

## Nya EU-regler för att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män

*"Påverkar de nya EU- reglerna arbetsgivarens möjligheter att bestämma lönen för sina anställda?"*

*Får man fråga vad arbetssökande tidigare haft i lön? I vilket skede har arbetssökande rätt att få veta den planerade lönenivån för jobbet?*

*Bland annat dessa frågor får du svar på i denna artikel.*

*Ta del av hela artikeln på följande sidor.*

Heidi Furu, partner  
[Heidi.furu@dkco-law.com](mailto:Heidi.furu@dkco-law.com)

Heidi har bred kunskap i affärsrätt och biträder såväl företag som offentliga samfund. Heidis specialkunskap är arbetsrätt och bolagsrätt, men hon biträder också klienter vid tvister och processer samt vid förvaltningsrättsliga frågor. Heidi är även en väl anlitad och omtyckt föreläsare inom arbets- och bolagsrätt.



## Bakgrund

Rätten till lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete har under en lång tid varit en central princip i Europa. Den återfinns i artikel 157 i Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt och befrämjas genom direktiv 2006/54/EG om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet. Det har ändå visat sig vara svårt att säkerställa att principen implementeras och efterlevs i praktiken. Då löneuppgifter inte alltid är transparenta går lönediskriminering ofta obemärkt förbi. Detta leder till svårigheter att påvisa lönediskriminering.

Inom EU tjänar kvinnor i genomsnitt 13 % mindre än män för lika arbete. Lönegapet har varit så gott som oförändrat under de senaste årtiondena. Detta beror främst på lönediskriminering, som anses öka såväl risken för fattigdom för kvinnor som pensionsklyftan mellan kvinnor och män. För att bekämpa lönediskriminering och utjämna löneskillnaderna mellan könen har EU utfärdat ett nytt direktiv om insyn i lönesättning.

## Vad innebär det nya direktivet för arbetsgivare?

Det nya direktivet gäller inom både den offentliga och den privata sektorn. Den största förändringen för arbetsgivare är en skyldighet att rapportera till nationella myndigheter om vilken lön dels kvinnliga arbetstagare, dels manliga arbetstagare har. Om löneskillnaden mellan könen överstiger 5 % måste arbetsgivaren vidta åtgärder. Det är också värt att notera att direktivet innehåller regler om ersättning till personer som utsatts för lönediskriminering och om sanktioner, t.ex. böter, för arbetsgivare som bryter mot reglerna. Nationella myndigheter kan även vid behov förelägga vite för att säkerställa att direktivet efterföljs. I direktivet specificeras inte vilka de nationella behöriga myndigheterna är.

Arbetsgivare har även enligt det nya direktivet en skyldighet att informera arbetssökande om ingångslönen eller löneskalan för jobbet, antingen i platsannonsen eller senast före intervjun. Således kommer det inte längre att vara möjligt för arbetsgivare att vänta med att informera nyanställda om lönen tills anställningsavtalet är undertecknat. Arbetsgivare måste också se till att arbetsplatsannonser och tjänstebeteckningar är könsneutrala.

Detta innebär att alla arbetsgivare, oavsett storlek, kommer att behöva se över sina rekryteringsrutiner och klargöra lönenivåerna för de nya tjänsterna redan innan anställningsförloppet inleds. Däremot innebär direktivet inte någon inskränkning i arbetsgivarnas frihet att välja den som är mest lämplig för arbetet. Arbetsgivarna har fortfarande också rätt att bestämma lönenivån, så länge som lönesättningen inte är diskriminerande. I direktivets ingress betonas att insyn i lönesättning gör det möjligt för tilltänkta arbetstagare att fatta ett välinformerat beslut om den förväntade lönen utan att det begränsar parternas förhandlingspositioner eller möjligheter att förhandla om löner även utanför de angivna löneintervallen.

En annan viktig förändring är att det inte längre är tillåtet att fråga arbetssökanden om deras tidigare löner. Arbetsgivare ska därtill informera sina anställda om den genomsnittliga lönenivån, uppdelad efter kön, för andra arbetstagare som utför lika eller likvärdigt arbete, om de anställda ber om det. Arbetsgivaren är också skyldig att informera om de kriterier som används för att fastställa lön och karriärutveckling. Kriterierna måste naturligtvis vara objektiva och könsneutrala.




## Rapporteringskyldighet

Den ovannämnda skyldigheten att till nationella myndigheter rapportera om löneskillnader mellan könen gäller inledningsvis bara för arbetsgivare med minst 150 anställda. Arbetsgivare med 150–249 anställda ska tillhandahålla informationen vart tredje år, medan större organisationer, d.v.s. arbetsgivare med minst 250 arbetstagare, ska rapportera årligen.

TVAR  
T

Två år efter att tidsfristen för direktivets införlivande har löpt ut utvidgas rapporteringskyldigheten till att gälla arbetsgivare med minst 100 anställda. Efter detta ska alltså alla arbetsgivare med 100–249 anställda vart tredje år rapportera om löneskillnader mellan könen. Medlemsstaterna tillåts även att genom nationell rätt utvidga skyldigheten att gälla arbetsgivare med färre än 100 anställda. Om arbetsgivarens rapport visar att löneskillnaden mellan könen är större än 5 % och om arbetsgivaren inte kan motivera detta med objektiva och könsneutrala kriterier, måste arbetsgivaren genomföra en gemensam lönebedömning tillsammans med arbetstagarnas företrädare.

Enligt direktivet får arbetsgivare publicera rapporten på sina webbsidor eller inkludera informationen i sin årsredovisning. Rapporten ska innehålla löneskillnader mellan könen, löneskillnader mellan könen med avseende på lönetillägg eller rörliga ersättningar, medianlöneskillnader mellan könen, medianlöneskillnader mellan könen med avseende på lönetillägg eller rörliga ersättningar, andelen kvinnliga respektive manliga arbetstagare som får lönetillägg eller rörliga ersättningar, andelen kvinnliga respektive manliga arbetstagare i varje lönekvartil samt löneskillnader mellan könen i varje arbetstagarkategori, fördelat på ordinarie grundlön och lönetillägg eller rörliga ersättningar.





## Rätt till rättslig prövning

Värt att notera är att anställda som har utsatts för lönediskriminering kan ha rätt till ersättning, inklusive full kompensation för obetald lön och obetalda bonusar eller naturaförmåner. Här gäller en omvänd bevisbörda. Det är arbetsgivarna som ska bevisa att de inte har brutit mot direktivet om lönetransparens. Förutom de ovannämnda skyldigheterna för arbetsgivare tar direktivet också hänsyn till behoven hos arbetstagare med funktionsnedsättning. Den information som delas med arbetstagare eller arbetssökande ska vara i ett format som är tillgängligt för personer med funktionsnedsättning och som beaktar deras särskilda behov.

## När träder förändringarna i kraft?

Direktivet trädde officiellt i kraft 6.6.2023 och Finland förväntas implementera direktivet senast på våren 2026. Direktivets innehåll kommer dock sannolikt att vara en del av den nationella lagstiftningen redan tidigare än så. Arbetsgivare bör således redan nu förbereda sig på de kommande ändringarna i lagstiftningen.

För mera information, kontakta: [heidi.furu@dkco-law.com](mailto:heidi.furu@dkco-law.com)

# DKCO

DKCO är specialiserad på avancerad affärsjuridik och har spetskompetens i bolags- och finansrättsliga frågor, kommersiella avtal, arbetsgivarjuridik och offentlig upphandling. Vi betjänar såväl företag, företagare som offentliga institutioner.



Vi skapar förutsättningar för framgång genom att jobba nära våra klienter, skapa ett personligt engagemang och tillsammans ta fram nya modiga lösningar.

[Läs mer på dkco-law.com](https://dkco-law.com)

# DKCO