



Datum

2024-10-03

Adress

August Palms Plats 1

Diarienummer

STK-2024-967

Yttrande

Till

Arbetsmarknadsdepartementet

**Remiss Arbetsmarknadsdepartementet -
Genomförande av lönetransparensdirektivet (SOU
2024:40)
A2024/00792**

Sammanfattning

Direktivet syftar till att stärka principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete (likalöneprincipen) bland annat genom att öka insynen i lönesättningen, fastställa minimikrav för regelverket kring förbudet mot lönediskriminering och skärpa efterlevnadsmekanismerna. Enligt avsnitt 7.3.1 i utredningen ska sju nya paragrafer reglera den rätt till insyn i lönesättningen som föreskrivs i artikel 5-8 i lönetransparensdirektivet. Dessa innebär att arbetssökande och arbetstagare får en individuell rätt till insyn i lönesättningen.

Malmö stad har som offentlig arbetsgivare redan idag full transparens avseende bland annat löner, tillämpliga kollektivavtalsbestämmelser och praxis om löner och lönesättning som tillämpas, med möjlighet för både arbetssökande och arbetstagare att begära ut uppgifter som allmän handling. I Sverige riktar sig direktivet i första hand mot privata arbetsgivare men ska tillämpas även av kommuner och regioner.

Malmö stad konstaterar att förslagen i flera delar är kostnads- och resurskrävande och att de riskerar att bli tvistedrivande. Kravet på lönerapportering och justeringar i lönekartläggningen kommer att kräva ett systemstöd som idag inte finns. Det finns ett flertal frågetecken avseende dataskydd, informationssäkerhet och integritetsskydd liksom kring om de föreslagna reglerna kommer att säkerställa jämställda lönestrukturer och inte användas för att gynna enskilda individer. Att EU:s direktiv är tvingande försvårar den svenska partsmodellen, där arbetsmarknadens parter ansvarar för reglerna på arbetsmarknaden.



Yttrande

7.3.1 Genomförandet kräver nya bestämmelser om rätt till insyn i lönesättningen

Sju nya paragrafer ska reglera den rätt till insyn i lönesättningen som föreskrivs i artikel 5-8 i löntransparensdirektivet. Dessa innebär att arbetssökande och arbetstagare får en individuell rätt till insyn i lönesättningen.

Malmö stad ser svårigheter med att ange ingångslön eller ingångslöneintervall i samband med tillsättning av utlyst tjänst då detta inte alls tillämpas inom arbetsmarknadssektorn enligt gällande kollektivavtal. Att införa den typen av fastställda löner befarar Malmö stad skulle inverka negativt på den lokala lönebildningen. Ett förtydligande om att ange lägsta lön alternativt lägsta och högsta för aktuell tjänst skulle likväl kunna bidra till syftet att uppnå en informerad löneförhandling.

Förbudet om att fråga en arbetssökande om dennes nuvarande lön och att detta förbud är skadeståndssanktionerat medför att varje enskild rekryterande chef måste vara informerad om förbudet.

Sammantaget ser Malmö stad att de föreslagna förändringarna kommer att innebära en ökad administration, vilket är kostnads- och resurskrävande liksom att det kommer ställa krav på stora informationsinsatser till både medarbetare och chefer, inte minst i de delar som reglerar skadeståndssanktioner. Malmö stad ser även frågetecken huruvida det befintliga skyddet av personuppgifter är tillräckligt då enskilda medarbetare kan pekas ut.

Uppgifterna ska vara tillgänglighetsanpassade, vilket idag inte är möjligt avseende statistiska uppgifter.

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

Lönerapporteringen består till största delen av uppgifter som idag inte samlas in. Det behöver förtydligas vad som avses i begreppet årslöneinkomst och det kommer kräva ett omfattande systemstöd och resurskrävande administration.

Arbetsgivarens arbete med lönerapportering ska göras i samverkan med den arbetstagarorganisation som arbetsgivaren är bunden till av kollektivavtal. Malmö stad förutsätter att det med samverkan avses enligt bestämmelserna i medbestämmandelagen.

8.3.4 Reglerna om lönekartläggning revideras för att uppfylla direktivets krav

Utredningens förslag kommer innebära en omfattande utökning av administration för Malmö stad som arbetsgivare. Malmö stad ser stora svårigheter med förslaget om att utöka lönekartläggningen till att inom arbeten som är att betrakta som lika eller



likvärdiga, göra jämförelser mellan kvinnors och mäns löneutveckling i samband med bland annat föräldraledighet, med dem som inte tagit ut motsvarande ledighet, då det kommer att vara svårt att inhämta uppgifter därom. Det skulle i så fall kräva ett systemstöd som idag inte finns. Malmö stad ställer sig dessutom tveksam till rätten att ha och spara uppgifter av den här karaktären i system utifrån dataskyddsförordningen (GDPR).

8.3.5 Särskilda regler för samverkan vid lönekartläggning och arbetsvärdering

Förslaget skulle innebära en mycket resurskrävande utökning av samverkan kring lönerapporteringen och utformningen av kriterier då Malmö stad är en stor arbetsgivare som skulle samverka med 18 fackliga organisationer. Som en stor arbetsgivare har Malmö stad också många befattningar, över 300. Det framgår inte av utredningen vad som sker vid en oenighet, men Malmö stad förutsätter att det i så fall utgår från gällande medbestämmandelagstiftning.

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

Malmö stad konstaterar att det inte framgår på vilken nivå i organisationen som uppgifterna ska lämnas, oavsett detta bedömer Malmö stad att arbetet kommer att vara resurskrävande. Malmö stad förutsätter att det även här avses att arbetstagarföreträdarnas rätt till information tillgodoses genom samverkansreglerna som ska förstås som enligt medbestämmandelagen.

10.3.1 Utvidgat tillämpningsområde för domstolsförfaranden och rätten att få frågan om diskriminering prövad

Lönetransparensdirektivet omfattar även diskriminering som grundar sig på en kombination av kön och eller flera grunder, så kallad intersektionell diskriminering. Malmö stad ser risker med vad ett utökat tillämpningsområde skulle innebära utifrån vad som skulle vara nödvändigt att registrera, inhämta uppgifter om och utreda för att kunna göra jämförelser. Utredaren konstaterar att det är tillräckligt att grunden kön är uppfylld.

11.3.1 Brister i insynen i lönesättningen ska leda till att bevisbördan placeras på arbetsgivaren

Direktivet innehåller bestämmelser om bevisbördans placering, det föreslås att en arbetsgivare som inte har fullgjort sina skyldigheter avseende insyn i lönesättningen ska visa att lönediskriminering inte har förekommit, det vill säga att bevisbördan flyttas till arbetsgivaren. Det gäller dock inte om bristen varit uppenbart oavsiktlig eller om bristen är utan betydelse i målet. Malmö stad konstaterar att svensk rätt i stort uppfyller kraven och att det finns en risk för otydlighet vid bedömningen av om arbetsgivaren fullgjort sina skyldigheter.



14.3.2 Kravet på kompensation genomförs genom diskrimineringsersättning och allmänt skadestånd

Arbetsgivare som bryter mot bestämmelserna om enskildas rätt till insyn i lönesättningen, förbud eller arbetstagarorganisationers rätt till information för samverkan enligt nya 3a kap ska betala skadestånd. De nya reglerna syftar till att säkerställa jämställda lönestrukturer, men Malmö stad ser en risk med att de nya reglerna kan komma att användas för att gynna enskilda medarbetare. Det finns då en stor risk att de nya reglerna blir tvistedrivande både på initiativ av de fackliga organisationerna och enskilda arbets sökande och arbetstagarare. Tvister är resurskrävande och det kan även resultera i skadestånd för påstådda brott. Malmö stad förutsätter att begreppet samverkan ska tolkas som enligt medbestämmandelagens bestämmelser.

14.3.3 Vitesbestämmelsen utformas för att underlätta tillgång för centrala arbetstagarorganisationer att framställa vitesföreläggande

En ny paragraf införs som fastställer preskriptionstiden till tre år för talan rörande lika lön, samt fastställer när preskriptionstiden börjar löpa och hur preskriptionsbrott sker. Malmö stad ser att en konsekvens av den föreslagna bestämmelsen blir att regler i förhandlingsordningar saknar verkan till den del de föreskriver preskription i fråga om anspråk på lönediskriminering som är mindre förmånliga än lagbestämmelsen.

14.3.4 Övriga sanktioner inklusive sanktionsavgifter

Sanktionsavgifter föreslås för de arbetsgivare som inte skickar in lönerapporten i tid. Malmö stad uppmärksammar att underlaget för rapporten påverkas av att löneöversyner ibland inte är genomförda för samtliga arbetstagarare på grund av utdragna avtalsrörelser på nationell nivå. Med hänsyn till detta och för att underlaget ska vara korrekt kan det behövas undantag avseende tidsgränser för när arbetsgivaren ska rapportera till DO.

Ordförande

[Förnamn Efternamn]

[Fyll i titel]

[Förnamn Efternamn]

[Här anger du om det finns reservationer/särskilda yttranden.]