

RAPPORT

Så förbereder sig svenska arbetsgivare inför lönetransparensdirektivet

En inblick i utmaningar, prioriteringar och nästa steg



Inledning: Öppna löner – mellan krav och verklighet



EU:s lönetransparensdirektiv är på väg in i svensk lag och förändrar spelreglerna för alla arbetsgivare i grunden. Det handlar om att kunna visa hur löner sätts, ha tydliga kriterier på plats och vara beredd på en ny typ av samtal med både kandidater och medarbetare. Dessutom kommer direktivet med hårdare krav på att upptäcka, förstå och hantera osakliga löneskillnader på ett mer systematiskt sätt.

För att få en bild av hur arbetsgivare hanterar de här frågorna i praktiken genomförde vi en öppen undersökning på vår webbplats. Svaren tyder på att många redan har påbörjat arbetet. Samtidigt visar resultaten att det finns delar där många fortfarande verkar ha en bit kvar, särskilt när det gäller den struktur som behövs i botten, tydliga lönekriterier och trygghet i dialogen om lön.

Vad svaren visar i korthet



Grunden är inte självklar överallt. 69 procent uppger att de har en uppdaterad jobbkitektur, och 75 procent att de har genomfört en lönekartläggning under de senaste månaderna.

Rekryteringen ser ut att vara ett område där förändringen blivit konkret snabbt. 75 procent svarar att de är redo att vara transparenta med löneintervall.

Tydlighet och dialog verkar vara svårare att få på plats fullt ut. Kriterierna för lönesättning får 6 av 10 i snitt, och chefers bekvämlighet i att förklara löneskillnader 5 av 10.

Vi hoppas att rapporten kan ge både en tydligare bild av nuläget och nya tankar om vad som blir viktigt framåt. Trevlig läsning!

Så här genomfördes undersökningen

Undersökningen genomfördes som en öppen enkät på Flex Applications webbplats. Den här rapporten bygger på svar som inkommit under perioden 3 feb – 18 mars och omfattar 667 svar.

Enkäten innehöll sex frågor om jobbkitektur, lönekartläggning, rekryteringsprocesser, lönekriterier och chefers förmåga att förklara löneskillnader. Eftersom enkäten varit öppen på vår webbplats har vi inte närmare information om respondenternas roller eller organisationstillhörighet. Resultaten ska därför läsas som en temperaturmätning av hur de här frågorna uppfattas i praktiken just nu.

Jobbarkitektur är grunden, men långt ifrån alla har den på plats



För att kunna avgöra vad som är lika eller likvärdiga arbeten krävs en uppdaterad jobbarkitektur där roller värderas utifrån objektiva kriterier, till exempel ansvar, kompetens och ansträngning. Utan den blir det svårt att analysera eventuella löneskillnader på ett rättvisande sätt. Samtidigt skapar jobbarkitekturen en tydligare ram för hur roller, nivåer och jobbfamiljer hänger ihop – och lägger grunden för karriärutveckling, lönespann och den löpande dialogen om lön.

I undersökningen uppger **69 procent** att de har en sådan struktur på plats, medan **31 procent** inte har det. Det är en betydande andel, särskilt eftersom jobbarkitekturen är själva grunden för mycket av det fortsatta arbetet med lönetransparens.

Har ni en uppdaterad jobbarkitektur där alla roller är värderade utifrån objektiva kriterier (t.ex. ansvar, kompetens, ansträngning)?



■ Ja (69%) ■ Nej (31%)

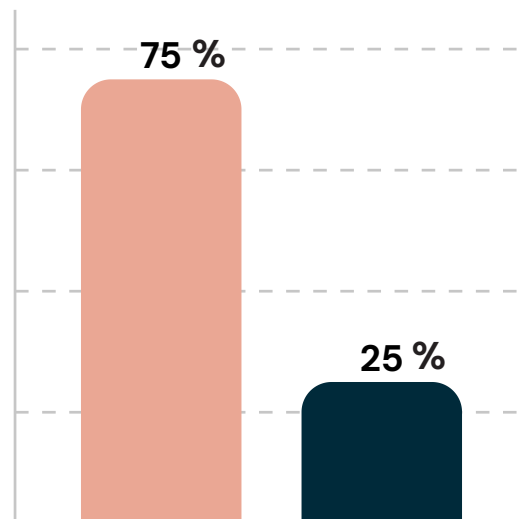
De flesta har genomfört en lönekartläggning de senaste månaderna

Lönekartläggningen – processen som syftar till att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader – är redan idag ett årligt krav för alla svenska arbetsgivare. I takt med att lönetransparensdirektivet skärper kraven på insyn i lönesättningen, rapportering och uppföljning blir det nu ännu viktigare att lönekartläggningen inte bara görs, utan används som ett aktivt underlag i arbetet med att säkra lika lön för lika arbete.

I undersökningen uppger **75 procent** att de har genomfört en lönekartläggning de senaste månaderna. Det tyder på att många verkar arbeta aktivt med frågan just nu, samtidigt som **25 procent** inte har gjort det under den tidsperiod som frågan avser.

Detta betyder inte nödvändigtvis att dessa organisationer inte uppfyller lagkravet, eftersom frågan i undersökningen är snävare formulerad än så. Men resultatet ger ändå en intressant signal om hur nära frågan verkar ligga i det pågående arbetet.

Har ni genomfört en lönekartläggning de senaste månaderna?



Tre av fyra säger sig vara redo för ökad öppenhet i rekryteringen

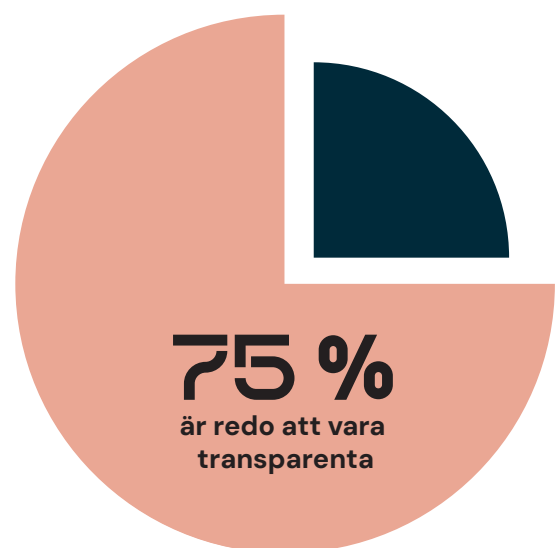


En av de mest konkreta förändringarna i lönetransparensdirektivet rör rekryteringsprocessen. Arbetsgivare behöver i större utsträckning vara öppna med lönenivåer tidigt, vilket ställer krav på både tydligare rutiner och större trygghet i hur lön kommuniceras.

I undersökningen uppger **75 procent** att de är redo att vara transparenta med löneintervall i rekryteringsprocessen. Det tyder på att många ser just den här delen som både relevant och möjlig att omsätta i praktiken.

Samtidigt uppger **25 procent** att de inte är där ännu. Resultatet pekar ändå på att rekryteringen kan vara ett av de områden där förändringen märks först, och där många redan verkar ha börjat ställa om.

Är ni redo att vara transparenta med löneintervall i rekryteringsprocessen?



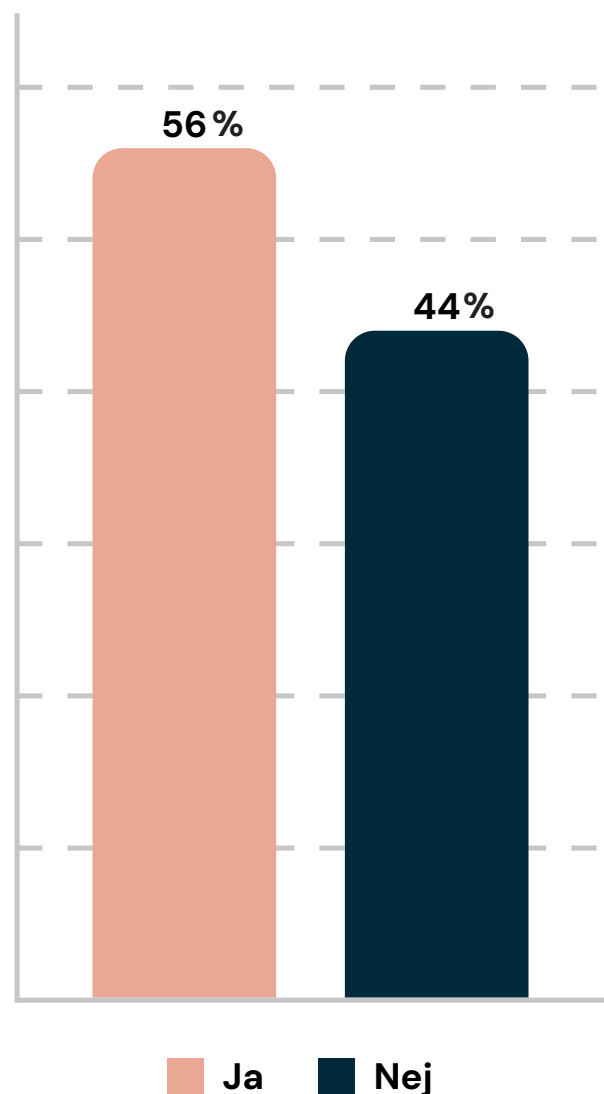
En stor andel har säkrat upp frågan om lönehistorik vid rekrytering

Att inte fråga kandidater om deras nuvarande lön är en viktig del av ett mer transparent och sakligt arbetssätt i rekryteringen. Det innebär att arbetsgivaren i högre grad behöver utgå från rollens ansvar, krav och lönenivå, snarare än kandidatens tidigare lön.

I undersökningen uppger cirka **56 procent** att de har säkerställt att ingen i rekryteringsprocessen frågar kandidater om deras nuvarande lön. Resultatet tyder på att frågan har blivit en konkret del av omställningen och att många redan verkar ha börjat anpassa sina arbetssätt.



Har ni genomfört en lönekartläggning de senaste månaderna?



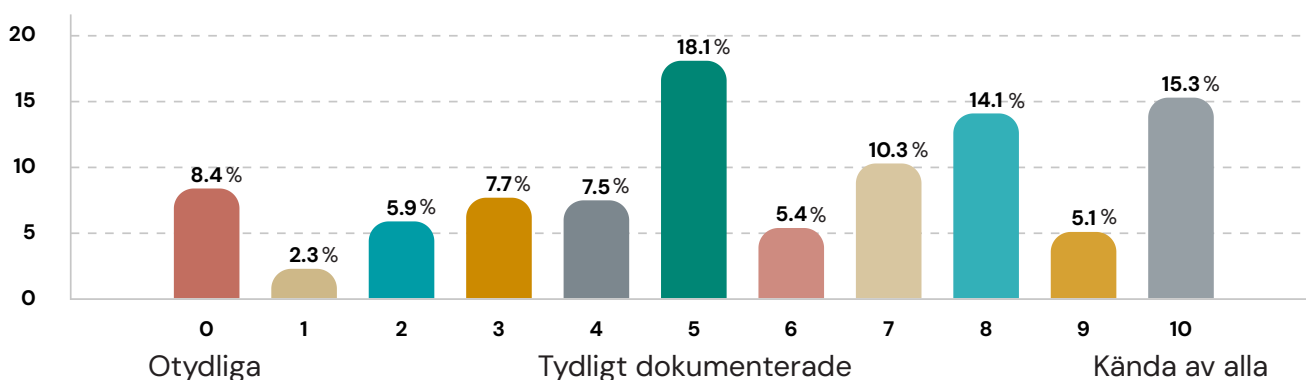
Många upplever att lönekriterierna behöver förankras



Vad påverkar egentligen lönen hos oss?
Lönekriterier som går att förstå och använda i praktiken är en viktig del av ett mer transparent arbetssätt.

I undersökningen får tydligheten i de nuvarande kriterierna för lönesättning och löneutveckling ett snitt på **6 av 10**. Det tyder på att många har kommit en bit, men också att det finns utrymme att göra kriterierna tydligare. Resultatet pekar samtidigt på en skillnad mellan att ha strukturer på plats och att de faktiskt upplevs som begripliga och förankrade i vardagen.

Hur tydliga är era nuvarande kriterier för lönesättning och löneutveckling?



Chefernas trygghet i att förklara löneskillnader är fortfarande en utmaning

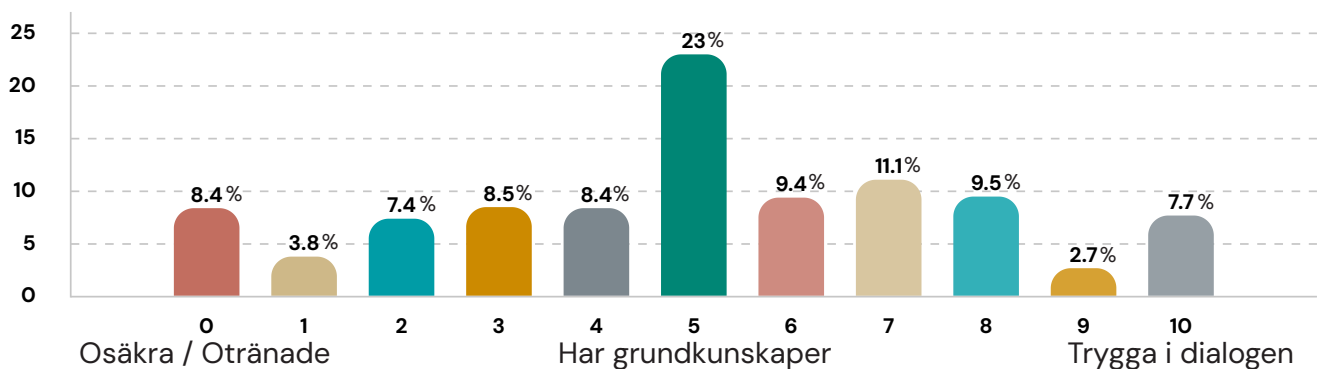
När löner blir mer transparenta ökar kraven på chefer att kunna förklara och motivera löneskillnader på ett tydligt och sakligt sätt. Det gäller inte minst i situationer där medarbetare jämför sig med varandra och vill förstå varför lönen skiljer sig åt trots liknande befattningar.

Jämfört med övriga teman i undersökningen handlar denna fråga alltså mindre om huruvida en viss insats har genomförts, och mer om hur de tillfrågade uppfattar att cheferna är rustade för den här typen av samtal i vardagen.

I undersökningen får chefers bekvämlighet i att öppet förklara och motivera löneskillnader ett snitt på **5 av 10**. Slutsatsen är alltså att många bedömer att det finns förbättringsutrymme i just det här momentet



Hur bekväma bedömer ni att era chefer är med att förklara och motivera löneskillnader öppet för sina medarbetare?



Slutsats och nästa steg



Undersökningen visar att många arbetsgivare har påbörjat arbetet med ökad transparens i lönesättningen. Svaren tyder på att det finns en beredskap på plats, inte minst när det gäller lönekartläggning och ökad öppenhet i rekryteringsprocessen.

Samtidigt visar resultaten att arbetet har kommit olika långt. En betydande andel saknar fortfarande en uppdaterad jobbkitektur, och i frågor som rör tydlighet i lönekriterier och chefers trygghet i att prata lön framträder en mer försiktig bild. För många verkar nästa steg därför handla mindre om enskilda insatser och mer om att få helheten att fungera i praktiken.

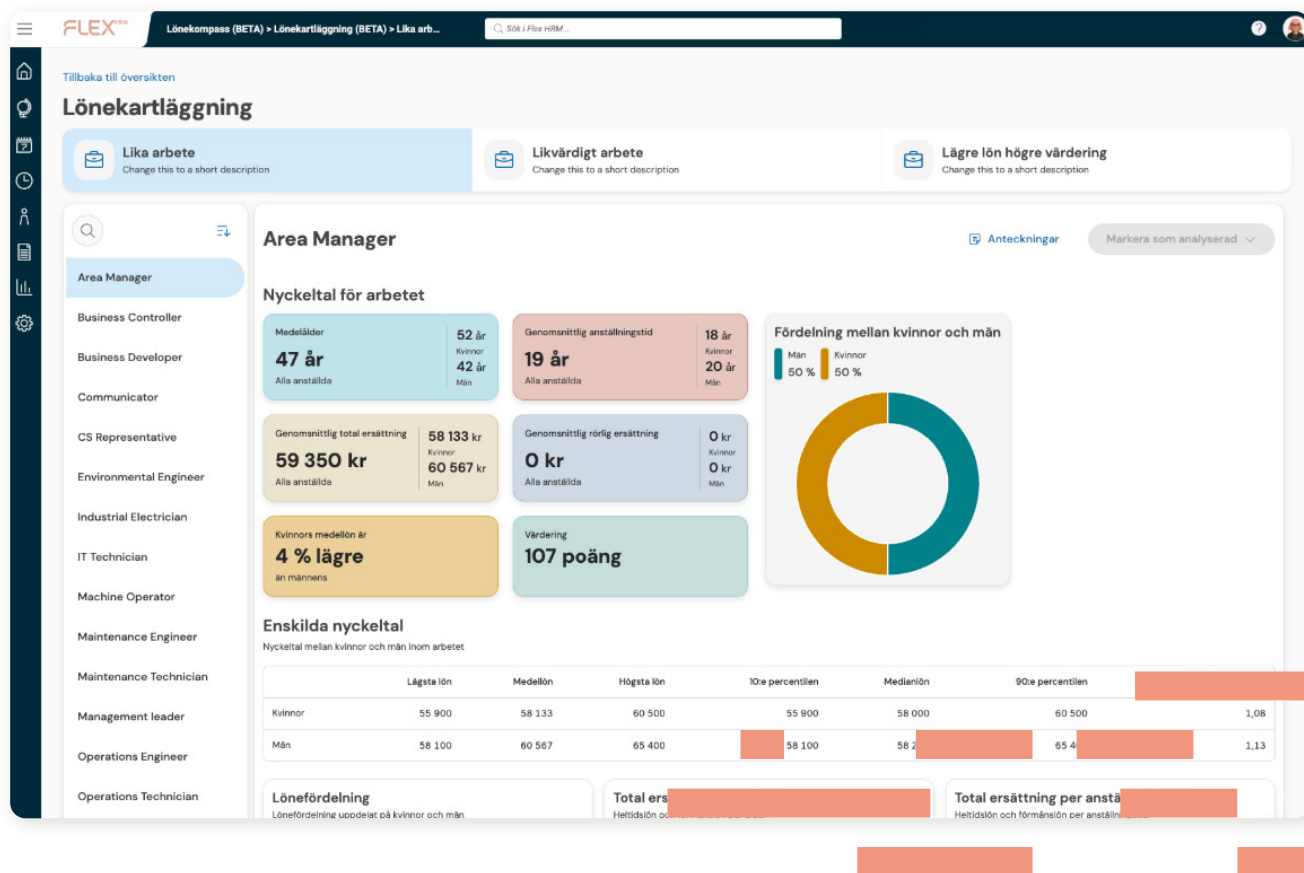
Det är också därför frågan är viktig långt bortom själva lagkravet.

Öppnare lönespann i rekryteringen skapar rimligare förväntningar hos kandidater. Bättre koll på löneskillnader ger ett starkare underlag när löner ska sättas och revideras. Och tydlighet i roller, lönenivåer och karriärvägar kan bidra till både större förtroende och bättre engagemang hos de medarbetare ni redan har.

Så, vad blir nästa steg? Börja med att kartlägga nuläget. Vad fungerar idag? Och vilka rutiner och verktyg saknas för att leva upp till de kommande kraven? Ju tidigare ni får grepp om var ni står, desto enklare blir det att prioritera rätt.

Behöver du och ditt team stöd längs vägen? Vi berättar gärna mer om hur vår verktygslåda kan hjälpa er att bygga en stark struktur för arbetet med lönetransparens, steg för steg och utifrån era förutsättningar.

Flex HRM Pay Equity Compass – ett smartare sätt att säkra lönetransparens



Inget mer manuellt pussel och letande efter underlag! Med **Pay Equity Compass** gör vi det enkelt att få det helhetsgrepp som behövs: en tydlig jobbkitektur, löpande arbetsvärdering och träffsäkra analyser – allt på ett enda ställe, direkt i Flex HRM.

Jobbkitektur. Strukturera organisationens roller i logiska jobbfamiljer och nivåer.

Arbetsvärdering. Värdera era roller utifrån ansvar och komplexitet.

Lönekartläggning. Automatisera hela flödet från datainsamling till analys och dokumentation.

Resultatet? En lönestruktur som håller hela vägen, så att ni tryggt kan möta både dagens krav och framtidens lönetransparens.

[Läs mer här](#)

[Boka demo](#)



Kontakta oss

E-post: kontakt@flexapplications.se

Hemsida: flexhrm.com
