

Notat

Til	Indtast til	Personale.
Kopi til	Indtast Kopi til	Borgmesterens Forvaltning Danmarksgade 17B 9000 Aalborg
Fra	Susan Mynderup	Init.: SMY
Sagsnr.	2018-063493	

30. august 2018

Notat om lønindplacering i Aalborg Kommune

Enhedslisten har stillet forslag om indførelse af et ligelønscertifikat i forbindelse med Aalborg Kommunes løn- og personalepolitik, indkøb af varer og tjenesteydelser samt som vægtet kriterie i forbindelse med udbud, hvor dette er muligt i forhold til udbudsloven. Det skal alene gælde for virksomheder med mere end 35 ansatte.

Dette notat beskriver lønindplacering af ansatte i Aalborg Kommune og forholder sig ikke til juridiske forhold omkring indførelse af certifikat.

Inden for KL's forhandlingsområde, herunder Aalborg Kommune, er medarbejdere omfattet af de respektive overenskomster indgået mellem KL og de forhandlingsberettigede organisationer på hvert overenskomstområde, herunder løn- og ansættelsesvilkår. I overenskomsterne er lønindplaceringen opbygget af overenskomstbestemt grundløn samt evt. centralt fastsat funktionsløn og/eller kvalifikationsløn. Overenskomsterne henviser i øvrigt til de respektive aftaler om lokal løndannelse, ligeledes indgået mellem KL og de forhandlingsberettigede organisationer, som indeholder henvisning til ligelønsloven med følgende ordlyd:

Ligelønsloven fastlægger, at der ikke må ske lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn. Arbejdsgiveren skal yde mænd og kvinder lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Ved vurderingen af, om der er tale om samme arbejde, er det naturligt at tage udgangspunkt i stillingsindholdet. Dette kan dog ikke vurderes isoleret. De samme typer af arbejde kan f.eks. udføres på forskellige forvaltningsområder ved ansættelsesmyndigheden, og det er derfor nødvendigt også at vurdere, om arbejdet er af samme værdi for den kommunale løsning af opgaven. Lønbegrebet i ligelønsloven er bredt, dvs. det omfatter ikke alene lønelementer i ny løn, men alle former for arbejdsvederlag.

Ved nyansættelser i Aalborg Kommune forhandler leder/personaleadministration med tillidsrepræsentant/organisation med henblik på lønfastsættelse. Det sker med baggrund i den overenskomst der dækker pågældende stilling, og som fastsætter grundlønnen samt centralt fastsat funktionsløn og/eller kvalifikationsløn. Dertil kan der forhandles individuel funktionsløn og/eller kvalifikationsløn, som vurderes relevant i forhold til den pågældende stilling.

Ud over lønfastsættelse ved ansættelse og ved evt. ændringer i stillingsindhold, forhandles der løn ved årlige forhandlingen, jf. de centrale aftaler om lokal løndannelse.

I forbindelse med forhandlingerne ved O.18 er parterne enige om at afsætte 51 mio. kr. kr. 1. april 2019 til et ligelønsprojekt, som skal bidrage til en udligning af uligeløn mellem mænd og kvinder. Projektet omfatter særligt kvindedominerede grupper, Udgangspunktet er, at personalegrupper som er omfattet af rekrutteringspuljen¹ ikke også omfattes af ligelønsprojektet.

¹ Kommunerne står over for betydelige rekrutteringsudfordringer på ældre- og sundhedsområdet. Derfor er parterne enige om at afsætte en ekstraordinær og mærkbar pulje til disse områder – puljen prioriteres primært til social- og sundhedsassistenter og erfarne sygeplejersker.

Med baggrund i ovenstående, vurderes det, at det ikke er op til de lokale forhandlingsparter at fastsætte værdien af arbejde der primært udføres af kvinder i forhold til arbejde der primært udføres af mænd.