



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 17.07.1996
KOM(96) 336 endelig udg.

MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN

**REGLER FOR GOD PRAKSIS
I FORBINDELSE MED SIKRING AF
LIGE LØN FOR ARBEJDE
AF SAMME VÆRDI TIL MÆND OG KVINDER
PÅ ARBEJDSPLADSEN**

INDHOLDSFORTEGNELSE

INDLEDNING

DEL I: REGELSÆTTETS MÅLGRUPPE

- A. Virksomhederne
- B. Parterne i lønforhandlinger
- C. Enkeltpersoner

DEL II: ANALYSE AF LØNORDNINGEN

- A. Relevante oplysninger
- B. Generel evaluering af oplysningerne
- C. Særlige aspekter af lønordningen

DEL III: OPFØLGENDE INDSATS MED HENBLIK PÅ AT SIKRE LIGELØN

- A. Målsætning
- B. Punkter, der kan indgå i en opfølgende indsats
- C. Evaluering af den opfølgende indsats

KONKLUSION

Princippet om lige løn til mænd og kvinder for arbejde af samme værdi er fastsat i artikel 119 i Rom-traktaten og i direktivet om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder¹.

Til trods for disse bestemmelser i fællesskabsretten, der er vedtaget og gennemført i medlemsstaternes lovgivning for 20 år siden, er lønforskellene mellem mænd og kvinder fortsat store. De til rådighed stående data vedrørende fremstillingsindustrien og detailhandlen (et eksempel blandt mange) viser, at der er betydelig forskel mellem mænds og kvinders løn i alle medlemsstater.

Det kan desuden konstateres, at disse lønforskelte er større for funktionærer end for arbejdere; denne tendens gælder for de mange forskellige typer beskæftigelse, der findes, og der er en tendens til, at mændene ofte har stillinger på lederniveau, mens kvinderne snarere er sekretærer, mens der blandt arbejderne er mindre spredning i de stillinger, mænd og kvinder besætter, hvorfor lønspredningen tilsvarende er mindre (beregningerne vedrørende lønforskellene mellem mænd og kvinder er altid baseret på den gennemsnitlige bruttotimeløn for arbejdere og på den gennemsnitlige månedsløn for funktionærer).

Det skal imidlertid bemærkes, at den gennemsnitlige løn er beregnet på grundlag af et samlet tal for lønnen for såvel personer, der arbejder på fuld tid, som personer, der arbejder på deltid. Det forhold, at der er forholdsvis flere kvinder med deltidsarbejde end mænd kan være en af de faktorer, der forklarer, at der er flere blandt kvinderne, der har en lav løn.

Forskellen mellem mænds og kvinders løn kan skyldes forskellige forhold, bl.a.:

- den vertikale og horisontale opdeling af de job, der besættes af mænd og kvinder (de såkaldte kvindejob er endnu generelt dårligere aflønnet)
- der er mange aktivitetsområder, hvor der er flest mænd ansat, som får forskellige former for supplerende løn, arbejdstidstillæg etc., hvilket øger lønforskellene mellem sektorer, hvor man ikke blot får grundlønnen
- de større forskelle i lønningerne som følge af kollektive overenskomster, der er knyttet til anerkendelsen af en række former for kompetence, virksomhedstype og industri- eller sektortype; der findes på hvert af disse områder en erhvervsmæssig opsplitning på grundlag af kønnet, hvilket giver mulighed for lønforskelte
- overenskomstssystemer, hvor lønstrukturen afspejler de forskellige lønmodtagergruppers styrke i forbindelse med forhandlingerne; kvinderne står generelt svagere i forbindelse med overenskomstforhandlinger.

¹ Rådets direktiv 75/117/EØF, EFT L 45 af 19.02.1975, s. 19

For at være med til at mindske denne forskel har Kommissionen besluttet af vedtage dette regelsæt for god praksis, der opfølger memorandumet om lige løn for samme arbejde, der blev offentliggjort i juni 1994².

Regelsættet for god praksis sigter mod at give arbejdsgivere og partnerne i de kollektive forhandlinger på virksomhedsplan, sektorplan eller på tværs af sektorerne en række **praktiske råd** for at sikre gennemførelsen af princippet om lige løn i forbindelse med alle aspekter af lønnen, når mænd og kvinder udfører arbejde af samme værdi. Regelsættet sigter navnlig mod at fjerne kønsdiskriminering, når indplacering samt klassifikations- og jobevalueringssystemer udgør grundlaget for lønstrukturerne.

Regelsættet skal kunne anvendes på arbejdspladser i både den offentlige og den private sektor. Arbejdsgiverne opfordres til at følge henstillingerne heri på den måde, der er mest hensigtsmæssig for en virksomhed/institution af deres størrelse og struktur. De nævnte foranstaltninger i regelsættet udgør ikke en udtømmende liste og er ikke juridisk bindende; det er kun eksempler på den type indsats, der kan gøres for at tage fat på emnet. Det anbefales, at regelsættet læses i sammenhæng med memorandumet, hvori der gives vejledning vedrørende domme afsagt af De Europæiske Fællesskabers Domstol.

Anvendelsen af sådanne regelsæt bliver mere udbredt og mere effektiv, når de udarbejdes i samarbejde med brugerne. Kommissionen har derfor hørt arbejdsmarkedets parter om indholdet og udformningen af dette regelsæt. Det var væsentligt, at det i videst muligt omfang afspejlede den strategi, arbejdsmarkedets parter havde foreslået, nemlig et lille regelsæt, der skulle anvendes på frivillig basis og være effektivt, og som ville kunne anvendes i forbindelse med de forskellige etaper af de kollektive forhandlinger.

I regelsættet gives hovedsageligt følgende to forslag:

- forhandlere på alle niveauer, såvel på arbejdsgiversiden som på arbejdstagersiden, som har indflydelse på fastlæggelsen af lønsystemer, skal foretage en analyse af lønordninger og evaluere, hvilke oplysninger der er nødvendige for at afsløre kønsdiskriminering i lønstrukturerne med henblik på at indkredse de foranstaltninger, der er skal træffes for at løse disse problemer;
- der skal udformes og gøres en opfølgende indsats med henblik på at fjerne den kønsdiskriminering, der findes i lønstrukturerne.

² KOM(94)6 endelig udg.

REGELSÆTTETS MÅLGRUPPE

A. VIRKSOMHEDERNE

Regelsættet er først og fremmest henvendt til arbejdsgivere i såvel den offentlige som den private sektor. Det er først og fremmest op til arbejdsgiverne, der skal udbetale samme løn, når det er påvist, at mandlige og kvindelige lønmodtagere udfører et arbejde af samme værdi, og når de ikke kan forklare eller begrunde en forskelsbehandling med andet end kønnet, at gennemføre princippet om lige løn for et arbejde af samme værdi.

Det skal ligeledes bemærkes, at de offentlige myndigheder spiller en særlig væsentlig rolle i egenskab af arbejdsgivere. En fuldstændig gennemførelse i den offentlige sektor af princippet om lige løn har ekstra stor værdi på grund af signaleffekter.

Virksomheder/institutioner opfordres til i samråd med personalet og/eller dets repræsentanter på bedst mulig vis i forhold til deres størrelse og struktur at efterleve de råd, der gives i regelsættet.

B. PARTERNE I LØNFORHANDLINGER

Regelsættet er direkte henvendt til arbejdsmarkedets parter. Langt størstedelen af lønsystemerne er resultatet af kollektive forhandlinger på sektorplan eller på tværs af sektorerne. De Europæiske Fællesskabers Domstol har i øvrigt i en række tilfælde erklæret, at man i forbindelse med de kollektive overenskomster skal overholde princippet om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

Det drejer sig således om at bistå parterne i lønforhandlinger med at fjerne enhver form for direkte eller indirekte diskriminering i de pågældende overenskomster og at opnå samme anerkendelse af mænds og kvinders arbejde, når de krav, der stilles, er ens.

Det ville være ønskeligt, at man på dette plan og under forudsætning af en vis tilpasning ligeledes anvendte den strategi, der foreslås, for at foretage en analyse af lønordningen og for at sikre opfølgningen heraf.

C. ENKELTPERSONER

Regelsættet har ligeledes til formål at bistå mænd og kvinder, der mener, at deres arbejde undervurderes som følge af kønsdiskriminering, med at få de oplysninger, der er nødvendige for at løse deres problem gennem forhandlinger eller i sidste instans gennem domstolene.

Det skal i den forbindelse bemærkes, at spørgsmålet om lige løn går langt videre end til blot analyserne af lønordningerne i en virksomhed/institution, en sektor eller en række sektorer. Der kræves også en indsats på nationalt plan, ikke blot fra arbejdsgiver- og arbejdstagerforbundenes side, men også på regeringsplan. Til det formål vil det f.eks. kunne vise sig at være meget effektivt at benytte sig af et nationalt statistisk instrument vedrørende lønningerne i forskellige brancher, sektorer eller regioner for at måle, hvor ofte det er kønnet, der spiller ind i forbindelse med de konstaterede forskelle.

ANALYSE AF LØNORDNINGEN

Formålet med analysen af lønordningen er at kaste lys over eventuelle undervurderinger af arbejde, der typisk udføres af kvinder, i forhold til det arbejde, der typisk udføres af mænd, og omvendt; for at kunne gøre dette er det op til arbejdsgiveren, fortrinsvis i samråd med personalet og/eller dennes repræsentanter, at afgøre, hvilke oplysninger der forekommer ham at være nyttige, og dernæst at evaluere dem for at se, om de ikke afslører de retningslinjer og den praksis i forbindelse med lønningerne, der kan være årsagen til diskrimineringen.

Denne analyse skal ske i tre faser. For det første skal de relevante oplysninger indsamles. Dernæst skal disse oplysninger evalueres i to omgange, idet der først skal udarbejdes et generelt diagram over arbejdstagernes køn og løn og dernæst foretages en analyse af de særlige elementer i forbindelse med lønnen, som er blevet indkredset som værende potentielt diskriminerende.

A. RELEVANTE OPLYSNINGER

De oplysninger, der er relevante i forbindelse med analysen, skal indsamles på tværs af hele virksomhedens/institutionens arbejdsstyrke. En analyse af lønningerne i en virksomhed/institution eller inden for et individuelt indplaceringsniveau eller et enkelt forhandlingsorgan er ikke tilstrækkeligt, da problemet med kønsdiskriminering kan opstå mellem arbejdstagere, der arbejder i samme eller adskilte virksomheder/institutioner, på tværs af indplaceringsniveauerne eller i forskellige forhandlingsenheder. Det, der fokuseres på i forbindelse med de indsamlede oplysninger, vil variere afhængig af virksomhedens/institutionens struktur og lønordning. Nogle af oplysningerne nedenfor er måske ikke relevante for nogle virksomheder/institutioner. Det er op til virksomheden/institutionen sammen med de ansatte at afgøre, hvilke oplysninger der er nødvendige og relevante for analysen.

1. Arbejdstagere

Oplysningerne om arbejdstagerne skal hentes fra personale- og lønregistre og vedrøre følgende:

- køn
- indplacering
- stillingsbetegnelse
- antal arbejdstimer eksklusive pauser
- forhandlingsenhed eller kollektiv aftale
- kvalifikationer, der kræves for at få jobbet
- andre relevante oplysninger
- anciennitet i virksomheden/institutionen
- anciennitet i andre relevante virksomheder/institutioner
- grundløn

- løntillæg og kontraktmæssige goder

Oplysningerne skal omfatte såvel vikaransatte som fastansatte samt eventuelle hjemmearbejdere og underkontrahenter.

2. Lønordninger og -praksis

Oplysninger om lønordninger og -praksis fås gennem virksomhedens/institutionens vedtægt, håndbøger og kollektive aftaler. Dette vil variere fra virksomhed til virksomhed og fra institution til institution, men kan omfatte følgende:

- jobbeskrivelser
- indplacering samt klassifikations- og evalueringssystemer
- kriterier for indplacering og klassifikation
- bestemmelser vedrørende løn i kollektive aftaler
- bestemmelser vedrørende retten til løn og andre kontraktmæssige goder
- håndbog vedrørende jobevaluering
- håndbog vedrørende præstationsrelateret løn
- bestemmelser for bonusordninger o.l.
- lønordninger vedrørende akkordarbejde eller arbejde på kontrakt
- oplysninger om situationen på arbejdsmarkedet i forbindelse med individuelle job, når dette er relevant.

Det er vigtigt, at der også indhentes oplysninger om lønordninger og lønpraksis, som er i overensstemmelse med sædvane og almen praksis samt de formelle bestemmelser.

B. **GENEREL EVALUERING AF OPLYSNINGERNE**

Første fase i forbindelse med evalueringen af oplysningerne bør være at forsøge at få et generelt billede af situationen for så vidt angår køn og løn. En analyse kan afsløre, at lønsystemet belønner arbejdstagere under henvisning til kvalifikationer. Det kan forekomme, at de kvalifikationer, der belønnes, ikke afspejler de uformelle kvalifikationer, som kvinder har. I nogle medlemsstater giver kvalifikationer inden for syng ikke ret til et eksamensbevis, men maskinsyeresker kan ikke udføre arbejdet uden sådanne kvalifikationer. Det kan være nødvendigt at revidere definitionen på kvalifikationer og i nogle tilfælde udvide den. Er kvalifikationerne nødvendige for at udføre det pågældende job?

I store virksomheder/institutioner med en kompliceret lønstruktur findes der ikke nødvendigvis en entydig måde at tackle problemet med diskriminering på. Derfor bør lønstrukturen være gennemskuelig.

Et generelt billede af situationen vil give et overblik over lønordningerne og vil hjælpe med til at finde frem til de områder, der først og fremmest skal lægges vægt på. Særlige aspekter af lønsystemet vil kræve en større og mere dybtgående analyse.

Nedenfor gives eksempler på nøgleindikatorer for eventuelle tendenser til kønsdiskriminering:

- kvinder tjener i gennemsnit mindre end mænd i job med samme stillingsbetegnelse
- kvinder tjener i gennemsnit mindre end mænd med samme indplacering
- kvinder i kvindedominerede ufaglærte job får mindre end mænd i de lavest lønnede mandsdominerede ufaglærte job
- job, der hovedsagelig besættes af kvinder, indplaceres eller vurderes lavere end job, der hovedsagelig besættes af mænd, når indsatsen, kvalifikationerne og ansvaret er ens
- kvinder får mindre end mænd med tilsvarende kvalifikationer ved tiltrædelsen og med samme anciennitet
- hvis der findes separate forhandlingsordninger inden for en virksomhed/institution, får de forhandlingsgrupper, hvor der er flest mænd, mere i lønningsposen, end andre grupper, hvor der er flest kvinder
- de fleste mænd og kvinder er underkastet en kønsopdeling som følge af forskellige indplacerings-, klassifikations- og evalueringssystemer
- deltidsansatte og vikarer, som hovedsagelig er kvinder, tjener i gennemsnit mindre i timen end fuldtidsansatte eller fastansatte i det samme job eller med samme indplacering
- deltidsansatte og vikarer, som hovedsagelig er kvinder, opnår færre løngoder og andre kontraktmæssige goder
- der gælder forskellige bonusordninger, akkordløn og andre præstationsrelaterede lønberegninger inden for forskellige dele af produktionen, og dette rammer i uforholdsmæssigt stort omfang det ene køn
- der gælder forskellige bonusordninger, akkordløn og andre præstationsrelaterede lønberegninger knyttet til forskellige job typer i samme afdeling, og dette rammer i uforholdsmæssigt stort omfang det ene køn
- der gælder forskellige satser for overbetaling i forskellige afdelinger, og dette rammer i uforholdsmæssigt stort omfang det ene køn
- retten til ferie varierer fra job til job inden for samme lønklasse, og dette rammer i uforholdsmæssigt stort omfang det ene køn.

Selv om ovennævnte forhold ikke i sig selv er udtryk for, at der i lønsystemet sker ulovlig kønsdiskriminering, er det dog værd at se nærmere på dem. Der er behov for at analysere hvert enkelt element, der indgår i lønnen eller i retten til løngoder og andre kontraktmæssige goder for at sikre, at begrundelsen herfor er objektiv, og at arbejdstagernes køn ikke spiller ind, når lønforskellene skal forklares.

Praksis varierer fra virksomhed til virksomhed og fra institution til institution, og dette vil påvirke resultatet af analysen. Nedenfor gives en række eksempler på praksis, der kan vise sig at være diskriminerende, samt råd om, hvorledes problemerne kan løses. Det skal dog understreges, at disse forskellige former for praksis kun er eksempler, og at det under ingen omstændigheder antydes, at de findes i alle virksomheder/institutioner.

1. Grundløn

- **Kvinder bliver konsekvent indplaceret længere nede på lønskalaen end mænd.**

Undersøg oversigterne over ansættelse og forfremmelse for at se, om den forskellige behandling objektivt set kan begrundes uden hensyntagen til køn.

Belønnes de ansatte for de kvalifikationer, der er nødvendige i jobbet? Påvirker den måde, hvorpå kvalifikationer defineres, kvinderne i negativ retning?

- **Kvinder får mindre i løn end deres mandlige forgængere i jobbet.**

Undersøg, om forpligtelserne og ansvaret i forbindelse med jobbet er de samme eller har ændret sig. Kan ændringerne retfærdiggøre lavere løn?

- **Kvinder avancerer langsommere op gennem lønskalaen og/eller når sjældent helt op.**

Undersøg, om lønnen hænger sammen med evnen til at udføre jobbet snarere end anciennitet. Når kvinder har været ude af arbejdsmarkedet i kortere perioder af familiemæssige årsager, kan de undertiden i mindre grad være i stand til at opfylde anciennitetskriterierne.

Undersøg kriterierne for, at arbejdstagere stiger på lønskalaen.

- **Mænd får højere løn som følge af løntilskud eller en højere indplacering på grund af "ansættelsesproblemer og problemer med at holde på de ansatte".**

Iværksæt foranstaltninger for at tage fat på ansættelsesproblemerne og problemerne med at holde på de ansatte, f.eks. kunne det eksisterende personale uddannes og være til nytte i forbindelse med udviklingsinitiativer. Den gruppe, hvorfra personalet normalt tages, kunne udvides. Man kunne overveje at sende kontorphonale og andet personale med ikke-manuelt arbejde på kurser i ledelse og praktikophold ved hjælp af positiv særbehandling.

2. Bonus/præstationsrelateret løn og beregning af præstationsrelateret løn

- **Kvindelige og mandlige arbejdere får samme grundløn, men mændene har mulighed for at få del i forskellige bonusordninger.**

Undersøg, om forskellene i mulighederne for at få del i bonusordninger objektivt kan begrundes uden hensyntagen til køn. Afspejler lønforskellene reelt produktivitsforskelle? Undersøg mulighederne for overarbejde, weekendarbejde og skifteholdsarbejde.

- **Der gives kun præstationsrelateret løn til personer i overordnede stillinger/fuldtidsansatte/arbejdstagere, der er omfattet af et evalueringssystem.**

Undersøg, om det objektivt kan begrundes, hvem der er omfattet af ordningen, og hvem der er udelukket.

- **Kvinder får konsekvent en dårligere præstationsbedømmelse end mænd.**

Gennemgå kriterierne for præstationsbedømmelsen for at finde frem til direkte og indirekte kønsdiskriminering.

3. Løngoder

- En mindre procentdel af de kvindelige arbejdstagere end mandlige arbejdstagere får del i virksomhedens/institutionens løngoder.

Undersøg, hvilke krav der stilles for at få del i løngoder (såsom sygesikringsordning, pensionsordning, mulighed for at få lån til lav rente, aktieoptionsordning og andre ydelser) for derved at sikre, at der ikke indirekte finder diskriminering sted, navnlig i forbindelse med kriterierne herfor.

4. Deltidsansatte

- Deltidsansatte får mindre i timen, eller de får ikke del i bonusordninger og goder.

Deltidsansatte kan ofte ikke blive omfattet af pensions- og sygeforsikringsordninger. De skal undertiden arbejde i mange flere år end heltidsansatte, før de får del i uddannelsestilbud eller løntillæg. Med mindre der gives en klar og objektiv forklaring skyldes udelukkelsen af deltidsansatte sandsynligvis kønsdiskriminering. Undersøg, om deltidsansatte behandles anderledes og i givet fald hvorfor.

5. Jobklassifikation-, indplacering- og evalueringssystemer samt kvalifikationsrelaterede systemer

Jobevaluering- og indplaceringssystemer samt kvalifikationsrelaterede systemer er mekanismer, der anvendes i nogle medlemsstater til at fastlægge det hierarkiske system i en virksomhed/institution eller koncern på grundlag af lønsystemer. Følgende bemærkninger skal hjælpe de virksomheder/institutioner, der anvender sådanne ordninger til at undersøge, om de ikke på negativ vis typisk diskriminerer mod navnlig kvindelige arbejdstagere. Lønsystemer, der er baseret på sådanne ordninger, har været brugt i virksomheder/institutioner i mange år, uden at der er blevet set nærmere på dem, og mange af dem er udformet således, at de bidrager til undervurderingen af arbejde udført af kvinder.

a. Virksomhedens/institutionens art

Hvad er virksomhedens/institutionens målsætning? Hvilken art virksomhed/institution er der tale om? Hvilke tjenesteydelser og/eller varer leverer den?

Dette vil være med til at afgøre, om udformningen af ordningen på rimelig vis afspejler de områder, der prioriteres i virksomheden/institution. Det viser sig måske, når man evaluerer visse elementer i forbindelse med arbejdet, at disse ikke afspejler de områder, der prioriteres i virksomheden/institutionen. En ordning på et hospital, hvor der f.eks. slet

ikke tages hensyn til plejen af patienterne, men i for høj grad lægges vægt på kvalifikationer og ansvar på det økonomiske område, trænger til at blive taget op til fornyet behandling.

b. Typer af ordninger

Er det muligt gennem ordningen at måle forskellige elementer i forbindelse med forskellige typer arbejde, eller opdeles de forskellige job, uden at der foretages en sådan evaluering?

Er forskellige job omfattet af forskellige ordninger, f.eks. en ordning for arbejdere og en for funktionærer, eller er alle job omfattet af den samme ordning? Er det i sidstnævnte tilfælde muligt gennem systemet på lige fod at evaluere det arbejde, der udføres af forskellige grupper af arbejdstagere?

Passer ordningen til de job, den omfatter?

På grund af kønsopdelingen på arbejdsmarkedet og argumentet, at det i forbindelse med traditionelle jobevaluerings- og klassifikationsordninger ikke er muligt at klassificere job, der i sagens natur er forskellige, inden for en ensartet ordning, har der ofte ikke været en fælles målestok, der kunne anvendes til at måle typiske mande- og kvindejob. I forbindelse med forskellige ordninger afgøres det ikke, om nogle typer kvindearbejde er lige så krævende, selv om det er på en anden måde, som mandejob, eftersom der aldrig er blevet foretaget en sammenligning. Begrebet lige løn for arbejde af samme værdi kræver, at det er muligt at måle forskellige typer arbejde ved brug af en fælles standard. Selv om dette ikke er en almindelig fremgangsmåde, forsøger nogle virksomheder/institutioner at indplacere manuelle job og funktionærjob i et fællessystem. Hvis der indføres en sådan ordning, er den med til at fjerne de tendenser til kønsdiskriminering, man normalt forbinder med kønsopdelte lønstrukturer.

c. Stillingsbetegnelse

Anføres der forskellige stillingsbetegnelser for job, hvor det arbejde, der udføres, er mere eller mindre det samme?

Der kan anvendes forskellige stillingsbetegnelser for det samme eller lignende job; forskellen beror på kønnet hos den person, der udfører jobbet, f.eks. lagerforvalter og lagerassistent. Dette kan have betydning for status og lønniveau.

d. Jobbets indhold

Beskrives alt det arbejde, jobbet og navnlig typiske kvindejob omfatter, i jobbeskrivelsen?

Indeholder jobbeskrivelsen en nøjagtig beskrivelse af indholdet af de opgaver, der udføres? Beskrives navnlig traditionelle kvindejob nøjagtigt? Omtales sider af kvinders arbejde, som tidligere ikke blev anerkendt?

Beskrives det arbejdsmæssige indhold af jobbene altid ens?

Jobbeskrivelser bør udformes ens, uanset hvilket køn den person, der udfører arbejdet, har. Der er ofte uoverensstemmelse mellem den måde, hvorpå henholdsvis kvinde- og mandearbejde beskrives.

e. Faktorer

En faktor i en formel jobevaluering er et element ved et job, som defineres og måles såsom kvalifikation eller intellektuel indsats. En faktor kan inddeles i underfaktorer, i forbindelse med hvilke der går mere i detaljer under en særlig overskrift. Job, der skal evalueres, vurderes ud fra de valgte faktorer og underfaktorer.

Er der blevet udeladt væsentlige karakteristika ved jobbet?

Nogle faktorer er kun til fordel for det ene køn. Det skal sikres, at faktorerne omfatter såvel mænds som kvinders arbejde.

Faktorer, som i højere grad findes i forbindelse med kvindejob, indkredsnes måske overhovedet ikke via ordningen, hvorfor de heller ikke værdsættes f.eks. evner og ansvar på plejeområdet, evner for så vidt angår menneskelige relationer, organisatorisk kunnen/ansvar, manuel fingerfærdighed og/eller koordinering etc. At inddele arbejde efter, om det er tungt eller let eller at knytte vægtbegrænsninger til forskellige faktorer uden at tage hensyn til andre elementer i forbindelse med kvindejob i modsætning til mandejob, har negative virkninger for kvinderne.

Opfylder jobklassifikationen, når den er baseret på faktorer eller vægtning af disse faktorer, en række objektive kriterier?

Udelukkende at klassificere arbejde under henvisning til kvalifikationer kan under nogle omstændigheder have en række negative virkninger for kvinder. Der er evner, som ikke opnås alene gennem erfaringer, men som fås gennem uddannelse og kvalifikationer. De kvalifikationer eller evner, som mange kvinder har fået, betragtes ikke som kvaliteter, der tæller positivt, når man klassificerer arbejde på arbejdsmarkedet. F.eks. indgår der opgaver, der vedrører opdragelse, rengøring og pleje i forbindelse med visse typer arbejde, hvilket ikke belønnes gennem lønsystemerne. En børnehavepædagog har fået sin uddannelse i skolesystemet og aflønnes måske derfor dårligere end typiske mandejob, der kræver en lærlinguddannelse. Formelle kvalifikationer belønnes generelt, men dem, der er opnået på anden vis, ignoreres ofte. Der tages i lønsystemerne ikke hensyn til de erfaringer, kvinderne har fået f.eks. i hjemmet eller gennem en anden arbejdstager. Det kan således være nødvendigt at se nærmere på grundlaget for, hvorledes uddannelse og kvalifikationer belønnes.

Fastsættelsen af lønnen skal tilknyttes den endelige jobevaluering, og lønnen skal afspejle arbejdets *faktiske* krav og ikke "lønnen for det pågældende job", fordi denne kan være påvirket af traditionelle kønsbaserede skøn over, hvor meget jobbet er værd. Kvinder bør derfor komme op på samme lønniveau som det, der findes for mandejob, og som kvindernes arbejde sidestilles med.

OPFØLGENDE INDSATS MED HENBLIK PÅ AT SIKRE LIGELØN

A. MÅLSÆTNING

Når lønanalysen på arbejdspladsen er blevet færdiggjort, anbefales det, at der gøres en opfølgende indsats med henblik på at tage fat på den kønsdiskriminering, man har fundet frem til i lønstrukturen. Formålet hermed er at fjerne enhver form for kønsdiskriminering i lønstrukturen ved hurtigst muligt at sikre lige løn for arbejde af samme værdi. Mulighederne for at tage fat på problemet med diskrimineringen vil afhænge af en række faktorer, herunder virksomhedens/institutionens størrelse og struktur og arten og omfanget af diskrimineringen.

Kollektive forhandlinger vil ligeledes have betydelig indflydelse på de konkrete skridt, der tages for at fjerne løndiskriminering. De steder, hvor den pågældende lønstruktur er resultatet af en kollektiv overenskomst på højere plan (f.eks. sektorplan eller nationalt plan), vil det kræve en indsats på dette plan for at påvise kønsdiskriminering. Hvis den kollektive overenskomst dækker temmelig forskellige arbejdspladser med forskellige antal mandlige og kvindelige arbejdstagere, kan det være nødvendigt at gennemføre yderligere arbejdspladsanalyser for at fastslå, om problemet med løndiskriminering findes på alle eller de fleste af de arbejdspladser, der er omfattet af overenskomsten.

Den opfølgende indsats skal evalueres for at kontrollere de fremskridt, der gøres for så vidt angår sikringen af ligeløn. I tilfælde af yderligere ændring af lønsystemet skal der foretages en analyse for at undgå, at der ikke igen sker kønsdiskriminering. Det anbefales derefter at foretage en regelmæssig revision af lønsystemerne - f.eks. hvert tredje år - for at kontrollere, om princippet om lige løn for arbejde af samme værdi konkret overholdes.

B. PUNKTER, DER KAN INDGÅ I EN OPFØLGENDE INDSATS

Den opfølgende indsats for at forhindre diskriminering i lønsystemet kan bl.a. omfatte følgende:

- * Sammenlægning af kønsopdelte erhverv og indførelse af den højere løn, som mænd får.
- * Harmonisering af erhvervsmæssigt opdelte lønsystemer (f.eks. kontorphonale og arbejdstagere i produktionen).
- * Omdefinering og fornyet evaluering af de uddannelsesmæssige kvalifikationer. Kvalifikationer, som kvinder kan opnå på uformel vis, f.eks. på pleje- og rengøringsområdet, kan sidestilles med de formelle kvalifikationer f.eks. blikkenslagere eller murere har.

- * Fornyet evaluering af kvalifikationer, der er mere karakteristiske hos kvinder end hos mænd (f.eks. manuel fingerfærdighed).
- * Ændret tilrettelæggelse af arbejdet ved at gøre de forskellige kategorier af arbejde bredere for derved at sikre, at kvinder får adgang til arbejde, hvor vilkårene er bedre, og som typisk udføres af mænd.
- * Anvendelse af positiv særbehandling i forbindelse med uddannelse for derved at åbne op for adgangen til kønsopdelte job, f.eks. gennemførelse af uddannelseskurser udelukkende for kvinder i forbindelse med lærlingeuddannelser inden for mekanik, som tidligere hovedsagelig blev taget af mænd.
- * At lade deltidsansatte få andel i diverse goder.

C. EVALUERING AF DEN OPFØLGENDE INDSATS

For at vurdere virkningerne af den foreslåede opfølgende indsats og for at undgå at skabe tendens til kønsdiskriminering bør man stille følgende spørgsmål:

- * Hvilke virkninger får den foreslåede opfølgende indsats for gennemførelsen af lige løn for arbejde af samme værdi efter køn og antal arbejdstagere?
 - (i) Hvor mange kvinder vil få højere løn?
 - (ii) Hvor mange kvinder vil forblive på samme lønniveau?
 - (iii) Hvor mange kvinder vil gå ned i løn?
 - (iv) Hvor mange mænd vil få højere løn?
 - (v) Hvor mange mænd vil forblive på samme lønniveau?
 - (vi) Hvor mange mænd vil gå ned i løn?
 - (vii) Hvorledes vil mænd og kvinder bevæge sig inden for et hvilket som helst indplacerings-, evaluerings- eller kvalifikationssystem?
- * Hvor store lønninger foreslås der i forbindelse med den opfølgende indsats?
- * Er der nogen grupper af arbejdstagere såsom deltidsansatte, der udelukkes fra at nyde godt af vilkår, der er af relevans for deres arbejdssituation?
- * Hvilke forslag gives der i forbindelse med den opfølgende indsats for så vidt angår eksisterende bonus-, akkordløn- eller andre præstationslønsystemer?
- * Hvis der foreslås en overgangsperiode for gennemførelsen af ligeløn, hvor lang er den så? Er dette en rimelig periode?

- * Hvilke ordninger foreslås der for så vidt angår de eksisterende årlige lønforhandlinger?
- * Hvilke lønninger og vilkår tilbydes nye arbejdstagere?

Det må tilstræbes, at virkningerne af den opfølgende indsats er, at lønningerne og andre arbejdsvilkår ikke bliver dårligere.

KONKLUSION

Dette regelsæt skal tjene som arbejdsinstrument for en lang række aktører, der reelt vil kunne være med til at fremme princippet om lige løn for mænd og kvinder for arbejde af samme værdi.

Det vil derfor være hensigtsmæssigt at lade dette initiativ indgå i en opfølgende proces, der på alle niveauer involverer de berørte parter og aktører, som er i stand til dels at sikre en bred formidling af regelsættet, dels en effektiv anvendelse heraf.

På EU-plan og inden for rammerne af Rådets afgørelse 95/593/EF Fællesskabets handlingsprogram på mellemlang sigt for lige muligheder for mænd og kvinder (1996-2000)³ er viljen til at mobilisere erhvervslivet og retsvæsenet omkring dette problem allerede klart kommet til udtryk.

I lyset af Europa-Parlamentets henstillinger i rapporten om memorandumet om lige løn for samme arbejde (PE 213.161/ændel.), der blev vedtaget den 21. december 1995, kan Kommissionen i samarbejde med eller sammen med arbejdsmarkedets parter og andre relevante aktører fremme og/eller støtte initiativer, der har til formål at fremme f.eks. følgende:

- en række informationskampagner om ligeløn for arbejde af samme værdi, der skal rettes mod navnlig arbejdsgiverne, lønmodtagerne og/eller deres repræsentanter samt forhandlerne i forbindelse med kollektive overenskomster;
- uddannelse af eksperter, der kan undersøge problemerne med manglende ligeløn og komme med forslag til, hvorledes disse kan løses;
- stor deltagelse af kvinder i processen med fastsættelse af lønningerne i forbindelse med de kollektive forhandlinger;
- indkredsning, undersøgelse og udveksling af god praksis, som vil kunne være med til at gøre regelsættet endnu bedre ved at illustrere de retningslinjer for en indsats, der foreslå, samt den konkrete anvendelse af denne praksis.

³ EFT L 335 af 30.12.1995, s. 37

ISSN 0254-1459

KOM(96) 336 endelig udg.

DOKUMENTER

DA

04 05

Katalognummer : CB-CO-96-336-DA-C

ISBN 92-78-06070-4

Kontoret for De Europæiske Fællesskabers Officielle Publikationer
L-2985 Luxembourg