

Arbetsrättssektionen  
Marie Nordström

Arbetsmarknadsdepartementet

## Styrelseyttrande - Genomförande av lönetransparensdirektivet (SOU 2024:40)

### Sammanfattning

Sveriges kommuner och regioner SKR tillstyrker förslagen i betänkandet, med undantag för förslaget att låta bestämmelserna om bevisbörda och preskription omfatta lönediskriminering som har samband med samtliga diskrimineringsgrunder och inte endast lönediskriminering som har samband med kön. SKR avslår även utredningens förslag när det gäller hur preskriptionsfristen om tre år ska implementeras i Sverige, se nedan.

### Allmänna synpunkter

Utredningen har haft i uppdrag att lämna förslag om hur Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2023/970 om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete genom insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer (lönetransparensdirektivet), ska genomföras i Sverige. Utredningen ska, med utgångspunkt i den svenska arbetsmarknadsmodellen, arbetsmarknadens parter autonomi och diskrimineringslagens (2008:567) systematik, ta ställning till vad som krävs för att lönetransparensdirektivet ska genomföras i Sverige. Utredningens förslag ska så långt det är möjligt upprätthålla det svenska regelsystemet och inte innefatta andra åtgärder eller andra författningsförslag än de som är nödvändiga för att genomföra direktivet.

SKR anser att utredningens förslag i stort följer bestämmelserna i lönetransparensdirektivet i enlighet med det som anges i kommittédirektiven.

SKR anser att det är positivt att utredningen har lagt förslag som ryms inom och ligger nära befintlig lagstiftning, det vill säga diskrimineringslagens bestämmelser om lönekartläggning, i så stor utsträckning som möjligt.

## Avsnitt 11.3 (bevisbörda) och avsnitt 12.3 (preskriptionstid)

SKR avslår utredningens förslag när det gäller genomförandet av den i direktivet angivna preskriptionsfristen om tre år avseende lönediskriminering på grund av kön. SKR förordar en mer lättillämpad preskriptionsbestämmelse i enlighet med artikel 21 p. 2 i löntransparensdirektivet.

SKR konstaterar att det är främmande för arbetsrättslig tvistelösning att tillämpa reglering hämtad från preskriptionslagen i tvister om diskriminering. SKR anser att det sällan eller aldrig förekommer att arbetsgivare i den kommunala eller regionala sektorn till exempel ”utfäster betalning, erlägger ränta eller amortering eller erkänner anspråket på annat sätt” när det gäller löneanspråk på det sätt som avses i preskriptionslagen (den föreslagna bestämmelsen i 6 kap. 5 a § diskrimineringslagen, DL). Det är även oklart vilken skillnad som avses mellan ett ”krav” och en ”skriftlig erinran” om anspråket (p. 2 i den föreslagna bestämmelsen). Det saknas ledning i förarbetena till preskriptionslagen som utredningen hänvisar till (prop. 1979/80:119).

SKR förordar, som nämnts ovan, en mer lättillämpad preskriptionsbestämmelse i enlighet med artikel 21 p. 2 i löntransparensdirektivet där direktivets begrepp ”klagomål” bör kunna likställas med begreppet ”krav” i svensk lagstiftning.

SKR avslår vidare utredningens förslag att preskriptionsfristen ska omfatta samtliga diskrimineringsgrunder när det gäller lönediskriminering. SKR har förståelse för principen att det inte bör finnas någon särreglering avseende någon diskrimineringsgrund. Löntransparensdirektivet och utredningens förslag innebär dock att det kommer att finnas en särreglering avseende lönediskriminering i jämförelse med andra diskrimineringsformer, oaktat den nämnda principen. SKR anser därmed inte att det finns skäl att utsträcka den särregleringen till att omfatta fler diskrimineringsgrunder än kön. Även med beaktande av att direktivet omfattar diskriminering som grundar sig på en kombination av kön och en eller flera andra grunder, s.k. intersektionell diskriminering, är det SKR:s uppfattning att förslaget innebär en överimplementering i förhållande till direktivet som inte är önskvärd. Detta står inte heller i överensstämmelse med kommittédirektiven till utredningen, det vill säga att endast föreslå författningsförslag som är nödvändiga för att genomföra direktivet om löntransparens.

I enlighet med ovan avslår SKR också förslaget att låta bestämmelsen om bevisbörda i 6 kap. 3a § DL omfatta samtliga diskrimineringsgrunder (avsnitt 11.3 i utredningen).

## Tillämpningsproblem

Den föreslagna bestämmelsen om en lönerapport utgår ifrån begreppet *årslöneinkomst*, det vill säga totalsumman av alla former av ersättningar från arbetsgivaren som baseras på anställningsförhållandet. Bland annat ska löneskillnaden mellan kvinnor och män redovisas samt löneskillnaden avseende lönetillägg och rörliga ersättningar (den föreslagna bestämmelsen i 3 a kap. 15 § DL). Av brödtexten på sid. 145 i betänkandet framstår det som att det är totalsumman av lönetillägg och rörliga ersättningar som ska jämföras och redovisas. Av författningsförslaget i 3 a kap. 15 § p. 2 och 4 framgår dock att lönetillägg *eller* rörliga ersättningar ska redovisas. Detta framstår som motsägelsefullt.

Likaså, när det gäller implementeringen av artikel 9.1 g i direktivet framstår det som att utredningen på sid. 148 menar att den uppgift som ska lämnas baseras på summan av grundlön, lönetillägg och rörliga ersättningar. Samtidigt skriver utredningen längre ner på samma sida att arbetsgivaren ska använda den definition av lön som tillämpas i lönekartläggningen avseende tillämpningen av artikel 9.1 g. Detta framstår också som motsägelsefullt då den lön som redovisas idag när det gäller lönekartläggning, såvitt SKR förstår, utgår ifrån grundlön i form av månadslön för sig respektive lönetillägg och rörliga ersättningar för sig. I alla händelser behöver ovanstående tydliggöras i förarbetena till kommande lagstiftning så att det står klart för arbetsgivare vad som åligger dem.

När det gäller frågan om kvinnors och mäns löneutveckling i samband med föräldraledighet efterlyser SKR ett förtydligande av hur lång ledighet det ska vara fråga om för att analysskyldigheten ska inträda. SKR förordar att det är längre ledigheter som avses och inte enstaka s.k. VAB-dagar. När det gäller författningskommentaren till bestämmelsen (3 a kap. 9 § p. 4) på sid. 324 näst sista stycket saknas gruppen *lika respektive likvärdiga arbeten...*[...].

Slutligen, SKR konstaterar att direktivets, och därmed svensk lagstiftnings skyldighet, att upprätta en lönerapport innebär att en ny typ av lönestatistik som ska rapporteras till Diskrimineringsombudsmannen (och kommissionen) vilket kommer att kräva nya och/eller uppdaterade tekniska lösningar samt utökade personella resurser hos arbetsgivarna i kommunal och regional verksamhet. Den föreslagna lagstiftningen innebär även utökade krav på arbetsgivare och chefer bland annat när det gäller att informera arbetssökande om ingångslöner eller ingångslöneintervall och

anställda om lönen för kvinnor och män i lika respektive likvärdiga arbeten. Sammantaget är det en större administrativ börda som åläggs arbetsgivarna jämfört med tidigare.

Lagstiftningen kan även få en inverkan på lönebildningen inom sektorn både lokalt och centralt och kan i förlängningen också riskera att påverka löneavtalens utformning.

Sveriges Kommuner och Regioner

Anders Henriksson

Ordförande