

Datum  
2024-09-30

Till  
Arbetsmarknadsdepartementet  
Diarienummer A2024/00792

## Yttrande: Genomförande av lönetransparensdirektivet SOU 2024:40

### Sammanfattande synpunkter

Lönelotsarna ser positivt på många av utredningens förslag till åtgärder för att genomföra lönetransparensdirektivet. Vi beklagar dock att utredningens uppdrag varit så begränsat. Förslag från tidigare utredningar om lönekartläggningsbestämmelserna har inte genomförts i avvaktan på denna utredning som dock inte givits mandat att ta upp tidigare förslag. Det uppstår därmed ett dödläge som gör att det i praktiken är riskfritt för arbetsgivare att bryta mot lagen.

För att direktivet ska få avsedd effekt anser Lönelotsarna

att det bör förtydligas i lagtext eller föreskrifter i vilka situationer det är berättigat med löneskillnader i arbeten som befunnits vara lika eller likvärdiga,

att Diskrimineringsombudsmannen (DO) eller Jämställdhetsmyndigheten (Jämy) bör få i uppdrag att tillhandahålla verktyg för arbetsvärdering för att uppfylla kraven i artikel 4.2 om att säkerställa att det finns analytiska verktyg för löneanalys som gör det möjligt att enkelt fastställa och använda könsneutrala system för arbetsvärdering och arbetsindelning,

att det bör preciseras, åtminstone genom förarbeten, att arbetsgivare har skyldighet att på begäran informera om lönenivåer i **både** lika **och** likvärdiga arbeten (3 a kap. 4§),

att indelningen i lika eller likvärdiga arbeten bör ingå i de uppgifter som offentliggörs i lönerapporteringen till DO,

att gränsen på fem procent i lönerapporteringen till DO skickar en signal om att löneskillnader på mindre än fem procent kan accepteras. Gränsen bör tas bort och alla löneskillnader i rapporteringen till DO ska motiveras och åtgärdas,

att förarbetena behöver förtydliga att det är tillåtet att använda en hypotetisk jämförelseperson på en annan arbetsplats för att åberopa lönediskriminering samt ge konkreta och tydliga exempel på hur en sådan jämförelse kan ske,

att DO:s tillsynsarbete och sanktionsmöjlighet behöver förstärkas för att leva upp till kraven i direktivet genom att regeringen sätter av tillräckliga resurser för tillsynsuppdraget och tar bort bestämmelsen om frivillighet i diskrimineringslagen 4 kap. 1 §,

att sanktioner bör kunna ges till arbetsgivare inte bara om de underlåter att fullgöra informationsskyldigheten till DO, utan också om de inte genomför lönekartläggningar eller inte åtgärdar de löneskillnader som upptäcks.

## Lönelotsarna synpunkter avseende enskilda förslag

### 6.3.1 Kravet på lönekartläggning innebär att Sverige säkerställer att svenska arbetsgivare har lönestrukturer som säkerställer lika lön för lika eller likvärdigt arbete

Enligt direktivet ska medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att se till att arbetsgivarna har lönestrukturer som säkerställer lika lön för lika eller likvärdigt arbete. Utredningen bedömer att Sverige uppfyller detta genom kravet i diskrimineringslagen på att alla arbetsgivare årligen ska genomföra lönekartläggning.

Vi håller inte med om utredningens bedömning då vi anser att tillsynen av lönekartlägningsbestämmelserna inte uppfyller kraven i direktivet om effektiva, proportionerliga och avskräckande påföljder vid överträdelser av nationella bestämmelser om lika lön för lika och likvärdigt arbete, se vidare om detta under 14.3.1.

Som utredningen beskriver, dominerar individuell lönesättning på den svenska arbetsmarknaden, till skillnad från i många andra medlemsstater. Det innebär att lönesättningen inte bara bygger på kriterier som speglar kraven i arbetet, utan även individens skicklighet och prestation samt marknadsförhållanden, dvs. svårighet att rekrytera till vissa befattningar.

Lönelotsarna ser positivt på förtydligandet att samverkan ska ske vid utformningen av kriterier för arbetsvärdering och kriterier för att motivera löneskillnader (3 a kap. 12 §), men utredningen ger ingen anvisning om hur kriterier för att motivera löneskillnader kan utformas.

Det bör tydliggöras i vilka situationer löneskillnader, trots att arbeten är lika eller likvärdiga är berättigade, med exempel på motiveringar som kan godtas som sakliga och könsneutrala. Både när det gäller skillnader i prestation och med hänsyn till styrkta svårigheter att rekrytera eller behålla personal med rätt kompetens. I dag hänvisar många arbetsgivare till marknadsargument för att motivera löneskillnader mellan kvinnodominerade och övriga arbeten, utan att närmare gå in på hur man har prövat lönerna i de jämförda befattningarna mot marknaden, eller om svårighet att rekrytera kan förklara hela löneskillnaden mellan ett kvinnodominerat arbete och ett annat arbete. Därmed motverkas i praktiken bestämmelserna om att åtgärda löneskillnader i likvärdiga arbeten.

Lönelotsarna anser att DO bör kunna utfärda föreskrifter och allmänna råd vilket även föreslogs i SOU 2020:79. Föreskrifter skulle öka tydligheten för arbetsgivarna och ge DO bättre möjlighet att använda sanktioner när arbetsgivare bryter mot dem, vilket ligger i linje med lönetransparensdirektivet. Detta skulle också sända en starkare signal till arbetsgivarna om efterlevnad av lagen. Ett alternativ till föreskrifter är ett förtydligande i lagen om vad som är sakliga kriterier för att motivera löneskillnader.

### 6.3.2 Uppdrag till Diskrimineringsombudsmannen att följa utvecklingen avseende analytiska verktyg för arbetsvärdering

DO föreslås få i uppdrag att följa utvecklingen avseende analytiska verktyg för arbetsvärdering. Utredningens bedömer att den information som DO har på sin hemsida utgör tillräckligt stöd för arbetsgivare.

Lönelotsarna anser att förslaget inte räcker för att uppfylla kraven i artikel 4.2 om att säkerställa att det finns analytiska verktyg för löneanalys som gör det möjligt för arbetsgivare och/eller

arbetsmarknadens parter att enkelt fastställa och använda könsneutrala system för arbetsvärdering och arbetsindelning.

DO tillhandahåller inga verktyg för arbetsvärdering sedan myndigheten 2018 avhändade sig verktyget Analys Lönelots. Lönelotsarna anser att staten bör tillhandahålla ett kostnadsfritt verktyg för arbetsvärdering som underlättar för små och medelstora arbetsgivare att genomföra en arbetsvärdering utan att behöva anlita konsulter eller betala licenser för arbetsvärderingssystem. Verktyget ska kunna användas som stöd för arbetsmarknadens parter vid framtagande av metoder som kan förenkla arbetsvärderingen inom olika sektorer och branscher.

Lönelotsarna förordar därför att DO eller Jämy får i uppdrag att tillhandahålla verktyg för arbetsvärdering.

### **7.3.1 Genomförandet kräver nya bestämmelser om rätt till insyn i lönesättningen**

Lönelotsarna ser positivt på förslagen om ökad löntransparens men det kommer att kräva ett stort arbete för alla berörda ska få kunskap om de nya rättigheterna – och skyldigheterna, vilket understryker vikten av tydliga uppdrag och tillräckliga resurser för DO:s arbete, se vidare synpunkter under 14.3.1.

Förslaget om att arbetsgivaren på begäran av en arbetstagare ska lämna skriftlig information om arbetstagarens lön samt den genomsnittliga lönen, uppdelad efter kön, som tillämpas på andra arbetstagare hos arbetsgivaren som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt är mycket bra. Vi har dock en farhåga om att det kan uppstå en oklarhet kring begreppet lika *eller* likvärdiga arbeten i lagtextens 3 a kap. 4§. Det kan tänkas att en arbetsgivare som inte gjort uppdelningen i likvärdiga arbeten anser sig ha fullgjort skyldigheten genom att informera om lönenivån i lika arbete.

Det bör preciseras, åtminstone genom förarbeten, att det rör sig om rätt till insyn om lönenivåer i *både* lika *och* likvärdiga arbeten.

### **8.3.2 En ny rubrik om särskilda regler för arbetsgivare som sysselsätter 100 eller fler arbetstagare införs**

Lönelotsarna ser positivt på förslagen om lönerapportering som kan bidra till bättre analyser av strukturella löneskillnader. Vi motsätter oss dock att indelningen i vad som är lika eller likvärdiga arbeten inte ska ingå i de uppgifter som offentliggörs. Det är viktig information för att kunna bedöma om löneskillnaderna mellan kvinnor och män beror på diskriminering och för att få insyn i lönesättningen.

Vi förordar därför att indelningen i lika eller likvärdiga arbeten bör ingå i de uppgifter som offentliggörs i lönerapporteringen till DO.

### **8.3.6 Arbetsgivare som sysselsätter 100 eller fler arbetstagare ska på eget initiativ lämna information till Diskrimineringsombudsmannen**

Lönelotsarna anser att det är bra att arbetsgivare till DO ska tillhandahålla information om löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Däremot anser vi att det inte ska krävas en löneskillnad på minst fem procent mellan grupper av kvinnor och män i lika eller likvärdigt arbete för att det ska krävas en redogörelse för hur

löneskillnaden kan motiveras sakligt eller åtgärdas, eller för att arbetsgivaren ska ställa lönekartläggningen till förfogande till arbetstagarna.

Nuvarande lagstiftning har ingen procentuell gräns för när en löneskillnad ska motiveras. Tvärtom innebär nuvarande praxis att samtliga löneskillnader ska motiveras med sakliga skäl eller åtgärdas. Även om den föreslagna fem-procentsregeln inte avser själva lönekartläggningen, skickar föreslaget en stark signal till arbetsgivare om att en löneskillnad på mindre än fem procent kan accepteras. Därmed riskeras en ytterligare försämring av efterlevnaden av lönekartlägningsreglerna.

Lönelotsarna anser därför att gränsen på fem procent bör tas bort och att alla löneskillnader i rapporteringen till DO ska motiveras och åtgärdas.

### **11.3.2 Svensk rätt kräver ingen faktiskt jämförbar person**

Att kunna använda en hypotetisk jämförelseperson är ett verktyg för att komma åt strukturella löneskillnader mellan kvinno- och mansdominerade yrken. Det handlar om att jämföra löner mellan yrken som bedöms vara likvärdiga, även om de finns i olika branscher eller sektorer. Artikel 19 i lönetransparensdirektivet anger att en hypotetisk jämförelseperson på en annan arbetsplats ska kunna användas om det inte finns någon som har ett likvärdigt arbete på den aktuella arbetsplatsen.

Vår nuvarande lagstiftning hindrar inte en sådan jämförelse och utredningen bedömer därför att det inte behöver vidtas några åtgärder i frågan. Denna möjlighet är dock okänd för de flesta och används sällan. Det finns heller ingen vägledning om hur det ska gå till.

Lönelotsarna anser att förarbetena behöver förtydliga att det är tillåtet att använda en hypotetisk jämförelseperson på en annan arbetsplats för att åberopa lönediskriminering samt ge konkreta och tydliga exempel på hur en jämförelse kan göras.

### **14.3.1 Utredningens överväganden, några utgångspunkter**

Lönelotsarna instämmer i utredningens övervägande att det framstår som ändamålsenligt att regeringen mot bakgrund av utredningen Effektivare tillsyn över diskrimineringslagen (SOU 2020:79) och den föreliggande utredningen, att i ett sammanhang överväga vilka förändringar av tillsynen och efterlevnaden av de aktiva åtgärderna som är nödvändiga och önskvärda.

Vi anser att regeringen bör avsätta tillräckliga resurser för att genomföra DO:s tillsynsuppdrag. DO har att, i likhet med Arbetsmiljöverket, föra tillsyn över hela arbetsmarknaden, men med betydligt mindre resurser. Detta står i kontrast mot Lönetransparensdirektivets artikel 49 som stipulerar att medlemsstaterna bör säkerställa att jämställdhetsorganen får tillräckliga resurser för att utföra sina uppgifter avseende lönediskriminering på grund av kön på ett effektivt och tillfredsställande sätt.

Ytterligare en försvårande omständighet i tillsynsarbetet är att DO i första hand ska försöka få arbetsgivare att frivilligt följa lagen (diskrimineringslagen 4 kap. 1 §). Att bestämmelser om lönediskriminering bygger på frivillighet skickar en signal om att frågor om diskriminering och jämställdhet inte är viktiga och försvårar för DO att utfärda sanktioner. Lönelotsarna anser därför att skrivningen om frivillighet ska tas bort, vilket också utredningen SOU 2020:79 föreslog.

Sammanfattningsvis anser Lönelotsarna att DO:s tillsynsarbete och sanktionsmöjlighet behöver förstärkas för att leva upp till kraven i direktivet. Det kan ske genom att regeringen avsätter tillräckliga resurser för uppdraget och tar bort bestämmelsen om frivillighet.

#### 14.3.4 Övriga sanktioner inklusive sanktionsavgifter

Lönelotsarna ser positivt på förslaget om att arbetsgivare som inte utför sina informationsskyldigheter till DO kan åläggas en sanktionsavgift i likhet med Arbetsmiljöverkets praxis. Men vi ifrågasätter att sanktioner bara ska ske om man inte fullgör informationsskyldigheten. Sanktioner bör också utgå för arbetsgivare som inte genomför lönekartläggningar eller inte åtgärdar de löneskillnader som upptäcks.

#### Om Lönelotsarna:

Lönelotsarna är en ideell förening som verkar för jämställda löner genom att

- sprida kunskap och bilda opinion
- utgöra en plattform för metodutveckling, erfarenhetsutbyte och samarbete för aktörer som yrkesmässigt använder lönekartläggningsverktyget Analys Lönelots
- tillhandahålla och utveckla verktyget Analys Lönelots och att driva webbplatsen [www.lonelotsarna.se](http://www.lonelotsarna.se).

För Lönelotsarna

Marie Trollvik

Ordförande

Adress: Kompassgatan 5, 413 16 Göteborg

Tel 0708741229