

Utgångspunkter

BESTA-vägen och RALS och RALS-T

Tre formuleringar ur ramavtalen RALS och RALS-T har varit vägledande i arbetet med att utveckla metoden BESTA-vägen.

I ramavtalens femte och sjätte paragraf finns följande utgångspunkter:

- 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. (6§)

Syftet med BESTA-vägen är i första hand att vara en metod som ska kunna stödja de lokala parternas arbete med att säkerställa att det över huvud taget inte uppstår osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Men den kan också användas för att identifiera och korrigera eventuella osakliga löneskillnader. RALS och RALS-T ställer inga krav på att en viss metod ska användas i det förebyggande arbetet, utan BESTA-vägen får ses om en möjlig metod, bland andra, som kan användas. Hur ofta man i så fall gör en analys med denna metod får bedömas på lokal nivå.

Metoden BESTA-vägen utgår från de lönepolitiska ställningstaganden och prioriteringar som är aktuella för respektive arbetsgivare. En viktig del i arbetet är att metodens analyser och resultat kommer till nytta för verksamheten. Metoden bygger också på att det partsgemensamma arbetet med att förhindra osakligheter i lönesättningen sker med största möjliga öppenhet och utifrån gällande principer för lönebildningen.

Genom att göra arbetet mer överskådligt blir hela processen tydligare. Framför allt blir arbetet mer meningsfullt när man ser kopplingarna till lokal lönebildning i övrigt.

BESTA-vägen är i första hand framtagen för statlig verksamhet. Metoden bygger i sina mer tekniska delar på BESTA, Befattningsgruppering för statistik, statens system för att gruppera befattningar efter arbetsuppgifternas innehåll och svårighetsgrad.

BESTA-vägen och Diskrimineringslagen

Diskrimineringslagens krav på att en arbetsgivare inte får lönediskriminera är tydliga. Det är arbetsgivarens ansvar att lönesättningen är saklig. I syfte att följa upp och granska sakligheten åläggs arbetsgivaren, enligt Diskrimineringslagen, att genomföra lönekartläggning var tredje år. Denna kartläggning ska ske i samverkan med arbetstagarorganisationerna.

Det är parternas uppfattning att BESTA-vägen som metod är användbar som lönekartläggningsmetod när en sådan ska göras. Det är dock viktigt att även de särskilda krav som Diskrimineringslagen uppställer följs. Metoden ger vägledning även här och uppmärksammar de särskilda krav som diskrimineringslagen ställer. Ett sådant exempel är när BESTA-klassificeringen behöver kompletteras och anpassas utifrån diskrimineringslagens krav.

Förebyggande arbete krävs

För att säkra att lönesättningen utgår från sakliga grunder behöver arbetsgivaren ha gjort visst förebyggande arbete. Arbetsgivaren behöver bland annat ha granskat och utvecklat löneprinciper, säkrat att tillräcklig kompetens finns hos chefer och medarbetare och skapat tydlighet kring vad organisationen betalar lön för. I följande avsnitt anges de viktigaste strategiska ställningstaganden som en arbetsgivare behöver ha besvarat innan metoden kan användas på ett konstruktivt sätt.

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 värdera verksamhetsgrenar och arbetsuppgifter som kan ha olika stor betydelse för myndighetens mål och uppdrag eller prioriteringar beroende på verksamhetsmålen och på framtida planer.

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

Lönesättande chefer har en viktig roll i arbetet speciellt i analys- och verkställandefasen. De behöver involveras tidigt i processen och måste få veta vad som förväntas av dem i olika faser. Det är de lönesättande cheferna som i praktiken har ett stort ansvar för att lönerna inte blir osakliga.

De fackliga företrädarna har kunskap om både arbetena och organisationen. I det här sammanhanget har de ansvar för helheten, inte bara sina respektive medlemmar. Anledningen är att analysen alltid görs för samtliga anställda och utan hänsyn till facklig tillhörighet.