

Arbetsmarknadsdepartementet

103 33 Stockholm

Remissvar

SOU 2024:40 Genomförande av lönetransparensdirektivet

Saco har beretts tillfälle att lämna synpunkter på betänkandet Genomförande av lönetransparensdirektivet, och har följande synpunkter.

Generella synpunkter

Att komma till rätta med osakliga löneskillnader är mycket angeläget, och Sacos inställning är att lönetransparensdirektivet kan leda till att arbetet med detta går framåt. Saco ser därför positivt på denna reglering och anser att utredningens förslag till genomförande är väl balanserat. Sammantaget får utredningens förslag om tillägg till den befintliga svenska lagstiftningen anses uppfylla direktivets krav. Balansen utgörs dock nu av att utredningen gått något längre än vad direktivet kräver i vissa delar, medan det i andra, t.ex. när det gäller kravet på att ha effektiva sanktioner, kan ifrågasättas om utredningens förslag är tillräckliga. Saco vill framhålla att de förslag där utredningen lagt sig något över miniminivå syftar till att underlätta hanteringen av direktivets krav. Men om man i den fortsatta beredningen bedömer att direktivet bör följas mer bokstavligt när det gäller miniminivåer, bör det samma gälla även kraven på sanktioner.

Med hänsyn till den korta tid som utredningen haft till sitt förfogande och att kommittédirektiven angett att förslagen skulle anpassas till diskrimineringslagens systematik, anser Saco att utredningen gjort ett bra och grundligt arbete.

Saco tillstyrker utredningens förslag, men har vissa synpunkter på enskilda delar.

Synpunkter i särskilda delar

Lönenivå eller löneintervall

Utredningen har – i enlighet med direktivet – föreslagit att arbetsgivaren ska lämna information till en arbetssökande om ingångslön eller ingångslöneintervall för den befattning som ska tillsättas. Syftet med bestämmelsen är att den arbetssökande ska kunna genomföra en informerad löneförhandling. Som Naturvetarna, SULF och Akavia anför i sina yttranden, är det dock viktigt att detta inte leder till en sammanpressad lönestruktur, utan det alltså är möjligt att ha en individuell lönesättning. Saco ser gärna att detta framgår tydligt av förarbetena.

Lönekartläggningar och lönerapportering

Utredningen menar att lönekartläggningen är ryggraden i den nya regleringen. Om lönekartläggningen görs på ett bra sätt, underlättas arbetsgivarens övriga skyldigheter att rapportera.

Här ska man dock ha i åtanke att det i tidigare utredningar, liksom erfarenheter från fackligt håll, har konstaterats att det har varit stora brister i arbetsgivares lönekartläggningar. Utredningen föreslår nu en mindre justering vad gäller innehållet i lönekartläggningen, så tillvida att löneutvecklingen för arbetstagare som varit lediga på grund av föräldraledighet eller vård av anhörig behöver jämföras med dem som inte varit borta. Men i övrigt sker inga förändringar. Förhoppningen är att arbetsgivare får fler incitament att göra lönekartläggningen, dels genom att övrig rapportering då underlättas, dels genom att bevisbördan för en eventuell lönediskriminering snabbare går över på arbetsgivaren om inte en lönekartläggning har gjorts. Kravet på att lämna en lönerapport till Diskrimineringsombudsmannen (DO), och uppgifter om löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt gäller dock bara arbetsgivare som har minst 100 arbetstagare. Många arbetsgivare kommer därför endast omfattas av kraven på lönekartläggningar.

Förslagen följer systematiken i diskrimineringslagen i enlighet med kommittédirektiven, men det kommer bli viktigt att följa upp efterlevnaden. Om det alltjämt är många arbetsgivare som inte gör lönekartläggningar på ett riktigt sätt är det kanske inte tillräckligt med frivillighet och vägledning som det nuvarande systemet grundas på. I enlighet med vad DIK, Fysioterapeuterna och Akavia anför, kan det behövas en mer repressiv reglering.

Sanktioner

Utredningen har föreslagit skadestånd som sanktion för det fall arbetsgivaren bryter mot bestämmelserna om insyn i lönesättningen, dvs. inte ger arbetstagarna och arbetstagarorganisationerna den information de har rätt till enligt direktivet. Om arbetsgivare inte rapporterar till DO så som föreskrivs, kan de ådömas en sanktionsavgift. Arbetstagarorganisationer föreslås få primär rätt att anhängiggöra ärenden i diskrimineringsnämnden, om arbetsgivare inte gör lönekartläggningar, och där yrka vitesföreläggande. Saco tillstyrker detta.

Det som dock inte ges någon sanktion är brister i den samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisationer som föreskrivs. Det är bra att bestämmelserna om samverkan blir tydligare och preciseras gälla

både för lönekartläggningar och kriterier om lönesättning, men det behöver framgå att det är arbetsgivaren som har ansvaret för att samverkan sker. Saco menar också att det borde finnas sanktionsmöjligheter i form av skadestånd vid bristande samverkan.

Saco anser också att även om det finns skäl för att ha olika sanktioner för olika typer av överträdelser, blir dessa också ganska oöverskådliga och röriga. Det finns anledning att snart ta ett samlat grepp om diskrimineringslagens systematik med dess olika processuella regler och sanktioner.

DO:s verktyg och resurser

DO föreslås få nya uppgifter, nämligen att vara övervakningsorgan i enlighet med direktivet. DO ska bland annat öka medvetenheten om likalöneprincipen och rätten till insyn i lönesättningen, ta emot lönerapporter och uppgifter om löneskillnader från arbetsgivare med minst 100 arbetstagare. DO får också ett ansvar att följa utvecklingen av de verktyg för lönekartläggningar som finns på marknaden och vid behov, föreslå åtgärder till regeringen.

Saco anser dock att det skulle underlätta lönekartläggningsarbetet om DO kunde tillhandahålla ett eget verktyg för detta, med råd om hur det ska tillämpas. Detta är särskilt behövligt för mindre arbetsgivare som kanske inte har råd att betala för lönekartläggningsverktyg.

Med dessa nya uppgifter är det helt nödvändigt att DO får mer resurser. Tillräckliga resurser behövs också för informationsinsatser om de nya reglerna om insyn i lönesättningen och det utökade tillsynsansvaret.

Saco vill också framhålla att de förslag som lämnats i SOU 2020:79 om att DO ska få föreskriftsrätt och att sanktionsavgift kan utgå om föreskrifterna inte följs vad gäller lönekartläggningar, bör beaktas i den fortsatta beredningen av genomförandet av lönetransparensdirektivet.

Yttranden från SRAT, Naturvetarna, SULF, Fysioterapeuterna, DIK och Akavia biläggs.

Med vänlig hälsning
Sveriges Akademikers Centralorganisation

Lena Granqvist
Samhällspolitisk chef

Helena Larsson
Chefsjurist