

FRÅGOR OCH SVAR FRÅN WEBBINARIET

Redo för lönetransparensdirektivet? Så förbereder du dig inför 2026

Rekrytering, lönesättning vid nyanställning och insyn

Enligt direktivet införs en skyldighet för arbetsgivare att informera om lönespann, samt ett förbud mot att fråga om lönehistorik. Syftet är att bryta historiska löneskillnader och flytta fokus till rollens värde snarare än individens förhandlingsläge. Detta gäller alla arbetsgivare oavsett storlek.

Till er som efterfrågade en checklista gällande arbetsgivarens skyldigheter respektive arbetstagarens rättigheter så hänvisar vi till följande från DO:

<https://www.do.se/for-arbetsgivare-och-utbildningsanordnare/lonetransparens-och-jamstallda-loner/vad-ar-lonetransparensdirektivet>

Vanliga frågor och svar

Fråga: Måste lönespannet stå direkt i annonsen eller räcker det att informera muntligt?

Svar: Informationen ska ges antingen direkt i jobbannonsen *eller* senast innan ni börjar diskutera lön med kandidaten (t.ex. inför en intervju). Det behöver alltså inte stå i annonsen, men kandidaten måste få veta det innan löneförhandlingen inleds.

Fråga: Är det förbjudet att fråga om nuvarande eller tidigare lön? Gäller det även vid internrekrytering?

Svar: Ja, det införs ett förbud mot att fråga kandidater om deras nuvarande eller tidigare lön från en anställning hos en annan arbetsgivare. Detta gäller för att historiska löneskillnader inte ska följa med individen. Direktivet gör ingen

uttrycklig skillnad på interna eller externa kandidater i detta avseende, då syftet är detsamma.

Ni behöver ha en genomtänkt lönestruktur och jobbkitektur på plats.

- Värdera rollen: Utgå från vad som driver värde i befattningen (kompetens, ansvar, komplexitet) snarare än personens tidigare lön.
- Objektivitet: Utan en objektiv värdering blir lönespannet godtyckligt. Titta på er lönepolitik och marknadslöneläget.
- Kravprofil: Fokusera på hur kandidatens kompetens matchar kraven för rollen och placera dem i spannet utifrån det.

Fråga: Vad gäller kring bakgrundskontroller där årsinkomst syns?

Svar: Frågan om lön ska tas bort från rekryteringsprocessen för att förhandlingen ska ske på lika villkor. Att aktivt söka upp lönehistorik för att basera erbjudandet på det strider mot direktivets syfte att lönen ska baseras på rollens värde. Fråga er hur ni använder den informationen; är det till kandidatens eller er egen fördel? Tanken är att de ska hamna rätt i relation till rollens ansvar och krav.

Fråga: Hej, räcker det att informera ett lönespann i annonsen eller räcker det att vår rekryteringspartner muntligen informerar om lönespannet?

Svar: Det kan komma att räcka att ge informationen muntligt.

Fråga: Menar ni att detta (insyn i lönesättning innan anställning) och specifikt förbudet att fråga om tidigare lön, gäller ALLA bolag även om man bara är 15 anställda?

Svar: Ja, det stämmer.

Fråga: Får man fråga om löneförväntning?

Svar: Ja, men efter att du har informerat om lönespannet för rollen de söker.

Fråga: Hur gör man då om man märker att det är svårt att rekrytera för att man ligger fel jämfört med marknaden?

Svar: Det är ok att ge vilken lön du vill om du kan förklara det, men tänk på att du varje år måste kunna förklara varför lönen är som den är.

Fråga: Hur kommer ålder och erfarenhet att påverka? Ska en ung person ha lika hög lön som en person som har jobbat i 30 år då båda har samma roll/ansvar?

Svar: Det avgörs utifrån er lönepolicy. Om ni t.ex. har prestationsbaserad lön så har ålder och arbetad tid inget med lönen att göra, utan den som presterar högre bör då ha högre lön. Fundera på vad ni har för förväntad leverans inom ramen för befattningen, och hur väl medarbetaren uppfyller denna förväntan. Då spelar ålder eller anställningstid mindre roll, ifall två medarbetare presterar

enligt förväntan.

Fråga: Behöver vi informera de anställda om deras rätt till insyn skriftligt? Eller räcker muntligt?

Svar: Det framgår inte i direktivet men regeringen anser att det för att en arbetsgivare ska uppfylla kravet på att ha gett denna information så är det tillräckligt att den ges på t.ex. ett intranät.

Fråga: Kan nuvarande medarbetares löner ligga utanför det lönespann som arbetsgivaren har satt för rollen? Både under och över.

Svar: Ja, det kan finnas anledningar till det. Man ska i fortsättningen ha rätt att lönedifferentiera baserat på företagets ersättningspolicy, men lönespridningen ska kunna förklaras mot bakgrund av lönekriterierna, vilka ska göras tillgängliga för medarbetarna.

Fråga: Vad säger ni om rekryteraren frågar: "Lönespannet ligger på X-Y. Vad tänker du om det?"

Svar: Det är ok att fråga det så länge du berättar spannet först, så att ni har lika förutsättningar att hitta rimlig nivå. Det gäller bara att vara försiktig så att frågan inte uppfattas som ett indirekt sätt att fiska efter lönehistorik.

Fråga: På webinariet pratade ni om Insyn i lönesättning och Medarbetarens rätt till information. Är det delar som redan är beslutade? Eller kan det komma andra bestämmelser i och med riksdagens beslut i vår?

Svar: Det är beslutat enligt direktivet och det är ett minimikrav, men den svenska lagen kan rent teoretiskt komma att ändra det.

Fråga: Hur ser ni på individuell lönesättning när detta direktiv införs?

Svar: Det kommer inte att vara någon skillnad. Det är helt ok med individuella löner så länge de baseras på sakliga och könsneutrala kriterier.

Fråga: Utbildning och längd på yrkeserfarenhet (relevant) – detta räknas som saklig grund för löneskillnad inom kategorin?

Svar: Det stämmer, så länge man kan motivera vilken inverkan de har på lönesättningen.

Fråga: När man ska vara transparent med lönen i rekryteringsprocessen, finns det krav på hur stort spannet får vara? Tänker minimi och maximum?

Svar: Det finns inget uttalat om det.

Fråga: Hur ska man tänka kring prestationsbaserad lön? Om en befattning har likadana provisionmodeller men tjänar väldigt olika?

Svar: De har fortsatt samma möjlighet till det utfallet. Fundera på vilka

befattningar som har dessa modeller, om båda könen är representerade, etc.

Fråga: Hur ska jag tänka om jag satt ett spann i rekryteringsprocessen. Och sen går man över? Hur ska man förklara det, och får man gå över?

Svar: Man kan även i fortsättningen gå utöver lönespannet så länge man kan motivera att det exempelvis är en särskild kompetens eller talang som man är villig att ta in för högre lön. Rekommendationen är att ta fram lönesättningsprinciper som tydligt instruerar dessa undantagsfall, så att ni kan förhålla er till ett gemensamt tillvägagångssätt inom hela organisationen. Dokumentera sådana beslut i medarbetararkivet för framtiden, så att det finns spårbarhet kring godkännanden.

Integritet, små grupper och "ensam i rollen"

Detta är ett av de vanligaste orosmomenten: Hur hanterar man rätten till insyn när det är så få anställda i en roll att "genomsnittslön" avslöjar exakt vad kollegan tjänar?

Transparens är huvudregeln och enligt lagrådsremissen som kom i januari 2026 så bedömer regeringen att en arbetsgivare får lämna ut uppgifter om genomsnittliga löner även om enskilda individer kan identifieras, då denna hantering anses nödvändig för att uppfylla kraven på lönetransparens. Man väljer att inte begränsa utlämnandet i dessa fall med hänvisning till att uppgifter om personers förvärvsinkomst i regel redan är offentliga i Sverige.

Vanliga frågor och svar

Fråga: Vad händer om det bara finns väldigt få personer i en roll? Måste vi lämna ut uppgifterna då?

Svar: Sannolikt ja. Lön är enligt GDPR ingen känslig personuppgift. Tänk även på att all offentlig verksamhet redan lämnar ut dessa uppgifter på individnivå.

Fråga: Kan en medarbetare begära ut snittlön för en *annan* yrkeskategori än sin egen?

Svar: Nej.

Fråga: Måste vi informera de anställda om denna rättighet?

Svar: Ja, ni behöver varje år informera de anställda om att de har rätt att begära ut denna information.

Fråga: Rätta mig om jag har fel, men visst kan aldrig en medarbetare efterfråga en lön för en specifik person?

Svar: Det är korrekt.

Fråga: Vilka fler diskrimineringsgrunder än kön behöver arbetsgivare ta hänsyn till?

Svar: När det gäller lönetransparensdirektivet är det just kön som behandlas.

Fråga: Hej, När det gäller genomsnittslön, ska tillägg som provision exempelvis ingå då?

Svar: Ja, det ska det.

Gränsvärden, koncern och rapportering

Många frågor handlar om gränsen på 100 anställda – hur man räknar om man ingår i en koncern eller har flera bolag.

Kravet på att rapportera löneskillnader till Diskrimineringsombudsmannen (DO) gäller företag med minst 100 anställda. Rapporteringen sker per organisationsnummer, inte för hela koncernen sammantaget. Rapporteringen ska innehålla nyckeltal om löneskillnader mellan kvinnor och män.

Vanliga frågor och svar

Fråga: Gäller kravet på 100 anställda för hela koncernen eller per bolag?

Svar: Det gäller per organisationsnummer. Ni ska även göra lönekartläggningen per organisationsnummer. Om ni är en koncern med totalt 150 anställda, men inget enskilt bolag har över 100 anställda, omfattas ni alltså inte av *rapporteringskravet* (dock gäller reglerna om transparens och lönekartläggning fortfarande).

Fråga: Hej! När man ska räkna antalet anställda ska man även inkludera timmisar eller är det endast 100 fast anställda?

Svar: Ja du ska även inkludera timmisarna. .

Fråga: Är det FTE som ska räknas gällande rapporteringsnivåerna till DO, eller är det head counts?

Svar: Head counts dvs antal sysselsatta arbetstagare.

Fråga: Vet vi vilka yrkeskoder som skall användas för att rapportera lön? SSYK?

Svar: Det är inte beslutat ännu, vi avvaktar DO.

Fråga: Hur räknas antalet anställda när man har säsongsjobbare? Under vintersäsongen dec-april är det cirka 150 st anställda och under resten av året cirka 20 st. Måste de rapportera ändå? Eller snittas antalet anställda under året?

Svar: Vi avvaktar DO:s rekommendation för det.

Fråga: Finns det någon gräns för hur många arbetstagarkategorier en arbetsgivare kan ha? Ex. Procentuellt sett till antalet anställda. Eller krav på hur många arbetstagare som behöver vara i respektive kategori?

Svar: Nej.

Fråga: Jobbar i en svenskbaserad koncern med bolag över hela världen. Omfattas alla bolag i vår koncern av direktivet eller är det bara bolagen som är placerade inom EU?

Svar: Enbart företagen som är placerade inom EU.

Fråga: När ni säger att viss rapporterad data ska offentliggöras, vad innebär det? Framgår företagsnamn?

Svar: Det är inte fastställt ännu, men troligtvis kommer företagsnamn att synas.

Fråga: Några spontana tankar kring hur rapporteringen ska hanteras och se ut i en starkt mansdominerad verksamhet?

Svar: Den första rapporten visar kanske inga överraskningar, men det kan bli ett bra underlag att formulera framtida mål utifrån. Om ni strävar efter könsbalans så behöver ni troligtvis titta över alla nivåer i organisationens hierarki så att ni kan arbeta för att jämna ut eventuellt lönegap.

Fråga: Funktionshinder och intersektionella diskrimineringsgrunder ska tas i beaktning nu under lönetransparensdirektivet. Hur ska man tänka praktiskt för rapporteringen kring detta då man enbart ska visa skillnader på män och kvinnor?

Svar: Eftersom vi endast har lov att registrera ålder och kön, är det inte möjligt att analysera uppgifter om andra diskrimineringsgrunder. Men, med insyn i medarbetardata kan vi se andra mönster som hjälper till att forma relevanta mål och KPIer för verksamheten, om exempelvis mångfald är något som värdesätts.

Metodik: arbetsvärdering, lönedata och statistik

För att kunna uppfylla kraven behöver ni ha en metod för att beskriva och värdera arbeten samt en lönepolicy för hur löner sätts och hur medarbetarna kan påverka löneutveckling.

Vanliga frågor och svar

Fråga: Är det medianlön eller medellön som ska rapporteras in? Jag får upp olika uppgifter i olika webinarer och sökningar online, och ni nämner medianlön.

Svar: Det är lite olika beroende på mottagare:

- Till DO (Rapportering): Här efterfrågas både medel- och *medianlöneskillnader*. Se artikel 9.1 i lönetransparensdirektivet.
- Till anställda (Insyn): Enligt DO bör arbetsgivaren kunna berätta om hur löneskillnaderna ser ut genom att till exempel ge genomsnittslöner (medel) för kvinnor och män.

Fråga: Arbetsvärderingsmetod – kan det liknas vid värderingen som görs i lönekartläggningen?

Svar: Absolut.

Fråga: Har man en bra ingång om man gjort en bra lönekartläggning?

Svar: Ja, absolut.

Fråga: Hur hanteras deltidsanställda? Om man är anställd 50 % i moderbolaget och 50 % i ett dotterbolag, har man rätt att få ut statistik från bägge?

Svar: Ja

Fråga: Då det gäller arbetsvärderingen, kommer den att kunna läggas separat utanför lönekartläggningen, för att kunna bibehålla och uppdatera den mellan lönekartläggningen? INTE att den ska behöva plockas upp från förra lönekartläggningen...

Svar: Ja, tanken är att du löpande under året ska kunna jobba med din arbetsvärdering, till exempel om det tillkommer befattningar som behöver värderas. När det väl är dags för lönekartläggningen "hämtas arbetsvärderingen in" såsom den ser ut just då. Du kan sedan fortsätta jobba vidare med arbetsvärderingen. Håll utkik efter den uppdelningen i Flex HRM.

Fråga: Finns det några riktlinjer eller krav i direktivet om vilka faktorer/områden som ska vara med i arbetsvärderingen?

Svar: Dessa kriterier nämns i Diskrimineringslagen i Sverige: Kunskap, färdighet, ansvar, ansträngning och arbetsförhållanden.

Fråga: Är arbetsvärderingen också offentlig, det vill säga att det ska delas med medarbetarna?

Svar: Du behöver inte beskriva metoden eller nivån för medarbetarens befattning i strukturen, men om en medarbetare vill förstå hur lönespannet är framtaget så behöver du kunna förklara genom att visa att det finns ett strukturerat tillvägagångssätt.

Fråga: Vi använder Mercer för mappning av våra roller och hade tänkt använda deras metodik med PC/IPE där t.ex. en ekonomiadministratör kan likställas med en säljadministratör. Jag funderar kring om detta är tillräckligt eller om vi även behöver klustra t.ex. inom kategorin "ekonomi" för att smalna ner lönedata ytterligare?

Svar: Vad bra! Det beror på vilken granularitet ni önskar uppnå i er jobbarkitektur. Det kan bli mer träffsäkert att ha en detaljerad beskrivning av befattningar, och ju mer noggrant ni kategoriserar, desto färre löneskillnader kommer ni ha när ni uppnår mognad och trygghet i hanteringen av er jobbkatalog. Det finns dock risk för att man inte hittar relevant extern lönedata om man blir alltför specifik, men då finns alltid möjlighet att klustra eller titta på snarlika befattningar eller nivåer.

Fråga: Var hittar man bra tillförlitlig lönestatistik? Har ej KA.

Svar: Det finns flertalet aktörer som kan bistå med detta. Man kan söka sig fram till relevant industridata eller ta hjälp av en byrå för att göra punktinsatser genom benchmark av nyckelroller eller liknande. Ofta kräver dessa någon slags arbetsvärdering eller jobbarkitektur, innan man kan påbörja sökningen.

Fråga: Finns det någon extern hjälp man kan få med jobbarkitektur och lönekartläggning?

Svar: Det finns externa konsulter som är kunniga inom Compensation & Benefits eller HR-specialister som kan göra punktinsatser och bygga ramverk och instruktioner. Just nu blir konsulter snabbt uppbokade, så om man vet med sig att man kan komma att behöva få hjälp, eller ett externt perspektiv, kan det vara värt att kasta ut några trådar redan nu.

Flex HRM-relaterade frågor

Fråga: Kommer det finnas en funktion i Flex gällande jobbarkitektur?

Svar: Ja, det kommer att finnas i Flex HRM .

Fråga: Går det att ha denna tjänst om man bara har tidrapporteringssystemet via Flex HRM?

Svar: Det går bra. Modulen där lönekartläggning och jobbarkitektur ingår är helt fristående från andra moduler i Flex HRM.

Fråga: Om man har en värdering redan gjord men i ett annat system. Kan man då importera detta till Flex HRM?

Svar: Det går bra.

Fråga: Lönekartläggning handlar i grund och botten om skillnader mellan män och kvinnor. I linje med lönetransparensdirektivet vore det även fördelaktigt att kunna göra analyser oberoende av kön kopplat till löneskillnader. Är detta något ni tittar på att aktualisera? Jag upplever att systemen blir väldigt begränsade.

Svar: I Flex HRM:s lönekartläggning kan du även se andra löneskillnader, det vill säga inte enbart utifrån kvinnodominerade arbeten.

Fråga: När planerar ni att gå live med uppdaterad lönekartläggning?

Svar: Under våren 2026.

Fråga: Hämtar lönekartlägningsmodulen automatiskt information från andra moduler i Flex HRM?

Svar: Ja.

Fråga: Jag skulle vilja kunna jämföra arbetsvärderingarna för olika roller på ett enkelt sätt så att man t ex kan se var värderingarna skiljer sig mellan rollerna.

Svar: Det kommer att finnas en ny vy som heter Kalibrering som ni kan göra detta i.