



Utgångspunkter

BESTA-vägen och gemensamma löneprinciper för avtalsområdet

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

- *Lönebildning och lönesättning ska medverka till att målen för verksamheten uppnås och att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt.*
- *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.*
- *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, bland annat mot bakgrund av de förbud mot lönediskriminering som gäller enligt lag.*

BESTA-vägen och Diskrimineringslagen

Enligt diskrimineringslagen (3 kap. 8–14 §§) 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. Lönekartläggning och analys av löneskillnader är en del av arbetet med aktiva åtgärder som regleras i diskrimineringslagens kapitel 3.

8 § I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera

- 1. bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och*
- 2. löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.*

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 sådant analysarbete finns goda förutsättningar för att både identifiera underliggande strukturer som kan skapa osakliga löner likväl som att upptäcka, analysera, dokumentera och åtgärda 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 (läs mer på BESTA-webben). 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. Vid bedömning av vilka krav ett arbete ställer ska även kriteriet ansträngning/arbetsförhållanden beaktas, vilket inte omhändertas genom BESTA-klassificeringen. 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.

Det är arbetsgivaren som enligt diskrimineringslagen är ytterst ansvarig för att lönekartläggningen genomförs och att arbetet sker i samverkan med fackliga företrädare.

Även RALS/RALS-T lyfter fram lokala parters gemensamma arbete och ansvar med att osakligheter inte uppstår i lönesättningen.



En väl fungerande samverkan bidrar till att resultatet blir väl förankrat i organisationen.

- *I arbetet med aktiva åtgärder ska arbetsgivare och arbetstagare samverka. (3 kap 11§ Diskrimineringslagen)*
- *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. (RALS/RALS-T)*

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.

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.



Löpande dokumentation

I diskrimineringslagen finns krav på att arbetet med lönekartläggning ska dokumenteras. Analysresultat, planerade lönejusteringar, kostnadsberäkning och tidsplanering av åtgärder ska skriftligen dokumenteras tillsammans med en redovisning och utvärdering av föregående års planerade åtgärder. Hur parterna på arbetsplatsen har samverkat i lönekartläggningen under året, vilka synpunkter som framförts inom ramen för samverkan och hur de har beaktats, behöver också dokumenteras. Det är lämpligt att dokumentationen sker löpande under arbetets gång.

13 § En arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte 25 eller fler arbetstagare ska under året skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder enligt 4–10 §§.

Dokumentationen ska innehålla

- 1. en redogörelse för alla delar av arbetet som det beskrivs i 2 och 3 §§ och som avser de områden som anges i 5 §,*
- 2. en redogörelse för de åtgärder som vidtas och planeras enligt 6 och 7 §§,*
- 3. en redovisning av resultatet av kartläggningen och analysen enligt 8-10 §§,*
- 4. en redovisning av vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att åtgärda förekommande löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön,*
- 5. en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behöver vidtas ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år,*
- 6. en redovisning och utvärdering av hur föregående års planerade åtgärder har genomförts, och*
- 7. en redogörelse för hur samverkansskyldigheten enligt 11 § fullgörs. Lag (2016:828).*

14 § En arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte mellan 10 och 24 arbetstagare ska under året skriftligen dokumentera arbetet med lönekartläggningen enligt 8–10 §§.

- Dokumentationen ska innehålla de uppgifter som framgår av 13 § 3-6 och en redogörelse för hur samverkansskyldigheten enligt 11 § fullgörs i fråga om arbetet med lönekartläggningen. Lag (2016:828).*