



## Tjänsteskrivelse

### Datum

2024-10-02

### Vår referens

Inger Larsson

HR-specialist

inger.larsson@malmo.se

## Remiss Arbetsmarknadsdepartementet - Genomförande av lönetransparensdirektivet (SOU 2024:40)

STK-2024-967

### Sammanfattning

Malmö stad har av Arbetsmarknadsdepartementet fått möjlighet att lämna synpunkter på betänkandet Genomförande av lönetransparensdirektivet, SOU 2024:40 i ett remissförfarande. Regeringen beslutade den 23 maj 2023 att låta en särskild utredare ta ställning till hur Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2023/970 av den 10 maj 2023 om stärkt tillämpning av principen för lika lön för lika arbete för kvinnor och män för lika och likvärdigt arbete genom insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer (lönetransparensdirektivet) ska genomföras i svensk rätt.

Utredningen föreslår att flertalet av de nya reglerna träder i kraft 1 juni 2026 med undantag för reglerna om lönerapporteringen som ska börja tillämpas senast 2027.

Remissen har beretts av stadskontoret. I ärendet lämnar stadskontoret förslag till ett yttrande från Malmö stad angående betänkandet.

### Förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott föreslår kommunstyrelsen besluta

1. Kommunstyrelsen godkänner förslag till yttrande och skickar yttrandet till Arbetsmarknadsdepartementet.

### Beslutsunderlag

- Remiss Arbetsmarknadsdepartementet - Genomförande av lönetransparensdirektivet (SOU 2024:40)
- Genomförande av lönetransparensdirektivet (SOU 2024:40)
- G-Tjänsteskrivelse KSAU 241007 Remiss Arbetsmarknadsdepartementet - Genomförande av lönetransparensdirektivet (SOU 2024:40)



- Förslag till yttrande KSAU 241007 Remiss Arbetsmarknadsdepartementet - Genomförande av lönetransparensdirektivet (SOU 2024:40)

## Beslutsplanering

Kommunstyrelsens arbetsutskott 2024-10-07

Kommunstyrelsen 2024-10-15

## Beslutet skickas till

Arbetsmarknadsdepartementet

Stadskontoret, HR-avdelningen

Stadskontorets handläggare

## Ärendet

Malmö stad har av Arbetsmarknadsdepartementet fått möjlighet att lämna synpunkter på betänkandet: Genomförande av lönetransparensdirektivet (SOU 2024:40) i ett remissförfarande.

Regeringen beslutade den 23 maj 2023 att låta en särskild utredare ta ställning till hur Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2023/970 av den 10 maj 2023 om stärkt tillämpning av principen lika lön för lika arbete för kvinnor och män för lika och likvärdigt arbete genom insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer (lönetransparensdirektivet) ska genomföras i svensk rätt.

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. Därutöver finns regler om bland annat statistik och arbetsvärdering.

Enligt direktivet ska medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att se till att arbetsgivarna har lönestrukturer som säkerställer lika lön för lika eller likvärdigt arbete. I Sverige säkerställs att arbetsgivarna har lönestrukturer som säkerställer lika lön för lika eller likvärdigt arbete genom att alla arbetsgivare årligen ska genomföra en lönekartläggning.

Utredningen föreslår att flertalet av de nya reglerna träder i kraft 1 juni 2026 med undantag för reglerna om lönerapporteringen som ska börja tillämpas senast 2027.

## Sammanfattning av utredningen

### Insyn i lönesättningen

Utredningen föreslår att det i diskrimineringslagen införs ett nytt kapitel – 3 a – om insyn i lönesättningen. Lönekartläggningen ska bidra till att osakliga löneskillnader upptäcks och åtgärdas liksom att den blir stommen i insynsreglerna då tanken är att



arbetsgivarna ska kunna använda sig av informationen i lönekartläggningen för att förse enskilda med den information de har rätt till.

### **Information till arbetssökande och arbetstagare**

Arbetsgivaren ska lämna information till en arbetssökande om den ingångslön eller det ingångslöneintervall, samt de kollektivavtalsbestämmelser som arbetsgivaren tillämpar för den befattning som ska tillsättas. Informationen ska lämnas i sådan tid att en informerad löneförhandling kan ske.

Arbetsgivaren får inte fråga en arbetssökande om dennes lön från en anställning hos en annan arbetsgivare.

Arbetsgivaren ska informera arbetstagarna om de bestämmelser och den praxis om löner som tillämpas hos arbetsgivaren. Innebörden av uttrycket är densamma som i reglerna om lönekartläggning. Arbetsgivaren ska kunna hämta informationen från den senaste lönekartläggningen.

På begäran av arbetstagare ska arbetsgivaren även lämna information om arbetstagarens lön samt den genomsnittliga lönen, uppdelad efter kön, för andra arbetstagare som utför lika eller likvärdigt arbete.

Arbetsgivaren får inte hindra en arbetstagare att lämna uppgift om sin lön till annan.

Arbetsgivare som bryter mot reglerna ska vara skyldig att betala skadestånd. För att skydda arbetssökande och arbetstagare mot repressalier utsträcks förbudet mot repressalier i diskrimineringslagen till att omfatta enskildas rättigheter enligt lagen.

### **Justeringar i lönekartläggningen**

Den fördjupade analysen i lönekartläggning ska omfatta en jämförelse mellan kvinnors och mäns löneutveckling i samband med bland annat föräldraledighet med löneutvecklingen för arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt och inte har tagit ut motsvarande ledighet.

Lönekartläggningen ska vara skriftlig och redovisa andelen kvinnor och män som utför arbetet. En arbetsgivare som inte fullgör sin skyldighet kan föreläggas att fullgöra skyldigheten. Centrala arbetstagarorganisationer som tecknat kollektivavtal med arbetsgivaren får göra en framställan om vite till Nämnden mot diskriminering. Rätten ska alltså inte längre vara subsidiär Diskrimineringsombudsmannen. Förändringen innebär att det inte längre bara är DO som kan göra framställan om vite.

### **Lönerapportering med mera**



Arbetsgivare med minst 100 arbetstagare ska återkommande genomföra en lönerapportering med uppgifter om löneskillnader mellan kvinnor och män, hela arbetsstyrkan. Lönerapporteringen ska lämnas in till Diskrimineringsombudsmannen (DO) som ska offentliggöra uppgifterna och även återrapportera till kommissionen. Arbetsgivare med minst 100 arbetstagare ska även lämna information om löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. En redogörelse ska bifogas för hur löneskillnader på fem procent eller mer, om sådana finns, kan motiveras sakligt eller hur de kan åtgärdas.

Arbetsgivare som inte skickar in uppgifterna ska åläggas att betala en sanktionsavgift.

Arbetsgivaren ska enligt direktivet samverka med arbetstagarföreträdare i arbetet med lönekartläggningen, i arbetet, med lönerapporteringen, samt vid utformningen av två typer av kriterier – kriterier för arbetsvärdering och sakliga kriterier som kan motivera löneskillnader mellan könen.

Särskilda samverkansbestämmelser föreslås för arbetet med lönerapporteringen och för arbetet med utformningen av kriterier. Dessa begränsas till samverkan med arbetstagarorganisationer som arbetsgivaren är bunden till med kollektivavtal.

### **Tillgång till domstolsförfaranden**

Svensk rätt bedöms i stort uppfylla kraven på tillgång till domstol. Innebörden av tillgång till domstolsförfaranden har dock preciserats och mot bakgrund av att svensk rätt inte fullt ut anses uppfylla unionsrättens krav på att enskilda som anser sig utsatta för diskriminering ska kunna få prövat om så är fallet föreslås därför en ny bestämmelse för att klargöra att det är möjligt att föra en fastställesetalan om diskriminering har förekommit. Det vill säga en talan för att slå fast om så är fallet. Bestämmelsen föreslås vara tillämplig på alla former av diskriminering.

### **Frågor om bevisning**

Direktivet innehåller bestämmelser om bevisbördans placering, vilken bevisning som får åberopas, och arbetstagares tillgång till bevisning i mål om lönediskriminering. Svensk rätt bedöms i stort uppfylla de krav som direktivet ställer. Om en arbetsgivare inte har fullgjort sina skyldigheter avseende insyn i lönesättningen ska det dock kunna resultera i att bevisbördan övergår till arbetsgivaren (svaranden). Det föreslås att en arbetsgivare som inte har fullgjort sina skyldigheter avseende insyn i lönesättningen ska visa att lönediskriminering inte har förekommit. Detta gäller dock inte om arbetsgivaren visat att bristen varit uppenbart oavsiktlig och av ringa karaktär, eller om bristen är utan betydelse i målet.

### **En ny preskriptionsfrist om tre år**



Direktivet innehåller tvingande bestämmelser om preskription av anspråk som avser lönediskriminering på grund av kön. Därav föreslås en ny paragraf i diskrimineringslagen som fastställer preskriptionstiden till tre år för talan rörande lika lön, samt fastställer när preskriptionstiden börjar löpa och hur preskriptionsbrott sker.

Förslaget innebär att preskriptionstiden börjar löpa när arbetstagaren fått kännedom om eller kan förväntas ha fått kännedom om den omständighet som yrkandet hänför sig till.

En konsekvens av den föreslagna bestämmelsen är att regler i förhandlingsordningar saknar verkan till den del de föreskriver preskription i fråga om anspråk som grundas på lönediskriminering som är mindre förmånliga än lagbestämmelsen. Bestämmelsen är inte avsedd att påverka tidsfrister för att påkalla förhandling eller de krav på förhandling som ställs för att få väcka tala i Arbetsdomstolen. Har arbetsgараorganisationen försuttit tiden att enligt kollektivavtal eller medbestämmandelagen påkalla förhandling eller väcka talan, hindrar inte detta att arbetstagaren väcker och kan vinna framgång om talan inte är preskriberad enligt paragrafen.

### **Rättegångskostnader**

Utredningen bedömer att bestämmelsen i arbetstvistlagen uppfyller direktivets krav om att en arbetstagare (kärande) som förlorar ett mål om lönediskriminering inte ska krävas på rättegångskostnaderna om arbetstagaren hade rimliga skäl att väcka talan och om det i övrigt är lämpligt. Enligt bestämmelsen kan en domstol besluta att vardera parten ska bära sin rättegångskostnad, om den part som förlorat målet hade skälig anledning att få tvisten prövad.

### **Efterlevnadsmekanismer**

Två nya sanktionsformer föreslås i diskrimineringslagen: sanktionsavgift och skadestånd. Skadeståndet ska tillämpas på överträdelse i lagen som inte utgör diskriminering, vikt innebär att en skillnad görs mellan ersättningen i fall där en arbetsgivare brustit i till exempel sina skyldigheter avseende insyn i lönesättningen och diskrimineringsfall. Skadeståndet omfattar ekonomiskt och allmänt skadestånd. Sanktionsavgiften ska tillämpas när arbetsgivare underlåter att lämna information.

Diskrimineringsersättning och möjligheten att göra en framställan till Nämnden mot diskriminering om vite som redan finns i diskrimineringslagen bedöms kunna utgöra effektiva sanktioner i enlighet med direktivets krav.

### **Ett utökat uppdrag för Diskrimineringsombudsmannen**



DO får nya uppgifter enligt förslagen. DO utses till övervakningsorgan, ska öka medvetenheten om likalöneprincipen och rätten till insyn i lönesättningen, analysera orsakerna till löneskillnader mellan könen och utarbeta verktyg för att bedöma lönejämligheter, ta emot lönerapporteringar och offentliggöra de uppgifter som framgår av dem. Sammanställa uppgifter om hur många och vilken typ av klagomål som lämnats in till DO om lönediskrimineringsmål som anhängiggjorts vid nationella domstolar samt ansvara för att förse kommissionen med information. DO ska dessutom följa utvecklingen av och lämna förslag på åtgärder till regeringen om det finns brister i tillgängligheten av analytiska verktyg för arbetsvärdering.

DO, Jämställdhetsmyndigheten och Medlingsinstitutet ska samverka vad gäller vissa analysuppgifter och kunskapsproduktion.

### **Stadskontorets bedömning**

Stadskontoret kommenterar här utredningens förslag och lämnar förslag till yttranden utifrån sin bedömning.

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.

I den svenska modellen ansvarar arbetsmarknadens parter för reglerna avseende bland annat lönebildning. EU:s tvingande direktiv försvårar parternas arbete.

Stadens arbete med den lokala lönebildningen utgör tillsammans med övriga personalpolitiska åtgärder en viktig del i att, utifrån den ram som stadens budget utgör, uppnå uppsatta mål. Stadens årliga inriktning för lönebildning ska tillsammans med gällande kollektivavtal bidra till att vara en attraktiv arbetsgivare där lönestruktur och anställningsvillkor för stadens yrken skapar goda förutsättningar för att kunna behålla, utveckla och rekrytera engagerade medarbetare med rätt kompetens.

Med utgångspunkt i gällande kollektivavtal tillämpas individuell och differentierad lön utifrån arbetets svårighetsgrad och medarbetarens prestation kopplat till verksamhetens mål. Medarbetaren ska kunna påverka sin lön utifrån sitt arbetsresultat och löneutveckling leder till en ökad lönespridning, vilket också är i enlighet med löneavtalen. Löneskillnader ska vara sakligt motiverade och får inte vara diskriminerande.



Staden gör årligen en skriftlig lönekartläggning. Stadens befattningar är arbetsvärderade enligt AON Hewitts verktyg BAS online avseende svårighetsgrad utifrån kunnande, problemlösning, ansvar och arbetsförhållanden.

Förslaget är att kommunstyrelsen till arbetsmarknadsdepartementet lämnar de synpunkter som framgår av bilagt förslag till yttrande i ärendet.

### **Ansvariga**

Johanna Juhlin HR-direktör

Magdalena Bondeson Sektionschef

Andreas Norbrant Stadsdirektör