

Stockholm den 2 oktober 2024

Remissvar på Genomförande av Lönetransparensdirektivet (SOU 2024:40)

Förbundet har beretts tillfälle genom Saco att svara på rubricerad remiss.

Sammanfattning¹

Lönetransparensdirektivet antogs i maj 2023 och ska vara genomfört senast den 7 juni 2026. Direktivets syfte är att stärka principen om lika lön för lika eller likvärdigt arbete (likalöneprincipen) genom ökad insyn i lönesättningen och skärpta efterlevnadsmekanismer. Utredningen lämnar sammanfattningsvis följande förslag om författningsändringar:

- Medlemsstaterna ska säkerställa att arbetsgivare har lönestrukturer som garanterar lika lön för lika eller likvärdigt arbete. I Sverige sker detta genom årliga lönekartläggningar.
- Ett nytt kapitel föreslås i diskrimineringslagen för att öka insynen. Arbetsgivare ska informera arbets sökande och arbetstagarare om löner och löneintervall samt inte fråga om tidigare löner.
- Arbetsgivare med minst 100 anställda ska regelbundet rapportera löneskillnader mellan män och kvinnor till Diskrimineringsombudsmannen (DO), som ska offentliggöra uppgifterna. Arbetsgivare som inte följer detta kan åläggas sanktionsavgifter.
- Arbetsgivare ska samverka med arbetstagarorganisationer om lönekartläggning och lönerapportering.
- Om en arbetsgivare inte uppfyller sina skyldigheter avseende insyn i lönesättningen, övergår bevisbördan till arbetsgivaren att visa att lönediskriminering inte har förekommit.
- En ny preskriptionsfrist på tre år föreslås för anspråk med grund i lönediskriminering, som börjar löpa när arbetstagararen får kännedom om diskrimineringen.

¹ Sammanfattning producerad av AI-funktionen CoPilot, texten granskad av författaren.



- Två nya sanktionsformer föreslås: sanktionsavgift och skadestånd. Skadeståndet gäller överträdelser som inte utgör diskriminering, medan sanktionsavgiften gäller när arbetsgivare inte lämnar information till DO.
- DO får nya uppgifter, inklusive att övervaka likalöneprincipen, analysera löneskillnader, ta emot och offentliggöra lönerapporteringar, samt samverka med andra myndigheter.

Allmänna synpunkter

Akademikerförbundet SSR ser positivt på det förstärkta skydd mot könsdiskriminering som lönetransparensdirektivet innebär för arbetstagare.

Lönetransparensdirektivets disposition innebär sammanfattningsvis att arbetstagare (och arbetssökande) ska ges ökad insyn i arbetsgivarens lönepolitik och bättre processrättsliga förutsättningar att bevaka de rättigheter som följer av likalöneprincipen. Dispositionen har motiverats av de problem arbetstagare möter i mål om könsdiskriminering och som EU-kommissionen identifierat i ett flertal rapporter och som refereras i skälen till direktivet. Akademikerförbundet SSR anser att utredningens förslag om ändringar i diskrimineringslagen väsentligen följer direktivets logik. Förbundet önskar emellertid lämna följande allmänna synpunkter:

Information om ingångslön eller löneintervall till arbetssökande

Akademikerförbundet SSR anser att det behöver klargöras i förarbetena till förslaget att den löneinformation som ska lämnas till arbetssökande inte inverkar på parternas möjligheter att träffa kollektivavtal om den närmare utformningen av lönebildningen på lokal nivå. På svensk arbetsmarknad ansvarar fackförbund och arbetsgivarorganisationer gemensamt för lönebildningen. Detta är en grundläggande komponent i det svenska arbetsmarknadssystemet. Utredningen gör en kort sammanfattning av olika lönevillkor i kollektivavtal (s. 116) och förklarar att arbetsgivare som är bundna av kollektivavtal behöver förhålla sig till dessa när information om ingångslön eller löneintervall lämnas till arbetssökande. Direktivet saknar en legaldefinition av begreppen ingångslön och löneintervall, och ger inte heller i skälen någon närmare vägledning om hur de ska tolkas. Den föreslagna regeln är ny – och saknar tidigare motsvarighet i lagstiftning och kollektivavtal – och har också varit föremål för debatt och fått uppmärksamhet av det skälet. Bestämmelsen är därtill skadeståndssanktionerad. Förbundet anser mot den bakgrunden att det i förarbetena behöver klargöras att förslaget inte innebär en begränsning av parternas frihet att utforma lokala eller centrala kollektivavtal om lön.

Samverkan

Akademikerförbundet SSR anser att utredningens förslag om arbetsgivares samverkansskyldighet är otillräcklig då den inte knyts till en skadeståndssanktion. Arbetsgivare ska enligt förslaget samverka med arbetstagarföreträdare i de centrala frågor som ligger till grund för arbetstagarernas rätt till insyn: lönekartläggning, lönerapportering samt vid utformning av kriterier avseende arbetsvärdering och sådana sakliga kriterier som kan motivera löneskillnader mellan könen. I exempelvis direktivets art 4.4 uttrycks tydligt att kriterierna avseende arbetsvärdering ska göra det möjligt för



arbetstagare att bedöma om man befinner sig i en jämförbar situation med en annan arbetstagare vars arbete är likvärdigt, vilket är själva utgångspunkten för prövningen av ifall arbetsgivaren iakttagit likalöneprincipen. I nämnda artikel klargörs även att kriterierna ska ha överenskommit med arbetstagarföreträdare (om sådana finns på arbetsplatsen). Det antyder att samverkan med arbetstagarföreträdare ska vara obligatoriskt för arbetsgivare. Förbundet delar inte utredningens inställning att samverkansbegreppet ger lokala parter stor frihet att själva styra över vad som ska omfattas av det (s. 156). En sådan tolkning av samverkansskyldigheten riskerar i praktiken att undergräva arbetstagarföreträdarnas viktiga inflytande. Förbundet anser sammanfattningsvis att en bestämmelse som innebär att arbetsgivare är skyldiga att samverka med arbetstagarföreträdare behöver vara skadeståndssanktionerad för att fylla sin viktiga funktion så som den är formulerad i direktivet.

Lönekartläggning

Akademikerförbundet SSR anser att utredningens förslag om förändringar av lönekartläggningsreglerna är otillräckliga. Utredningen hänvisar till en tidigare utredning (SOU 2020:79) som konstaterar att reglerna om aktiva åtgärder och lönekartläggning inte tillämpas på det sätt som syftet med regelverket. Förbundets erfarenheter av arbetsgivares arbete med lönekartläggningar överensstämmer med utredningens observation: alltför ofta genomförs inte lönekartläggningar överhuvudtaget eller uppvisar brister i genomförandet och metodiken. Det är sålunda allmänt känt att regelefterlevnaden av de nuvarande lönekartläggningsreglerna är mycket låg. Akademikerförbundet SSR anser att det är mycket angeläget att arbetsgivare genomför lönekartläggningar. Som utredningen klargör ligger lönekartläggningen till grund för arbetsgivarens föreslagna informationsplikt om kriterier för lönesättning. Det är alltså genom lönekartläggningen som arbetstagarna ges möjlighet att upptäcka diskriminerande lönesättning. Det är förbundets uppfattning att bevisbörderegeln och vitessanktionen inte sammantaget är tillräckliga mekanismer för att skärpa efterlevnaden av kravet på lönekartläggning.

Bevisbörderegeln

Akademikerförbundet SSR är kritisk till utformningen av den föreslagna bevisbörderegeln eftersom den dels är oklar, dels avviker från diskrimineringslagens befintliga regel om bevisbördans placering. Den föreslagna bestämmelsen innebär i dess första led att arbetsgivare som inte fullgjort sina skyldigheter avseende insyn i lönesättningen ska visa att diskriminering inte har förekommit. Det framgår inte tydligt vilken av parterna som bär bevisbördan i detta led. Det är en vedertagen bevisbördeprincip – bevissäkring – att den part som har bäst möjligheter att säkra bevisning i en fråga ska åläggas bevisbördan. Arbetsgivaren har till skillnad från arbetstagarparten full tillgång till all dokumentation och annan bevisning som faller under reglerna om insyn. Förbundet anser därför att bevisbördan ska ligga på arbetsgivarparten att styrka att denne fullgjort sina skyldigheter enligt insynsreglerna.

I den föreslagna bevisbörderegeln andra led anges att om bristen varit uppenbart oavsiktlig och av ringa karaktär ska bevisbördan dock inte ligga på arbetsgivaren. Som regeln är utformad kommer det sålunda behöva föras bevisning om arbetsgivarens avsikter, vilket är främmande för svensk arbetsrätt

och i förhållande till den befintliga bevisbörderegeln i diskrimineringslagstiftningen. Förbundet föreslår därför att man slopar rekvisitet "uppenbart oavsiktlig" i utredningens föreslagna bestämmelse.



Heike Erkers

Ordförande Akademikerförbundet SSR



Mikael Smeds

Chefsjurist