

Remissvar

Diarienummer A 2024/00792

Bankinstitutens arbetsgivareorganisation (BAO)

BAO:s remissvar på betänkandet Genomförande av lönetransparensdirektivet (SOU 2024:40)

BAO har granskat betänkandet Genomförande av lönetransparensdirektivet (SOU 2024:40) och ser positivt på ambitionen att verka för jämställda löner, något som BAO tillsammans med fackliga parter arbetat med under lång tid. Sedan 2011 bedrivs projektet lika lön i kollektivavtalsform tillsammans med Finansförbundet i syfte att uppnå ett jämställt arbetsliv med jämställda löner mellan kvinnor och män. Lika lön projektet är ett resultat av den svenska modellen där arbetsmarknadens parter (BAO och Finansförbundet) kommit överens om projektets omfattning och innehåll.

BAO anser att betänkandet innehåller en del brister som behöver åtgärdas för att säkerställa en effektiv och rättvis implementering.

Förslaget innebär en betydande ökning av den administrativa bördan för företagen. De omfattande rapporteringskraven riskerar att avleda resurser från kärnfrågan och hämma annan bra innovation på jämställdhetsområdet. Genomförandet bör därför ha ett större fokus på att begränsa företagens administrativa börda. Uppgifterna i de årliga lönekartläggningarna som redan genomförs idag bör användas fullt ut och inte kompletteras med andra uppgifter som inte är absolut nödvändiga för ett genomförande av direktivet. Direktivet bör inte heller överimplementeras till någon del.

Kravet på arbetsgivarens skyldighet att årligen aktivt informera arbetstagare om de bestämmelser och den praxis om löner som tillämpas hos arbetsgivaren bör stanna vid att arbetsgivaren ska hålla dokumentation tillgänglig om vilka lönekriterier som fastställts i företaget, eller de lönekriterier som gäller enligt kollektivavtal. Om det är detta utredningen föreslår bör det förtydligas ytterligare. Vidare bör de genomsnittliga lönenivåerna som på förfrågan ska redovisas till arbetstagaren efter kön för de som innehar lika eller likvärdigt arbete ersättas med att arbetsgivarna endast är skyldiga att ge ut/hålla tillgängligt genomsnittslön per kön i förhållande till lönespannet för rollen/rollerna så att arbetstagarna själva kan göra relevanta jämförelser.

När det gäller lönerapporteringen till DO borde det räcka för företag att skicka valda delar från resultatet av den senaste lönekartläggningen. Antalet parametrar som ska redovisas borde hållas till ett minimum för att begränsa den administrativa bördan.

Betänkandet ställer höga krav på insamling och rapportering av data, vilket kan påverka företagens dataskydd och individernas integritet. Jämförelselöner bör därför stanna vid redovisning på gruppnivå – utifrån den senaste lönekartläggningen - så att enskilda individers lön aldrig kan utläsas ur materialet. Utifrån ett GDPR perspektiv är det viktigt att integritetsaspekten bibehålls.

Det är avslutningsvis viktigt att genomförandet av lönetransparensdirektivet inte medför att antalet processer ökar på ett omotiverat och icke avsett sätt. I dessa delar behövs en mer noggrann analys av utredningens förslag för att undvika ingrepp i den svenska modellens förhandlingslösningar och som därtill medför kostsamma rättsprocesser för såväl inblandade parter som för samhället i stort.

Stockholm 2024-10-03

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Hanna Byström', with a long horizontal flourish extending to the right.

Hanna Byström

Bankinstitutens arbetsgivareorganisation (BAO)