



Remissvar SOU 2024:40 - Genomförande av lönetransparensdirektivet

Er beteckning: A2024/00792.

Länsstyrelsen i Dalarnas län yttrar sig över betänkande
Genomförande av lönetransparensdirektivet SOU 2024:40.

Sammanfattning

Länsstyrelsen i Dalarnas län delar och stödjer lönetransparens-
direktivets grundsyfte att stärka tillämpningen av principen om lika
lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete. Det är ett
viktigt arbete som det redan idag arbetas aktivt med.

Vi ser dock att direktivet i många avseende redan är uppfyllt på den
svenska arbetsmarknaden och att förslag på genomförande i
nuvarande omfattning i princip innebär en ökad administration för
oss som arbetsgivare. Vi menar att det också vore fördelaktigt att
genomförandet inte leder till mer omfattande åtaganden för
arbetsgivarna än vad som är absolut nödvändigt för att direktivets
krav ska uppfyllas.

Länsstyrelsen i Dalarnas län har även följande synpunkter på utredningens förslag

Vi anser att förslaget mer är utformat utifrån en
lönesättningsprincip baserad på tarifflöner och inte individuell
lönesättning. Förslaget skulle försvåra det fortsatta arbetet med de
statliga centrala löneavtalens intentioner att lönen ska vara
individuell och differentierad. På det statliga avtalsområdet har
parterna i de centrala löneavtalen enats om gemensamma
löneprinciper som anger vad som är sakliga kriterier i
lönesättningen, nuvarande förslag försvårar dessa löneprinciper.
Därtill kan kravet på offentliggörandet av ingångslöner och
ingångslöneintervall i jobbbannonser också försvåra för den
individuella lönesättningen vid tjänstetillsättningar. Då det dels
motsäger principen om individuell lönesättning, dels skulle det
kunna påverka antalet sökande för arbetsgivare på mindre orter som

2024-10-03

ofta har lägre nivåer på lönelägen än arbetsgivare i storstäder eller rikstäckande arbetsgivare.

Redan i dag finns det lagstiftning med krav på lönekartläggning och handlingsplaner vid osakliga löneskillnader med samma syfte som i förslaget. Arbetsmarknadens parter har ett gemensamt ansvar för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Parterna på det statliga avtalsområdet har också gemensamt utvecklat ett metodstöd för analys av löneskillnader mellan kvinnor och män (BESTA-vägen). Om kravet i genomförandet på en än mer utvecklad lönekartläggning genomförs så är det viktigt att informationen tydliggörs kring hur de utökade kraven ska genomföras i lönekartlägningsarbetet. Det är exempelvis viktigt att tydliggöra i vilken längd/omfattning som föräldraledighet ska analyseras så att ledigheten jämförs utifrån rätt förutsättningar och att analysen därmed får rätt tilltänkt effekt. Annars finns det risk för att arbetsgivare jämför utifrån olika förutsättningar.

Den lönerapportering som föreslås ska ske till Diskrimineringsombudsmannen (DO) tillsammans med redogörelsen för hur löneskillnader på fem procent eller mer, kan motiveras eller hur de kan åtgärdas - kräver ett merarbete för oss som länsstyrelse, vilket vi är kritiska till. Löneskillnader och hur de motiveras och/eller åtgärdas arbetar vi redan med idag och därmed har vi svårt att se hur ytterligare en inrapportering i sig skulle få effekt. Om rapporteringskravet ändå genomförs krävs det tydliga och enkla inrapporteringsmallar som bygger på lagstiftningens krav för att underlätta för oss arbetsgivare att rapportera in de mer omfattande uppgifterna.

De som medverkat i beslutet

Beslutet har fattats av Landshövding Helena Höij med HR-chef Alexander Ekendahl som föredragande.

Beslutet är signerat digitalt så därför saknas underskrifter.