

Likelønnsdirektivet

Orientering Østre Agder HR-forum 10.10.2025



Hva er likelønnsdirektivet?

- Likelønnsdirektivet (offisielt kalt EU-direktiv (EU) 2023/970 om styrking av anvendelsen av **prinsippet om lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi mellom kvinner og menn** gjennom lønnstransparens og håndhevingsmekanismer) ble vedtatt av EU i 2023.
- **Lik lønn for likt arbeid eller arbeid av lik verdi**
 - Lønn omfatter alt fra grunnlønn til goder og pensjon, og inkluderer også bonuser, overtidssordninger, dekning av reise og diett, lovbestemte sykepenger og tjenestepensjon. Direktivet fokuserer sterkt på åpenhet i lønnsfastsettelsen og lønnstransparens.
- **Norge er forpliktet til å implementere direktivet innen 7. juni 2026**, som følge av EØS-avtalen.
- Kultur- og likestillingsdepartementet har ansvar for prosessen. Se info her: [Likelønnsdirektivet - regjeringen.no](https://www.regjeringen.no/tema/likelonn)

Hva kan det bety hvis direktivet blir innført?

1. Økt krav til lønnstransparens

- Kommunen må kunne dokumentere **hvordan lønn fastsettes**, og hvilke kriterier som ligger til grunn.
- Ansatte vil få rett til å få vite **gjennomsnittslønn for kolleger i samme stilling**, fordelt på kjønn.
- Lønnsintervall må oppgis i stillingsutlysninger, og direktivet har forbud mot å spørre kandidater om deres nåværende lønn i en rekrutteringssituasjon

2. Rapporteringsplikt

- Kommuner vil måtte **rapportere lønnsforskjeller mellom kvinner og menn** regelmessig.
- Dette kommer i tillegg til dagens aktivitets- og redegjørelsesplikt, men med **mer detaljerte krav**.
- I direktivet er det krav om å sende rapportene til et myndighetsorgan- som er en strengere form for håndheving enn vi har med dagens ARP
- Virksomheter med 250 eller flere ansatte må rapportere årlig, første gang fra 7.juni 2027

Hva kan det bety hvis direktivet blir innført?

3. Krav til objektive vurderingskriterier

- Direktivet innfører ufravikelige krav om at vurdering av arbeidets verdi er vurdert etter **kjønnsnøytrale og objektive kriterier**, som bla utdanning, ansvar, kompleksitet og arbeidsbelastning.
- Kriteriene skal være standardiserte og transparente, og det kreves aktiv involvering av tillitsvalgte i utforming av lønnskriteriene.

4. Styrket rettsvern for ansatte

- Ansatte får **bedre muligheter til å klage** på lønnsforskjeller og kan kreve erstatning ved brudd.
- Kommunen må være forberedt på **økt rettslig ansvar**. Direktivet innebærer flere sanksjoner som bøter og erstatningsansvar. Arbeidstakere får rett til kompensasjon ved diskriminering, inkludert etterbetaling av vederlag og erstatning.
- Det er **skjerpet bevisbyrde**- arbeidsgiver må dokumentere at det aktuelle lønnsavviket er saklig og kjønnsnøytralt begrunnet.

Noen skisserte utfordringer

Større åpenhet og mer rapportering kan bety økt administrativt arbeid:

- **Klassifisering av stillinger:** Virksomheten må vurdere hvilke roller som innebærer likt arbeid eller arbeid av lik verdi, noe som kan kreve store interne prosesser.
- **Rekruttering:** Nye rutiner må innføres når lønn skal oppgis for eksempel i stillingsutlysninger, og det blir forbudt å spørre om tidligere lønn.
- **Dokumentasjonskrav:** Arbeidsgivere må tydelig kunne begrunne lønnsforskjeller basert på saklige forhold som eksempelvis ansiennitet, kompetanse eller markedssituasjon.