



SVENSKT NÄRINGSLIV

Arbetsmarknadsdepartementet
Endast via mejl till:
a.remissvar@regeringskansliet.se
a.mrd@regeringskansliet.se

Vår referens/dnr: Edel Karlsson Håål
och Henrik Olander / 2024-90

Er referens/dnr: A2024/00792

2024-10-01

**Remissvar på betänkandet Genomförande av lönetransparensdirektivet
(SOU 2024:40)**

Föreningen Svenskt Näringsliv inkommer härmed med följande synpunkter på rubricerat betänkande.

Svenskt Näringsliv är en organisation som har 60 000 medlemsföretag från alla typer av branscher. Det gör att Svenskt Näringsliv inte företräder en enskild branschs syn på de aktuella frågorna utan har ett brett näringslivsperspektiv.

Tillsammans med medlemsorganisationerna och företagen arbetar vi för ett jämställt arbetsliv där kvinnor och män ska ha samma förutsättningar att arbeta, utvecklas och göra karriär. Lönesättningen ska vara könsneutral vilket som regel framgår av de centrala löneavtalen. Vi delar således lönetransparensdirektivets syfte att eliminera osakliga löneskillnader på grund av kön, men anser inte att direktivet bidrar på ett effektivt sätt i det arbetet.

Sammanfattning och övergripande synpunkter

Direktivets syfte är att öka arbetstagares och arbetssökandes insyn i lönestrukturen hos arbetsgivaren. Syftet är inte att reglera lönesättning. Sverige har en unik modell för lönebildning och lönesättning där det är arbetsmarknadens parter som självständigt och utan inblandning från staten hanterar lönebildningen och lönesättningen. Vid implementeringen av direktivet måste denna ordning beaktas så att regelverket inte inskränker partsautonomin och de lönesättningsmodeller som parterna har utvecklat.

Många svenska arbetsgivare ingår i internationella koncerner med flera bolag inom EU. Det är önskvärt att lönetransparensreglerna är så lika som möjligt i alla medlemsstater. I det fortsatta lagstiftningsarbetet är det därför nödvändigt att regeringen undersöker hur andra EU-länder avser implementera direktivets regler.

Utgångspunkten vid implementeringen är att svenska arbetsgivare - genom att läsa lagtexten - ska förstå vad som krävs av dem för att uppfylla kraven. Endast om det är omöjligt att vara tillräckligt tydligt i lagtexten kan det accepteras att svenska arbetsgivare ska behöva läsa förarbetena för att förstå vad som krävs. I sådant fall måste motivtexten vara tydlig. Det är till exempel inte tillräckligt att i motivtexten ange att en lagtext ska tolkas direktivskonform eller i ljuset av direktivet, utan det måste framgå vad svenska arbetsgivare behöver göras för att efterleva lagen.

Överimplementering får inte ske. En sådan implementering ökar svenska företags regelbörda och regelkrångel.

För att undvika missförstånd bör det tydliggöras att ordet kön i lagtexten avser det juridiska könet.

Regeringen måste i det fortsatta lagstiftningsarbetet undersöka om de avvägningar som gjorts i betänkandet – bl.a. beträffande lönerapporten och lönekartläggningen - är i överensstämmelse med direktivet. Om det senare skulle visa sig att de olika avvägningar som gjorts inte är det, riskerar svenska företag att ha inordnat sina rutiner enligt regler som kan behöva förändras efter beslut från kommissionen eller EU-domstolen. Det kan få stora administrativa och negativa ekonomiska konsekvenser för företagen.

Förslagen i betänkandet innebär en ökad administrativ börda, mer regelkrångel och ökade kostnader för alla arbetsgivare. De svenska reglerna om lönekartläggning är långtgående i jämförelse med bestämmelserna i lönetransparensdirektivet. Detta innebär att svenska arbetsgivare, inte minst de med färre än hundra anställda, riskerar att få en betydligt större regelbörda än sina konkurrenter i andra EU-länder. Med hänsyn till denna ökade administrativa börda föreslår Svenskt Näringsliv att företag med 99 eller färre arbetstagare enbart ska behöva göra lönekartläggning vart tredje år. En sådan förändring skulle *inte* minska möjligheten att uppnå jämställda löner eftersom de i betänkandet föreslagna förändringarna ökar arbetstagares och arbetstagarorganisationers insyn i lönestrukturer, kriterier för arbetsvärdering och sakliga, könsneutrala kriterier för att motivera löneskillnader. Visserligen kommer varje arbetsgivare vara skyldig att på begäran redovisa den genomsnittliga lön, uppdelad efter kön, som tillämpas på andra arbetstagare hos arbetsgivaren som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt med arbetstagarens. En sådan uppgift kommer att finnas i lönekartläggningen, men de uppgifterna kan en arbetsgivare ta fram även om lönekartläggningen inte görs varje år och är betydligt mindre tidskrävande än att varje år behöva göra en lönekartläggning. Det ska lyftas fram att under perioden år 2008 - 2016 krävdes lönekartläggningen enbart vart tredje år samt att lönegapen mellan kvinnor och män inte verkar påverkas av frekvensen av lönekartläggningen (se prop. 2015/16:135 s. 50).

Nedanstående synpunkter följer betänkandets disposition.

5.3.1 Lönedefinitioner

Svenskt Näringsliv tillstyrker att omfattningen av begreppet lön i direktivet tolkas i relation till ändamålet med de enskilda bestämmelserna. Svenskt Näringsliv delar utredarens motivering till ändamålstolkningen.

5.3.2 Andra definitioner

Likvärdigt arbete

Svenskt Näringsliv delar utredningens uppfattning att det är inom ramen för samverkan som värdering av likvärdigt arbete ska behandlas. I den mån en samsyn inte kan nå bestämmer arbetsgivaren indelningen.

Arbetstagarkategori

Med koppling till utredarens resonemang kring begreppet arbetstagarkategori vill Svenskt Näringsliv understryka att den arbetsvärdering som ska göras för att indela arbeten hos arbetsgivaren i likvärdiga arbeten enbart avser värdering av kraven i *arbetet* utifrån de i lagen fastslagna kriterierna. Detta arbetsmoment är självständigt och inte kopplat till lönesättningen som regleras av kollektivavtalens bestämmelser om lönesättning och görs utifrån de kriterier som parterna enats om i centrala eller lokala kollektivavtal eller som har fastslagits av arbetsgivaren. Lönekriterier beskriver ofta *hur arbete utförs* av arbetstagaren. Således kan olika kriterier gälla vid arbetsvärdering respektive vid lönesättning. Detta måste tydliggöras i den fortsatta beredningen.

Utredningen konstaterar att begreppet arbetstagarkategori inte finns i svensk lagtext och föreslår att begreppet i genomförandet ska ersättas med "kvinnor och män som utför arbete som är att anse som lika eller likvärdigt". Det

innebär i praktiken att alla kvinnor och män som vid värdering anses utföra likvärdigt arbete sammanförs i en arbetstagarkategori. Därav följer att arbeten av olika karaktär, kollektivavtal, marknad m.m. kan komma att sammanföras i en grupp. Arbetssättet skiljer sig i förhållande till dagens praktik och kommer att medföra merarbete för arbetsgivare, vilket behöver tydliggöras i utredningen.

I det fortsatta lagstiftningsarbetet måste innebörden av begreppet "lika och likvärdigt arbete" analyseras i relation till direktivets begrepp "arbetstagarkategori" vid tillämpningen av 3 kap. 8 § 2 respektive 9 § diskrimineringslagen (3 a kap. 8 § andra stycket 2 respektive 9 § i författningsförslaget). Framför allt måste det tydliggöras om det är någon skillnad mellan den analys som i dag ska göras enligt 3 kap. 9 § och den som ska göras enligt betänkandets författningsförslag i 3 a kap. 9 § diskrimineringslagen. Detta trots att lagtexten inte ändras (förutom tillägget av 3 a kap. 9 § punkt 4 i författningsförslaget).

Arbetstagarföreträdare

Svenskt Näringsliv tillstyrker att begreppet arbetstagarföreträdare avser arbetstagarorganisationer som i förhållande till arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal eftersom det stämmer överens med hur begreppet tidigare har tolkats och implementerats i svensk lagstiftning.

Det måste även i detta avsnitt (jmf avsnitt 8.3.5) förtydligas att en förutsättning för att kunna anses vara en arbetstagarföreträdare är att den kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationen utsett någon av de anställda att representera organisationen (se vidare vad som framförs under underrubriken *Kretsen som har rätt till samverkan nedan*).

6.3.1 Kravet på lönekartläggning innebär att Sverige säkerställer att svenska arbetsgivare har lönestrukturer som säkerställer lika lön för lika eller likvärdigt arbete

Svenskt Näringsliv delar utrednings bedömning att reglerna i nuvarande 3 kap. 8–10 §§ diskrimineringslagen uppfyller kravet i artikel 4.1 i lönetransparensdirektivet.

6.3.2 Diskrimineringsombudsmannen bör få i uppdrag att följa utvecklingen avseende analytiska verktyg för arbetsvärdering

Svenskt Näringsliv delar utredningens bedömning att Diskrimineringsombudsmannen inte behöver tillhandahålla verktyg för arbetsvärdering. De måste tydliggöras att Diskrimineringsombudsmannen måste utveckla sin information om hur lönekartläggningen är tänkt att göras enligt de föreslagna bestämmelserna.

Det är viktigt att Diskrimineringsombudsmannen lever upp till kravet om att informera, utbilda, överlägga och ha andra kontakter med Svenskt Näringsliv, arbetsgivarförbunden och medlemsföretagen.

7.2.3 Skydd av personuppgifter

Även arbetstagarorganisationernas skyldighet att följa datsskyddsförordningen måste lyftas fram.

Det måste därför tydligare framgå att när en arbetstagarorganisation får uppgift om en arbetstagares lönenivå eller de genomsnittliga lönenivåerna, uppdelad efter kön, för arbetstagar kategorier som utför lika eller likvärdigt arbete, får personuppgifterna inte användas för annat ändamål än de som de samlats in för. Uppgiften får således inte användas för annat än att tillse att likalöneprincipen efterlevs.

7.3.1 Genomförandet kräver nya bestämmelser om rätt till insyn i lönesättningen

I flera medlemsstater pågår en diskussion om hur många löneobservationer som behövs för att kunna presentera relevanta lönestatistiska mått (antal observationer i en grupp). Flera länder har redan fastställt minimiantal i gällande lagstiftning och värnar den ordningen. När antalet observationer är för få, t.ex. när det är få arbetstagare som utför arbete som är lika eller likvärdigt, riskerar den framtagna genomsnittslönen att bli missvisande. Statistiskt krävs att antalet observationer bör vara tio eller fler i varje jämförelsegrupp. Denna statistikproblematik behöver uppmärksammas i samtliga regler som avser främja insyn i lönestrukturen, det vill säga ändringar som görs utifrån direktivets artiklar 7, 9 och 10 och som bygger på lönestatistiska uppgifter. I SME-företag är detta ett stort problem, men även i stora företag kan unika kompetenser eller funktioner finnas hos fåtal arbetstagare. Svenskt Näringsliv efterlyser ett resonemang om detta i det fortsatta lagstiftningsarbetet.

Direktivets bestämmelser om insyn i lönesättningen före anställning medför behov av ändringar i svensk rätt

Det måste av lagtext och i motivtexten framgå att kravet om information till arbetssökande om de relevanta bestämmelserna i det kollektivavtal som arbetsgivaren tillämpar på tjänsten enbart avser kollektivavtalsbestämmelser som reglerar lönesättning. Syftet med direktivet är inte att arbetsgivaren ska informera om samtliga kollektivavtalsbestämmelser.

I betänkandet föreslås att en arbetsgivare bör "vara skyldig att för en arbetssökande redovisa uppgifter om vilka ingångslöner, eventuellt beskrivet som ett intervall, som arbetsgivaren i praktiken har tillämpat i liknande anställningsavtal under de senaste åren." I den delen måste det förtydligas

att en arbetsgivare inte är skyldig att redovisa på ett sådant sätt att en enskild arbetstagares lön avslöjas.

Det måste även tydliggöras hur en arbetsgivare ska redovisa uppgifterna i de fall prestationslön tillämpas. Inom t.ex. taxibranschen är det vanligt att lönen utgörs av procent på inkört belopp. Motsvarande gäller även för säljare och konsulter med lön kopplad till individuell intjäning. Vad avses med ingångslön/ingångslöneintervall i en sådan situation?

Svenskt Näringsliv tillstyrker att det inte regleras när eller hur informationen ska lämnas.

Arbetsgivaren bör inte få fråga en arbetssökande om lönehistorik

Svenskt Näringsliv delar utredarens uppfattning att frågeförbudet är en begränsning av den grundlagsskyddade friheten att inhämta och ta emot upplysningar.

När lagstiftaren beslutar en fri- och rättighetsinskränkande bestämmelse är det nödvändigt att syftet noga redovisas (SOU 1975:75 s. 202, prop. 1975/76:209 s. 153). Det är inte tillräckligt att hänvisa till att en bestämmelse i en rättsakt från EU ska implementeras utan det krävs att syftet med bestämmelsen redovisas och om bestämmelsen kan förväntas uppnå syftet. Det måste även göras en proportionalitetsbedömning. I det fortsatta lagstiftningsarbetet måste det således redovisas hur ett frågeförbud är tänkt att uppnå sitt syfte och om det står i proportion till begränsningen av den grundlagsskyddade friheten att inhämta och ta emot upplysningar.

Det måste, i vart fall av lagens förarbeten, framgå att frågeförbudet inte innebär ett förbud för en arbetsgivare att fråga den arbetssökande om löneförväntningar.

Direktivets krav om att rekryteringsförfaranden ska bedrivas på ett icke-diskriminerande sätt är uppfyllt i svensk rätt

Svenskt Näringsliv delar utredarens bedömning att kravet är uppfyllt i svensk rätt.

Arbetstagares rätt att ta del av kriterierna för lönesättningen bör genomföras i en ny bestämmelse

Svenskt Näringsliv motsätter sig att artikel 6 i direktivet överimplementeras. Enligt direktivet får medlemsstaterna undanta arbetsgivare med färre än 50 arbetstagare från skyldigheten att ge tillgång till de kriterier som används för att fastställa löneutveckling. Det ska även lyftas fram att enligt skäl 35 ska medlemsstaterna ägna särskild uppmärksamhet åt att undvika en alltför stor administrativ börda för mikroföretag och små företag. Det är svårt för svenska arbetsgivare att veta hur man ska efterleva kravet i direktivet eftersom det i Sverige är ovanligt att det i kollektivavtal eller på annat vis finns lönetrappor eller motsvarande regler om hur lönen utvecklas över tid. Av ovan angivna skäl ska direktivets möjlighet att undanta företag med färre än 50 arbetstagare från kravet att ge tillgång till de kriterier som används för att fastställa löneutveckling bejakas.

En ny paragraf bör införas för att reglera arbetstagares rätt till information om genomsnittliga löner

Svenskt Näringsliv tillstyrker att informationen ska avse månadslön eller timlön.

Bestämmelsen om att arbetsgivaren på begäran ska lämna skriftlig information om 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 kan – om gruppen är alltför liten-

leda till att enskilda arbetstagares lön avslöjas. Under det fortsatta lagstiftningsarbetet krävs en närmare analys av hur denna regel lever upp till kravet i direktivets skäl 44 om att det bör antas särskilda säkerhetsbestämmelser för att förhindra direkt eller indirekt utlämnande av information om en identifierbar arbetstagare.

I det fortsatta lagstiftningsarbetet är det nödvändigt att regeringen undersöker hur andra EU-länder avser implementera artikel 7.1 i direktivet och vilka överväganden som gjorts beträffande skäl 44. Många svenska arbetsgivare ingår i internationella koncerner med flera bolag inom EU. Det är önskvärt att reglerna för dessa är så lika som möjligt. I t.ex. dansk, finländsk, tysk, spansk och belgisk lagstiftning finns redan i dag begränsningar för att undvika rövande av enskildas löner. Regeringen bör undersöka hur dessa länder planerar implementera artikel 7.1 i direktivet.

Det måste införas bestämmelser som förhindrar direkt eller indirekt utlämnande av information om en identifierbar arbetstagare. Företrädesvis genom att uppgiften överhuvudtaget inte behöver lämnas ut i en sådan situation. Om inte det är möjligt enligt direktivet måste en begränsning enligt artikel 12.3 införas (se nedan under underrubriken *Det saknas anledning att begränsa arbetstagarnas tillgång till löneuppgifterna*).

Det krävs också en närmare förklaring hur kravet om information om genomsnittlig lön ska efterlevas om det enbart finns en (1) kvinna eller (1) man bland de som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt med arbetstagarens. Under sådana förhållanden är det inte möjligt att lämna ut information om *genomsnittliga* lönenivåer och en arbetsgivare kan därför inte lämna ut informationen. Detta måste framgå av i vart fall förarbetena till lagstiftningen.

En arbetsgivare bör få kräva att informationen om genomsnittliga löner inte används i andra syften än att utöva rätten till lika lön

Svenskt Näringsliv tillstyrker att arbetsgivaren ska få kräva att informationen inte får användas i andra syften. För att en sådan åtgärd inte ska bli verkningslös krävs att uppgiften kan omfattas av sekretess om den inkommit till Diskrimineringsombudsmannen. I det fortsatta lagstiftningsarbetet måste det klargöras om uppgiften kan omfattas av sekretess. Om det inte är möjligt med dagens regler måste det övervägas att införa en sådan sekretessregel. Annars kan uppgifter om enskildas löner komma att röjas.

7.3.2 De föreslagna bestämmelserna bör införas i ett nytt kapitel i diskrimineringslagen tillsammans med bestämmelserna om lönekartläggning

Svenskt Näringsliv tillstyrker att de nya paragraferna om insyn i lönesättningen och de befintliga paragraferna om lönekartläggning samlas i ett nytt kapitel i diskrimineringslagen.

7.3.3 Det befintliga skyddet av personuppgifter är tillräckligt

Det föreslås ingen ytterligare begränsning av i vilka syften personuppgifter får användas

I det fortsatta lagstiftningsarbetet måste det tydliggöras vilka behandlingar som är tillåtna och inte genom att man ger exempel på behandling som kan vara tillåten respektive otillåten.

Det saknas anledning att begränsa arbetstagarnas tillgång till löneuppgifterna

Svenskt Näringsliv motsätter sig utredarens förslag. För det fall lagstiftaren inte begränsar informationsskyldigheten i enligt vad vi föreslår ovan i avsnittet *En ny paragraf bör införas för att reglera arbetstagares rätt till information om genomsnittliga löner* måste en begränsning enligt artikel 12.3

i direktivet genomförs för att förhindra direkt eller indirekt utlämnande av information om en identifierbar arbetstagare.

Svenskt Näringsliv föreslår att uppgiften i så fall ska lämnas till den arbetstagare som den kollektivavtalslutande arbetstagarorganisationen utsett på arbetsplatsen för att representera organisationen (arbetsplatsföreträdare) inom aktuellt kollektivavtals tillämpningsområde.

För det fall arbetsgivaren inte är bunden av något kollektivavtal ska uppgiften lämnas till den arbetstagarorganisation som arbetstagaren är medlem i.

För det fall kollektivavtal saknas och arbetstagaren som efterfrågar informationen inte är medlem i någon arbetstagarorganisation måste uppgiften lämnas till Diskrimineringsombudsmannen. För att bestämmelsen inte ska bli verkningslös måste det i ett sådant fall i det fortsatta lagstiftningsarbetet klargöras om uppgiften kan omfattas av sekretess. Om det inte är möjligt med dagens regler måste det övervägas att införa en sådan sekretessregel. Annars kan uppgifter om enskildas löner komma att röjas.

8.3.1 Några utgångspunkter

Närmare om genomförandet av lönerapporteringen och den gemensamma lönebedömningen i svensk rätt

Även om det innebär en viss överimplementering tillstyrker Svenskt Näringsliv – med undantag för uppgifterna i artikel 10.2 e - att de nuvarande reglerna om lönekartläggning för alla arbetsgivare ändras så att de uppfyller de krav som ställs i artikel 10. Det måste emellertid i det fortsatta lagstiftningsarbetet tydligare framgå vilka förändringar det innebär avseende lönekartläggningen. Det är inte tillräckligt att hänvisa till att de svenska

reglerna om lönekartläggning ska tolkas direktivkonformt eftersom det blir svårt för svenska arbetsgivare att tillämpa.

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

Arbetsstagarorganisationernas roll i lönerapporteringen

Det måste även i detta avsnitt (jmf avsnitt 8.3.5) förtydligas att en förutsättning för att samverkan ska ske är att den arbetsstagarorganisation med vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal har utsett någon av de anställda att representera organisationen (se vidare vad som framförs under underrubriken *Kretsen som har rätt till samverkan nedan*).

Närmare om de uppgifter i lönerapporten som ska offentliggöras

Svenskt Näringsliv tillstyrker att det är totalsumman av lönetillägg och rörliga ersättningar som ska redovisas.

8.3.3 De uppgifter i lönerapporten som inte ska offentliggöras regleras i lönekartläggningen

Bestämmelsen bör genomföras i reglerna om lönekartläggning

Svenskt Näringsliv tillstyrker att arbetsgivaren, beträffande uppgifterna i artikel 9.1 g i direktivet, ska använda den definition av lön som tillämpas i lönekartläggningen.

I det fortsatta lagstiftningsarbetet måste det tydliggöras på vilket sätt tillämpningen av dagens 3 kap. 8 § 2 diskrimineringslagen (3 a kap. 8 § 2 i författningsförslaget) förändras. Eftersom ordalydelsen av bestämmelsen inte förändras utan enbart flyttas till ett nytt kapitel är intrycket att någon förändrad tillämpning inte är aktuell men med tanke på att utredaren anger

att bestämmelsen i 3 a kap. 8 § 2 i författningsförslagen ska "tolkas i ljuset av artikel 9.1 g tillsammans med artikel 9.10, sedd i ljuset av artikel 10.1" blir det oklart om tillämpningen av bestämmelsen är tänkt att ändras och på vilket sätt. Svenskt Näringsliv motsätter sig ett sådan otydlig reglering. En utgångspunkt är att en lagregel måste vara så tydlig att en arbetsgivare kan förstå vad som förväntas genom att enbart läsa lagtexten. Om det anses omöjligt måste det i vart fall av lagens förarbeten tydligt framgå vad som förväntas. Betänkandet är alltför otydligt i den delen. Genom en sådan otydlighet blir det mycket svårt för arbetsgivare att tillämpa bestämmelsen och veta hur man ska kartlägga och analysera löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Svenskt Näringsliv efterfrågar i det fortsatta lagstiftningsarbetet ett förtydligande i den delen.

8.3.4 Reglerna om lönekartläggning revideras för att uppfylla direktivets krav

Svenskt Näringsliv anser att det i det fortsatta lagstiftningsarbetet måste tydliggöras vilken skillnad – om någon – det är mellan nuvarande krav på dokumentation av lönekartläggningen och den föreslagna ordningen med att kartläggningen ska vara skriftlig.

Bestämmelserna om en gemensam lönebedömning genomförs genom ändringar i reglerna om lönekartläggning

Svenskt Näringsliv tillstyrker att arbetsgivare kan fortsätta använda den definition av lön och det tidsintervall som används vid dagens lönekartläggning. Svenskt Näringsliv föreslår emellertid att arbetsgivare med 99 eller färre anställda enbart ska göra lönekartläggningen vart tredje år (se mer nedan).

Upplysningar om kvinnliga och manliga arbetstagares genomsnittliga lönenivåer (punkt b) samt Redovisa löneskillnader (punkt c)

Med hänsyn till att utredningen inte föreslår någon författningsändring i 3 a kap. 8 § 2 diskrimineringslagen utan enbart flyttar bestämmelsen oförändrad från dagens 3 kapitel är det oklart var utredaren menar med att punkterna b och c "genomförs i svensk rätt genom förtydligandet av 3 a kap. 8 § 2 diskrimineringslagen." Detta måste tydliggöras under det fortsatta lagstiftningsarbetet, samtidigt som det beaktas att det blir stora tillämpningsproblem för arbetsgivare om lagstiftaren enbart hänvisar till direktivkonform tolkning av en lagregel. (Se även synpunkterna under underrubriken Bestämmelsen bör genomföras i reglerna om lönekartläggning under kapitel 8.3.3.)

Det krävs också en närmare förklaring av hur kravet om information om genomsnittlig lön ska efterlevas om det enbart finns en (1) kvinna eller (1) man bland de som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt med arbetstagarens. Det är då inte möjligt att i lönekartläggningen ange information om *genomsnittliga* lönenivåer och i sådant fall kan kartläggningen inte innehålla någon sådan information.

Löneutveckling i samband med föräldraledighet m.m. (artikel 10.2 e)

Svenskt Näringsliv motsätter sig att alla svenska arbetsgivare, oberoende av antal anställda, ska göra analys avseende löneutvecklingen i samband med föräldraledighet m.m. Det är en överimplementering som innebär ytterligare regelkrångel för svenska arbetsgivare. Bestämmelsen ska enbart tillämpas på de arbetsgivare som har 100 eller fler arbetstagare.

8.3.5 Särskilda regler för samverkan vid lönekartläggning och arbetsvärdering

Samverkansreglering i lönetransparensdirektivet och diskrimineringslagen och Direktivet använder olika uttryck för arbetsgivarens och arbetstagarföreträdarnas samarbete

Svenskt Näringsliv delar utredarens uppfattning att det primärt är arbetsgivaren som själv - efter samverkan - ska fastställa kriterierna för att bedöma arbetets värde (artikel 4.4) och objektiva, könsneutrala kriterier som motiverar löneskillnader mellan manliga och kvinnliga arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt (artikel 10.2 d).

För det fall arbetsgivaren har genomfört medbestämmandeförhandling i frågan ska samverkanskyldigheten anses uppfylld. Detta måste framgå tydligare.

Rätt till information

Svenskt Näringsliv tillstyrker att rätten till information för arbetstagarföreträdarna inte särregleras utan att informationen kommer fram i samverkansarbetet.

Kretsen som har rätt till samverkan

Svenskt Näringsliv tillstyrker att samverkan som inte rör arbetet med lönekartläggningen begränsas till den arbetstagarorganisation som arbetsgivaren är bunden till av kollektivavtal.

Precis som för samverkan avseende lönekartläggning och aktiva åtgärder är det av vikt att samverkan sker lokalt. Det måste därför tydligare framgå att samverkan avseende kriterier för arbetsvärdering och kriterier för att motivera löneskillnader förutsätter att det bland de anställda finns företrädare utsedda på arbetsplatsen.

8.3.6 Arbetsgivare som sysselsätter 100 eller fler arbetstagare ska på eget initiativ lämna information till Diskrimineringsombudsmannen

Information om löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt ska lämnas till DO

Svenskt Näringsliv motsätter sig att arbetsgivare på eget initiativ ska lämna information om hur löneskillnaderna kan motiveras eller ska åtgärdas. Det bör vara tillsynsmyndigheten som ska avgöra om informationen krävs. Informationsinsamlade ska således ske på Diskrimineringsombudsmannens initiativ. Myndigheten kan genom föreläggande begära att informationen ska inges.

För det fall en arbetsgivare vill motivera de löneskillnader som framkommer av lönerapporten ska Diskrimineringsombudsmannen – på begäran av arbetsgivaren – vara skyldigt att offentliggöra de uppgifterna tillsammans med andra uppgifter i lönerapporten. Detta måste tydligt framgå av lagstiftningen. Precis som utredaren angett i betänkandet (s. 297f) behöver de eventuella löneskillnader som framgår av lönerapporten inte vara osakliga. De som tar del av de offentliggjorda uppgifterna kan dock felaktigt dra slutsatsen att löneskillnaderna beror på lönediskriminering om uppgifterna lämnas okommenterade, vilket i sin tur skulle kunna orsaka företagen skada. Det är därför av vikt att det tydligt framgår av lagtexten att Diskrimineringsombudsmannen på begäran av arbetsgivaren är skyldig att tillsammans med övriga uppgifter i lönerapporten offentliggöra arbetsgivarens motivering.

Svenskt Näringsliv tillstyrker att informationskravet inte genomförs genom att arbetsgivaren lämnar in den senast upprättade lönekartläggningen. Utöver de skäl som framgår av betänkandet skulle ett sådant insamlade av information, som inte är nödvändig för att myndigheten ska kunna leva upp till direktivets krav, vara i problematiskt ur ett integritetshänseende. Skulle

arbetsgivare alltid vara skyldiga att lämna in lönekartläggningen tillsammans med lönerapporten skulle Diskrimineringsombudsmannen i stor utsträckning behandla personuppgifter i en lönekartläggning utan att ha något ändamål för den behandlingen.

Det krävs också en närmare förklaring hur kravet om information om genomsnittlig lön ska efterlevas om det enbart finns en (1) kvinna eller (1) man bland de som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt med arbetstagarens. Det är då inte möjligt att ange information om *genomsnittliga* lönenivåer och i sådant fall kan kartläggningen inte innehålla någon sådan information.

9.3.2 Diskrimineringsombudsmannen bör utses till övervakningsorgan

Svenskt Näringsliv tillstyrker att Diskrimineringsombudsmannen utses till övervakningsorgan.

Samla in och offentliggöra uppgifter från lönerapporteringen (punkt c)

I betänkandet rekommenderar utredaren att Diskrimineringsombudsmannen samråder med lönesystemleverantörerna kring vilken information som ska ingå i lönerapporten. Förslaget välkomnas. Det ska understrykas att arbetsgivarna är kunder till lönesystemleverantörerna och det är arbetsgivarna och lönesystemleverantörerna som i tillämpliga avtal reglerar vad som lönesystemleverantören ska leverera till kunden.

Diskrimineringsombudsmannen bör därför i det arbetet även ha ett nära samarbete med arbetsgivarorganisationer för att få in värdefull information från arbetsgivarna som är de som ska lämna informationen.

Svenskt Näringsliv tillstyrker att arbetsgivare ska ha möjlighet att på frivillig basis förklara uppgifterna som lämnas och att en sådan förklaring också ska offentliggöras. Offentliggörandet ska emellertid enbart ske om arbetsgivaren

begär det. Möjligheten måste framgå av författningstext. Det är inte tillräckligt att det enbart framgår av förarbetena.

9.3.3 Medlingsinstitutet bör ansvara för statistiken om löneskillnader

Svenskt Näringsliv tillstyrker att Medlingsinstitutet även fortsättningsvis ansvarar för statistiken om löneskillnader mellan kvinnor och män.

10.3.1 Utvidgat tillämpningsområde för domstolsförfaranden och rätten att få frågan om diskriminering prövad

Möjlighet till fastställsetalan

Med hänsyn till den s.k. Braathens-domen förstår Svenskt Näringsliv behovet av att det införs en bestämmelse i diskrimineringslagen om en möjlighet att väcka fastställsetalan som omfattar lagens alla diskrimineringsförbud.

Svenskt Näringsliv motsätter sig att 1 kap. 3 d § första stycket rättegångsbalken inte ska tillämpas i mål där en ovan angiven fastställsetalan förs. Enligt fast rättspraxis är det enbart i undantagsfall som bestämmelsen tillämpas i mål som avser fastställsetalan. Det bör överlåtas till domstolarna att bedöma när regeln ska tillämpas vid fastställsetalan. På så sätt kan omständigheter i det enskilda målet beaktas.

11.3.1 Brister i insynen i lönesättningen ska leda till att bevisbördan placeras på arbetsgivaren

En arbetsgivare som inte har fullgjort sina skyldigheter avseende insyn i lönesättningen ska visa att lönediskriminering inte har förekommit

Svenskt Näringsliv motsätter sig utredningens förslag. Artikel 18.2 i direktivet ligger i linje med faktorer som enligt svensk rättspraxis tillmäts betydelse vid

bestämmande av bevisbördans placering i tvistemål, nämligen parternas möjligheter att säkra bevisning och intresset av att den materiella rätten efterlevs. Sverige lever således redan upp till direktivets krav och någon särskild lagreglering behövs inte.

Svenskt Näringsliv delar utredningens uppfattning att en omkastning av bevisbördan måste antas förutsätta att arbetsgivarens bristande fullgörelse av bestämmelserna har någon relevans för den aktuella tvisten. För det fall utredningens förslag ska genomföras tillstyrker Svenskt Näringsliv att den omkastade bevisbördan inte ska tillämpas om bristen är utan betydelse i målet.

För det fall att regeringen väljer att genomföra utredningens förslag motsätter sig Svenskt Näringsliv att bestämmelsen ska tillämpas oavsett vilken diskrimineringsgrund som är tillämplig. Det är inte rimligt att vid bristande efterlevnad av insynsbestämmelserna som avser kön presumera lönediskriminering pga. andra diskrimineringsgrunder.

11.3.3 Reglerna om edition uppfyller direktivets krav

Hanteringen av konfidentiella uppgifter

Svenskt Näringsliv ifrågasätter om kravet i artikel 20.2 i direktivet är uppfyllt. I det fortsatta lagstiftningsarbetet måste det tydliggöras vilka möjligheter till förbehåll en domstol har när de beslutat om edition och sedan lämnar ut handlingen till t.ex. en part. Utan en sådan möjlighet till förbehåll beträffande konfidentiella uppgifter lever inte Sverige upp till kravet i direktivet.

12.3.1 Svensk lagstiftning behöver anpassas

Svenskt Näringsliv motsätter sig föreslagen förändring av preskriptionsbestämmelserna. Föreningen delar utredningens slutsats att

dagens preskriptionsbestämmelser måste modifieras med anledning av direktivet men anser att utredningens förslag går alltför långt.

I betänkandet har utredaren inte tagit tillvara möjlighet som finns i artikel 21.2 att preskriptionsavbrotten kan anpassas till nationell rätt.

Svenskt Näringsliv tillstyrker att den föreslagna regeln inte är avsedd att påverka tidsfrister för att påkalla förhandling eller de krav på förhandling som ställs för att få väcka talan vid Arbetsdomstolen. Detta är ett betydelsefullt och viktigt klargörande för att de förhandlingsordningar som gällt mellan parterna på svensk arbetsmarknad under decennier ska kunna fortsätta gälla. Parternas förhandlingsordningar har inneburit att långdragna och onödiga domstolsprocesser har kunnat undvikas.

De flesta förhandlingsordningar innehåller även en frist för talans väckande efter genomförda förhandlingar. Det måste tydliggöras att inte heller de tidsfristerna påverkas av de föreslagna reglerna. Precis som framgår av betänkandet (s. 224), kommer följande ordning att gälla om förslaget antas. Har arbetstagarorganisationen försuttit tiden att enligt kollektivavtal eller medbestämmandelagen påkalla förhandling eller väcka talan, hindrar detta inte att arbetstagaren väcker och kan vinna framgång om talan inte är preskriberad enligt den nu föreslagna regeln. Arbetstagarna gör således ingen rättsförlust om de kollektivavtalade förhandlingsordningarnas tidsfrister för att väcka talan upprätthålls.

De överimplementeringar Svenskt Näringsliv motsätter sig är att de preskriptionsavbrytande åtgärderna blir alltför omfattande och att en ny preskriptionstid om tre år börjar löpa efter varje preskriptionsavbrytande åtgärd. Utredningens förslag innebär att en tvist om lönediskriminering kan pågå i många år, vilket motverkar syftet med de svenska preskriptionsfristerna inom arbetsrätten och är dessutom olämpligt från ett bevissäkrings- och rättssäkerhetsperspektiv.

Enligt direktivet ska preskriptionstiden kunna avbrytas så snart en rättssökande agerar genom att framställa ett klagomål till arbetsgivaren eller genom att väcka talan vid domstol. Trots det föreslår utredaren betydligt fler sätt att avbryta preskriptionen vilka i sin tur innebär att ny preskriptionstid om tre år börjar löpa. Svenskt Näringsliv motsätter sig denna överimplementering eftersom den innebär ett klart avsteg från den ordning som gällt på den svenska arbetsmarknaden i decennier och som arbetsmarknadens parter reglerat i sina förhandlingsordningar. Den ordningen har inneburit att långdragna och onödiga domstolsprocesser har kunnat undvikas.

Enligt Svenskt Näringsliv bör således de nya preskriptionsreglerna var så likartade de nuvarande bestämmelserna som möjligt. Anledningen till det är även att det är svårt att överblicka vilka konsekvenser förändringar i preskriptionsbestämmelserna medför.

För att implementera direktivet är det tillräckligt att de preskriptionsavbrytande bestämmelserna är (1) att arbetstagaren eller den arbetstagarorganisation hen är medlem i framställer ett anspråk till arbetsgivaren eller (2) arbetstagaren eller den arbetstagarorganisation hen är medlem i väcker talan.

För det fall en preskriptionsavbrytande åtgärd enligt (1) har vidtagits är det orimligt att en ny preskriptionstid om tre år för att väcka talan börjar gälla. Det måste beaktas att lönediskrimineringstvister ofta uppstår mellan två parter som har ett avtalsförhållande med varandra. Att i en sådan situation kunna göra ett krav gällande för att sedan ha möjlighet att vänta i tre år med att väcka talan är inte till fördel för var sig arbetstagarna eller arbetsgivarna. Den ordningen är också olämplig ur ett bevissäkrings- och rättssäkerhetsperspektiv.

Preskriptionsbestämmelsen måste således omarbetas så att direktivet inte överimplementeras i den delen. Målet med förändringen måste var att göra så litet ingrepp som möjligt i den nuvarande ordningen. En ordning som arbetstagare och arbetsgivare under lång tid lärt sig att hantera och som avvärjt långa och kostnadsdrivande rättstvister. Det är möjligt att göra en sådan förändring samtidigt som det inte blir omöjligt eller orimligt svårt för en arbetstagare att utöva sina rättigheter enligt direktivet.

För det fall regeringen väljer att överimplementera bestämmelsen i enlighet med betänkandets förslag bör bestämmelsen göras semidispositiv med s.k. EU-spärr.

Även om det innebär en överimplementering – vilket Svenskt Näringsliv generellt är emot – accepterar föreningen – av de skäl utredaren anför - att preskriptionsbestämmelserna ska tillämpas oavsett vilken diskrimineringsgrund som är tillämplig.

Frågan om tillämpligheten på fordringars upphörande

Regeringen måste i det fortsatta lagstiftningsarbetet utröna vad som avses i artikel 21.3 i direktivet.

13.3.1 I svensk rätt finns en motsvarande bestämmelse

Svenskt Näringsliv delar betänkandets slutsats.

14.3.2 Kravet på kompensation genomförs genom diskrimineringsersättning och allmänt skadestånd

Diskrimineringsersättning uppfyller kravet på rätt till kompensation vid lönediskriminering och repressalier

Svenskt Näringsliv delar betänkandets slutsats.

Skadestånd om arbetsgivaren inte försett arbetstagarorganisationen med information för att kunna samverka

Svenskt Näringsliv motsätter sig att skadestånd ska kunna utgå om arbetsgivaren inte försett arbetstagarorganisationen med information för att kunna samverka i arbetet med lönekartläggning och vid utformningen av kriterier för arbetsvärdering och kriterier för att motivera löneskillnader. Informationsskyldigheten är en del av samverkan. Samverkan sker bäst genom att bägge parter förstår fördelarna med, och utnyttjar möjligheten till, samverkan och uppnås inte genom hot om skadestånd och tvisteprocesser kring dem. Att samverka under hot av skadestånd kan rubba parternas balans och kan äventyra samverkansklimatet dem emellan (se prop. 1990/00:143 s. 93). En annan negativ konsekvens av förslaget är att genom ett införande av skadeståndskrav vid brister i samverkan luckras systematiken i diskrimineringslagen upp. Bristande information vid annan samverkan enligt diskrimineringslagen är inte skadeståndssanktionerad.

För det fall en arbetstagarorganisation inte får efterfrågad information kan organisationen göra en framställning om vite till Nämnden mot diskriminering om organisationen. Ett sådant system är mer framåtsyftande och ger arbetsgivaren en möjlighet att rätta till en eventuell brist innan någon sanktion utdöms. Det ska även framhållas att i tidigare lagstiftning (t.ex. prop. 2015/16:135 s. 77f) har lagstiftaren ansett att vitessanktionen kan få det förebyggande antidiskrimineringsarbetet att fungera bättre. Varför det inte längre skulle gälla, utan att hot om skadestånd skulle fungera bättre, framgår inte av det nu aktuella betänkandet.

Sanktioner vid underlåtenhet att samverka

Svenskt Näringsliv tillstyrker betänkandets slutsats.

14.3.3 Vitesbestämmelsen utformas för att underlätta tillgång för centrala arbetstagarorganisationer att framställa vitesföreläggande

Svenskt Näringsliv motsätter sig betänkandets förslag. Förslaget är inte nödvändigt för att genomföra direktivet. Anledningen till att Diskrimineringsombudsmannen har den primära talerätten är att tillsynsansvaret i första hand ligger på ombudsmannen. Myndighetens möjligheter att ansöka om ett vitesföreläggande ska därför inte begränsas. De omständigheterna är alltså gällande men i betänkandet saknas ett resonemang kring varför de omständigheterna inte längre är av vikt. Det saknas även en analys kring hur förhandlingskravet i de olika förhandlingsordningarna på svensk arbetsmarknad förhåller sig till en begäran om ett vitesföreläggande från en central facklig organisation. Det är ett förhållande som måste beaktas innan en eventuell förändring av talerätten genomförs.

14.3.4 Övriga sanktioner inklusive sanktionsavgifter

Sanktionsavgift införs vid underlåtenhet att lämna information till Diskrimineringsombudsmannen

Eftersom direktivet kräver att Sverige inför sanktionsavgifter får det accepteras att en sanktionsavgift införs för arbetsgivare som underlåter att lämna information till DO vad gäller lönerapportering.

Svenskt Näringsliv motsätter sig att en sanktionsavgift införs för arbetsgivare som underlåter att lämna information till DO vad gäller uppgifter om löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt, en redogörelse för hur löneskillnader på fem procent eller mer, om sådana finns, kan motiveras med sakliga och könsneutrala kriterier eller hur de ska åtgärdas, samt i de undantagsfall arbetsgivaren ska lämna den skriftliga lönekartläggningen. I de fallen ska i stället

Diskrimineringsombudsmannen kunna förelägga en arbetsgivare att inkomma med uppgifterna. Ett sådant system är mer framåtsyftande och ger arbetsgivaren en möjlighet att rätta till en eventuell brist innan någon sanktion utdöms.

Lönerapporten rör enbart nyckeltal för hela verksamheten. Uppgifterna är inte uppdelade på olika typer av arbeten, och härigenom ges endast en grovhuggen bild av löneskillnaderna. Tidigare statliga utredningar har avvisat införandet av sanktionsavgifter inom aktuellt område bl.a. med motiveringen att sanktionsavgifter enbart ska införas vid sådana allvarliga och farliga beteenden som bör beläggas med straff, när regelöverträdelser är särskilt frekventa samt att de endast ska förekomma inom speciella och klart avgränsade rättsområden där det relativt lätt går att avgöra om en överträdelse har skett eller inte. Inga av dessa omständigheter föreligger i detta fall.

Med hänsyn till att alla arbetsgivare i Sverige ska göra en lönekartläggning kan det starkt ifrågasättas om lönerapporten överhuvudtaget bidrar till att minska osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor. Det är även svårt för en arbetsgivare att bedöma om Diskrimineringsombudsmannen anser att man tillräckligt har motiverat eller åtgärdat löneskillnader så att lönekartläggningen inte behöver skickas in. Med hänsyn härtill är det av stor vikt att Sverige inte överimplementerar direktivet i denna del utan enbart gör nödvändiga förändringar. Det är inte nödvändigt att straffbelägga all den underlåtenhet som utredaren föreslår.

Utformningen av sanktionsavgiften

Svenskt Näringsliv motsätter sig att sanktionsavgiften kan bestämmas till åtta prisbasbelopp. Det högsta beloppet ska vara fyra basbelopp. Precis som framgår ovan kan det starkt ifrågasättas om lönerapporten överhuvudtaget bidrar till att minska osakliga löneskillnader mellan män och

kvinnor. Med anledning härav är det orimligt att sanktionsavgiften kan bli så hög som åtta prisbasbelopp.

I det fortsatta lagstiftningsarbetet måste det exemplifieras vilka särskilda skäl som kan motivera att avgiften sätts ner eller helt faller bort.

19.7.1 Några utgångspunkter

Svenskt Näringsliv delar utredarens uppfattning att förslagen innebär en ökad administrativ börda och ökade kostnader för alla arbetsgivare samt att de svenska reglerna om lönekartläggning är långtgående i jämförelse med bestämmelserna i lönetransparensdirektivet. Dessutom kommer alla arbetstagare och kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationer genom föreslagna förändringar att få ökad insyn i arbetsgivarens lönestrukturer, bl.a. genom att kunna efterfråga den genomsnittliga lönen för arbetstagare som utför lika eller likvärdigt arbete. Arbetsgivare och arbetstagarorganisationer kommer även att samverka kring utformningen av kriterier för arbetsvärdering och av sakliga, könsneutrala kriterier för att motivera löneskillnader. Med hänsyn till denna ökade administrativa börda och den ökad insyn för arbetstagare och arbetstagarorganisationer föreslår Svenskt Näringsliv att företag med 99 eller färre arbetstagare enbart ska behöva göra en lönekartläggning vart tredje år. Risker för minskad jämställdhet vid en sådan förändring är obefintliga eftersom alla arbetsgivare alltid måste kunna ge information om lönestrukturer och genomsnittlig lön för arbetstagare som utför lika eller likvärdigt arbete. Dessutom ska lönekartläggningen och arbetsvärderingen ske i samverkan med arbetstagarna eller arbetstagarorganisationerna. Skyddsnivån på området lika lön för lika eller likvärdigt arbetet kommer därför inte att försämrats även om lönekartläggningen skulle göras vart tredje år för arbetsgivare med 99 eller färre arbetstagare. Genom den av Svenskt Näringsliv föreslagna förändringen skulle regeringen lätta regelbördan för små- och medelstora företag. Det ska även lyftas fram att under perioden år 2008 - 2016 krävdes

lönekartläggningen enbart vart tredje år samt att lönegapen mellan kvinnor och män inte verkar påverkas av frekvensen av lönekartläggningen (se prop. 2015/16:135 s. 50).

19.7.2 Påverkan på kostnader och verksamheten

I denna del måste det även framgå att de föreslagna förlängda preskriptionsreglerna är kostnadsdrivande för arbetsgivare. Det medför givetvis en ökad kostnad att behöva spara material längre tid än vad som krävs i dag.

20.1 Förslaget till lag om ändring i diskrimineringslagen (2008:567)

I denna del ger Svenskt Näringsliv enbart synpunkter som inte redan har givits under övervägandena i kapitel 1–19 utan enbart synpunkter på författningstexten och författningskommentaren såvitt det inte redan kommenterats tidigare i remissvaret.

3 a kap. 9 § första stycket 4

Den punkten ska enbart gälla de arbetsgivare som sysselsätter 100 eller fler arbetstagare. Förslagsvis flyttas fjärde punkten i paragrafen till ett nytt andra stycke som får följande lydelse

För arbetsgivare som avses i 14 § ska analysen även särskilt avse 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 familje-skäl, och löneutvecklingen för arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt och som inte tagit ut motsvarande ledighet.

Genom den förändringen undviks överimplementering av direktivet och ökat regelkrångel för små och medelstora företag.

3 a kap. 12 § andra stycket

Det är av vikt att även samverka kring kriterier för arbetsvärdering och kriterier för att motivera löneskillnader sker på lokal nivå. Det måste därför av lagtexten eller motivtexten tydligare framgå att det krävs att den kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationen utsett någon arbetstagarare att representera organisationen på berörd arbetsplats för att samverka vid utformningen av kriterier för arbetsvärdering och kriterier för att motivera löneskillnader ska kunna ske.

3 a kap. 18 §

Det måste i det fortsatta lagstiftningsarbetet exemplifieras vilka särskilda skäl som kan motivera att avgiften sätts ner eller helt faller bort.

3 a kap. 19 §

I första stycket i löptexten anges "skriftlig lönerapport". Rätt ska vara "skriftlig lönekartläggning".

Vid framtagandet av de närmare specifikationerna för teknisk lösning bör även arbetsgivarorganisationer och företag tillfrågas.

6 kap. 5 a § andra stycket 2

Det måste av lagtexten framgå att det enbart är arbetstagaren eller den arbetstagarorganisation hen är medlem i som kan framställa ett skriftligt krav eller en skriftlig erinran.

Svenskt Näringsliv

Mattias Dahl

vice vd