



## BESTA

– nytt klassificeringssystem för lönestatistik inom staten

**Lönestatistik för statligt anställda**  
Arbetsgivarverket, OFR, SACO-S och SEKO har gemensamt utvecklat ett system för att gruppera statliga befattningar efter arbetsuppgifternas innehåll och svårighetsgrad. Systemet heter BESTA (Befattningsgruppering för statistik i staten) och ersätter det tidigare använda systemet TNS. Med ledning av statistiken ska centrala parter kunna analysera lönebildningen inom det statliga avtalsområdet. Myndigheterna ska kunna använda lönestatistiken som stöd för den lokala lönebildningen.

Lönestatistiken för statsanställda produceras av Arbetsgivarverket men är partsgemensam. Statistiken är ett viktigt underlag vid de statliga centrala avtalsförhandlingarna. Arbetsgivarverket publicerar årligen lönestatistik med utgångspunkt från myndigheternas klassificering av arbetsuppgifter. En förutsättning för att den gemensamma statistiken ska vara användbar är att varje myndighet lämnar uppgifter till Arbetsgivarverket.

## Lokal lönebildning

Med lokal lönebildning avses all lönesättning som sker på myndighetens sammantaget, dvs. de löner som bestäms i samband med lönerrevision, vid rekrytering, befordran eller i annat sammanhang. Lönebildningen är av stor betydelse för myndighetens verksamhet. Det beror dels på att lönerna är viktiga för kompetensförsörjningen, dels på att arbetskraftskostnaderna för de flesta myndigheterna är den största utgiftsposten. Lönebildningen behöver därför planeras, genomföras och följas upp. Genom den individuella lönesättningen har cheferna fått ett allt större ansvar för lönebildningen.

Tillförlitlig statistik stödjer den lokala lönebildningsprocessen. Lönestatistiken ger kunskap om vilka olika slag av arbetsuppgifter som finns och om lönerna för dessa uppgifter och möjliggör löneanalyser av olika slag.

## Hur fungerar BESTA-systemet?

### Arbetsområden och grupperingsnivåer

Systemet innebär en indelning av *arbetsuppgifter* i *arbetsområden* och *grupperingsnivåer*. Arbetsområde anger inriktning på arbetsuppgifternas innehåll. BESTA består av ca 60 arbetsområden (t.ex. polisarbete, utbildning och forskning, IT-arbete). Grupperingsnivå anger arbetsuppgifternas omfång och komplexitet samt det ansvar, den självständighet, de kunskaper och de erfarenheter som deras utförande förutsätter. De enklaste arbetsuppgifterna ligger på nivå 1 och de mest komplexa på nivå 6. Befattningar på myndighetschefs nivå klassificeras inte.

## Vad ska klassificeras?

Det är de faktiska arbetsuppgifterna som utförs i anställningen som ska klassificeras. BESTA är inte ett arbetsvärderingssystem och det avspeglar sig bl.a. i att grupperingsnivåerna inom olika arbetsområden inte är direkt jämförbara. Individens skicklighet och resultat bedöms inte heller i detta sammanhang.

Det är vidare endast de aktuella och regelmässiga arbetsuppgifterna som ska klassificeras. Tillfälliga variationer i arbetsuppgifterna, t.ex. tillfälligt projektarbete eller ställföreträdarskap, får inte påverka. När man klassificerar ska man också ange om arbetsuppgifterna avser en anställning som chef eller inte. Med chef menas att den anställda har ett fullständigt personalansvar. Arbetsledare och projektledare klassificeras vanligtvis inte som chefer.

Vid klassificeringen sker en helhetsbedömning av de sammanlagda arbetskrav som ställs i det aktuella arbetet och ett val görs av det arbetsområde och den grupperingsnivå som bäst stämmer med arbetsuppgifternas huvudsakliga innehåll. Detaljerade beskrivningar av arbetsuppgifter är inte nödvändiga. En god kännedom om arbetets innehåll är ofta tillräckligt för att finna rätt arbetsområde och grupperingsnivå.

Klassificeringsarbetet sker med hjälp av en manual som innehåller en ingående beskrivning av systemet samt arbetsområden och grupperingsnivåer.

## Kodning

Klassificeringen resulterar i en kod som består av totalt 9 positioner:

Position	
1–2	Arbetsområde
3	Grupperingsnivå (nivå 1–6)
4	Chefsbefattning/Annan befattning
5–6	Lokal komplettering av arbetsområde/grupperingsnivå (ger möjlighet till myndighetsanpassning, ej obligatorisk uppgift)
7	Enighet/oenighet vid samråd (avser samråd med lokal facklig organisation)
8	Yrkesspecificering/SSYK-nyckel (samordning med statistik till SCB)
9	Kompetenskategori (samordning med redovisning av lednings-, kärn- och stödkompetens till regeringen)

Position 1–7 ingår i den partsgemensamma BESTA-koden. Position 8 och 9 avser uppgifter som myndigheterna lämnar till Statistiska centralbyrån, SCB, och regeringen och som nu samordnas med BESTA-koden.

## Hur berör BESTA dig som chef?

### Utgångspunkter

Det är av stor betydelse att klassificeringarna blir korrekta och lönestatistiken tillförlitlig. Det kan vara lätt att påverkas av andra uppgifter som t.ex. individens skicklighet och resultat, utbildningsbakgrund, myndighetens organisation, titlar och tjänstebestämmingar m.m. *Utgångspunkten är en saklig och objektiv bedömning av de faktiska arbetsuppgifterna.*

En gemensam diskussion mellan myndighetens chefer om systemets uppbyggnad och hur klassificeringsarbetet ska genomföras är en bra grund för en

samsyn kring hur arbetsuppgifterna ska nivågrupperas.

Klassificeringsarbetet ska ske i samråd mellan arbetsgivaren och berörda lokala arbetstagarorganisationer. Formerna för det lokala klassificeringsarbetet får anpassas till förutsättningarna vid varje myndighet.

### Påverkas den individuella lönesättningen?

Medarbetarna har också ett intresse av hur deras arbetsuppgifter klassificeras i BESTA. Det är viktigt att tydliggöra att det är arbetsuppgifterna, och inte medarbetarens sätt att utföra dessa, som klassificeras. BESTA används inte för att jämföra enskilda individer.

Bedömning av medarbetarna görs i samband med lönerrevision. Vid individuell lönesättning är det inte bara arbetsuppgifterna som värderas, utan även den enskilde arbetstagarens prestationer och resultat.