

grundlag af kollektive overenskomster. I beslutningens pkt. 3 blev der — gennem fremhævelse af en række forhold, der anses for stridende mod ligelønsprincippet — søgt givet en slags negativ definition af nævnte princip. Det hed herom i beslutningen:

„Medlemsstaterne anerkender, at målet for den etapevise indførelse af princippet vedrørende ligeløn for mænd og kvinder er at undgå enhver diskriminering ved lønfastsættelsen og i særdeleshed undgå følgende:

- fastsættelse ved lov af en mindsteløn, der kun gælder for mænd, eller fastsættelse ved lov af forskellige mindstelønninger for mænd og kvinder,
- fastsættelse af forskellige mindstelønninger på grundlag af arbejdstagerens køn i kollektive aftaler, løntabeller eller lønoverenskomster,
- fastsættelse af tidløns- og akkordløns-satser for mænd og kvinder efter forskellige skalaer,
- tilvejebringelse af forskellige løngrupper for mænd og kvinder eller anvendelse af forskellige kriterier ved klassificeringen i tilfælde, hvor lønnen fastsættes efter faglig arbejdsindsats,
- på køn begrundede almindelige forskelle i aflønningen af mænd og kvinder i kollektive aftaler, løntabeller eller lønoverenskomster.

Medlemsstaterne anerkender ligeledes, at det er uforeneligt med ligelønsprincippet at anvende en praksis, der indebærer en systematisk deklassering af kvindelige arbejdere, anvendelse af systemer med forskelligt kvalifikationsgrundlag for mænd og kvinder, såvel som anvendelse af et vurderingsgrundlag ved inddeling af arbejderne i grupper, der ikke bygger på objektive arbejdskriterier.“

d) I 1967 afgav EC-kommissionen til Rådet en beretning om gennemførelsen i medlemslandene pr. 31. december 1966 af ligelønsprincippet. I beretningen blev det fastslået, at der var opnået bemærkelsesværdige skridt i de fleste af medlemslandene, idet kvindelønningerne var steget hurtigere end mandslønningerne.

e) Efter artikel 2 i *ILO-konvention nr. 100 om lige løn til mandlige og kvindelige lønmodtagere for arbejde af samme værdi* er en ratificerende stat — når det drejer sig om

lønfastsættelse uden for den offentlige sektor — alene forpligtet til at fremme gennemførelsen af ligelønsprincippet.

f) Efter konventionen kan princippet i øvrigt gennemføres bl. a. ved kollektive overenskomster mellem arbejdsmarkedets parter.

Konventionen definerer ikke begrebet „arbejde af samme værdi“, men forudsætter i artikel 3, at der om fornødent foretages „en objektiv vurdering af beskæftigelser på grundlag af det arbejde, der udføres“ (d.v.s. arbejdsvurdering).

g) Medens ILO-konventionen forpligter en ratificerende stat til at fremme det i konventionen foreskrevne ligelønsprincip, påhviler det efter Romtraktatens artikel 119 en medlemsstat at gennemføre og opretholde princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde.

#### Udvalgets spørgsmål 4:

Udvalget udbeder sig en oversigt over lønudviklingen fra år til år siden 1960, opdelt på: faglærte/ufaglærte og mænd/kvinder.

#### Svar:

I bilag til spørgsmål 4 (se side 19) er der redegjort for udviklingen i den gennemsnitlige timefortjeneste ekskl. overtid for faglærte og ufaglærte mænd og for kvinder i perioden 1960-70.

Oversigten er udarbejdet på grundlag af Dansk Arbejdsgiverforenings lønstatistik, hvorfor det statistiske grundlag for skøn over indkomstudviklingen kun omfatter de ca. 350.000 arbejdere, som er beskæftiget hos medlemmer af Dansk Arbejdsgiverforening. Fra disse tal kan der derfor ikke sluttes direkte om lønudviklingen for den del af arbejdsmarkedet, der ligger uden for Dansk Arbejdsgiverforenings område. Det må dog antages, at lønudviklingen på de to områder løber parallelt over længere perioder.

Lønudviklingen er i bilaget beskrevet ved den samlede timefortjeneste incl. alle tillæg, idet overtidstillæg dog holdes uden for beregningerne. Tallene vedrører gennemsnitsfortjenesten i april kvartal i hvert af årene fra 1960-70.

Bilaget viser lønudviklingen, dels i absolute tal, dels i indextal med 1960 som basisår. Lønudviklingen har været præget