

2024-09-27

Till Saco  
Remissavisering 44.24

## Remissvar Genomförande av lönetransparensdirektivet (SOU 2024:40)

Akavia är fackförbundet och intresseorganisationen för ekonomer, jurister, samhällsvetare, It-akademiker, personalvetare och kommunikatörer. Förbundet har 140 000 medlemmar och är det tredje största förbundet inom Saco. Vi har genom Saco getts möjlighet att lämna synpunkter på betänkandet Genomförandet av lönetransparensdirektivet.

### Sammanfattning

Akavia har sammanfattningsvis följande synpunkter på utredningens förslag. Synpunkterna utvecklas närmare i avsnitten nedan.

- Skyldigheten att samverka med avtalsbärande organisationer bör vara skadeståndssanktionerad.
- Ett förtydligande behövs kring arbetsgivarens skyldighet att korrigera diskriminerande löner.
- Diskrimineringsombudsmannen (DO) bör ges föreskriftsrätt och föreskrifterna bör förenas med sanktionsavgifter. Nämnden mot diskriminering bör avvecklas.
- Repressalieförbuden i lagen bör förenas med skadestånd i stället för diskrimineringsersättning.
- Rätten för arbetssökande att ta del av meriter bör skadeståndssanktioneras.
- Den föreslagna bevisregeln bör anpassas till den nuvarande bevisregeln i diskrimineringslagen.
- Preskriptionstiden bör vara densamma för alla former av diskriminering.
- De föreslagna bestämmelserna bör införas i befintliga kapitel och följa lagens systematik.

I övriga delar instämmer vi i utredningens förslag.

### Generella synpunkter

Akavia välkomnar direktivets syfte, som är att stärka tillämpningen av likalöneprincipen och förbudet mot lönediskriminering.

Vi bedömer att en ökad transparens i lönesättningen i kombination med ett ökat fackligt inflytande i arbetsvärdering och lönekartläggning kan förbättra kvaliteten på lönekartlägningsarbetet och därmed stärka möjligheterna att förebygga, upptäcka och åtgärda lönediskriminering. Vi ser också att information från arbetsgivaren om tänkt lön eller lönespann för utlysta tjänster tillsammans med en offentligt tillgänglig statistik över löneskillnader mellan kvinnor och män hos olika arbetsgivare kan ge våra medlemmar ett bättre beslutsunderlag i valet av ny arbetsgivare.

Vi ser dock samtidigt en viss risk för att en ökad transparens kring genomsnittliga lönenivåer för lika och likvärdiga arbeten kan leda till en mer sammanpressad lönestruktur. Det finns även en risk för att betänkandets förslag sammantaget medför ökad administration för arbetsgivarna. Därmed kan parternas arbete med den lokala lönebildningen komma att försvåras. Vi ser också en risk för att enskilda löner kan komma att röjas, eftersom gruppen akademiker som utför lika eller likvärdiga arbeten kan bestå av få individer. Slutligen innebär de nya preskriptionsreglerna att kollektivavtalens förhandlingsordningar påverkas.

Skyldigheten att samverka med avtalsbärande organisationer bör vara skadeståndssanktionerad

Akavia anser att lönetransparensdirektivet kräver effektiva sanktioner vid bristande samverkan med avtalsbärande arbetstagarorganisationer gällande värdering av arbeten, lönekartläggning och lönerapportering. Det är positivt att utredningen föreslår en skadeståndsskyldighet för arbetsgivaren om arbetstagarorganisationerna inte får den information som behövs för samverkan, men det behövs också en skadeståndssanktion om arbetsgivaren helt underlåter att samverka. Möjligheten för arbetstagarorganisationerna att begära förhandling enligt medbestämmandelagen räcker inte i detta avseende. Samverkan är en skyldighet för arbetsgivaren, och bör inte vara beroende av att arbetstagarorganisationen tar initiativet.

Ett förtydligande behövs kring arbetsgivarens skyldighet att korrigera diskriminerande löner

I den föreslagna bestämmelsen om skriftlig lönekartläggning (3 a kap 11 § 4 p) anges att en arbetsgivare som har minst tio anställda ska upprätta en skriftlig lönekartläggning som innehåller en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behöver vidtas ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år. Regeln motsvarar kravet på dokumentation i nuvarande 3 kap 13 § 5 p diskrimineringslagen, med skillnaden att kravet gäller för arbetsgivare med minst 25 anställda.

Akavia erfar att det finns en utbredd missuppfattning om att den nuvarande bestämmelsen innebär att arbetsgivaren har tre år på sig att korrigera diskriminerande löner som upptäcks vid lönekartläggningen. En sådan tillämpning innebär att lönediskrimineringen kan fortgå i ytterligare tre år, vilket står i direkt strid med diskrimineringsförbudet i 2 kap 1 § diskrimineringslagen. Ett förtydligande om att regeln tar sikte enbart på osakliga löneskillnader som inte har samband med en diskrimineringsgrund bör därför ges i författningskommentaren till den föreslagna bestämmelsen.

## Diskrimineringsombudsmannen bör ges föreskriftsrätt

För att lönekartläggning ska leda till jämställda löner är det avgörande att reglerna följs. Arbetsgivarna måste både förstå reglerna och vilja följa dem. Dessutom behövs en effektiv tillsyn med rättssäkra verktyg.

Akavia erfar att det finns ett stort behov av förtydliganden och stöd i arbetet med aktiva åtgärder, inklusive lönekartläggning. Dagens generellt utformade regler gör det svårt både för arbetsgivare att arbeta med frågorna och för DO och centrala arbetstagarorganisationer att övervaka efterlevnaden och göra framställningar till Nämnden mot diskriminering.

Utredningen konstaterar att reglernas otydlighet är orsaken till att DO har slutat vända sig till nämnden och i stället försöker förmå arbetsgivaren att rätta sig frivilligt. Detta är förstås mycket olyckligt.

Nämndens sätt att handlägga ärendena, där arbetsgivaren ges många möjligheter till kompletteringar, gör också att handläggningen drar ut på tiden. Innan nämnden har hunnit utfärda vitesföreläggandet är det dags för nästa års lönekartläggning, och så vidare.

Akavia har inga invändningar mot förslaget att införa en primär talerätt för centrala arbetstagarorganisationer i nämnden. Utifrån ovanstående erfarenheter bedömer vi dock att en sådan rätt inte kommer att få någon nämnvärd effekt på kvaliteten i lönekartlägningsarbetet.

För att lönetransparensdirektivet ska kunna genomföras på ett effektivt sätt anser vi i stället att DO bör bemyndigas att meddela föreskrifter, i enlighet med vad som föreslås i betänkandet En effektivare tillsyn över diskrimineringslagen (SOU 2020:79). DO bör ges en särskild skyldighet att samråda med arbetsmarknadens parter innan myndigheten fattar beslut om föreskrifter.

För ett effektivt genomförande bör föreskrifterna förenas med administrativa sanktionsavgifter som kan dömas ut av allmän domstol på talan av DO, på motsvarande sätt som utredningen föreslår ska gälla vid underlåtelse att lämna information till DO.

Ovanstående förslag innebär att Nämnden mot diskriminering kan avvecklas.

För en effektivare tillsynsprocess anser Akavia också att bestämmelsen om att DO ska förmå dem som omfattas av lagen att frivilligt följa den bör utgå. Även detta föreslås i betänkandet SOU 2020:79, som ännu inte har lett till någon lagstiftning.

Repressalieförbuden bör förenas med skadestånd i stället för diskrimineringsersättning. Utredningen föreslår att skadestånd införs som en helt ny sanktion i diskrimineringslagen. Akavia hade önskat att utredningen med anledning av detta även hade gjort en översyn av befintliga sanktioner i lagen för att säkerställa systematiken. Eftersom repressalier inte är en form av diskriminering föreslår vi att sanktionen vid brott mot repressalieförbuden ändras till skadestånd i stället för diskrimineringsersättning.

Rätten för arbetssökande att ta del av meriter bör skadeståndssanktioneras

Akavia föreslår också att arbetssökandes rätt att ta del av uppgift om meriter bör förenas med en skadeståndssanktion, på motsvarande sätt som föreslås vid brott mot rätten till insyn i lönesättningen.

Den föreslagna nya bevisregeln bör anpassas till den nuvarande bevisregeln i diskrimineringslagen

Den föreslagna bevisregeln i 6 kap 3 a § är främmande i svensk rätt. Enligt vår uppfattning riskerar bestämmelsen att onödigt tynga processen med frågor kring arbetsgivarens avsikt, vilket vi anser vore olyckligt.

Av lönetransparensdirektivet framgår att medlemsstaterna får införa bevisregler som är mer förmånliga för arbetstagarna än vad direktivet anger. Vi anser att regeringen bör använda sig av den möjligheten, i syfte att förenkla tillämpningen.

Vi föreslår att bestämmelsen ges följande lydelse, och införs som ett nytt andra stycke till nuvarande 6 kap 3 §:

*Om den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier i samband med lönesättning visar att arbetsgivaren har överträtt sina skyldigheter avseende insyn i lönesättningen enligt 3 a kap. är det arbetsgivaren som ska visa att diskriminering eller repressalier inte har förekommit.*

Preskriptionstiden bör vara densamma för alla former av diskriminering

Lönetransparensdirektivet fastslår att preskriptionstiden för att väcka talan om lönediskriminering inte får understiga tre år. Akavia instämmer i utredningens bedömning att det framstår som omotiverat att göra skillnad mellan diskrimineringsgrunder i detta avseende och tillstyrker därför utredningens förslag att tre års preskription bör gälla vid lönediskriminering oavsett diskrimineringsgrund. Akavia anser därtill att det framstår som ologiskt att göra skillnad på olika former av diskriminering i preskriptionshänseende. En sådan ordning gör lagen både svåröverskådlig och svårtillämpad. Mot bakgrund av den praxis som har kommit från EU-domstolen på senare tid kan det därtill ifrågasättas om preskriptionsfrister understigande tre år är förenligt med EU-rätten på området.

Vi föreslår därför att preskriptionstiden om tre år utsträcks inte bara till samtliga diskrimineringsgrunder utan också till samtliga diskrimineringsformer.

De föreslagna bestämmelserna bör införas i befintliga kapitel i diskrimineringslagen

De nya bestämmelserna om arbetssökandes och anställdas rätt till insyn i lönesättningen är individuella rättigheter som liknar rätten att få ut uppgift om meriter enligt 2 kap 4 § diskrimineringslagen. De föreslagna förbudet mot att efterfråga historisk lön och att hindra arbetstagaren från att utöva rätten till insyn påminner om förbudet mot repressalier i 2 kap 18 § lagen.

I syfte att säkerställa lagens systematik och överskådlighet föreslår Akavia därför att dessa nya bestämmelser införs i kapitel 2.

Av samma skäl föreslår vi att kapitel 3 a utgår och att bestämmelserna om lönekartläggning, lönerapportering och samverkan införs i kapitel 3 samt att bestämmelserna om sanktionsavgift införs i kapitel 4.

Karin Lundin  
Chefsjurist

Mikael Andersson  
Förhandlingschef