



**Punkt 6.**

**Orientering om Ligestillingsudvalgets behandling af Enhedslistens forslag om indførelse af ligelønscertifikater og ligelønsklausuler**

2018-025386

**Sundheds- og Kulturudvalget fremsender** til byrådets orientering, Ligestillingsudvalgets behandling af Enhedslistens forslag om indførelse af ligelønscertifikater og ligelønsklausuler.

Anna Kirsten Olesen var fraværende.

*Beslutning:*

*Til orientering.*

*Lasse P. N. Olsen var fraværende.*



## Sagsbeskrivelse

Enhedslisten stillede følgende forslag vedrørende ligelønscertificering i byrådets møde den 19. marts 2018:

”Enhedslisten indstiller, at administrationen:

1. Udvikler et ligelønscertifikat, Kriteriet for at opnå certifikatet er en dokumentation for overholdelse af ligelønsloven. Dokumentationsformene er en vurdering af lønstatistik i forhold til a) Sammenligning af løn til kvinder og mænd for samme arbejde B) at arbejde der primært udføres af kvinder, værdisættes lige så højt som arbejde der overvejende udføres af mænd
2. Fremadrettet anvender certifikatet som ligelønsklausul i forhold til kommunens løn- og personalepolitik i indkøb af varer og tjenesteydelser samt som vægtet kriterie i forbindelse med udbud, hvor det er muligt i forhold til udbudsloven. Dog alene for virksomheder over 35 ansatte
3. I forbindelse med udarbejdelse og implementering fører en aktiv kommunikationsindsats og brander kommunen som en ligestillingsvenlig kommune.”

Sagen blev sendt i behandling i Ligestillingsudvalget med ønske om afrapportering inden årets udgang. Ligestillingsudvalget drøftede sagen i møde den 23. april 2018 og besluttede at nedsætte en arbejdsgruppe, der skulle afklare de juridiske og de personalepolitiske overvejelser ved ovenstående forslag. Arbejdsgruppens afdækning blev drøftet i møde den 24. september 2018, hvor Ligestillingsudvalget tilknyttede kommentarer til de enkelte dele af svaret.

Nedenfor ses en redegørelse for hvert af de tre spørgsmål med Ligestillingsudvalgets tilknyttede kommentarer.

### Afrapportering

I Enhedslistens forslag er varer og tjenesteydelser nævnt, og entrepriser kun nævnt indirekte. For overblikkets skyld er alle tre områder inddraget i besvarelsen. Kommunale udbud for indkøb af varer, tjenesteydelser og entrepriser sker som oftest efter Udbudsloven eller Tilbudsloven<sup>1</sup>, med mindre øvrige regler gør sig gældende. Redegørelsen vil forholde sig til udbud efter begge lovgivninger, samt tilfælde hvor indkøb ikke er omfattet af disse regler. Det er ikke behandlet, hvis forholdene er omfattet af andre regler.

I bilagene ses en længere beskrivelse af de enkelte elementer i svaret.

### Ad 1. Ligelønscertifikat

#### Kan Aalborg Kommune udstede et ligelønscertifikat?

Udbudsloven § 46 giver ordregiver ret til at kræve, at et indkøb er forsynet med et bestemt mærke (certifikat) som dokumentation for specifikke egenskaber. Der fremgår dog også af udbudsloven (§ 46, stk. 1, nr. 5), at hvis der skal udstedes certifikater, skal mærkekravene være fastsat af tredjemand, som Aalborg Kommune ikke udøver en afgørende indflydelse på.

Aalborg Kommune kan derfor ikke udstede et ligelønscertifikat, når udbuddet er omfattet af udbudsloven. Tilbudsloven forholder sig ikke til, hvem der kan udstede certifikater. Der ses dog ikke nogen praksis for at være hjemmel til det i kommunalfuldmagten. Aalborg Kommune kan derfor ikke udstede ligelønscertifikater, når udbuddet er omfattet af tilbudsloven. Aalborg Kommune kan heller ikke udstede certifikater, når man er uden for tilbudsloven, med mindre der er hjemmel til dette efter andre regler.

### Aalborg Kommune og løndannelse

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:

---

<sup>1</sup> Der vil ikke blive redegjort for, hvornår den ene lov eller anden lov er gældende, da dette ikke er relevant for besvarelsen. Begge typer udbud er inkluderet i besvarelsen.



*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.*

Da løn forhandles mellem KL og de forhandlingsberettigede parter, kan Aalborg Kommune således ikke ændre på "værdisætningen" af hhv. mænd og kvinder arbejde på tværs af fagskel. Dette afgøres mellem parterne.

Det skal dog nævnes, at i forbindelse med forhandlingerne ved O.18 blev parterne enige om at afsætte 51 mio. kr. 1. april 2019 til et ligelønsprojekt, som skal bidrage til en udligning af uligeløn mellem mænd og kvinder. Projektet omfatter særligt fag med mange kvindelige ansatte.

### **Ligestillingsudvalgets kommentarer**

Ligestillingsudvalget har på baggrund af drøftelsen om certifikater bedt om yderligere oplysninger i form af bl.a. oplysninger om lønningsniveauer i Aalborg Kommune. Dette for at se om der er forskelle mellem mænd og kvinders lønninger inden for samme overenskomstområde. Ligestillingsudvalget har ikke ønsket at sammenligne medarbejdergrupper, da dette er op til parterne på arbejdsmarkedet. Disse oplysninger ses i bilag.

Ligestillingsudvalget har på baggrund af oplysninger ikke fundet anledning til at kommentere lønforskelle i Aalborg Kommune.

Det skal dog bemærkes, at Nordisk råd i sommeren 2018 har opfordret de nordiske landes regeringer og arbejdsmarkedets parter til at etablere et fællesnordisk ligelønscertifikat. Ligestillingsudvalget følger dette arbejde samt ligelønsprojektet under O18.

## **Ad 2. Ligelønsklausul**

### **Kan Aalborg Kommune indsætte en ligelønsklausul?**

Som nævnt ovenfor kan Aalborg Kommune ikke udstede et ligelønscertifikat, som derved ikke kan anvendes som ligelønsklausul.

Det er dog muligt at aftale en arbejdsklausul på baggrund af konventionen om arbejdsklausuler i offentlige kontrakter, som Danmark tiltrådte i 1956.

Ifølge konventionens artikel 2,1 skal

*"kontrakter, på hvilke nærværende konvention finder anvendelse, skal indeholde bestemmelser, der tilsikrer vedkommende arbejdere en løn (herunder særlige ydelser) og arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige end dem, der gælder for arbejde af samme art inden for vedkommende fag eller industri på den egn, hvor arbejdet udføres*

- a. *I henhold til kollektiv overenskomst eller anden anerkendt forhandlingsform mellem arbejdsgiver- og arbejderorganisationer, der repræsenterer en væsentlig del af henholdsvis arbejdsgiverne og arbejderne i vedkommende fag eller industri; eller*
- b. *I henhold til voldgiftskendelse; eller*
- c. *I henhold til nationale love eller administrative forskrifter".*

Vedtagelsen af konventionen forpligter som udgangspunkt kun den danske stat. Statsforvaltningen har dog udtalt sig i forbindelse med Københavns Kommunes brug af fair-trade:

*"(...) Statsforvaltningen må henholde sig til denne retsopfattelse og har således ikke grundlag for at anse arbejdsklausuler som dem, Københavns Kommune ønsker at benytte, for ulovlige, idet klausulerne svarer til indholdet af den citerede tekst"*

Derved kan kommuner som udgangspunkt udstede en klausul om arbejdsvilkår.

### **Har Aalborg Kommune allerede en ligelønsklausul?**



Aalborg Kommune anvender allerede i dag en omfattende arbejdsklausul, hvori det bl.a. er anført:

*"Leverandøren forpligter sig til at sikre, at de ansatte, vikarer og andre der er underlagt ledelsesret, som leverandøren og leverandørens underleverandører beskæftiger med henblik på kontraktens opfyldelse har løn, herunder særlige ydelser, arbejdstid og andre arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige end dem, der i henhold til kollektiv overenskomst, voldgiftskendelse, nationale love eller administrative forskrifter gælder for arbejde af samme art inden for vedkommende fag eller industri på den egn, hvor arbejdet udføres."*

Det er anført, at ansatte skal have samme løn, som ikke er mindre gunstig for arbejde af samme art, end dem der følger af nationale love (danske) på den egn, hvor arbejdet udføres (Aalborg Kommune, Danmark).

Reglerne om ligeløn mellem mænd og kvinder er fastsat i lovbekendtgørelse nr. 899 af 05.09.2008 om lige løn til mænd og kvinder.

Da der i klausulen er en henvisning til, at dansk lovgivning, må dette forstås på den måde, at ligelønsloven allerede er en del af Aalborg Kommunes aftaler, i de tilfælde, hvor arbejdsklausulen er vedtaget/aftalt.

Arbejdsklausul gælder dog kun ved entreprise og tjenesteydelser, men at den også ses anvendt ved enkelte varekøb i Aalborg Kommune. Ifølge konventionen kan den også anvendes ved varekøb.

### **Ligestillingsudvalgets kommentarer**

Da Aalborg Kommune allerede benytter en arbejdsklausul, hvori det nævnes, at dansk lovgivning skal følges – og derved ligeløn mellem mænd og kvinder, ser Ligestillingsudvalget ikke anledning til at indføre en ligelønsklausul.

### **Ad 3. Kommunikationsindsats**

Ikke relevant jf. ovenstående redegørelse.



**Bilag:**

Notat om juridiske forhold ved indførelse af ligelønscertifikat i Aalborg Kommune

Notat om lønindplacering i Aalborg Kommune

Oplysninger til Ligestillingsudvalget i Aalborg Kommune om kønssammensætning