

2021-04-08

Diarienummer: Ä 2021-2438

Arbetsmarknadsdepartementet

## Remissvar EU direktiv om åtgärder för transparens i lönesättning

Tillväxtverket arbetar för att stärka företagens konkurrenskraft. Det gör myndigheten genom att skapa bättre förutsättningar för företagande och attraktiva regionala miljöer där företag utvecklas. Tillväxtverket har även ett särskilt uppdrag att förenkla för företag. I detta finns målsättningen att företagets kostnader till följd av regler och myndighetskontakter ska minska och att regler ska vara lätta att förstå och följa. Remissvaret är skrivet utifrån ovanstående utgångspunkter.

### Sammanfattning

Tillväxtverket gör bedömningen att av de optioner som redovisas i direktivet torde option 2D kunna ha potential att bidra till direktivets slutmål om jämlikare löner, samtidigt som de totala kostnadsökningarna i enlighet med utredarens konsekvensanalys blir måttliga. Innan införande, och i bästa fall redan när direktivet är i ett förslagsstadium, vore det dock önskvärt att konsekvenserna av direktivet undersöks närmare från ett svenskt perspektiv, framför allt avseende om förslaget verkligen resulterar i de för direktivet önskvärda effekterna. Det bör även noteras att option 2D för Sveriges del endast omfattar drygt 1000 företag och en minoritet av de anställda i näringslivet. Företag med färre än 250 anställda utgör endast 0,1 procent av alla företag i Sverige och står för 35 procent av antalet anställda.

Om företag åläggs att göra sammanställningar och gruppera sina medarbetare efter lika arbete, bedömer Tillväxtverket att det bör förtydligas vad som är jobb av lika värde inom det privata näringslivet. Det skulle underlätta för företagen.

För att undvika opåkallad uppgiftslämnarbyråeri bör befintliga statistikällor rörande lönenivåer användas i så stor utsträckning som möjligt. Alternativt att man söker skapa mycket enkla och i möjligaste mån automatiska rapporteringssystem för företagen. Detta mot bakgrund av att ett av fyra företag i Sverige idag upplever lagar och myndighetsregler som ett stort tillväxthinder.<sup>1</sup>

Det finns en risk att de övriga optionerna medför allt för stora kostnader och ökad regelbyråeri för företagen. Utan en grundligare analys av effekterna är det även svårt att veta hur den svenska modellen för arbetsmarknaden påverkas av förslaget. Det bör göras en grundligare analys av hur svenska företag påverkas av direktivet, och speciellt små företag som omfattas av vissa förslag.

---

<sup>1</sup> Statistiken kommer från Tillväxtverkets enkätundersökning *Företagens villkor och verklighet* som genomfördes under 2020.

Det bör även hållas öppet för att det kan finnas andra åtgärder än de som tas upp i direktivet som på ett mer effektivt sätt uppnår syftet om jämställda löner.

## Option 1 i direktivet

Enligt utredaren syftar option 1 till att skapa transparens på individnivå och att stärka individens förhandlingsposition genom tillgång till mer löneinformation.

Tillväxtverket ser en risk i att **option 1A** och **option 1B** inte tar tillräcklig hänsyn till den ökade regelbördan och kostnaden för småföretag. Även om det bara sker någon enstaka gång kan det för ett litet företag bli mycket tidskrävande att kategorisera in arbetarna i homogena grupper. Det är inte heller tydligt hur små företag ska göra när det inte finns någon som arbetar med liknande arbetsuppgifter, vilket ytterligare gör reglerna krångligare att följa. Om någon av optionerna skulle antas kan det bli nödvändigt att utveckla Befattningsklassificering för statistik (BESTA). Det privata näringslivet skulle kunna behöva inkluderas så att olika företag enkelt kan dela in sina arbetare på ett konsistent sätt utifrån arbete av lika värde.

## Option 2 i direktivet

Option 2 syftar till att öka transparensen i lönestrukturen på företagsnivå för att förbättra den strukturella undervärderingen av kvinnors löner.

Tillväxtverket anser att **option 2A, 2B** och **2C** riskerar att medföra allt för stora regelbördor och kostnader för enskilda företag. Förutom att det är dyrt och tidskrävande är det också väldigt svårt att dela in arbetstagare efter lika arbete. Dessutom kan det, särskilt med alternativet med certifieringskrav, innebära att det statliga regelverket skapar en marknad för konsulter och civilrättsliga förhållanden som varken främjar en effektiv resursallokering i ekonomin eller reell tillväxt. Vid eventuellt genomförande bör möjligheten för redan jämlika företag att undantas från årliga rapporter undersökas närmare.

Tillväxtverket bedömer att **Option 2D** har potential till att utjämna könslöneskillnader i större företag samtidigt som kostnadsökningen kan antas bli hanterbar enligt utredarens konsekvensanalys. Dock bör option 2D undersökas närmare i den svenska kontexten innan den genomförs. Till exempel avskaffades så sent som 2017 en lag som krävde att företag med 10 eller fler anställda skulle ha en jämställdhetsplan. Liksom i andra alternativ finns det inget undantag för företag som kontinuerligt rapporterar lika löner, vilket kan undersökas närmare innan direktivet fastslås. I Sverige regleras redan lönerna genom kollektivavtal och vi har en diskrimineringslag för att motverka löneskillnader vilket torde åstadkomma ungefär samma sak som förslaget i option 2D.

## Option 3 i direktivet

Tillväxtverket håller med utredaren att åtgärden kan antas ha en moderat effekt på jämställdheten, dock beroende på vilket sätt och i vilken omfattning den genomförs. Samtidigt skulle denna option rimligen vara den minst ingripande och minst kostsamma utifrån ett direkt företagsperspektiv.

Beslut i detta ärende har fattats av avdelningschef Anna Johansson.  
Tor Desax har varit föredragande. I handläggningen har också Katarina Garinder Eklöw,  
Olle Grünwald och analyschef Kristian Seth deltagit.

Namn Beslutande

Tor Desax