

Lönetransparens

*Så förbereder du din organisation inför EU:s
lönetransparensdirektiv*

Introduktion

Vad kan du förvänta dig av denna guide

Lönetransparensdirektivet kommer troligen att förändra arbetet med löner, särskilt när det gäller rapportering och struktur. Man kan se direktivet som ett extra lager ovanpå den lagstadgade lönekartläggningen, med tydligare krav på redovisning och uppföljning.

Den här guiden täcker båda delarna: vad som gäller idag och vad direktivet tillför. Så oavsett om ni redan arbetar aktivt med dessa frågor eller just börjat, hoppas vi att ni finner den användbar.

Vi ser också att många företag är avvaktande. Vår rekommendation är att ta tag i frågan nu och slippa göra det under tidspress. Då får ni även mer förberedda chefer, smidigare rekryteringar och mer förtroende internt.

Direktivet är ännu inte fullt implementerat i svensk lag, guiden kommer därför fokusera på de mest centrala principerna - och hjälpa er göra en första intern kartläggning på vad som saknas.

Behöver ni hjälp?

Boka ett kostnadsfritt samtal med oss! Vi går igenom ert nuläge och ger er förslag på planering.

Hälsningar,
Line Thomson
CEO, Peops Relations

Boka möte →



Innehåll

1 Bakgrund

Sammanfattning och anledning till varför ni bör sätta fokus på detta under kommande år.

2 I korthet

Några av de viktigaste förändringarna som direktivet kräver av er som företag.

3 Fördelarna

De främsta fördelarna med att ert företag gör en noggrann förberedelse och implementation.

4 Checklista

En praktisk checklista som hjälper er göra en överskådlig analys av er nuvarande verksamhet.

5 Peops Relations

Er HR-partner för implementation av direktivets krav och förväntningar.

1. Bakgrund

Syftet med direktivet är att förenkla lönekriterier, förbättra lönebedömning och skapa tydlighet i lönesättningen.

Bakgrunden bygger på en historik där EU, trots flera tidigare insatser, fortfarande ser märkbara skillnader i lönesättningen mellan könen. Skälen för lönetransparens har på senare tid blivit allt viktigare i flera aspekter, såsom:

- Att motverka osakliga löneskillnader
- Att skapa tydligare och mer rättvisa löneprocesser
- Att göra det lättare att attrahera och behålla kompetens

Det handlar inte om att allt måste bli helt transparent för alla, utan snarare om att skapa en tydlighet som gör lönebildningen mer rättvis, begriplig och hållbar över tid.



Arbetsgivare som avsätter tid och resurser för detta kan se flera långsiktiga fördelar, så som starkare arbetsgivarvarumärke, mer effektiva och träffsäkra rekryteringar - samt ett ökat förtroende internt bland medarbetarna.

Ett första steg är att börja fundera på dessa frågor:

- Är lönekriterierna tydliga, sakliga och möjliga att förklara?
- Har medarbetare idag förståelse för hur lön sätts och motiveras?
- Finns risk för osakliga löneskillnader som behöver identifieras och åtgärdas?

2. I korthet

Utöver det lagstadgade kravet på lönekartläggningen kommer direktivet att tillföra dessa tre aspekter.

1.

Öppenhet kring lön i rekrytering

Arbetsgivaren behöver dela lönespann och andra anställningsvillkor tidigt i rekryteringsprocessen. Dessutom förbjuds arbetsgivare att fråga kandidater om deras tidigare lönehistorik.

2.

Anställda förväntas ha mer insyn i lönesättning

Ett av direktivets förslag är att ge medarbetare viss insyn i lönesättning och genomsnittslöner. Arbetsgivaren förväntas årligen informera arbetstagare om hur de kan begära denna information.

3.

Löneskillnader över 5% måste förklaras

Arbetsgivare med minst 100 anställda ska enligt förslaget årligen skicka lönerapporter till tillsynsmyndighet. Om rapporterna visar löneskillnader på över 5% inom en arbetskategori krävs tydlig motivering och annars en åtgärdsplan.

3. Fördelarna

Det nya direktivet kan upplevas komplext och krävande - men det kommer också med flera fördelar.

Stärkt employer brand

Arbetsgivare med tydliga lönestrukturer uppfattas som mer rättvisa, vilket kan öka prestation och stärka det interna varumärket - samt locka fler potentiella talanger.

Effektivare rekrytering

När lön är förbestämt ansöker enbart de mest relevanta talangerna. Det minskar risk för oväntade löneförhandlingar med konsekvensen att företag tappar toppkandidater i slutsteg.

Datadriven lön och prestation

Direktivet driver fram bättre löne- och rollstruktur, vilket gör det möjligt att analysera samband mellan lön, prestation och retention - ett starkt beslutsstöd för HR och ledning.

Bättre rustade chefer

Med tydliga lönekriterier behöver chefer inte improvisera i lönesamtalen. De kan peka på strukturen, förklara beslutet och avsluta samtalet utan att det skapar efterdyningar uppåt i organisationen.

Framtidssäkrad lönemodell

En genomarbetad jobbkitektur och dokumenterade lönekriterier gör det enklare att fatta beslut när organisationen växer, roller förändras eller marknaden rör sig. Ni slipper börja om från noll varje gång.

Behöver ni hjälp?

Vi kan analysera er nuvarande lönestruktur och ge förslag på väg framåt!

Boka möte →

4. Checklista

Nedan följer en praktiskt checklista. Den fungerar som stöd när ni gör en första analys av era strukturer.



A) Lönestruktur

Här börjar er resa för att bygga en jobbkitektur.

Uppdatera era rollbeskrivningar

Rollbeskrivningar bör utformas med en enhetlig struktur för att underlätta jämförelsen mellan olika roller.

Definiera tydliga kriterier för hur arbete värderas

Arbetsvärderingen kan innefatta ansvar, kompetenskrav, arbetsförhållanden m.m.

Skapa en jobbkitektur

Kan innehålla bland annat jobbfamiljer, titelstruktur, erfarenhetsnivåer och likvärdiga arbeten.

Sätt löneintervall för roller per nivå

Tänk på att utöver grundlön kan ni behöva utvärdera övriga förmåner, så som bilförmån, bonusar och liknande.

Dokumentera hur ni sätter lön

Förslagsvis en policy som motiverar lönesättningen och beskriver era rutiner kring lönedata.

Säkerställ att chefer kan förklara besluten

Gå tillsammans igenom hela jobbkitekturen, så att chefer är förberedda på att bemöta frågor från medarbetare.



B) Lönekartläggning

Dessa steg hjälper er validera er lönemodell och bygga robusta rutiner för hantering av lönefrågor.

Samla in lönedata för alla anställda

Glöm inte att konvertera timlön till månadslön vid jämförelse.

Identifiera löneskillnader

Se över löner och undersök om det finns gap större än 5%.

Förklara varför löneskillnaderna existerar

Skillnader kan exempelvis förklaras av markandslöner, erfarenhetsnivå, förmåner, m.m.

Åtgärda löner som inte går att motivera

Upprätta plan för hur ni ska åtgärda löneskillnader.

C) Intern transparens

Direktivet föreslår ökad insyn i lönesättning för medarbetare. För företag kan man behöva förbättra processer för hantering av ärenden.

Informera om rätten till att jämföra lön

Detta behöver dokumenteras i er lönepolicys och även informeras om direkt till medarbetare (årligen).

Förbered hur ni svarar på förfrågningar

Skapa rutin för hur medarbetare som begär lönedata ska hanteras.

Dokumentera era riktlinjer

Skapa policy som beskriver er lönesättning.

Utbilda era chefer

Utbilda ledningsgrupp, chefer och ledare i hur de ska hantera lönefrågor.

D) Rekrytering

Direktivet förväntas ställa nya krav på hur vi kommunicerar externt med kandidater.

Ange lönespann eller ingångslön i jobbannons

Eller som senast under inledande samtal med kandidat.

Fråga inte kandidat om tidigare löner

Utbilda chefer och se till att informationen finns dokumenterad.

Använd konsekvent och könsneutralt språk

Se till att befattningar och annonser använder könsneutralt språk.

E) Rapportering

Krav på lönerapportering till DO föreslås, främst för bolag med minst 100 anställda.

Förbered rutiner för rapportering

Rapporten ska redovisa skillnad mellan kön och innefattar genomsnittslöner, löneskillnader och lönekriterier.

Förbered för samarbete med lokalt fack

Fackförbund kommer ha rätt att vara delaktiga i utformningen av kriterier och kring definition av lika- eller likvärdigt arbete.

5. Vi är Peops Relations

En teambaserad HR-partner som stöttar er resa mot en modern och framtiddssäkrad organisation.

Vi är idag 20 HR-konsulter med över 100 års samlad erfarenhet och närvaro i hela Sverige. Vi fokuserar på att utveckla människorna och processerna - så ni kan fortsätta fokusera på affären.

Hur vi hjälper er inför kommande direktiv?

Oavsett om ni håller på att strukturera roller, sätta lönekriterier eller skapa en tydligare lönemodell – så kan frågorna vara många: Hur ska vi bedömma likvärdigt arbete? Hur skapar vi hållbara lönekriterier? Och hur undviker vi att behöva göra om arbetet längre fram?

Det är här vi på Peops Relations kan vara er högra hand. Vi hjälper er att ta ett helhetsgrepp och säkerställer att arbetet börjar i rätt ände. Vi stöttar er i att bygga en hållbar jobbkitektur och tydliga lönekriterier - strukturer som fungerar i praktiken och kommer att hålla över tid.

Boka möte →

Urval av övriga tjänster

Interim HR · HR-årscykel · Successionsplanering · Organisationsutveckling
Talent Acquisition · Tech rekrytering · Chefsrekrytering · Employer brand
Ledarskapsutbildning · AI-workshops · Hälsoworkshops · HR-audit





Vi erbjuder kostnadsfri analys av er
lönestruktur. Boka möte med oss via
länken (30 min).

Boka möte →

Eller maila oss på:
hej@peopsrelations.se



S:t Persgatan 17, Uppsala
Sveavägen 34, Stockholm



www.peopsrelations.se
hej@peopsrelations.se