

A photograph of two people shaking hands over a desk. The person on the left is wearing a blue and white striped shirt, and the person on the right is wearing a blue and white checkered shirt. The desk in the foreground has a white smartphone, a wooden ruler, a blue calculator, a pair of black-rimmed glasses, and some papers. In the background, there is a white hard hat and a bulletin board with several white sticky notes. The lighting is bright and natural, suggesting an office or workshop environment.

Lönetransparensdirektivet

Linda Thomasson, Industriarbetsgivarna

Christer Sjödin, IKEM

Gustaf Björnberg, IKEM

Lönetransparensdirektivet

Syftet är att stärka principen om lika lön för kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete och bekämpa diskriminering på grund av kön genom

- Ökad lönetransparens och insyn i lönesättningen/lönestrukturen
- Förstärkta möjligheter för den enskilda vid domstolsprövning av likalöneprincipen
- Avskräckande påföljder (skadestånd och sanktioner)
- Genomföra enhetliga definitioner – exempelvis avseende ”lön”
- Tydliggöra EU-domstolens praxis



Nyheter i Diskrimineringslagen

- Information till arbetssökande
- Information till arbetstagare
- Utökad lönekartläggning
- Lönerapportering
- Samverkan
- Sanktioner/processuella regler

Informationsplikt till arbetssökande 3 a kap. 1 § DiskrL

Föreslagen bestämmelse i diskrimineringslagen

- 1 § Arbetsgivaren ska lämna information till en arbetssökande om ingångslön eller ingångslöneintervall för den befattning som ska tillsättas. Information ska även lämnas om tillämpliga kollektivavtalsbestämmelser.

Informationen enligt första stycket ska lämnas i sådan tid att en informerad löneförhandling kan ske.

Informationsplikt till arbetssökande 3 a kap. 1 § DiskrL

- "Ingångslön / ingångslöneintervall = lägstlön" Nej
- "Arbetsgivare måste lämna information om ingångslön/ingångslöneintervall i annonsen" Nej
- "Information om ingångslön/ingångslöneintervall ska lämnas skriftligen" Nej, men...
- "Information om ingångslön/ingångslöneintervall ska lämnas innan en löneförhandling inleds." Ja

Frågeförbudet 3 a kap. 2 § DiskrL

Föreslagen bestämmelse i diskrimineringslagen:

- 2 § Arbetsgivaren får inte fråga den som hos arbetsgivaren söker arbete om dennes lön från en anställning hos en annan arbetsgivare.

Frågeförbudet 3 a kap. 2 § DiskrL

- "Arbetsgivaren är förbjuden att fråga en arbetssökande om dennes löneanspråk" Nej
- "En arbetssökande är förbjuden att självmant uppge vad denne har för lön" Nej
- "Arbetsgivaren är förbjuden att fråga en arbetssökande om dennes lönehistorik" Ja

Information till arbetstagare om ”bestämmelser och praxis om löner” 3 a kap. 3 § DiskrL

Föreslagen bestämmelse i diskrimineringslagen:

3 § Arbetsgivaren ska informera arbetstagarna om bestämmelser och praxis om löner som tillämpas hos arbetsgivaren. Informationen får lämnas genom att den görs allmänt tillgänglig på arbetsplatsen.

Information till arbetstagare om ”bestämmelser och praxis om löner” 3 a kap. 3 § DiskrL

- ”Uttrycket *bestämmelser och praxis om löner* har samma innebörd som i reglerna om aktiva åtgärder och om lönekartläggning” Ja
- ”Arbetstagare har rätt till information om sin framtida löneutveckling” Nej
- ”Information om vilka kriterier som gäller för löneutveckling ska lämnas till respektive arbetstagare” Nej

Information om till arbetstagare om genomsnittlig lön 3 a kap. 4 § DiskrL

Föreslagen bestämmelse i diskrimineringslagen:

- 4 § Arbetsgivaren ska på begäran av en arbetstagare lämna skriftlig 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.

Information om till arbetstagare om genomsnittlig lön 3 a kap. 4 § DiskrL

- "Genomsnittslönen ska anges som månadslön/timlön, fördelat på män respektive kvinnor" Ja
- "Arbetsgivaren är skyldig att informera om genomsnittliga lönenivåer för alla arbeten som förekommer i verksamheten" Nej
- "Arbetsgivaren är skyldig att *årligen* informera alla arbetstagare om lönenivåer för övriga arbetstagare som utför **likvärdigt arbete**" Nej
- "Skyldigheten gäller endast om gruppen innehåller minst tio löneuppgifter" Nej

Vad menas med "likvärdigt arbete"?

- Tidigare: 3 kap. Aktiva åtgärder: Arbetsgivarens arbete med lönekartläggning
- Nu: 3 a kap. Insyn i lönesättningen och lönekartläggning
- 10 § Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer och dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer ska göras med beaktande av kriterier som kunskap och färdigheter samt ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas.

Arbetsgivare får villkora utlämnande av information om genomsnittlig lön

- Arbetsgivaren kan villkora ett utlämnande av informationen med att arbetstagaren inte använder informationen om genomsnittlig lön i andra syften än att utöva sin rätt till lika lön
- Om arbetstagaren inte accepterar villkoret behöver arbetsgivaren inte lämna ut informationen

Arbetsgivarens arbete med lönekartläggning

Befintlig 3 kap. 8 § DiskrL

I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera

1. bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och
2. löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Föreslagen 3 a kap. 8 § DiskrL

I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera

- 1. bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och*
- 2. löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.*

Nyhet: Analys avseende löneutveckling i samband med föräldraledighet m.m.

Befintlig 3 kap 9 § DiskrL

Arbetsgivaren ska analysera om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Analysen ska särskilt avse skillnader mellan

1. kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika,
2. en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat, och
3. en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat men ger högre lön trots att kraven i arbetet bedömts vara lägre.

Föreslagen 3 a kap 9 § DiskrL

Arbetsgivaren ska analysera om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Analysen ska särskilt avse skillnader mellan

1. kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika,
2. en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat,
3. en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat men ger högre lön trots att kraven i arbetet bedömts vara lägre, och
4. kvinnors och mäns löneutveckling i samband med sådan ledighet som regleras i föräldraledighetslagen (1995:584), lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård och lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl, och löneutvecklingen för arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt och som inte tagit ut motsvarande ledighet.

Analys av löneutveckling för föräldralediga m.m.

Tvåstegsförfarande:

1. Löneutvecklingen för kvinnliga resp. manliga arbetstagare som utför "lika eller likvärdigt arbete" och *som har tagit ut ledighet jämförs med löneutveckling för arbetstagare inom samma kategori men som inte tagit ut ledighet.*
2. Därefter jämförs löneutvecklingen för kvinnor som tagit ut ledighet med löneutvecklingen för män som tagit ut ledighet.

Förutsättningar:

1. Det har skett en löneutveckling inom gruppen "lika eller likvärdigt arbete" sedan den senaste lönekartläggningen.
2. En eller flera arbetstagare har tagit ut ledighet sedan den senaste lönekartläggningen.

Lönerapport till Diskrimineringsombudsmannen

Arbetsgivare:

0-99 anställda (frivilligt)

100-249 anställda, var tredje år

250+ anställda, varje år

Rapportering sker första gången:

150+ anställda - 7 juni 2027

100-149 anställda - 7 juni 2031

Lönerapportens innehåll 3 a kap 15 § DiskrL

- a) löneskillnader mellan könen
- b) löneskillnader mellan könen med avseende på lönetillägg eller rörliga ersättningar
- c) medianlöneskillnader mellan könen
- d) medianlöneskillnaden mellan könen avseende på lönetillägg och rörliga ersättningar
- e) andelen kvinnliga respektive manliga arbetstagare som får lönetillägg eller rörliga ersättningar
- f) andelen kvinnliga respektive manliga arbetstagare i varje lönekvartil
- g) löneskillnader mellan könen i varje arbetstagarkategori fördelat på ordinarie grundlön samt lönetillägg eller rörliga ersättningar (*ej offentligt hos DO*)

”5-procentsregeln” 3 a kap. 16 och 17 §§ DiskrL

Om det i lönerapporten framkommer att det finns löneskillnad på **5 procent eller mer** mellan män och kvinnor som utför lika eller likvärdigt arbete ska arbetsgivaren redogöra för:

- hur löneskillnaderna kan motiveras med sakliga och könsneutrala kriterier, *eller*
 - hur skillnaderna ska åtgärdas
- Motivering/åtgärd ska tas fram i samverkan med facket
 - Om inte motivering/åtgärd skett inom sex månader ska den senaste upprättade lönekartläggningen skickas till DO

Samverkan

- Samverkan med kollektiavtalsbärande fack
 - Lönerapport
 - Lönekartläggning
 - Utformning av kriterier för arbetsvärdering
 - Lönekriterier
 - Motivering och/eller redogörelse om 5 % skillnad för lika/likvärdigt arbete
- Samverkan med annat fack
 - Lönekartläggning om
 1. Arbetsgivaren inte är bunden av kollektivavtal och om
 2. Fack som har medlem på arbetsplatsen begär samverkan

Sanktioner

- Vid brott mot enskildas rätt till insyn i lönesättningen, informations- och samverkansbestämmelser eller frågeförbundet:
 - Skadestånd
- Om t.ex. lönerapport inte ges till DO:
 - Sanktionsavgift
- Övriga rättsmedel:
 - Föreläggande och vite

Lönediskriminering?

- Arbetstagare, fack eller DO kan driva mål i TR/AD
- Diskrimineringsersättning

Nya processuella regler

- Bevisbördan för arbetstagare underlättas ytterligare
- Förlängd preskriptionsfrist vid lönediskriminering, 3 års preskription från arbetstagarens kännedom
- Fastställa diskriminering i domstol

Skydd för personuppgifter?

”genomsnittlig lön”

Ur direktivets preambel:

(44) Behandling och offentliggörande av information enligt detta direktiv bör ske i enlighet med Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679. Särskilda säkerhetsbestämmelser bör antas för att förhindra direkt eller indirekt utlämnande av information om en identifierbar arbetstagare. Arbetstagare bör inte hindras från att frivilligt uppge sin lön med avseende på efterlevnaden av likalöneprincipen.

Svenskt Näringsliv har i sitt remissvar påtalat vikten av att bestämmelser införs som möjliggör skydd för utlämnande av information om en identifierbar arbetstagare.

Tack!

Arbetsgivarjouren IKEM

010-455 38 80

jouren@ikem.se

Rådgivningen Industriarbetsgivarna

08-762 67 70

rad@industriarbetsgivarna.se

