



Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Høring angående indsats på ligelønsområdet

Den 5. januar 2010

Beskæftigelsesministeriet har i skrivelse af 3. december 2009 anmodet KL om bidrag angående arbejdsmarkedets parter initiativer inden for ligelønsområdet og administrationen af ligelønslovens regler inden for de sidste 3 år.

Jnr 08.02.18 K04
Sagsid 000212442

Ref JKR
jkr@kl.dk
Dir 3370 3258

I den anledning skal KL oplyse følgende:

1) KL har indgået aftaler med KTO og med Sundhedskartellet om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger. Af disse aftaler fremgår bl.a.:

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

"Til brug for de lokale lønforhandlinger foranlediger kommunen, at der fremlægges det nødvendige lønstatistiske materiale, der udarbejdes mindst én gang om året.

Tlf 3370 3370
Fax 3370 3062

Lønstatistikken udarbejdes for personale - og stillingskategorier med mulighed for opdeling i "alle ansatte", "alle ansatte eksklusiv ekstraordinært ansatte" og af "ansatte begge år i samme stilling".

www.kl.dk

1/3

Lønstatistikken skal som minimum indeholde oplysninger om gennemsnitsløn og lønudvikling fordelt på løndelev (grundløn, tillæg, genetillæg, feriegodtgørelse og pension). Tillægsdelene skal kunne fordeles på centralt og lokalt aftalte tillæg.

Lønstatistikken skal endvidere være opdelt på køn.

Personale- og stillingskategorier, der har forskellig grundløn, angives særskilt. Det forudsættes, at den enkelte kategori udgør mindst 5 fuldtidsstillinger i hver statistik, før løntallet offentliggøres."

Disse aftaler betyder, at § 5a i ligelønsloven ikke finder anvendelse på det kommunale arbejdsmarked jf. ligelønslovens § 1, stk. 5.

Det er KL's vurdering at aftalerne fungerer efter hensigten, idet den naturlige kobling med de årlige lokale lønforhandlinger sikrer, at det lønstatistiske materiale drøftes på de kommunale arbejdspladser i en relevant sammenhæng.

Det kan endvidere oplyses, at KL ikke modtager henvendelser fra kommunerne om denne aftale, der indikerer at aftalen lokalt giver anledning til problemer.

2) KL har med KTO og med Sundhedskartellet ved overenskomstforhandlingerne i 2008 aftalt ændringer i aftale om fravær af familiemæssige årsager. Af indledningen til aftalen fremgår bl.a.:

Ved overenskomstfornyelsen i 2008 er der aftalt en forbedring af retten til løn under barsels- og adoptionsorlov, herunder en oremærkning af barselsorlov med løn til faderen.

Efter barnets 14. uge har moderen og faderen hver især ret til 6 ugers fravær med løn. Retten til løn bortfalder, hvis den reserverede orlov ikke anvendes. Herudover har faderen og moderen tilsammen yderligere ret til 6 ugers barselsorlov med løn.

Tilsvarende bestemmelser er aftalt for adoptanter.

Bestemmelsen gælder for fødsler/modtagelser efter den 31. marts 2008.

Aftalerne indebærer en forlængelse af perioden med løn under barsel, hvilket efter KL's opfattelse reducerer risikoen for et lønmæssigt efterslæb på grund af barsel.

Aftalerne indebærer endvidere en kraftigere tilskyndelse for faderen til at holde barsel, hvilket efter KL's opfattelse fremmer den generelle ligestilling og reducerer risikoen for lønmæssige forskelle mellem moderen og faderen på grund af barsel.

3) KL finder endelig grund til at fremhæve, at regeringen har nedsat en lønkommission hvor parterne på det offentlige arbejdsmarked deltager. Som det vil være ministeriet bekendt, er det bl.a. kommissionens opgave:

- *Med udgangspunkt i de konsopdelte lønstatistikker undersøge, om der i forhold til ligelønsloven er problemer med ligeløn på det offentlige område.*
- *Sammenligne lønninger, lønspredning og lønudvikling for relevante faggrupper inden for den offentlige sektor, herunder faggrupper inden for typiske kvinde-, henholdsvis mandefag, bl.a. på baggrund af*
 - *Uddannelsesniveau*
 - *Jobfunktioner*
 - *Eventuelt ledelsesansvar*
 - *Anciennitet*
 - *Rekrutteringsforhold*
 - *Fraværsmønstre*

Der foretages endvidere sammenligninger med relevante faggrupper i den private sektor. Sammenligningerne skal foretages på grundlag af en samlet vurdering, hvor lønnen ses i sammenhæng med de øvrige ansættelsesvilkår, herunder f.eks. den effektive arbejdstid og retten til betalt fravær. Kommissionen kan desuden se på livslønsberegninger.

KL deltager aktivt i arbejdet i Lønkommissionen.

Det er KL's forventning, at dette arbejde vil vise, at Danmark har et ganske kønsopdelt arbejdsmarked, og at det giver anledning til en række uhensigtsmæssigheder.

Det er samtidig KL's forventning, at arbejdet i Lønkommissionen vil vise, at der på det kommunale arbejdsmarked ikke er problemer med ligeløn i forhold til ligelønsloven.

En politisk behandling i KL af dette høringssvar har ikke været mulig inden for tidsfristen. Der tages derfor forbehold for endelig politisk stillingtagen i KL til høringssvaret. KL's bestyrelse vil behandle sagen den 23. januar 2010.

Med venlig hilsen



Johnny Kristensen
kontorchef

KL - Forhandlingssekretariatet