



Lektorlaget

EU PAY TRANSPARENCY DIRECTIVE - EU/20023/970

Advokat Else Leona McClimans
Juristforeningen - arbeidslivsjuristene 11.09.2025

1

Dette er et sjumilssteg:



Foto: iStock

2



EØS-relevans

→ Bare posisjonsnotatet er offentlig

[https://www.regjeringen.no/no/su
b/eos-
notatbasen/notatene/2021/mai/e
us-likelonnndirektiv/id2856216/](https://www.regjeringen.no/no/su
b/eos-
notatbasen/notatene/2021/mai/e
us-likelonnndirektiv/id2856216/)

Sakstrinn

- 1 Faktanotat
- 2 Foreløpig posisjonsnotat
- 3 Posisjonsnotat**
- 4 Gjennomføringsnotat

3



Fra posisjonsnotatet:

- «....utfordrer den nordiske arbeidsmarkedsmodellen og potensielt medføre unødvendige byrder for næringslivet..»
- direktivet er omfattende og detaljert og inneholder både håndhevelsesmekanismer og tilsynsbestemmelser....»

.... «opprettholder den norske modellen for lønnsdannelse hvor det er partenes ansvar å forhandle lønn...
...vil kunne bli et nyttig supplement til partene som forhandler lønn og til eksisterende bestemmelser i lovverk og forordninger...»

4



Nytt:



Åpenhet om lønn før og i ansettelsesforhold

Informasjon om forventet lønsspenn (5 nr 1 a)

Spørreforbud om eksisterende lønn (5 nr 2)

Kjønnsnøytral stillingsutlysning og – betegnelse (5 nr 3)

Forbud mot konfidensialitetsklausul om lønn (7 nr 5)



Offentliggjøringsplikt for kjønnsdelt lønnsstatistikk i store virksomheters redegørelser (9)



Felles likelønnsrevisjon om kjønnsbetingede lønnsforskjeller er >5%: (10)



Sanksjoner i form av bøter eller annet må innføres (17(2), 23)

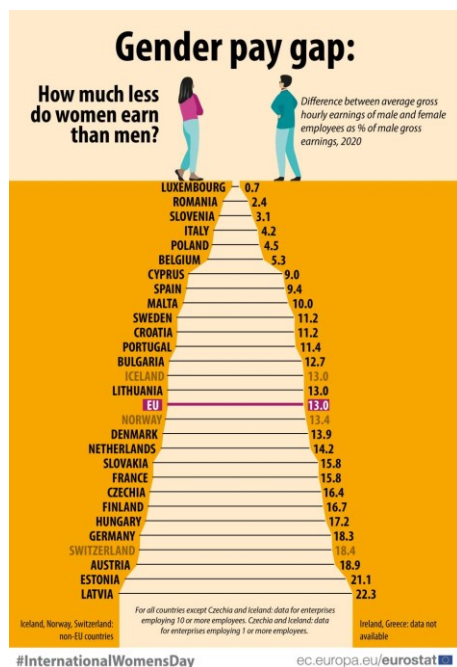


Hva har Luxembourg, Romania og Slovenia til felles?



Hva har Latvia, Tyskland og Finland til felles?

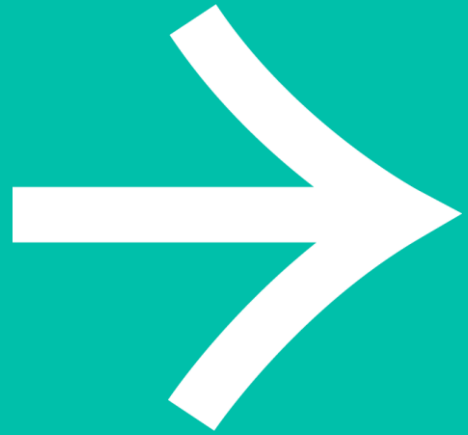
7



Hvorfor direktiv??

→ Største strukturelle utfordring: ikke gjennomsynlighet om lønn

8



Formål: å styrke likelønnsprinsippet (1) (17, 63, 16)

9

Arbeidslivets parter: fra ingen påvirkning til full delegasjon....



Artikkel 30: berører ikke kollektiv arbeidsrett (27)



Artikkel 33: arbeidslivets parter ansvar for gjennomføring (64)



Artikkel 13: sosial dialog

10



Tariffavtalte kriterier og forhandlinger



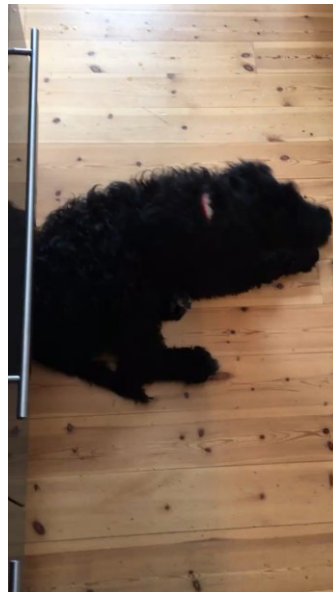
«objektive og kjønnsnøytrale» kriterier er forhandlingssak (4 nr 4)



Likelønnsdrøftinger tema i forhandlinger (45)

11

Arbeidstaker-representanten:
dialogpartner eller vaktbikkje?
9 nr 6 og 9 (43) og 10
- Tillitsvalgt?



12



Representasjon og kollektive søksmål

13



Foto: iStock

14



Foto: iStock



«Alle» - artikkel 2 (18, 19)

- Arbeidsgivere
- Arbeidstakere ++
- Arbeidssøkere

15



Materielt – likelønn (3) (4)

Definisjoner (3)

(21, 22)

Samme arbeid og
arbeid av lik verdi (4)

(29-32)

Diskrl § 34

16



Åpenhet om lønn før og i ansettelse (5)



Informasjon om forventet lønnsspenn (5 nr 1a)



Spørreforbud om lønn (5 nr 2)



Kjønnsnøytral stillingsutlysning og –betegnelse (5 nr 3)



Forbud mot konfidensialitetsklausul om lønn (7 nr 5)

17



Arbeidstakers rett



TRANSPARENS I
LØNNFASTSETTELSEN (6)



RETT TIL OPPLYSNINGER (7)

18



Likelønnsredegjørelser (9)

→ Detaljert oppstilling av innhold i 9 nr 1

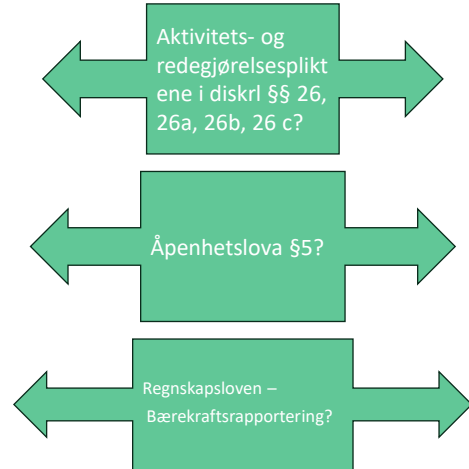
Omfangskrav

→ 250+ arbeidstakere: **årlig** rapportering fom 7 juni 2027

→ 150-249 arbeidstakere: rapportering **hvert tredje år** fom 7 juni 2027

→ 100-149 arbeidstakere: rapportering hvert tredje år fra 7 juni 2031

→ >100 ??



19



5%-kjønns-gap eller mer krever felles lønnsvurdering/likelønnsrevisjon (10)



20



Rettsmidler og håndheving – kap III



«Full»
erstatning
(16)

Stopp og
tvangsbøter
(17)

Sanksjoner
(23)

Forbud mot
gjengjeldelse
(25)

22



Hvordan bevise ulikelønn?



Delt bevisbyrde (18)

Bare arbeidsgiver ved unnlatelse (18(2))



Bevissituasjonen (19)

Sammenligningsgrunnlag – samme kilde
Sammenlignbar situasjon



Fremprovosering av (fortrolige) bevis (20)

23



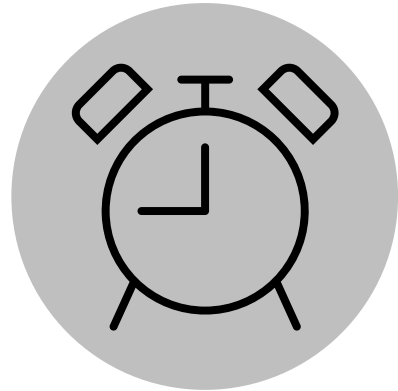
Statens forpliktelser

Minimumsdirektiv (27)

Likebehandlingsorganer (28)

Overvåkning og opplysning
(29)

Statistikk og informasjon
(31)(33)



Gjennomføringsfrist 7 juni 2026

24

Og i mellomtiden, i Norge....

Diskrimineringsloven

§ 34 Likelønn - ingen endring

§ 32 Innsynsrett - utvidelse?

§ 26 og 26a: følge-endringer?

Rapporteringsforpliktelser?

Mandat for tilsyn/ sanksjoner?

Arbeidslivspartenes rolle?



Foto: iStock

25

