



Till

Arbetsmarknadsdepartementet

Ert dnr: A2024/00792

Remissvar

Genomförande av Lönetransparensdirektivet (SOU 2024:40)

Kvinnliga akademikers förening (KAF) utnyttjar härmed möjligheten att lämna synpunkter på förslag i den rubricerade utredningen. Kvinnliga akademikers förening organiserar sedan 1904 akademiskt utbildade kvinnor inom alla sektorer på arbetsmarknaden och har till syfte att värna deras rättigheter och tillse att deras kompetens nyttiggörs. Vi väljer i detta remissvar att framför allt lyfta vissa övergripande synpunkter.

I huvudsak menar vi att utredningens förslag till implementering av direktivet innehåller flera förbättringar gentemot dagens regleringar, vilka vi tillstyrker (se nedan). Men vi har också kritiska synpunkter.

Övergripande menar vi att utredaren fått såväl otillräcklig tid som otillräckliga direktiv. Utredaren på påpekar själv att de givits för lite tid för att ta sig an de svårare frågorna om konsekvenser och kostnader (till exempel s. 276 resp. 291). Dessutom har utredaren fått ett smalt uppdrag att föreslå vilka lagändringar som behöver göras i stället för att också utreda hur man vid direktivets införande också att åtgärda det som brister i dagens system. Givet att dagens lagstiftning ännu inte skapat jämställda löner borde man vid implementeringen av direktivet tillse att de högre krav som direktivet ställer också införs som lag i Sverige.

Förslag vi tillstyrker

Förslagen i avsnitt 7.3.1 och följande om sju nya paragrafer som ger rätt till insyn i lönesättningen för arbetstagare och arbetssökande tillstyrkes.

Förslagen om förbättrad lönekartläggning i kapitel 8 tillstyrkes, inklusive möjligheten för "centrala arbetstagarorganisationer som tecknat kollektivavtal" att göra en framställan om vite eftersom det kan innebära att fler arbetsgivare genomför lönekartläggningar.

Förslag vi saknar

Utredningens uppdrag har varit begränsat till att föreslå hur direktivet ska införlivas i svensk lagstiftning. Det är olyckligt att regeringen inte utsträckt uppdraget till att även omfatta förslag till

hur man i samband med förändringarna också kan komma åt de problem som nuvarande ordning innebär. Ett sådant exempel är problemet att arbetsgivare i lönekartläggningar inte sällan förklarar löneskillnader mellan män och kvinnor med "marknadslöneläge", vilket är en effektiv mekanism för att permanenta könslöneskillnader.

Vi delar inte utredningens uppfattning att de arbetsvärderingssystem som finns tillgängliga är tillräckliga, och menar att det likaså är otillräckligt att Diskrimineringsombudsmannen ges i uppdrag att "följa utvecklingen avseende analytiska verktyg" och rapportera till regeringen om man anser att det finns brister i tillgängligheten. Man pekar också på att den metod för arbetsvärdering som tillhandahålls av DO är tillräcklig. Men om det vore sant skulle vi redan ha uppnått jämställda löner. Därför behöver ett skarpare verktyg tas fram.

För kvinnliga akademikers förening

Git Claesson Pipping

Ordförande