



22.12.2025

Vanliga frågor och svar om regeringens förslag om det nationella genomförandet av direktivet om lönetransparens

Centrala teman i direktivet om lönetransparens

Centrala teman i direktivet om lönetransparens är bland annat likvärdigt arbete, stöd för utvärdering och jämförelse av arbetets värde, lönetransparens före anställning, transparent lönebildning, arbetstagarens rätt att få information om de genomsnittliga lönerna, arbetsgivarens skyldighet att rapportera löneskillnader till jämställdhetsombudsmannen och gemensam lönebedömning.

Vad avses med lönetransparens?

Genom lönetransparens strävar man efter att främja lönejämställdheten och minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Med lönetransparens avses att lönesättningen och belöningen är så transparent som möjligt.

Lönetransparensdirektivet förutsätter att kriterierna för lönesättningen är tydliga och transparenta samt objektiva och könsneutrala.

Enligt lönetransparensdirektivet betyder lönetransparens inte att allas löneuppgifter ska vara offentliga. Det betyder inte heller att alla med samma arbetsuppgifter ska få samma lön, utan att löneskillnader ska motiveras med hänvisning till objektiva och könsneutrala kriterier.

Kommer alla att få veta hur mycket lön de andra får? Kommer allas löneuppgifter att bli offentliga?

Lönetransparensdirektivet inverkar inte på offentliggörandet av de personliga löneuppgifterna. Man behöver inte avslöja sin egen lön för kollegerna, och kollegerna måste inte, om de inte vill, säga hurdan lön de får. Arbetsgivaren får inte heller till exempel i samband med rekrytering fråga hurdan lön den arbetssökande har fått i sitt tidigare arbete.

Enligt direktivet har dock arbetstagare på begäran rätt att få information om de genomsnittliga lönenivåerna uppdelade efter kön, för de som utför lika eller likvärdigt arbete. Måste man betala lika lön till alla i fortsättningen?

Lönetransparens betyder inte att man måste betala lika lön till alla. Men det måste finnas transparenta, könsneutrala och objektiva grunder för löneskillnaderna. De kriterier som anges i direktivet ska användas för att bedöma arbetets svårighetsgrad. Avsikten är inte att bedöma arbetstagaren eller arbetstagarens prestationer. Avsikten med kriterierna är inte heller att ingripa i lönebildningen, till exempel vilka lönedelar som lönen består av. De kriterier som använts för att bedöma arbetet får varken direkt eller indirekt grunda sig på kön.

Hur bedöms arbetets svårighetsgrad?

Enligt lönetransparensdirektivet ska medlemsstaterna, efter samråd med jämställdhetsorganen, vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att analytiska verktyg eller metoder görs tillgängliga och är lätta att använda som stöd och vägledning vid bedömningen och jämförelsen av arbetets värde i enlighet med de kriterier som fastställs i direktivet.



22.12.2025

Dessa verktyg och metoder ska göra det möjligt för arbetsgivare och/eller arbetsmarknadens parter att enkelt fastställa och använda könsneutrala system för arbetsvärdering och arbetsindelning som utesluter varje lönediskriminering på grund av kön. Metoderna ska vara tillgängliga för arbetsgivarna (frivilliga och för användning vid behov) med syftet att underlätta arbetsgivarnas uppgift.

Social- och hälsovårdsministeriet har beställt en utredning om de analytiska verktyg eller metoder som finns tillgängliga för närvarande. Utredningen publiceras i början av år 2026.

Europeiska jämställdhetsinstitutet EIGE kommer att publicera en rapport våren 2026 om den könsneutrala bedömningen och kategoriseringen av arbete.

Vad avses med lika eller likvärdigt arbete?

Principen om lika lön, dvs. skyldigheten att betala lika lön för lika eller likvärdigt arbete, bygger på internationella överenskommelser och har funnits i lagstiftningen också i Finland redan länge. Syftet med lönetransparensdirektivet är att förtydliga hur man vet om arbetet är likvärdigt, dvs. att göra det lättare att bedöma vilka arbeten som kan anses vara likvärdiga. Likvärdigt arbete betyder att också olika arbetsuppgifter kan vara likvärdiga, men kraven för arbetsuppgifterna ska vara lika.

Likvärdigt arbete bedöms i denna lag utifrån icke-diskriminerande, könsneutrala och i arbetet betydelsefulla bedömningskriterier. Beroende på arbetets art är dessa kompetens, belastning, ansvar, faktorer som hänför sig till arbetsförhållandena samt andra faktorer som är av betydelse i arbetet eller uppgiften i fråga.

Bedömningskriteriernas inbördes viktning kan variera från uppgift till uppgift.

Om i ett arbets- eller tjänstekollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren har avtalats om bedömningskriterier på grundval av vilka lönen bestäms utifrån objektiva och könsneutrala kriterier som grundar sig på hur krävande arbetet är, kan likvärdigt arbete bedömas utifrån dessa bedömningskriterier. Förutsättningen är att kriterierna i fråga återspeglar arbetets svårighetsgrad eller värde på ett sätt som är betydelsefullt i arbetet eller uppgiften i fråga till exempel med utgångspunkt i kompetensen, belastningen, ansvaret, arbetsförhållandena eller andra motsvarande omständigheter.

Vad förändras för arbetstagare?

Arbetstagaren rätt att få information om den genomsnittliga lönenivån för de som utför lika eller likvärdigt arbete. Då kan man jämföra sin egen lön med den genomsnittliga lönenivån. Arbetstagaren bör också ha tillgång till informationen om grunderna för de olika löneklasserna och för fastställandet av lönen.

En arbetsgivare med högst 50 arbetstagare ska ge sina arbetstagare information i enkelt tillgänglig form om de kriterier som används för att fastställa löneutvecklingen för arbetstagarna.

Hurdan inverkan får direktivet på rekryteringen?

Arbetsgivaren blir skyldig att ge information om lönen eller lönenivåerna till arbetssökande vid rekrytering. Uppgifterna om lönen eller lönenivån ska ges till den arbetssökande i tillräckligt god tid till exempel genom att publicera informationen i platsannonser, ge den före arbetsintervjun eller på något annat sätt.

Arbetsgivaren får inte fråga den arbetssökande hur hög lönen i de tidigare anställningsförhållandena har varit, och arbetsavtalen får inte innehålla några villkor om lönesekretess.

Gäller lönetransparensdirektivet alla arbetsgivare?

Lönetransparensdirektivet gäller alla arbetsgivare. Alla arbetsgivare ska också i fortsättningen iaktta principen om lika lön, dvs. betala kvinnor och män lika lön för lika eller likvärdigt arbete. En del av



22.12.2025

skyldigheterna i direktivet är dock avgränsade enligt storleken på arbetsgivarens organisation. Arbetsgivaren ska också i fortsättningen iaktta skyldigheten om att kartlägga lönerna enligt den gällande jämställdhetslagen när arbetsgivaren har minst 30 anställda regelbundet.

Vilka skyldigheter gäller alla arbetsgivare, och vilka endast större organisationer?

Lönetransparensdirektivet gäller alla arbetsgivare, med undantag för de skyldigheter för arbetsgivare med minst 100 anställda regelbundet som gäller lönerapporteringen (löneskillnaderna) och den gemensamma lönebedömningen.

Dessutom ska arbetsgivare med minst 50 anställda ge sina anställda information om de kriterier som används för att fastställa löneutvecklingen.

Vilka skyldigheter gäller arbetsgivare med minst 100 anställda?

Arbetsgivare med minst 100 anställda ska rapportera de uppgifter om löneskillnader som anges i lönetransparensdirektivet till jämställdhetsombudsmannen, som är det tillsynsorgan som krävs enligt direktivet. För att minimera arbetsgivarnas administrativa börda ska rapporteringen av löneskillnaderna mellan könen ske via inkomstregistret och Statistikcentralen. Då kan man utnyttja de månadsvisa löneuppgifterna i inkomstregistret. De uppgifter som fås ut inkomstregistret analyseras och rapporteras till jämställdhetsombudsmannen av Statistikcentralen.

Utöver detta ska arbetsgivaren lämna en separat rapport till jämställdhetsombudsmannen om löneskillnaderna mellan könen i varje arbetstagarkategori, fördelat på sedvanlig grundlön, lönetillägg och rörliga ersättningar. Arbetsgivare med minst 250 regelbundet anställda ska meddela uppgifterna till inkomstregistret genom en separat rapport varje år, och arbetsgivare med minst 100–249 regelbundet anställda vart tredje år.

Arbetsgivare med minst 100 regelbundet anställda ska förutom den lönekartläggning som görs i nuläget också göra en gemensam lönebedömning i samverkan med företrädarna för personalen när vissa villkor uppfylls, t.ex. om skillnaden i den genomsnittliga lönenivån mellan anställda kvinnor och män är minst 5 procent i någon av arbetstagarkategorierna. De löneskillnader som har felaktiga grunder ska rättas till inom 6 månader i samverkan med företrädarna för personalen.

Hur kan man säkerställa att personuppgifterna och löneuppgifterna inte missbrukas?

Syftet med lönetransparensdirektivet är att se över de genomsnittliga lönerna. Arbetsgivaren får inte avslöja en anställds lön för de andra anställda.

När det finns risk för att rapporteringen av uppgifterna kan röja någon anställds lön, ska arbetsgivaren överlämna löneuppgifterna om arbetstagarkategorierna endast till företrädaren för personalen eller jämställdhetsombudsmannen. I denna situation ska uppgifterna inte överlämnas direkt till arbetstagaren. Jämförelsegrupperna kan skilja sig från varandra mycket till storleken. Inom statistiken används ofta en minimigräns till exempel på 5 anställda. Det finns dock ingen exakt regel för antalet, utan bedömningen görs alltid från fall till fall.



22.12.2025

Måste benämningarna på befattningarna ändras så de blir könsneutrala?

Enligt utkastet till regeringspropositionen ska arbetsgivarna säkerställa att arbetsplatsannonserna och de befattningsbenämningar som används i dem är könsneutrala. Med könsneutrala befattningsbenämningar avses att det inte hänvisas till någotdera könet i dem.

Könsrelaterade befattningsbenämningar kan upprätthålla könsuppdelningen på arbetsmarknaden. De befattningsbenämningar som hänvisar till kön upprätthåller de könsnormer som till exempel kan påverka hurdana arbeten unga söker till.

Finska språknämnden rekommenderade redan år 2007 att man ska börja använda könsneutrala befattningsbenämningar. Institutet för de inhemska språken har kartlagt de könsrelaterade benämningarna och tagit fram förslag till könsneutrala alternativ.

Vilka är lönetransparensdirektivets centrala effekter?

1. Transparent rekrytering

- Arbetsgivarna ska ge sökande information om uppgiftens lönenivå eller löneintervall

2. Transparent lönebildning

- Arbetsgivarna ska se till att deras arbetstagare lätt kan få tillgång till de kriterier som används för att fastställa arbetstagarnas löner.

3. Rätt att få information om löner

- Arbetstagarna har rätt att få information fördelat enligt kön om de genomsnittliga lönerna i fråga om de som utför samma eller likvärdigt arbete.
- Arbetstagarna får då bättre möjligheter att känna igen och ingripa i eventuell lönediskriminering.

4. Rapporteringsskyldighet

- Arbetsgivare med minst 100 regelbundet anställda ska rapportera löneskillnader mellan könen till jämställdhetsombudsmannen.
- Arbetsgivarna ska när de villkor som anges i direktivet uppfylls göra en lönebedömning i samverkan med företrädarna för personalen.

5. Könsneutrala lönestrukturer

- Lönerna ska bygga på objektiva och könsneutrala kriterier.
- Systemen för bedömningen av arbetets svårighetsgrad har en central roll.

6. Inverkar på hela anställningsförhållandets livscykel

- Direktivet omfattar inte bara rekryteringen, utan gäller hela tiden i arbetslivet och hela arbetskarriären.
- Det gäller både den privata och den offentliga sektorns arbetsgivare.

Hur fortsätter processen?

Kommissionen gav sitt förslag till EU:s direktiv om lönetransparens i november 2021, och EU:s lönetransparensdirektiv trädde i kraft redan i juni 2023. Direktivet ska ha satts i kraft nationellt senast den 7 juni 2026. Den föreslagna tiden i utkastet till regeringspropositionen för ikraftträdandet är den 18 maj 2026.



22.12.2025

Hur genomförs direktivet om lönetransparens i Finland?

Direktivet om lönetransparens (Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2023/970 om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete genom insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer) trädde i kraft den 6 juni 2023. Den arbetsgrupp som social- och hälsovårdsministeriet tillsatte för beredningen av genomförandet av direktivet om lönetransparens utarbetade under mandatperioden 14.5.2024–9.5.2025 förslag i form av en regeringsproposition om det nationella genomförandet av direktivet om lönetransparens. Efter att arbetsgruppens förslag offentliggjordes har det behandlats politiskt bl.a. i ministerarbetsgruppen för sysselsättning och företagande och därefter har det omarbetats i samarbete med arbets- och näringsministeriet. Utkastet till regeringspropositionen sänds på remiss. Avsikten är att regeringspropositionen ska överlämnas på våren 2026. Medlemsstaterna ska sätta i kraft de lagar, förordningar och myndighetsföreskrifter som förutsätts för iakttagandet av direktivet senast den 7 juni 2026. I utkastet till regeringspropositionen föreslås det att ändringarna ska träda i kraft den 18 maj 2026.

I regeringsprogrammet för statsminister Petteri Orpos regering konstateras det att regeringen främjar lönetransparensen i enlighet med minimikraven i EU-direktivet.