

Yttrande avseende betänkandet Genomförande av lönetransparensdirektivet (SOU 2024:40)

Fremia är en arbetsgivarorganisation som företräder 5 100 medlemsorganisationer som gemensamt har cirka 151 000 anställda. Medlemmarna består av organisationer inom civilsamhället, Kooperation, idéburen välfärd och samhällsnytta.

Fremia har beretts tillfälle att avge yttrade avseende betänkandet Genomförande av lönetransparensdirektivet (SOU 2024:40) och önskar härmed framföra följande.

Sammanfattning

Det kan inte uppfattas som annat än eftersträvansvärt att motverka lönediskriminering på den svenska arbetsmarknaden. Lönediskriminering ska helt enkelt inte få förekomma. Av den anledningen finns redan ett verktyg i diskrimineringslagen med krav på lönekartläggning som tar sikte på osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Direktivet riskerar att rubba fundamentet för den svenska modellen. Arbetsmarknadens parter tar redan, bland mycket annat, även ansvar för att lönesättningen är sakligt grundad. Tydligt är även att förslaget till svenskt genomförande kommer att medföra en ökad administrativ börda och merkostnader för arbetsgivarna. Detta riskerar att slå synnerligen hårt mot Fremias medlemmar, varav många för närvarande står inför särskilda utmaningar med minskade anslag och en tuffare ekonomisk tillvaro som följd. Fremia bedömer dessutom att förslaget inte kommer att ha någon större påverkan utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

Den svenska modellen

Det är uppenbart att direktivet är utformat med hänsyn till arbetsmarknader med andra lönesystem än det svenska. Att införliva direktivet i svensk lagstiftning bör göras utifrån tankesättet att det är arbetsmarknadens parter som är bäst skickade att överenskomma hur

lönesättningen på arbetsmarknaden ska vara ordnad. Fremia menar att lönesättningen utgör en central del av den svenska modellen vilken bidrar både till stabilitet och utgör en garanti för bibehållen internationell konkurrenskraft. En allt annat än varsam och minimalistisk implementering av direktivet riskerar att rubba partsautonomin i grunden. Direktivet har tagit stark inspiration av länder där löner sätts utifrån tariffer, och harmonierar inte med den svenska traditionen av en individuell och differentierad lönesättning.

Som arbetsgivarorganisation tar Fremia tillsammans med sina fackliga motparter ett stort ansvar genom att i kollektivavtal värna jämställdhetsfrågor och särskilt utforma löneprinciper som skapar en sakligt grundad lönesättning. Att detta ska kunna överprövas av EU-domstolen är högst främmande och riskerar urholka den svenska modellen. Fremia kan inte annat än bedöma en sådan reglering som olycklig.

Preskriptionsfrister och bevisbörda

Fremia anser att det inte vore gynnsamt att tillämpa längre preskriptionsfrister än inom övriga områden inom arbetsrätten som i huvudsak präglas av korta preskriptionsfrister. Detta riskerar medföra att diskrimineringsstvister blir svårare att hantera och överblicka för arbetsgivare.

Vidare anser Fremia att utredningens förslag om att preskriptionsfrister även ska omfatta övriga diskrimineringsgrunder vad gäller lönediskriminering skulle utgöra en överimplementering. Då direktivet endast kräver att det ska omfatta könsdiskriminering vore det onödigt att utsträcka det till andra diskrimineringsgrunder. Detsamma gäller frågan om bevisbördan. Fremia menar därmed att direktivets absoluta miniminivå bör tillämpas.

Ökad administrativ börda

Fremia bedömer att utredningens förslag om genomförandet av lönetransparensdirektivet skulle medföra ett omfattande administrativt merarbete för arbetsgivarna samtidigt som det medför endast små landvinningar ur ett jämställdhetsperspektiv. Sverige har en stark lagstiftning på plats som kräver att arbetsgivare regelbundet genomför en lönekartläggning och arbetar med aktiva åtgärder mot diskriminering. Utredningens förslag skulle innebära en överlappning med redan existerande regler som inte tillför något egentligt, utan snarare kommer kosta tid och resurser; något som särskilt kan bli avgörande för Fremias medlemmar.

Många av Fremias medlemmar bedriver verksamhet som i stor utsträckning är anslagsfinansierad, där varje krona är öronmärkt. Flertalet av dessa medlemmar har fått

sänkta anslag med en svår finansiell situation och inte sällan med arbetsbrist som följd. Verksamheterna har ofta enkom några få anställda. För dessa arbetsgivare blir frågan om tid och pengar än mer påtaglig. En ökad administrativ börda skulle sannolikt leda till att viktiga resurser läggs på administrativa uppgifter än de projekt eller ändamål som verksamheten har fått finansiering för. Det är därför särskilt olyckligt, anser Fremia, att utredningen inte ser till samtliga möjligheter till undantag för arbetsgivare med färre än 50 anställda.

Med vänlig hälsning,

Petter Skogar
Verkställande direktör
petter.skogar@fremia.se
08-702 54 10

Veronica Johansson
Processjurist
veronica.johansson@fremia.se
08-702 54 64