

Arbetsmarknadsdepartementet

a.remissvar@regeringskansliet.se

a.mrd@regeringskansliet.se

Stockholm
2024-10-04

Vår referens
Lise-Lotte Argulander

Er referens/Dnr
A2024/00792

Remissvar – Genomförande av lönetransparensdirektivet, SOU 2024:40

Företagarna har beretts möjlighet att lämna synpunkter på det rubricerade förslaget och får anföra följande.

Företagarna är en medlemsorganisation som företräder små och medelstora företagare, totalt ca 60 000 företagare. 4 av 5 nya jobb skapas i de små och medelstora företagen. Drygt 98 % av alla företag i Sverige har färre än 49 anställda. Den administrativa bördan för de allra minsta företagen är hög och det finns ofta vare sig personella eller ekonomiska resurser för att genomföra alla de krav som ställs idag i olika föreskrifter och lagstiftningar. Företagarna har länge argumenterat för att utredningar och förslag som påverkar den administrativa bördan för de mindre företagen noggrannare måste utreda och analysera förslag innan sådana lämnas om nya pålagor som medför ytterligare administration och tid för de mindre företagen. Enligt svensk tradition införs ofta en gräns vid om arbetsgivaren har färre än 10 anställda eller fler när krav ställs på viss dokumentation och även vissa krav i sig. Det ställs ofta synonymt med att ta hänsyn till mindre företag.

Diskrimineringslagen är ett exempel på när kraven på att alla arbetsgivare årligen ska göra en lönekartläggning, och som ska dokumenteras, om arbetsgivaren har fler än 10 anställda. En lönekartläggning som ska vara skriftlig (och anonym) i företag med 10 anställda är näst intill omöjlig att genomföra utan att individers löner riskerar bli kända. För att upprätthålla integritet och sekretess kring individers lön behöver underlaget av individer vara större. Det är också så att jämförelsen mellan lika och likvärdiga arbeten blir svår att genomföra om antalet anställda är för få. Ett litet företag kanske inte ens har två personer anställda med lika eller likvärdiga arbeten. Sverige införde beslutet om att lönekartläggningar skulle genomföras årligen hos alla arbetsgivare i och med den nya Diskrimineringslagen 2008 och att dessa

skulle dokumenteras av företag med fler än 10 anställda. Företagarna avstyrkte redan då det förslaget som blev lagstiftning. Företagarna hävdar fortsatt att den nuvarande utredningen om genomförande av lönetransparensdirektivet inte har tagit tillräcklig hänsyn till de mindre företagens möjligheter att genomföra lönekartläggningar eller andra krav som läggs på företagen. Det finns i direktivet möjligheter att undanta mikro- och mindre företag från delar av förslaget. Det finns också möjlighet att ändra frekvensen för hur ofta företag ska göra en lönekartläggning beroende på storlek. Detta har utredningen varken utrett eller lagt förslag om.

Utredningen har inte, såvitt vi har kunnat se, tagit upp och diskuterat några möjligheter att ändra diskrimineringslagstiftningen för att underlätta för mindre företag att fullfölja sina skyldigheter i enlighet med betänkandet eller att utnyttja de undantag som Sverige kan göra för mindre företag. Sverige har idag en diskrimineringslagstiftning som är striktare än många andra europeiska länders, även kraven på lönekartläggning är striktare. Det hade minst sagt varit önskvärt om utredningen åtminstone hade haft en diskussion om att införa lättnader för de allra minsta företagen både vad gäller undantag från direktivet, kraven på dokumentation samt frekvensen för hur ofta lönekartläggning ska genomföras. Lönekartläggning i mikro- och små företag är en administrativ börda som företagen gärna hade varit utan.

Företagarna framför detta med tanke på att regeringen nyligen inrättat ett Regelförenklingsråd. Företagarna önskar att innan dessa förslag går vidare till lagstiftning i nuvarande form fortsatt utreds med hänsyn till att mikro- och små företag har helt andra förutsättningar för en så här pass stor administrativ börda. Konsekvensutredningen utgår ifrån att alla företag redan gör en lönekartläggning enligt lagstiftningen och att dessa nya krav inte innebär en så betungande börda. Helt fel anser Företagarna som efterlyser en större förståelse för hur mindre företag fungerar.

Sammanfattning av förslagen

Utredningen föreslår ändringar i Diskrimineringslagen bland annat vad gäller lönekartläggning, lönerapport, utökad informationsskyldighet och insyn i lönesättning och löneintervall för arbetsökande. Utredningen föreslår vidare att sanktionsavgift ska kunna utgå mot företag som inte följer lagen. Preskriptionstiden är utsträckt och förändrad gentemot dagens regelverk. Utredningens uppdrag var att göra så få förändringar som möjligt, trots det har en viss överimplementering skett, något Företagarna ifrågasätter.

Företagarnas inställning

Dispositionen av vår inställning följer i huvudsak dispositionen i betänkandet och vi har besvarat remissen utifrån de allra minsta företagens förutsättningar och möjligheter att efterleva både diskrimineringslagen och direktivet.

Begreppet lön

Företagarna tillstyrker att begreppet lön tolkas enligt utredarens förslag.

Likvärdigt arbete

Likvärdigt arbete och vad som menas därmed är ytterst en fråga för arbetsgivaren att bestämma om samsyn inte kan nås. Men att likvärdigt arbete och de krav som ställs i direktivet inte har något samband med lönesättningskriterier som talar om hur en arbetsprestation utförts. Likvärdigt arbete i en lönekartläggning är något annat och det måste

Företagarna

Besöksadress: Rådmansgatan 40 | Postadress: 106 67 Stockholm
www.foretagarna.se | info@foretagarna.se | 08-406 17 00

framgå tydligt av lagstiftningen vad som menas och vad som ska jämföras, anser Företagarna.

Arbetstagarkategori

Arbetstagarkategori återfinns inte i svensk rätt och i det fortsatta arbetet måste det tydliggöras vad som menas när utredningen föreslår ett begrepp som omfattar en vidare personkrets som ska värderas lika. Företagarna anser att begreppet lika och likvärdigt arbete tydligare beskrivs och analyseras i förhållande till tillämpningen av diskrimineringslagens bestämmelser. Särskilt bör detta beaktas för hur det kan påverka mikro- och mindre företag. Eventuellt behövs en förändring i lagtexten.

Arbetstagarföreträdare

Begreppet arbetstagarföreträdare tolkas och avser arbetstagarorganisationer som arbetsgivaren är bunden till via kollektivavtal. Med det tillägget att det förutsätter att en lokal representant som arbetstagarorganisationen utsett ska vara den som har rätt till samverkan.

Lönekartläggning i alla företag

Kravet på lönekartläggning för alla arbetsgivare utan undantag för mikro- och mindre företag vad gäller vissa delar är olycklig. Det borde ha varit utredningens uppdrag att även se över den nuvarande diskrimineringslagens bestämmelser om vilka som ska genomföra lönekartläggning. Sverige har en striktare lagstiftning redan från början och för att underlätta för mikro- och mindre företag hade det varit önskvärt om en genomlysning av den nuvarande lagstiftningen gällande lönekartläggning. Framför allt om frekvensen av hur ofta och vilka krav på skriftlighet som ställs. Så som direktivet är utformat finns det möjligheter till undantag som borde ha utretts tydligare.

Även reglerna om själva lönekartläggningen behöver tydliggöras i lagstiftningen och framför allt behöver tidsintervallen om hur ofta ett företag ska göra lönekartläggning genom förändringar i nuvarande lagstiftning. Mikroföretag med färre än 20 anställda bör undantas helt och i företag ned upp till 99 anställda vore ett lämpligare tidsintervall vara att lönekartläggning ska göras vart tredje år.

Diskrimineringsombudsmannens uppdrag, övervakning och tillsyn

Diskrimineringsombudsmannen behöver få ett tydligare uppdrag att utveckla sin information om hur lönekartläggning ska gå till och framför allt få ett tydligare uppdrag att bistå de mindre företagen. I övrigt har Företagarna inget att anföra vad gäller Diskrimineringsombudsmannens uppdrag eller nya arbetsuppgifter.

Arbetstagarorganisationerna skyldigheter

Även arbetstagarorganisationers skyldigheter att följa dataskyddsförordningens föreskrifter måste bli tydligare och det måste klart framgå vad uppgifterna får användas till och för vilket ändamål de samlas in.

Rätten till insyn i lönesättningen

När det gäller de nya bestämmelserna om rätten till insyn i lönesättningen pågår bland flera medlemsstater en diskussion om hur många personer med lika eller likvärdigt arbete som

måste ingå i löneobservationerna för att kunna presentera relevant statistik. Om och när antalet blir för litet riskerar den ”genomsnittliga lönen” bli missvisande. Detta gäller framför allt mikro- och mindre företag med få anställda. Det är inte säkert att det finns tillräckligt med individer som utför lika eller likvärdigt arbete. Detta behöver uppmärksammas i samtliga regler som avser främja insyn. Dessa nya regler om insyn kommer ställa till det för företag med få anställda eller få arbetstagare med lika eller likvärdigt arbete. Frågan är hur detta ska efterlevas utan att själva löneinsynen röjer individers löner eller att underlaget blir helt missvisande. I större företag med större grupper av personer som gör lika eller likvärdiga arbetsuppgifter är detta ett betydligt mindre problem. Företagarna anser att detta blir ett stort problem för våra medlemsföretag att uppfylla.

Om rätt till insyn i lönesättningen före anställning

Detta är ett nytt krav som måste förtydligas ytterligare i lagtexten eller i förarbeten. För närvarande är det oklart vad som ska redovisas. Det måste vara tydligt att arbetsgivaren ska kunna redovisa på ett sådant sätt att enskilda individers löner röjs. Det måste vara tillräckligt att hänvisa till kollektivavtalsbestämmelser om lön om sådant finnes. Även ett förtydligande behövs för att arbetsgivare som har prestationslön eller lön kopplad till intjäning måste få tydlighet kring hur det ska redovisas. Återigen kan detta bli problematiskt för de allra minsta företagen och eventuella undantag från detta behöver utnyttjas i svensk rätt.

Om att arbetsgivare inte får fråga om lönehistorik

Företagarna delar utredningens uppfattning att i svensk rätt är detta en inskränkning i vår grundlagsskyddade frihet att inhämta och ta emot upplysningar. Därför behöver detta förtydligas i lagtexten eller i förarbetena om vad frågeförbudet omfattar och hur det ska tolkas.

Icke diskriminerande rekryteringssätt

Företagarna delar utredarens uppfattning om att detta är uppfyllt i svensk rätt.

Om arbetstagares rätt att ta del av kriterierna för lönesättning

Här har utredningen föreslagit en överimplementering som Företagarna avstyrker. Ett undantag för företag med färre än 50 anställda som direktivet medger bör Sverige använda. Det är tillräckligt med den administrativa börda som nu föreligger och det finns inte skäl att inte utnyttja de undantag som direktivet medger.

Om information om genomsnittliga löner

Företagarna anser att under det fortsatta lagstiftningsarbetet behöver skälen till direktivets bestämmelser iakttas bättre för när det är lämpligt att införa särskilda bestämmelser för mindre företag för att förhindra att direkt eller indirekt utlämnande av information om en person går att identifiera när genomsnittliga löner ska informeras om. I övriga EU finns redan bestämmelser som tillämpas av flera länder för att förhindra detta och det är då önskvärt att även Sverige inför sådana begränsningar för de mindre företagen om vad som ska lämnas ut och hur.

Om avsaknad av anledning att ytterligare införa begränsningar av arbetstagares rätt att få tillgång till löneuppgifter

Företagarna

Besöksadress: Rådmanngatan 40 | Postadress: 106 67 Stockholm
www.foretagarna.se | info@foretagarna.se | 08-406 17 00

Företagarna delar inte utredningens slutsatser om att detta inte behövs. En sådan begränsning är nödvändig att införa för att förhindra ett direkt eller indirekt utlämnade av information som går att hänföra till en viss person. Det behöver bli tydligt om vad och till vem arbetsgivaren får lämna ut löneuppgifter och på vilket sätt detta ska redovisas. Begränsningen bör vara så tydlig att det klart framgår av lagtexten vad som krävs. Eventuellt behöver detta omfattas av sekretess och i det fortsatta lagstiftningsarbetet bör detta analyseras grundligt.

Om direktivets särskilda regler för arbetsgivare för större företag och om de möjligheter till undantag som finns för mindre företag

Företagarna anser att det är viktigt att Sverige utnyttjar alla de olika möjligheter som finns att undanta arbetsgivare från vissa skyldigheter med hänvisning till storleken på företaget eller att utnyttja alla de möjligheter som finns i direktivet. Vi kan inte i Sverige ha en strängare lagstiftning än övriga Europa även när det gäller diskriminering och jämlikhet, det kommer att hämma svenska företag.

Om löneutveckling i samband med föräldraledighet

Ytterligare ett exempel på överimplementering är när utredningen föreslår att alla arbetsgivare oberoende av storlek ska analysera löneutvecklingen i samband med föräldraledighet. Här behöver en begränsning införas i lagtexten, förslagsvis ska detta tillämpas på arbetsgivare med fler än 100 arbetstagare. Företagarna avstyrker således det nuvarande förslaget.

Om samverkan, samarbete och rätt till information

Företagarna anser att definitionen på samverkan bör tolkas på det sätt som exempelvis avses i medbestämmandelagen och har sådan samverkan skett ska samverkansskyldigheten anses uppfylld. Den som har rätt till samverkan och information ska i första hand vara i förhållande till den part som är bunden till kollektivavtal och de som därmed är utsedda att företräda arbetstagarna. Är företaget litet kan det vara svårt att samverka enligt dessa intentioner då dessa ofta saknar kollektivavtal. Det bör då fortsatt övervägas om hur detta ändamål i direktivet ska uppfyllas. Det är frivilligt att teckna kollektivavtal i Sverige och alla företag har inte utsedda fackliga företrädare.

Om att arbetsgivare som sysselsätter 100 eller fler arbetstagare ska på eget initiativ lämna information till Diskrimineringsombudsmannen.

Företagarna avstyrker att detta ska ske på eget initiativ. Detta är en administrativ börda för alla företag oavsett storlek och inte ens ett företag med 100 eller fler anställda kan förutses ha de resurser som krävs till detta. Rimligare vore att tillsynsmyndigheten kan begära ut detta vid tillsyn.

Om preskription, sanktioner, avgifter, viten och skadestånd

Utredningen förslår en rad förändringar som det finns anledning att kommentera.

Företagarna avstyrker utredningens förslag om ändrade preskriptionsregler, framför allt förslaget om att en ny preskriptionstid börjar löpa vid varje preskriptionsavbrytande åtgärd. Preskriptionsreglerna bör följa nuvarande regler så långt det är möjligt utan förändringar.

Företagarna motsätter sig att skadestånd ska kunna utgå om arbetsgivaren inte försett arbetstagarorganisationen med information för att kunna samverka. Att samverka under hot om skadestånd är inte en bra utgångspunkt för samverkan.

Om en arbetstagarorganisation inte får information trots upprepade förfrågningar bör de kunna göra en framställan om vite till Nämnden för diskriminering. Det är tillräckligt anser Företagarna.

Företagarna anser dock inte att det är nödvändigt att införa regler om att framföra vitesföreläggande för arbetstagarorganisationer eftersom det är Diskrimineringsombudsmannen som har den primära talerätten.

Utredningen föreslår vidare att sanktionsavgift ska införas vid vissa överträdelser. Företagarna anser att endast det som uttryckligen krävs i direktivet om sanktionsavgifter ska införas. En överimplementering i detta avseende är inte att föredra. Däremot bör Diskrimineringsombudsmannen, med förening om vite, kunna kräva ut nödvändig information.

Särskilt om konsekvensutredningen

Konsekvensutredningen som utredningen genomfört lämnar mycket att önska. Företagarna anser att utredningen inte tillräckligt utrett konsekvenserna för arbetsgivare och då särskilt inte för de små arbetsgivarna. Den överimplementering som Sverige redan gjort vad gäller lönekartläggning i diskrimineringslagstiftningen bidrar inte heller till att utredningen lyckats beakta konkurrensen och att den riskerar bli snedvriden mellan företag i Europa. Direktivet anger att utredningen särskilt skulle följa genomförandet i andra nordiska länder. Vilket blir extra viktigt att analysera då svensk lagstiftning i delar är strängare än övriga nordiska länders. Företagarna kan inte se att utredningen tillräckligt har belyst och utrett detta heller.

Svenska företag kommer att drabbas hårdare av byråkratiska regler än företag i andra länder och vi har nu återigen en situation där Sverige riskerar halka efter på den europeiska marknaden för att vi inte har enhetliga regler med övriga Europa. Lönetransparensdirektivet kommer ställa många och nya krav på företagen som innebär avsevärt mycket mer administration ända ner i så små företag som endast har några få anställda. Det hade varit värdefullt om utredningen åtminstone hade försökt utreda hur detta slår mot de allra minsta företagen.

Pernilla Norlin
Samhällspolitisk chef
Företagarna

Lise-Lotte Argulander
Näringspolitisk expert
Företagarna