

## Utgångspunkter

---

### **BESTA-vägen och gemensamma löneprinciper för avtalsområdet**

Utgångspunkten för BESTA-vägen är det uppdrag som lokala parter har, framför allt, enligt, 5- 6 §§ i RALS/RALS-T. Där framgår följande:

- Lönebildning och lönesättning ska medverka till att målen för verksamheten uppnås och att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt. (5§)
- En arbetstagares lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt arbetstagarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen. (5§)
- De lokala parterna har vid tillämpningen av löneprinciperna att särskilt uppmärksamma sitt gemensamma ansvar för att det inte i något avseende uppstår osaklighet i lönesättningen, bl.a. mot bakgrund av de förbud mot lönediskriminering som gäller enligt lag. (andra stycket 6.2 i 6 §)

### **BESTA-vägen och Diskrimineringslagen**

Enligt Diskrimineringslagen (3 kap. 8-13 §§) har en arbetsgivare ett åliggande att, årligen kartlägga och analysera befintliga löner i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män.

Det är parternas uppfattning att BESTA-vägen som metod är användbar som lönekartläggningsmetod när en sådan ska göras. Metoden ger vägledning även här och uppmärksammar de särskilda krav som diskrimineringslagstiftningen ställer.

Att genomföra ett arbete enligt BESTA-vägen innebär både att analysera lönepolitiska styrdokument, gjorda prioriteringar och befintliga lönekriterier och att analysera löneskillnader mellan kvinnor och män i lika och likvärdiga arbeten. Genom ett sådan analysarbete finns goda förutsättningar för att både identifiera underliggande strukturer som kan skapa osakliga löner likväl som att se och ta fram en handlingsplan för att korrigera eventuella osakliga löner.

En viktig del är att metodens analyser och resultat kommer till nytta i verksamheten.

Metoden bygger på att det partsgemensamma arbetet med att förhindra osakligheter i lönesättningen sker med största möjliga öppenhet och utifrån gällande principer för lönebildningen.

### **Noggrann klassificering**

BESTA-vägen är som tidigare beskrivits framtagen för det statliga avtalsområdet och utgår i sina mer tekniska delar från BESTA (se ovan). Det är därför viktigt att säkerställa att en noggrann klassificering enligt BESTA finns. Det gäller särskilt i förhållande till de delar som rör analys av lika eller likvärdiga arbeten.

BESTA:s uppbyggnad med de två dimensionerna *arbetsområde* och *grupperingsnivå* innebär att systemet lämpar sig mycket väl för att gruppera anställda efter **lika arbeten**. BESTA-koden ger en primär indelning i vilka arbeten som skulle kunna betraktas som lika arbeten, nämligen alla arbeten som har samma kod. Men eftersom det finns en spännvidd för arbetets krav inom varje grupperingsnivå och som ökar ju högre nivå det handlar om, kan det finnas

arbeten som inte kan ses som lika inom samma arbetsområde och nivå. I dessa fall görs lämpligen en finfördelning av grupperingen inom koden.

Vad gäller *likvärdiga arbeten* kan BESTA inte användas för att *direkt definiera* vilka arbeten som kan betraktas som likvärdiga. Systemet är inte konstruerat för att göra sådana jämförelser över arbetsområdesgränserna.

BESTA-koden kan däremot med fördel användas som en indikator för att *identifiera* vilka arbeten som kan vara likvärdiga och för att göra gränsdragningar av icke-likvärdiga arbeten.

### **Flera aktörer medverkar i BESTA-vägen**

Flera aktörer är involverade i arbetet med att säkerställa att lönesättningen hos arbetsgivaren sker på sakliga grunder:

*Myndighetsledningen* är troligtvis involverad på olika sätt under hela processen. Det gäller bland annat i fråga om ställningstaganden till ett antal strategiska frågor redan när arbetet förbereds, som till exempel att i vissa fall göra prioriteringar mellan olika delar av verksamheten och att identifiera kärnkompetens som har stor betydelse för myndighetens mål och uppdrag eller prioriteringar beroende på framtida förändringar.

*Personal-/HR-funktionen* eller motsvarande ansvarar vanligen för det operativa analysarbetet arbetet.

*Lönesättande chefer* bidrar genom att dels lämna underlag exempelvis vad gäller indelningen av lika arbeten, dels lämna fakta kring olika förhållanden i analysfasen. De behöver därför ges information tidigt i processen om vad som förväntas av dem i olika faser.

*De fackliga företrädarna* har kunskap om både det arbete som utförs och organisationen. I det här sammanhanget har de ansvar för helheten, inte bara sina respektive medlemmar. Detta eftersom analysen alltid görs för samtliga anställda utan hänsyn till facklig tillhörighet.