



ENHET  
Enheten för Avtalsfrågor  
HANDLÄGGARE  
Tobias Sjöqvist

DATUM  
2024-09-30  
ERT DATUM  
Ert datum

DIARIENUMMER  
20240186  
ER REFERENS  
A2024/00792

Arbetsmarknadsdepartementet  
103 33 Stockholm

## LOs yttrande gällande Genomförande av lönetransparensdirektivet SOU 2024 nr 40

### Sammanfattning LOs ståndpunkter

- LO anser att i de fall där utredningen har valt att ”överimplementera” direktivet, det vill säga, föreslå bestämmelser som gått längre än direktivets miniminivå, så har det varit motiverat utifrån att behålla den systematik som finns i diskrimineringslagen i syfte att göra reglerna enklare att tillämpa. LO vill framhäva att en utgångspunkt för kommittédirektivet (Dir. 2023:68) var att anpassa reglerna efter diskrimineringslagens systematik. Alternativen framstår, enligt LO, som sämre.
- LO tillstyrker samtliga förslag som utredningen föreslagit med följande tillägg.
- LO anser att begreppen ingångslön och ingångslöneintervall riskerar att ge en något missvisande bild om vad som åsyftas. LO anser vidare att det finns skäl att överväga om inte lagrummet skulle förtydligas ytterligare så att inte otydligheter i direktivet överförs till svensk rätt.
- LO anser att den beskrivning av samverkansbegreppet som utredningen gjort i förhållande till lönetransparensdirektivet åtminstone i viss del skiljer sig från den samverkan som gäller för aktiva åtgärder i det att det inte tydligt framgår vem som bär det yttersta ansvaret, om parterna inte kommer överens.
- LO anser att det bör framgå tydligt vem som är ansvarig om parterna inte kommer överens.
- LO anser att Diskrimineringsombudsmannen (DO) bör ges i uppdrag att proaktivt tillhandahålla verktyg även när dessa finns tillgängliga genom andra kanaler.

POSTADRESS 105 53 Stockholm  
BESÖKSADRESS Barnhusgatan 18  
TELEFON 08-796 25 00 TELEFAX 08-24 52 28  
E-POST mailbox@lo.se HEMSIDA WWW.LO.SE  
ORGANISATIONSNUMMER 802001-9769  
BANKGIRO 368-4834 PLUSGIRO 8 50-8

Landsorganisationen i Sverige

## Bakgrund

Löntransparensdirektivet antogs i maj 2023 och ska vara genomfört senast den 7 juni 2026. Direktivet syftar till att stärka tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete. En utredning har lämnat ett betänkande om hur direktivets regler bör införlivas i svensk rätt.

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 detta främst genom alla arbetsgivare årligen ska genomföra en lönekartläggning. De förslag som utredningen föreslår går, så långt det är möjligt, också ut på att de svenska bestämmelserna om lönekartläggning anpassas så att Sverige uppfyller kraven enligt direktivet.

Utredningen föreslår att ett nytt kapitel införs i diskrimineringslagen, kapitel 3 a, och att de nuvarande paragraferna om lönekartläggning flyttas dit. I kapitlet införs också de nya bestämmelser som direktivet kräver.

Utredningen föreslår att arbetssökande ska få information om den ingångslön eller det ingångslönintervall, samt de kollektivavtalsbestämmelser, som arbetsgivaren tillämpar för den befattning som ska tillsättas. Ett förbud införs mot att arbetsgivaren frågar en arbetssökande om dennes lön från annan anställning.

Arbetsgivare ska informera arbetstagare om de bestämmelser och den praxis om löner som tillämpas hos arbetsgivaren. På begäran av en arbetstagare ska arbetsgivaren även lämna information om arbetstagarens lön samt den genomsnittliga lön, uppdelad efter kön, som tillämpas på andra arbetstagare hos arbetsgivaren som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt med arbetstagarens.

Utredningen föreslår också ett förbud mot att arbetsgivaren hindrar en arbetstagare att berätta för andra om sin lön.

Vidare föreslår utredningen att centrala arbetstagarorganisationer som tecknat kollektivavtal med en arbetsgivare som inte gjort någon lönekartläggning, ska kunna göra framställan om vite till nämnden mot diskriminering. Tidigare har denna möjlighet varit underställd Diskrimineringsombudsmannens.

Ytterligare en ny bestämmelse tillkommer i det som kallas för lönerapportering. Det innebär att arbetsgivare med minst 100 arbetstagare ska återkommande genomföra en lönerapportering med uppgifter om löneskillnader mellan kvinnor och män. Lönerapporten ska lämnas till Diskrimineringsombudsmannen som ska offentliggöra uppgifterna och

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. Om löneskillnaden överstiger 5 procent så ska dessa motiveras sakligt eller hur de kan åtgärdas.

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. Samverkan om arbetet med lönekartläggning och utformningen av kriterier begränsas till att endast gälla arbetstagarorganisationer som arbetsgivaren är bunden till av kollektivavtal.

### **LOs ståndpunkter**

LO anser att utredningen sammanfattningsvis har lämnat balanserade och välmotiverade förslag som uppfyller de krav direktivet ställer samtidigt som bestämmelserna inlemmas i den ordning och systematik som redan rått i diskrimineringslagen. LO anser generellt att arbetsrättslig lagstiftning skiljer sig från många andra rättsområden eftersom de allra flesta som ska tillämpa bestämmelserna inte är jurister. Detta innebär, enligt LO, att arbetsrättslig lagstiftning, där det är möjligt, bör vara enkel att förstå och tillämpa.

LO anser att i de fall där utredningen har valt att ”överimplementera” direktivet, det vill säga, föreslå bestämmelser som gått längre än direktivets miniminivå, så har det varit motiverat utifrån att behålla den systematik som finns i diskrimineringslagen i syfte att göra reglerna enklare att tillämpa. LO vill framhäva att en utgångspunkt för kommittédirektivet (Dir. 2023:68) var att anpassa reglerna efter diskrimineringslagens systematik. Alternativen framstår, enligt LO, som sämre.

LO tillstyrker samtliga förslag som utredningen föreslagit med följande tillägg.

### **Angående begreppen ingångslön och ingångslöneintervall**

LO anser att begreppen ingångslön och ingångslöneintervall riskerar att ge en något missvisande bild om vad som åsyftas. I dagligt tal används ingångslön både om den första lönen som en arbetstagare uppbär i yrket, och den första lönen en arbetstagare uppbär i en specifik anställning. Utredningen uppmärksammar detta och avfärdar att det skulle röra sig om ingångslönen i yrket, med mindre att den specifika rekryteringen tar sikte på att anställa någon utan föregående relevant erfarenhet. Utredningen påpekar vidare att det inte finns någon tydlig ledning i vad som avses med begreppen och att det ytterst faller på EU-domstolen att tolka begreppen.

LO anser att det går att finna vägledning i hur begreppet ska tolkas genom att se till syftet med direktivet och skälen till bestämmelsen; att ge den arbetssökande god möjlighet att genomföra en initierad löneförhandling och utjämna det kunskaps- och informationsövertag som arbetsgivaren har.

LO anser att det finns skäl att överväga om inte lagrummet skulle förtydligas ytterligare så att inte otydligheter i direktivet överförs till svensk rätt.

### Förslagen om samverkan

Enligt gällande rätt ska arbetsgivare och arbetstagare samverka om aktiva åtgärder. Av förarbetena framgår följande. Samverkan innebär normalt att arbetstagarna representeras av de fackliga organisationer som finns på arbetsplatsen. Arbetsgivare och fackliga organisationer ska arbeta gemensamt i en dialog. Saknas facklig organisation innebär det dock inte att arbetstagarna bör lämnas utanför. Arbetsgivaren får i sådana fall ta ställning till på vad sätt arbetstagarna lämpligast kan beredas möjlighet till samverkan. Det är dock alltid arbetsgivaren som har det yttersta ansvaret för att lagen följs. De påtryckningsmedel som arbetstagarföreträdare kan tillgripa om de inte är överens med arbetsgivaren om omfattningen och formen för samverkan är att begära förhandling enligt medbestämmandelagen (eller förhandlingsordningen i förekommande fall), samt möjligheten att göra en framställning om vitesföreläggande enligt 4 kap. 5 § diskrimineringslagen.

I lönetransparensdirektivet finns två bestämmelser som talar om att arbetsgivaren och arbetstagarföreträdarna ska komma överens, dels om objektiva könsneutrala kriterier som används för att bedöma arbetets värde, dels att gemensamt fastställa objektiva könsneutrala kriterier som motiverar förekommande löneskillnader.

LO anser att den beskrivning av samverkansbegreppet som utredningen gjort i förhållande till lönetransparensdirektivet åtminstone i viss del skiljer sig från den samverkan som gäller för aktiva åtgärder i det att det inte tydligt framgår vem som bär yttersta ansvaret, om parterna inte kommer överens.

LO anser att det bör framgå tydligt vem som är ansvarig om parterna inte kommer överens.

### Arbetstagarorganisationers subsidiära rätt tas bort

Utredningen föreslår att arbetstagarorganisationernas subsidiära rätt att gå till Nämnden mot diskriminering tas bort. I dag finns en subsidiär rätt för centrala arbetstagarorganisationer att föra talan om vitesföreläggande i nämnden. Det innebär att centrala arbetstagarorganisationer på egen hand kan gå till nämnden för att få en prövning i situationer där DO avstår från att göra en framställan.

I de få fall som varit aktuella hos Nämnden mot diskriminering sedan 2009 har DO valt att avstå från att göra en framställan till nämnden för att arbetstagarorganisationen på egen hand ska kunna vända sig dit. Detta förslag ligger i linje med de förslag som utredningen SOU 2020:79 lämnade. LO tillstyrker förslaget.

#### DO ska följa utvecklingen avseende analytiska verktyg

Utredningen har gett DO i uppdrag att följa utvecklingen angående tillgång till analytiska verktyg till stöd vid bedömningen av arbetets värde. Om DO anser att det inte finns verktyg att tillgå eller om dessa för dyra eller undermåliga ska DO lämna förslag på åtgärder. LO anser att det vore bättre att ge DO i uppdrag att själva upphandla och tillhandahålla ett verktyg till stöd vid bedömning av arbetets värde.

LO anser att bedömningen av arbetets värde är ett av de allra viktigaste momenten i lönekartläggningen och om det av någon anledning inte skulle finnas ändamålsenliga verktyg till stöd i detta arbete, så finns det risk att avsaknaden inte upptäcks i tid, att handläggningen och eventuell upphandling skulle dröja. Detta kan i praktiken innebära att det skulle kunna uppstå en situation där inga ändamålsenliga verktyg finns att tillgå under en period av flera år, vilket skulle allvarligt motverka målet med direktivet.

LO anser därför att DO bör ges i uppdrag att proaktivt tillhandahålla verktyg även när dessa finns tillgängliga genom andra kanaler.

Med vänlig hälsning  
Landsorganisationen i Sverige

Johan Lindholm

Tobias Sjöqvist  
Handläggare