

EU Pay Transparency Directive

Lika lön för lika eller likvärdigt arbete



Nya EU Pay Transparency Directive ställer hårdare krav på företagens lönepolicies:

Hur jämställd är du som arbetsgivare egentligen?

Lika lön mellan könen är en grundläggande princip för rättvisa, jämlikhet och ekonomisk utveckling. Studier visar att företag som främjar jämställdhet och lika lön presterar bättre ekonomiskt. Men tyvärr ser verkligheten helt annorlunda ut, med markanta löneskillnader till kvinnors nackdel. Inom EU vill man nu minska och helst eliminera löneskillnaderna. Som ett steg i detta viktiga arbete införs nu EU Pay Transparency Directive, som rör lönetransparens, samt principen om lika lön för lika eller likvärdigt arbete och insyn i lönesättningen.

Här får du en sammanfattning av de centrala delarna av direktivet och vi hoppas att du får en tydlig bild kring hur du som arbetsgivare framgent behöver arbeta med och säkerställa att ni har en jämställd lönesättning.

Vi ser i globala undersökningar att jämställd lönesättning är en förväntan av dagens arbetstagare och därmed blir detta en allt viktigare parameter för att kunna attrahera och behålla talanger. Arbetet kring jämställd lönesättning bör därför redan nu vara en viktig del av det totala medarbetarerbjudandet ni ger era arbetstagare.

Vi kan hjälpa dig genom hela processen, från analys av befintliga lönedata till identifiering av löneskillnader och risker samt genomförande av åtgärder och implementering av nya rutiner.

Bakgrund till EU-direktivet

- › Jämställdhet är ett av EU:s grundläggande värden
- › Jämställdhet mellan kvinnor och män ska säkerställas kring anställning, arbete och lön
- › Utvärdering från 2020 visar att könsdiskriminering bl.a. beror på bristande insyn i lönesättningen
- › Löneskillnaderna mellan könen inom EU uppgick 2020 i genomsnitt till 13 procent
- › Likalöneprincipen bör förbättras genom att direkt och indirekt lönediskriminering undanröjs. Olika lön kan dock vara berättigat utifrån *objektiva, könsneutrala och opartiska kriterier* (prestation och kompetens)
- › Bristen på insyn i löneintervall för en viss tjänst begränsar arbetssökandes förhandlingsposition

Tidslinje



Omfattning

- › Direktivet är tillämpligt för arbetsgivare i både offentlig och privat sektor inom hela EU
- › Faktisk löneskillnad är även en rapporteringspunkt enligt CSRD
- › Begreppet lön omfattar grundlön, lönetillägg och rörliga lönedelar
- › Arbetsgivare är skyldiga att tillhandahålla och rapportera lönedata samt de åtgärder som vidtagits med anledning av regelverket
- › Arbetsgivare har en retroaktiv ekonomisk skyldighet gentemot missgynnade arbetstagare
- › Inget tak i ekonomisk storlek eller tidsgräns på ersättnings-skyldigheten för arbetsgivaren

Transparens

Arbetssökandes insyn i lönesättning före anställning

- › Offentlig information inför löneförhandling (ex. platsannonser)
 - Ingångslön eller ingångslöneintervall för tjänsten
 - Kriter för lönesättning och löneutveckling, vilka ska vara objektiva och könsneutrala
 - Relevanta bestämmelser i kollektivavtal (om tillämpligt)
- › Frågor om lönehistorik får inte ställas till arbetssökande
- › Arbetsgivaren ska säkerställa att platsannonser och tjänstebeteckningar är könsneutrala

Insyn i lönesättnings- och löneutvecklingspolicy för medarbetare

- › Kriter för löneutveckling och lönesättning ska finnas lättillgängligt för samtliga medarbetare
- › Förhållandet mellan kriterierna och hur de värderas vid lönesättning ska också vara tillgängligt

Rätt och tillgång till information

- › Arbetstagare har rätt till skriftlig information om sin egen lönenivå i relation till den genomsnittliga lönenivån inom sitt arbetstagarkategori. Den genomsnittliga lönenivån ska vara uppdelad på kön och arbetstagarkategorier som utför lika eller likvärdigt arbete
 - Arbetsgivaren ska årligen informera om rätten att få ut informationen
 - Informationen ska tillhandahållas inom 2 månader
- › Formatet för informationen ska vara tillgängligt för samtliga, även arbetstagare med särskilda behov

Rapportering

Rapportering om löneskillnader

- › Information som ska lämnas om organisationen
 - a. Löneskillnader mellan könen
 - b. Löneskillnader mellan könen med avseende på lönetillägg eller rörliga ersättningar
 - c. Medianlöneskillnader mellan könen
 - d. Medianlöneskillnader mellan könen med avseende på lönetillägg eller 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
- › Ledningen ska bekräfta att informationen är korrekt
- › Informationen ska meddelas den myndighet som utses att sammanställa och offentliggöra uppgifterna
- › Arbetsgivaren får offentliggöra informationen på egen webbplats
- › Arbetstagare, arbetstagarföreträdare, arbetsinspektioner och jämställdhetsorgan ska ha rätt att begära att arbetsgivare lämnar ytterligare förtydliganden och uppgifter eller förklaringar avseende eventuella löneskillnader mellan könen

*) var och en av fyra lika stora grupper av arbetstagare, i vilka arbetstagarna har delats upp i enlighet med sin lönenivå, från den lägsta till den högsta.

Tidpunkt för rapportering

- › 7 juni 2027 - arbetsgivare med minst 250 arbetstagare - ska rapportera årsvis
- › 7 juni 2027 - arbetsgivare med 150–249 arbetstagare - ska rapportera vart tredje år
- › 7 juni 2031 - arbetsgivare med 100–149 arbetstagare - ska rapportera vart tredje år



Skyldigheter

Årlig löneanalys

Arbetsgivare ska årligen göra en löneanalys för att sammanställa rapporteringen. I det fall den årliga löneanalysen påvisar att samtliga nedan kriterier är arbetsgivaren även skyldig att genomföra en gemensam lönebedömning.

- a. Löneskillnad mellan könen om **minst 5 %** i någon arbetstagar-kategori
- b. Arbetsgivaren **inte kan motivera löneskillnaden** med objektiva och könsneutrala grunder
- c. Den ogrundade löneskillnaden är **inte avhjälpt** inom sex månader från dagen för lönerapportering

Gemensam lönebedömning

Den gemensamma lönebedömningen ska utföras för att **identifiera, åtgärda och förhindra löneskillnader** mellan kvinnliga och manliga arbetstagare som inte är motiverade på grundval av **objektiva, könsneutrala kriterier** och ska omfatta följande:

- › analys av **andelen** kvinnliga respektive manliga arbetstagare i varje arbetstagar-kategori
- › upplysningar om kvinnliga och manliga arbetstagares **genomsnittliga lönenivåer samt lönetillägg eller rörliga ersättningar** för varje arbetstagar-kategori
- › alla skillnader i **genomsnittlig lönenivå** för kvinnliga respektive manliga arbetstagare i varje arbetstagar-kategori
- › **skälen** till dessa skillnader i genomsnittlig lönenivå som gemensamt fastställts av arbetstagarföreträdarna och arbetsgivaren
- › **åtgärder för att avhjälpa löneskillnader**, om de inte är motiverade på grund av objektiva, könsneutrala kriterier
- › en **utvärdering** av effektiviteten av åtgärder från tidigare gemensamma lönebedömningar



Påföljder om kraven inte efterlevs

Kompensation (full retroaktiv återvinning)

Arbetstagaren som missgynnats ska ersättas för förlust och skada som lidits på grund av lönediskriminering. Så som:

- › Utebliven lön
- › Lönebaserade bonusar och/eller förmåner
- › Lönebaserade pensionspremier
- › Kompensation för förlorade möjligheter
- › Ersättning för ideell skada och diskriminering
- › Dröjsmålsränta på fastställd ersättning

Ersättningen får ej begränsas av en i förväg fastställd övre gräns i belopp eller retroaktiv period. Preskriptionstid ska vara minst 3 år från det att arbetstagaren får kännedom om lönediskriminering.

Bevisbörda

- › Det är arbetstagaren eller representant för arbetstagaren som åberopar att det förekommit en lönediskriminering för arbetstagaren
- › Bevisbördan ligger sedan på arbetsgivaren för att påvisa att det inte skett en direkt eller indirekt lönediskriminering

Sanktioner

- › Domstol eller myndighet kan genom föreläggande kräva att arbetsgivaren vidtar åtgärder för att eliminera strukturella och/eller organisatoriska förändringar för att möta direktivet. Exempelvis;
- › Översyn av lönesättningspolicy
 - Upprätta handlingsplan
 - Information för att öka arbetstagarnas medvetenhet om rätten till lika lön
 - Obligatorisk fortbildning för personalansvariga
- › Domstol eller myndighet att också vid upprepade lönediskriminering utdöma vite för att säkerställa regelbundenhet. Sanktioner kan införas i form av straffavgifter som kan baseras på arbetsgivarens bruttoårsomsättning eller arbetsgivarens totala lönekostnader, förbud att delta i offentliga upphandlingar
- › I samband med offentlig upphandling får krav ställas på att likalöneprincipen efterlevs. Om det under pågående kontrakt inom offentlig upphandling framkommer att likalöneprincipen inte efterlevs ska det finnas möjlighet till uppsägning och/eller sanktioner. Det ska också finnas möjlighet att utesluta arbetsgivare som inte lever upp till likalöneprincipen från offentlig upphandling

Tre steg mot en mer jämställd arbetsplats



1 Analysera

För att kunna bemöta de kommande kraven bör arbetsgivare analysera sin nuvarande lönedata och identifiera eventuella oacceptabla löneskillnader. I detta steg bör en förståelse skapas avseende verksamhetens organisations- och kompensationsstruktur, datakvalitet samt parametrarna som idag används i lönesättande syfte.

2 Identifiera

Utifrån de fastslagna löneskillnaderna identifieras då åtgärder som behöver vidtas, dels ur ett rent ekonomiskt perspektiv men också utifrån en processperspektiv.

3 Genomföra

Det är viktigt att interna processer och policys uppnår kriterierna om objektivitet och könsneutralitet och att det sker en omställning i verksamheten för att möta kraven i regelverket, både idag men även för framtiden.

Vill du veta mer?



Johanna Glimmerbeck

Director
Employment Tax
johanna.glimmerbeck@pwc.com
+46 723 53 02 92



Hanna Johansson

Manager
Pension
hanna.es.johansson@pwc.com
+46 728 80 95 25



Felicia Johansdotter Falk

Associate
Reward
felicia.johansdotter.falk@pwc.com
+46 738 60 21 95



Vincent Judas

Senior Manager
Total rewards
vincent.judas@pwc.com
+46 702 66 78 31



Denna presentation har tagits fram endast som allmän information och/eller generell vägledning. Den utgör således inte någon professionell rådgivning. Du bör därför inte förlita dig på presentationen eller vidta några åtgärder på grundval av den utan att dessförinnan ha gjort avstämningar med en professionell rådgivare utifrån de förutsättningar som gäller i din situation. Med hänsyn härtill lämnar Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB/PricewaterhouseCoopers AB ingen utfästelse eller garanti (uttrycklig eller underförstådd) för att informationen i presentationen är korrekt och/eller fullständig för dina syften och ändamål. Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB/PricewaterhouseCoopers AB tar således inte något som helst ansvar för eventuella konsekvenser av att du väljer att förlita dig på eller agera utifrån informationen i denna presentation.

© 2024 PricewaterhouseCoopers i Sverige AB. All rights reserved. In this document, "PwC" refers to Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB or PricewaterhouseCoopers AB which is a member firm of PricewaterhouseCoopers International Limited, each member firm of which is a separate legal entity.