

Fredrika Bremer-förbundets remissvar avseende SOU 2024:40 – Genomförande av lönetransparensdirektivet

Fredrika Bremer-förbundet ställer oss i huvudsak positiva till förslagen i SOU 2024:40, som syftar till att stärka arbetstagares rätt till insyn i lönesättningen och säkerställa lika lön för lika och likvärdigt arbete. Vi vill dock framföra några viktiga synpunkter och förslag till förbättringar som vi anser krävs för att direktivet ska uppfylla sitt syfte fullt ut.

Arbetstagares och arbetssökandes insyn i lönesättningen

Fredrika Bremer-förbundet tillstyrker utredningens förslag om att arbetsgivare ska informera arbetssökande om ingångslön eller intervallet för ingångslön samt att arbetsgivaren inte får fråga arbetssökande om deras nuvarande lön. Denna åtgärd är viktig för att minska lönediskriminering och säkerställa att lönerna sätts efter den aktuella befattningen och inte baseras på historiska löneskillnader.

Vi vill dock poängtera vikten av att insyn i lönesättningen inte enbart begränsas till ingångslöner, utan att arbetsgivare även måste vara skyldiga att ge arbetstagare information om den genomsnittliga lönenivån, uppdelad efter kön, för personer som utför lika eller likvärdigt arbete. Detta är ett avgörande verktyg för att minska lönediskriminering och främja en rättvis och jämlik lönesättning. Vi vill också framhålla vikten av att all information som hämtas från lönekartläggningar är av hög kvalitet, och att arbetsgivare som bryter mot reglerna ska vara skadeståndsskyldiga.

Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare

Fredrika Bremer-förbundet stödjer förslaget om att arbetsgivare ska samverka med arbetstagarföreträdare i arbetet med lönekartläggning och lönerapportering, samt i utformningen av arbetsvärderingskriterier och sakliga kriterier för löneskillnader. En sådan samverkan stärker arbetstagarens position och säkerställer en ökad insyn och rättvisa i lönesättningen. Vi ser det som särskilt viktigt att även arbetsgivare utan kollektivavtal omfattas av kravet att samverka med arbetstagarorganisationer som har medlemmar på arbetsplatsen.

Justeringar i lönekartläggningen

Fredrika Bremer-förbundet välkomnar förslagen om att lönekartläggningen ska inkludera en jämförelse mellan kvinnors och mäns löneutveckling, särskilt i samband med

föräldraledighet. Detta är ett viktigt steg för att åtgärda de löneskillnader som ofta uppstår efter föräldraledighet.

Dock vill vi betona behovet av ett tydligare regelverk kring marknadsresonemang. Det är vanligt att arbetsgivare rättfärdigar löneskillnader med hänvisning till "marknaden", men utan tydliga kriterier blir detta en ursäkt för att bibehålla orättvisa löneskillnader. Vi föreslår därför att det i lönekartläggningsreglerna tydligt anges under vilka omständigheter marknadsargument kan anses vara sakliga skäl för löneskillnader, för att förhindra att traditionellt kvinnodominerade yrken undervärderas.

Vi anser att alla löneskillnader, oavsett storlek, ska motiveras och åtgärdas. Det är viktigt att även mindre löneskillnader granskas och att de inte accepteras som en norm. Förslaget om att endast rapportera skillnader som överstiger fem procent riskerar att skicka en felaktig signal, nämligen att små löneskillnader skulle vara acceptabla eller att de inte kräver åtgärder. Vi anser att en sådan gräns inte överensstämmer med principen om lika lön för likvärdigt arbete och att alla osakliga löneskillnader, oavsett storlek, ska åtgärdas för att säkerställa rättvisa och jämställda löner på arbetsmarknaden. Därför bör all löneskillnad granskas och rapporteras till Diskrimineringsombudsmannen (DO).

Nationellt arbetsvärderingsverktyg

Utredningen föreslår inte att ett nationellt arbetsvärderingsverktyg tas fram, utan menar att verktyg redan finns tillgängliga på marknaden. Fredrika Bremer-förbundet anser dock att kvaliteten på de befintliga verktygen är för låg och att det behövs ett standardiserat, nationellt arbetsvärderingsverktyg som tillhandahålls kostnadsfritt av en myndighet. Ett sådant verktyg skulle bidra till mer enhetliga och rättvisa lönekartläggningar och förhindra att konsulttjänster av låg kvalitet används. Vi föreslår att detta ansvar kan ligga på Jämställdhetsmyndigheten, vilket även skulle frigöra resurser för Diskrimineringsombudsmannen (DO) att fokusera på tillsyn.

Fiktiv jämförelseperson

Fredrika Bremer-förbundet är kritiska till utredningens beslut att inte förtydliga användningen av fiktiv jämförelseperson vid lönediskriminering. I kvinnodominerade yrken saknas ofta en man att jämföra lönen med, vilket försvårar möjligheten att påvisa lönediskriminering. Direktivet kräver att det ska vara möjligt att göra en jämförelse med hur en manlig arbetstagare skulle ha behandlats i en liknande situation. Vi föreslår därför att en skrivelse

om fiktiv jämförelseperson införs i lönekartläggningsreglerna, så att detta verktyg kan användas effektivt i Sverige.

Sanktioner och efterlevnadsmekanismer

Fredrika Bremer-förbundet välkomnar förslaget om skadestånd för arbetsgivare som inte uppfyller sina skyldigheter avseende insyn i lönesättningen, samt införandet av sanktionsavgifter vid utebliven lönerapportering. Däremot saknar vi sanktioner för själva lönediskrimineringen. Det är inte rimligt att det fortfarande i praktiken är straffritt att lönediskriminera. Vitesförelägganden för utebliven lönekartläggning eller skriftlig dokumentation fungerar inte tillräckligt väl i dagsläget och bör skärpas.

Vi anser vidare att alla löneskillnader, oavsett storlek, ska motiveras och åtgärdas. Det är viktigt att även mindre löneskillnader granskas och att de inte accepteras som en norm. Förslaget om att endast rapportera skillnader som överstiger fem procent riskerar att skicka en felaktig signal, nämligen att små löneskillnader skulle vara acceptabla eller att de inte kräver åtgärder. Vi anser att en sådan gräns inte överensstämmer med principen om lika lön för likvärdigt arbete och att alla osakliga löneskillnader, oavsett storlek, ska åtgärdas för att säkerställa rättvisa och jämställda löner på arbetsmarknaden. Därför bör all löneskillnad granskas och rapporteras till Diskrimineringsombudsmannen (DO).

Sanktioner vid offentlig upphandling

Fredrika Bremer-förbundet anser att utredningens förslag om offentlig upphandling inte lever upp till direktivets krav. Jämställdhet och likalön räknas inte som arbetsrättsliga krav enligt LOU, och det har aldrig hänt att en leverantör blivit utesluten från en upphandling på grund av diskriminerande lönesättning. Vi föreslår att jämställdhet och likalön tydligt skrivs in som krav i upphandlingslagstiftningen, och att det införs sanktioner för de aktörer som inte uppfyller dessa krav.

Ett utökat uppdrag för DO

Fredrika Bremer-förbundet har inga invändningar mot att DO utses till övervakningsorgan, men vi anser att DO måste ges ett tydligare uppdrag och tillräckligt med resurser för att effektivt kunna utföra denna roll. Vi hänvisar här till förslagen i Tillsynsutredningen SOU 2020:79, där det föreslås att DOs uppdrag ändras så att ombudsmannen inte längre i första hand ska försöka få arbetsgivare att frivilligt följa lagen. Detta skulle bidra till en mer effektiv tillsyn och ökad efterlevnad av lagstiftningen.



Vi hoppas att dessa synpunkter och förslag beaktas i det fortsatta arbetet med att genomföra lönetransparensdirektivet, och att målet om lika lön för lika och likvärdigt arbete kan förverkligas på ett mer effektivt och rättvist sätt.

Med vänlig hälsning

Camilla Wagner
ordförande Fredrika Bremer-förbundet