

En guide till EU:s direktiv om transparent lönesättning

Börja arbetet med att skapa en mer jämställd arbetsplats och förbered ditt företag för den kommande lagstiftningen.

Made by PayAnalytics and translated and tailored to the Swedish market by Allecti HR





Innehåll

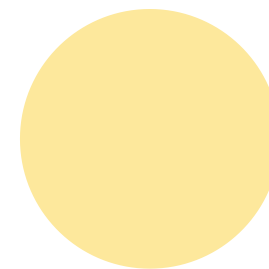
- Huvudpunkter
- EU:s direktiv om transparent lönesättning påskyndar jämställdhetsarbetet
- Kraven på transparent lönesättning
- Kraven på jämställda löner
- Med hjälp av PayAnalytics anpassar du din lönesättning efter EU:s direktiv och skapar en mer jämställd arbetsplats.



Huvudpunkter

Den här guiden är en hjälp till företag som vill lära sig om och förbereda sig för kraven i det kommande EU-direktivet om transparens i lönesättningen. Den hjälper läsaren att förstå:

- Vad de nya kraven på transparent lönesättning innebär
- Viktigt att tänka på när man förbereder sig
- Kraven på rapportering av löner
- Vad som händer om företaget upptäcker löneskillnader mellan män och kvinnor





EU:s direktiv om transparens i lönesättningen främjar jämställdheten på arbetsplatsen

För att säkerställa att anställda får lika lön för lika arbete, oavsett kön, föreslog Europeiska kommissionen år 2021 ett nytt direktiv om lönetransparens. Direktivet inspireras av likabehandlingslagstiftning som har införts över hela världen de senaste åren. Det inkluderar offentliggörande av löneskillnader (som i Storbritannien), fokus på anställdas lön efter återkomst från föräldraledighet (som i Frankrike) och att arbetsgivaren, inte arbetstagaren, har bevisbördan i lönekonflikter (som i delstaten Kalifornien i USA).





Direktivet gäller för företag i EU med 100 eller fler anställda, inklusive deltids- och kontraktsanställda. Det finns två huvudsakliga områden där dessa arbetsgivare måste vidta åtgärder: transparens i lönesättningen och jämställda löner. För många organisationer kommer efterlevnad av direktivet att kräva anpassning och förberedelser. Till exempel kan företag behöva ändra utformningen av sina lönestrukturer och sättet de kommunicerar med anställda och arbetssökande, och/eller kan de behöva ge riktade löneökningar under en period för att minska löneskillnaden mellan könen. Med dessa behov i åtanke har PayAnalytics-teamet sammanställt denna korta guide för att hjälpa företag att förbereda anpassningen till EU-direktivet.





Krav på transparens

Som vi tidigare nämnt, är transparens i lönesättningen ett av två huvudområden för arbetsgivare. EU-direktivets krav på transparens i lönesättningen kommer att förändra hur diskussioner om lön förs mellan arbetsgivare och anställda - redan innan anställningen påbörjas. I platsannonser och inför en intervju kommer arbetsgivare att vara skyldiga att informera sökande om startlön eller lönespann. Det blir otillåtet för arbetsgivare att fråga kandidater om deras lönehistorik under rekryteringsprocessen.





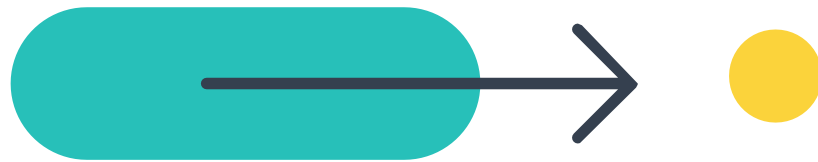
När en jobbkandidat blir anställd kommer de att ha rätt att begära information från sin arbetsgivare om företagets löneintervall, uppdelade efter kön, för kategorier av arbetare som utför samma arbete eller arbete av lika värde. Arbetsgivare kommer att behöva ge denna information inom rimlig tid och behöver dessutom årligen informera alla anställda om att de har rätt att få denna information.

Vid beslut om lönestruktur och löneutveckling kommer arbetsgivare att behöva använda specifika, könsneutrala kriterier, och anställda kommer att ha rätt att granska dessa kriterier. Arbetsgivare kommer inte längre att kunna förbjuda anställda från att avslöja sin lön (t.ex. genom att använda sekretess- eller lönesekretessklausuler).



Information om vilka kriterier som används för beslut om lön och löneutveckling måste göras tillgänglig för arbetstagare. Begreppet löneutveckling handlar om villkoren för att anställd ska kunna komma upp i en högre lönenivå. Kriterier relaterade till löneutveckling kan inkludera individuell prestation, kompetensutveckling och/eller anställningstid.

Alla arbetstagare kommer att ha rätt att få information, på begäran, om sin lön och den genomsnittliga lönen, uppdelat efter kön, för kategorin anställda som utför samma arbete eller arbete av lika värde.



Hur delar man in anställda i kategorier?

"Kategorier av anställda", definieras i EU:s direktiv om lönetransparens, som en grupp anställda som utför samma arbete eller arbete av lika värde. Grupperingen måste göras på ett icke godtyckligt sätt, vilket innebär att den inte får baseras på diskriminerande kriterier som kön, etnicitet eller ålder. Dessa objektiva kriterier måste ta hänsyn till färdigheter, ansträngning, ansvar, arbetsförhållanden och alla nödvändiga ytterligare element som är nödvändiga för den specifika tjänsten. Det är av särskild betydelse att kraven på sociala förmågor erkänns.

Enligt direktivet måste medlemsländerna vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att metodik finns lätt tillgänglig till stöd och vägledning för arbetsvärdering och för jämförelse mellan värderingar.



Arbetsgivare som vill förbereda sig för EU-direktivet behöver göra ett par saker:

1. Ompröva lönepolitiken

De behöver **ompröva lönepolitiken**. Med andra ord kommer organisationen att behöva ställa den ibland svåra frågan: "Vad betalar vi var och en av våra anställda, och varför betalar vi det vi gör?" Företagets lönestruktur behöver uttryckas tydligt. Det kan innebära att man behöver **göra vissa ändringar** så att hela företagets lönearkitektur är logisk och håller ihop. Som en del av denna process bör arbetsgivaren **se till att använda könsneutrala kriterier för att bestämma lönespann och att man kan beskriva dessa kriterier tydligt**.





1.

Det system för arbetsvärdering och klassificering som används för att bestämma lön, måste vara baserat på **samma objektiva och könsneutrala kriterier** för samtliga anställda och utformas för att utesluta alla former av diskriminering och samtidigt säkerställa att färdigheter som **förknippas med kvinnligt dominerade arbeten inte värderas lägre.**



2. Tillhandahålla information om individuella och genomsnittliga lönenivåer.

Arbetsgivaren behöver **granska sina nuvarande anställda och hur de överensstämmer med lönestrukturen**. Ligger varje nuvarande anställd inom den angivna löneintervallet för deras respektive befattning? Om så är fallet, ligger de rätt i intervallet med hänsyn till erfarenhet, prestationer, färdigheter och annat som företaget värdesätter? Om inte, **ska korrigeringar genomföras**. Det finns ett rapporteringskrav förknippat med detta: för varje anställd ska arbetsgivaren kunna **ge "tydlig och fullständig information om den individuella lönenivån och om genomsnittliga lönenivåer**, uppdelat efter kön, för kategorier av anställda som utför samma arbete eller arbete av lika värde".

3. Planera för öppna samtal om tankarna kring lönesättning

Nu när organisationen har klargjort sin lönestruktur internt, bör den göra sig redo att **prata med varje anställd om varför de får den lön de får**. Det kan också innebära att **utbilda cheferna** i hur man hanterar sådana samtal. Även om dialoger om lön kan vara utmanande, fyller de ett växande behov: vissa europeiska arbetsgivare har observerat att deras anställda vill ha fler diskussioner om lön. Dessutom, - i arbetet med att planera för dessa samtal blir organisationen samtidigt bättre rustad för att kunna uppge startlöner och löneintervall i sina platsannonser.



4. Planera för extern redovisning

Det finns också krav på extern transparens som innebär att företag måste redovisa vissa uppgifter offentligt, till exempel den totala löneklyftan mellan könen. Vissa av dessa krav på extern rapportering liknar de lagar som finns idag i Storbritannien, men det kan vara bra att känna till att det ställs fler krav på uppgifter att rapportera, till exempel höjningar efter återkomst från föräldraledighet eller vård av anhöriga (ett nyligen infört krav i Frankrike).

Arbetsgivare med minst 100 anställda, eller färre om det beslutats på nationell nivå, ska följa upp och ta fram följande information om sin organisation:

- a) Löneskillnader mellan könen;
- b) Skillnader mellan könen när det gäller tillägg eller rörlig ersättning;
- c) Skillnaden i medianlön mellan könen;
- d) Skillnaden uttryckt som median när det gäller tillägg eller rörlig ersättning;
- e) Andelen kvinnliga respektive manliga anställda som erhåller tillägg eller rörlig ersättning
- f) Andelen kvinnliga respektive manliga anställda i varje lönekvartil
- g) Kvinnliga och manliga arbetstagares genomsnittliga lönenivåer samt lönetillägg eller rörliga ersättningar för varje arbetstagarkategori.
- h) Skillnader i genomsnittlig lönenivå för kvinnliga respektive manliga arbetstagare i varje arbetstagarkategori
- i) Andelen anställda som fått en lönehöjning vid återkomst efter föräldraledighet, eller vårdledighet uppdelat efter kön;



Kraven på jämställda löner

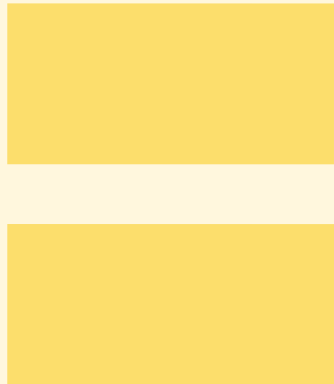
För att leva upp till den andra viktiga aspekten av EU-direktivet – jämställda löner - krävs att arbetsgivare mäter och redovisar löneskillnaderna mellan kvinnliga och manliga arbetstagare inom varje anställningskategori. Från själva rådata, kan företaget räkna bort skillnader som beror på objektiva faktorer, inklusive de könsneutrala kriterierna som tidigare beskrivits (som erfarenhet och prestation). Arbetsgivare ska kunna redovisa denna information och även vara beredda att dela den med anställda, eftersom de har rätt att ta del av den enligt EU-direktivet.

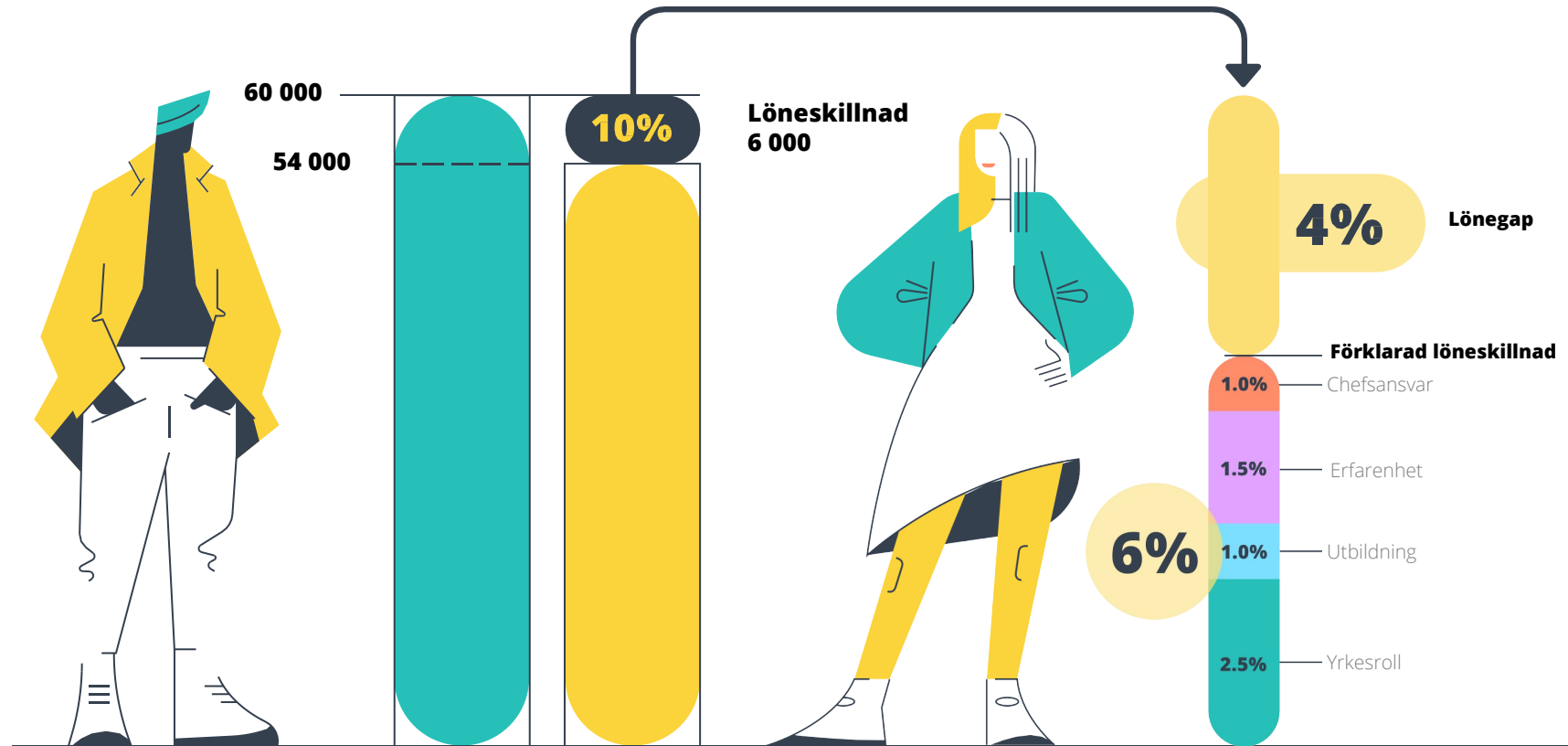




Om rådata visar en löneskillnad på **5% eller mer** som **minskar till under 5%** efter att objektiva, könsneutrala faktorer tagits med i beräkningen behöver inga omedelbara åtgärder vidtas, enligt direktivet.

Men – om gapet på **5% eller mer** kvarstår - säger direktivet att arbetsgivaren måste gå vidare och rätta till det.





EU-direktivet är främst inriktat på att mäta vad vi kallar för lika löne-gapet eller det justerade lönegapet: löneskillnader mellan könen som inte kan förklaras av objektiva faktorer som jobbroll eller erfarenhet. Detta skiljer sig från det ojusterade lönegapet eller könsbaserade löneskillnader, som är den enkla, icke analyserade, skillnaden mellan vad män och kvinnor tjänar. (För en mer detaljerad förklaring av de två typerna av löneskillnader, se vår artikel om ämnet).



Den arbetsgivare som efter att hänsyn tagits till objektiva faktorer fortfarande ser en löneskillnad på 5% eller mer inom en anställningskategori, kan antingen:

- **Korrigera skillnaden inom sex månader** efter att mätningen redovisats
- Eller genomföra en **lönegranskning och ta fram en handlingsplan för jämställdhet**. Denna plan ska beskriva de lönejusteringar företaget måste göra för att stänga löneklyftan mellan könen. Under tiden som företaget fullföljer planen, kan ytterligare rapportering bli nödvändig.



Direktivet stärker också jämställdheten genom att öka rättigheterna för anställda som upplever lönediskriminering på grund av kön. Till exempel kommer direktivet, som tidigare nämnts, att lägga bevisbördan på arbetsgivare, så att de måste kunna förklara varför en anställds lön är vad den är. Anställda som visar sig ha utsatts för diskriminering på grund av kön kommer att ha rätt till kompensation, inklusive retroaktiv lön.

De här kraven på jämställda löner innebär att arbetsgivare inom EU bör tänka på några saker:

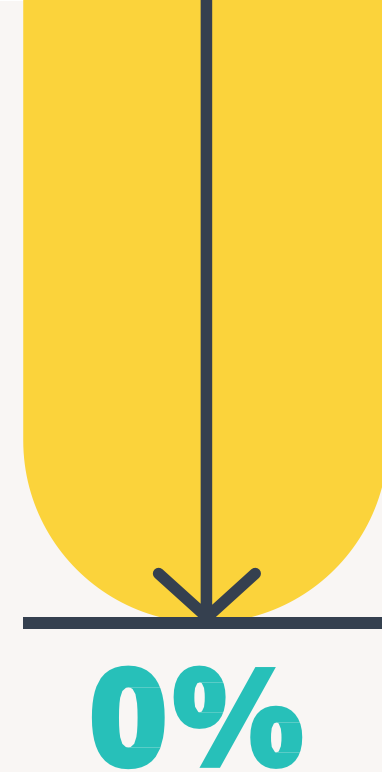
- De bör **utveckla en plan för att mäta lönegapet**. Vi kommer att se hur vissa företag väljer att göra preliminära beräkningar när EU-direktivet är på väg att träda i kraft. Resultatet av dessa kan leda till **proaktiva åtgärder för att minska lönegapet till under 5%**, vilket i sin tur skulle kunna föregripa behovet av ytterligare förändringar. Faktum är att många arbetsgivare inom EU redan tillägnat sig detta proaktiva tillvägagångssätt, i linje med direktivets krav på lönestransparens. Med andra ord, när ett företag klargör sin lönestruktur och gör den transparent för sina anställda, kan det i sig leda till att de behovet av förbättringar blir tydligt.



5%



- På lång sikt bör alla arbetsgivare, även de med betalningsgap på mindre än 5%, vara redo att vidta ytterligare åtgärder för jämställda löner: det har diskuterats att minska kravet på betalningsgapet till 0% inom åtta år efter att den första direktivet har utfärdats.
- Trots att proaktivitet troligen är den säkraste strategin, kan vissa arbetsgivare se ett lönegap på 5% som oundvikligt, samtidigt som de inte ser några realistiska möjligheter att ändra lönestrukturen här och nu. Dessa företag bör kanske fundera på vad som är det bästa alternativet framöver: att kunna korrigera lönegapet inom sex månader efter att det redovisats eller att genomföra en löneöversyn och utveckla en handlingsplan för jämställdhet.





Likheter och skillnader jämfört med reglerna om lönekartläggning

Exakt hur direktivet kommer att uttryckas i svensk lag och hur det kommer att påverka kravet på lönekartläggning, är för tidigt att säga. Däremot vet vi att direktivet kommer att innebära lagändringar.

Regeringen har givit en särskild utredare i uppdrag att ta ställning till och motivera vilka förändringar som är nödvändiga för att genomföra direktivet i Sverige. Utredningen ska vara klar i 31 maj 2024. Tidigare (i promemoria 2020/21 FPM91) har regeringen konstaterat att direktivet innehåller ett antal aspekter som inte finns reglerade i svensk rätt.





Likheter med lönekartläggning

Saklig och objektiv lönesättning: Löner ska sättas på objektiva grunder utan inblandning av icke-sakliga uppfattningar om vad arbeten som är vanliga bland kvinnor "brukar" ge för lön.

Begreppet "likvärdigt": EU-direktivet föreskriver att arbetsgivaren ska jämföra och redovisa mäns och kvinnors löner i likvärdiga yrken.

Könsneutrala kriterier: De kriterier som uttryckligen ska användas vid värdering av arbeten är desamma som i svenska lönekartläggningen: färdigheter, ansträngning, ansvar och arbetsförhållanden. Precis som i svenska lönekartläggningen öppnar direktivet för att även andra – könsneutrala – kriterier kan användas.

Viktiga skillnader mot lönekartläggning

Transparens! Svenska företag kommer att få vänja sig vid att öppet redovisa medianlöner för kategorier av anställda och vid att kunna motivera enskilda anställdas löner utifrån fastslagna kriterier. Det här blir en omställning!

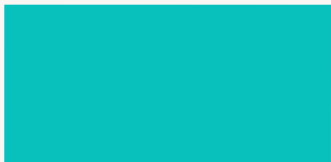
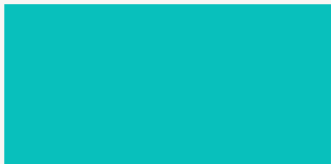
Högre beviskrav: Bevisbördan ligger redan idag på svenska arbetsgivare att förklara löneskillnader mellan män och kvinnor. Skillnaden är att arbetsgivarens förklaring måste redovisas på ett tydligare sätt i EU-direktivet. Det räcker inte med att konstatera att skillnaderna bedöms som sakliga. Det måste visas hur.

Lönejämförelser: EU-direktivet använder inte det svenska sättet att jämföra löner i kvinnodominerade arbeten med icke kvinnodominerade. Men kvinnors och mäns medianlöner ska redovisas på olika sätt, bland annat (som i svensk kartläggning) inom varje kategori av arbeten.



Oavsett vad som händer med den svenska lönekartläggningen i samband med att EU-direktivet införs: om det blir kvar som nu eller reformeras på olika sätt, kommer införandet av EU-direktivet att kräva anpassningar även av företag som genomför lönekartläggningar "by-the-book" idag.

Allt som beskrivs i den här e-boken om nödvändiga anpassningar och förberedelser, gäller i högsta grad även svenska arbetsgivare.





PayAnalytics hjälper till med förberedelserna inför EU:s direktiv om transparens i lönesättningen och att skapa en mer jämlik arbetsplats

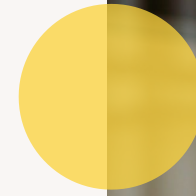
Det nya EU-direktivet om transparens i lönesättningen innebär stora förändringar för företagens sätt att kommunicera om lönestruktur - vad de säger och till vilka – och av det skälet kommer anpassningarna att kräva en hel del arbete för de flesta arbetsgivare. Forskning har visat att insatser för lönetransparens faktiskt hjälper till att minska könslönelyftan. Dessutom, förutom det uppenbara värdet av ökad rättvisa, har transparens i lönesättningen andra fördelar: det förbättrar arbetsgivarens rykte, det ökar produktiviteten och det leder till att kvinnliga anställda stannar kvar i större utsträckning.





Vi är glada att kunna säga att PayAnalytics uppfyller EU-direktivets kriterier för analys av jämställda löner: vår plattform bygger på principer om rättvisa löner och stödjer användningen av könsneutrala utvärderingskriterier. Vi kan ge stöd till arbetsgivare i alla skeden av anpassningsprocessen, oavsett storlek och oavsett hur stora behov som kan finnas, från enkla mättnings- och rapporteringsverktyg till långtgående planer för jämställdhet. Om du vill diskutera hur vi kan hjälpa dig att bli redo för EU:s direktiv om lönestransparens och skapa en mer jämställd arbetsplats, ta gärna kontakt med oss.

Även om PayAnalytics experter på juridik och lika lön har skrivit den här e-boken, utgör den inte juridisk rådgivning.





■ PAYANALYTICS