



## Dokumentation af styringsgruppens fremgangsmåde ved sammenligning af personalegrupper

---

Som en del af Lønkommissionens arbejde skal styringsgruppen i henhold til undersøgelseskommissoriet bl.a. afdække, om der inden for hver af de tre offentlige sektorer findes overenskomster/lønftaler, der helt eller delvis dækker identiske arbejdsopgaver eller arbejdsopgaver af samme værdi, og som formelt eller reelt anvendes kønsspecifikt. I bekræftende fald skal styringsgruppen analysere, om der er forskelle i lønvilkårene.

Efter ligelønsloven foretages vurderinger af arbejde af samme værdi for konkrete personer i konkrete stillinger/grupper af personer med ensartede og velafgrænsede jobfunktioner.

Lønkommissionen beskæftiger sig imidlertid ikke med konkrete stillinger, men med ”generaliserede personalegrupper”, dvs. en *generel* beskrivelse af de enkelte personalekategorier baseret på de typisk forekommende arbejdsfunktioner inden for en bred faggruppe.

Der kan således ikke med dette udgangspunkt foretages en jobsammenligning med direkte reference til ligelønsloven.

Lønkommissionen besluttede imidlertid i juni 2009 at foretage en alternativ undersøgelse af jobindholdet for en række nærmere udvalgte faggrupper med henblik på en diskussion/analyse af, om der efter kommissionens opfattelse overordnet kan siges at være tale om arbejde af samme værdi – og med det klart tilkendegivne forbehold, at der således *ikke* er tale om en undersøgelse i ligelønslovens forstand.

De faggrupper, der indgår i analysen, herunder de grupper, der sammenlignes med, er udvalgt på baggrund af forslag fra en eller flere af de organisationer, der er repræsenteret i Lønkommissionen. Der er ikke foretaget sammenligninger af faggrupper på tværs af de tre offentlige sektorer, idet dette ville forudsætte en afvigelse fra kommissoriet, som der ikke har været fælles tilslutning til.

Ved udvælgelsen er der lagt vægt på, at grupperne antages overvejende at bestå af henholdsvis kvinder eller mænd. Samtlige forslag er stillet af organisationerne og er uden forudgående vurdering taget med i analysen, i det omfang det har været muligt at fremskaffe de tilhørende løndata.

Styringsgruppen har valgt at foretage sammenligningerne parvis.

I forbindelse med undersøgelsen blev det drøftet, om undersøgelsen skulle forstås af styringsgruppens medlemmer, der som partsrepræsentanter kender gruppernes arbejdsindhold og jobvilkår, eller af eksterne konsulenter el. lign., som i anden sammenhæng måtte have arbejdet med arbejde af samme værdi. Det blev besluttet, at undersøgelsen foretages af styringsgruppen.

Som grundlag for sammenligningerne er der udarbejdet generelle jobbeskrivelser for de enkelte personalegrupper, og styringsgruppen har opstillet en række kriterier, som indgår i vurderingen af den pågældende faggruppes job.

Kriterierne er fastsat med udgangspunkt i de hovedkategorier, der er nævnt i notatet om ligelønsloven, dvs. 1) arbejdets art, 2) uddannelseskraft og andre krav med henblik på arbejdets udførelse samt 3) arbejdsforhold og arbejdsvilkår. Der er tillige hentet inspiration i det svenske jobvurderingssystem "Lönelots" og i pjecen "Ligeløn og jobvurdering", der er udarbejdet af parterne på det (amts)kommunale område.

Kriterierne er for overskuelighedens skyld indsat i et skema, og styringsgruppen har udarbejdet en vejledning til brug for udfyldelse af skemaet, hvori indholdet af de enkelte kriterier er uddybet.

De relevante overenskomstparter har derefter i samarbejde udarbejdet beskrivelser af jobindholdet for de udvalgte grupper. Jobbeskrivelserne er således udarbejdet både af parter, som selv har stillet forslag om sammenligning, og af parter, som alene er blevet involveret, fordi andre har ønsket en sammenligning med den pågældende personalegruppe.

Jobbeskrivelserne er ikke systematisk blevet præsenteret for de parter, der har udarbejdet jobbeskrivelsen for sammenligningsgruppen, og der er således ikke generelt gjort noget forsøg på at afstemme beskrivelserne med henblik på at øge sammenligneligheden i den fase, hvor jobbeskrivelserne blev udarbejdet af parterne.

I jobbeskrivelserne er endvidere medtaget nogle vilkår, som alene gælder for dele af personalegruppen.

Disse faktorer har været medvirkende til, at jobbeskrivelserne fremtræder noget forskellige med hensyn til såvel detaljeringsgrad som abstraktionsniveau.

Sekretariatet og styringsgruppen har efterfølgende tilstræbt at systematisere jobbeskrivelserne, men har ikke haft mulighed for at foretage en indholdsmæssig kvalitetssikring, der ville forudsætte oplysninger, som ikke er tilvejebragt af parterne. Der er dog i begrænset omfang indhentet supplerende oplysninger fra overenskomstparterne.

I forbindelse med systematiseringen af jobbeskrivelserne har sekretariatet og styringsgruppen af hensyn til overskueligheden komprimeret beskrivelserne.

Styringsgruppens systematisering er sket ud fra følgende principper, jf. tabel 1:

Tabel 1: Systematisering af jobbeskrivelser

<b>Arbejdets art</b>	
A. Arbejdsfunktioner.	<p>Under arbejdsfunktioner er anført de arbejdsopgaver som gruppen varetager.</p> <p>Nogle grupper omfatter ansatte med meget forskellige funktioner. I så fald fokuserer beskrivelserne på de arbejdsfunktioner, der typisk forekommer, jf. at der som ovenfor nævnt opereres med ”generaliserede” personalegrupper.</p> <p>I det omfang gruppen har egentligt ansvar for f.eks. materiel, personer, økonomi, udvikling og information er dette medtaget i beskrivelsen af arbejdsfunktioner.</p>
B. Ledelse/personaleledelse	<p>Undersøgelsen omfatter alene basisgrupper uden ledelsesansvar, hvorfor kriteriet er udgået.</p>
C. Beslutningskompetence	<p>Ved beslutningskompetence forstås kompetence til at træffe afgørelser som led i myndighedsudøvelse. Anden beslutningskompetence, herunder udøvelse af faktisk forvaltningsvirksomhed, er anført under A.</p>
<b>Uddannelseskrav og andre krav med henblik på arbejdets udførelse</b>	
D. Uddannelseskrav	<p>Her er angivet eventuelle krav om kompetencegivende uddannelse ud over folkeskoleniveau samt eventuelle adgangskrav.</p> <p>Undervisningsministeriet har bistået med oplysninger om adgangskrav, uddannelsens længde, herunder grundforløb og praktik for professionsbachelor- og erhvervsuddannelserne.</p>

E. Krav om efterfølgende oplæring/videreuddannelse	Her er det angivet, om der ud over den kompetencegivende uddannelse kræves oplæring, kurser mv. for at kunne udføre arbejdet/visse arbejdsfunktioner. Alene uddannelse, som er en forudsætning for at bestride jobbet, er medtaget. Uddannelse, som er relevant, men ikke nødvendig, er således ikke medtaget.
F. Særlige erfarings- eller anciennitetskrav	Her er det angivet, om der er knyttet særlige erfarings- eller anciennitetskrav til stillingen.
G. Formelle krav om fysiske færdigheder	Her er det angivet, om der stilles krav om fysiske færdigheder for at kunne bestride arbejdet.
H. Andre særlige krav	<p>De indkomne beskrivelser af særlige krav er kategoriseret i følgende (hoved)kompetencer:</p> <p>Selvstændighed          Sociale kompetencer          Kommunikative kompetencer          Modenhed          Kreativitet          Samarbejdsevne          Alsidighed</p> <p>Samtlige særlige krav, som er anført i de modtagne beskrivelser, er registreret, uden at styringsgruppen har søgt at vurdere, om der reelt er tale om kompetencer, der er specifikke for de beskrevne arbejdsfunktioner, og som ligger ud over, hvad man normalt forventer af medarbejdere.</p> <p>Det er således vanskeligt at inddrage dette element på kvalificeret vis i den samlede vurdering, og styringsgruppen har derfor valgt ikke at foretage sammenligninger for så vidt angår dette kriterium.</p>
<b>Arbejdsforhold og andre arbejdsvilkår</b>	
I. Særlig fysisk belastning	Her beskrives, om de ansatte kan være udsat for fysisk belastning og i hvilken form.

J. Særlig psykisk belastning	<p>Her beskrives om de ansatte kan være udsat for psykisk belastning og i hvilken form.</p> <p>Psykisk belastning omfatter blandt andet verbale forulempelser, trusler mv.</p>
K. Særlige krav om fleksibilitet	<p>Ved fleksibilitet forstås skiftende arbejdstider, arbejdssteder og/eller arbejdsopgaver.</p> <p>Arbejde på forskellige afdelinger hos en arbejdsgiver anses ikke som skiftende arbejdssteder.</p> <p>Ved skiftende arbejdsopgaver forstås at den ansatte med kort varsel skal kunne omstille sig til forskellige arbejdsfunktioner.</p>
L. Særlige arbejdsgener	<p>Som arbejdsgener anføres ukomfortable forhold, som er en ”nødvendig” og integreret del af de normale arbejdsvilkår og de forhold, hvorunder arbejdet udføres.</p>
M. Særligt risikofyldt arbejde	<p>Her er angivet eventuelle skader eller overgreb, som de ansatte rent faktisk har risiko for at blive udsat for under tjenesten.</p>
N. Frihed til selv at kunne tilrettelægge arbejdet	<p>Ved frihed til selv at kunne tilrettelægge arbejdet forstås frihed til selv at fastlægge arbejdstiden og/eller frihed til selv at bestemme, i hvilken rækkefølge arbejdet udføres.</p>
O. Teambaseret eller individuel arbejdsorganisering	<p>Her er det angivet, om arbejdet primært udføres alene eller i teams.</p>
P. Andet	<p>Her er angivet eventuelle andre krav, som stilles for at varetage arbejdsfunktionen, eller andre specielle forhold for personalegruppen. Sådanne andre krav er f.eks. krav om en vis alder, krav om kørekort eller krav om autorisation.</p>

For hvert kriterium er beskrivelserne for de sammenlignede grupper sat op over for hinanden med henblik på en afvejning. Afvejningen er foretaget af styringsgruppen.

Konklusionen på hvert kriterium fremgår af bemærkningskolonnen.

Under ”Yderligere bemærkninger vedrørende jobindhold” er det angivet, om der er arbejdsdeling mellem grupperne, da dette kan indgå som et element i vurderingen af, om der er tale om arbejde af samme værdi.

Under ”Bemærkninger vedrørende lønforhold” er anført forhold, som styringsgruppen eller dele heraf har vurderet er væsentlige at huske på ved en efterfølgende vurdering af lønforhold. Bemærkningerne har således ikke betydning for vurderingen af arbejdets værdi men alene for vurderingen af lønforhold.

I ”Samlet vurdering vedrørende jobindhold” har styringsgruppen lavet en overordnet vurdering af de tre hovedkategorier 1) arbejdets art, 2) uddannelse og andre krav med henblik på arbejdets udførelse samt 3) arbejdsforhold og arbejdsvilkår.

På de givne præmisser har styringsgruppen afslutningsvis konkluderet, om de sammenlignede gruppers arbejde samlet set kan vurderes at være af samme værdi.