

Arbetsmarknadsdepartementet

Svar på remiss av Genomförande av lönetransparensdirektivet (SOU 2024:40)

Sammanfattning

Region Gävleborg har beretts möjlighet att inkomma med yttrande på remiss *Genomförande av lönetransparensdirektivet (SOU 2024:40)*. Region Gävleborg tillstyrker förslagen i betänkandet och redovisar i detta svar synpunkter gällande genomförande av direktivet.

Arbetsmarknadsdepartementet uppdrag har varit att utreda och ta ställning till hur lönetransparentdirektivet ska införas i svensk rätt.

Lönetransparensdirektivet antogs av EU i maj 2023 och ska i Sverige vara genomfört senast den 7 juni 2026. Direktivet syftar till att stärka tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete (likalöneprincipen), bl.a. genom att öka insynen i lönesättningen, fastställa minimikrav för regelverket kring förbudet mot lönediskriminering och skärpa efterlevnadsmekanismerna.

Region Gävleborg anser, i likhet med SKR, att det är positivt att kommande ändringar ryms inom och ligger nära befintlig lagstiftning i så stor utsträckning som möjligt. Lagstiftning som avses är diskrimineringslagens bestämmelser om lönekartläggning.

Inledningsvis

Under remissarbetet konstateras att administrationen och kostnaderna för denna kommer öka och ta tid samt resurser från övrig verksamhet. Vidare kommer genomförandet av direktivet att medföra en undanträngningseffekt på andra arbetsuppgifter som ska utföras. En bedömning av tidsåtgång och kostnader är dock svår att göra. Initialt krävs stora utbildningsinsatser för såväl medarbete inom HR-förvaltningen som för chefer i organisationen. De nya reglerna ökar risken för att medarbetare som mer sällan kommer i kontakt med dessa missar t. ex. vid rekrytering att det finns ett förbud mot att frågan om nuvarande löneläge ställs.

Arbetet med lönekartläggningarna/ Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisationer

Det kommer att vara en utmaning i att överföra arbetsvärderingen från lönekartläggningen till lönebildningen i stort. Vidare kommer komplexiteten och omfattningen kring lönekartläggningen att öka. En förstärkt skyldighet att samverka gällande arbetsvärderingen kan leda till en inflation i bedömningar kring nivåer för respektive yrkeskategorier då varje enskilt förbund driver sina yrkeskategoriers intressen. Lokalt samverkas med cirka 20 olika fackförbund.

Arbetet med själva lönekartläggningarna bedömer vi inte kommer att påverkas i så stor utsträckning då arbetet redan genomförs inom ramen för nuvarande process.

Information till arbetssökande

Kravet om att senast under rekryteringsförfarandet informera arbetssökanden om ingångslön eller ingångslöneintervall samt tillämpliga kollektivavtalsbestämmelser för den aktuella befattningen bör inte skapa allt för mycket merarbete. En fråga att tydliggöra vid genomförandet av lönetransparensdirektivet är när och hur ofta vi förväntas uppdatera dessa uppgifter. Om skulle det vara tillräckligt att uppdatera uppgifterna en gång per år kan statistiken från lönekartläggningen eller den så kallade "novemberstatistiken" användas, vilket skulle underlätta.

Information om genomsnittlig lön

Gällande kraven att *"alla arbetsgivare på begäran av en arbetstagare ska 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"* finns en överhängande risk, att genomförande av direktivet, kommer medföra en ökning av förfrågningar. Vilket kommer medföra att administrationen ökar och följdverkningarna blir ökade kostnader. Idag sker många liknande förfrågningar och utlämnandet kräver mycket arbetstid för berörda handläggare.

Idag finns inte systemstöd för att förse Diskrimineringsombudsmannen med rapport som redovisar löneskillnader mellan kvinnor och män. Systemstöd för utförandet ses som helt nödvändigt för att undvika att uppgiften medför en alltför stor påverkan på administrationen.

För Region Gävleborg

Ulrika Boström Gatti
HR-direktör

Niklas Norling
Förhandlingschef