

Betænkning

over forslag til lov om lige løn til mænd og kvinder.

(Afgivet af arbejdsmarkedsudvalget den 28. januar 1976).

Udvalget har behandlet lovforslaget i en række møder og har herunder haft samråd med arbejdsministeren, der tillige skriftligt har besvaret spørgsmål fra udvalget. Udvalgets spørgsmål vil tillige med ministerens besvarelser blive optrykt i et bilagshæfte til betænkningen.

Udvalget har endvidere modtaget såvel en mundtlig som en skriftlig henvendelse fra Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark. Arbejdsministeren har under samrådet haft lejlighed til at kommentere henvendelsen fra HK.

Udvalget har desuden med arbejdsministeren drøftet bl. a. de i bemærkningerne til lovforslaget nævnte tilfælde, hvor lovforslaget har betydning for et i øvrigt overenskomstdækket område ved, at uorganiserede herefter har et personligt krav på ligeløn.

Herefter indstiller et *flertal* (udvalget med undtagelse af fremskridtspartiets medlemmer af udvalget) lovforslaget til *vedtagelse* med de af arbejdsministeren stillede ændringsforslag.

Et *mindretal inden for flertallet* (venstre-socialisternes medlem af udvalget) ønsker dog at udtale følgende:

Efter mindretallets opfattelse indeholder lovforslaget på visse områder nogle fornuftige elementer, men sikrer på ingen måde den generelle ligeløn i samfundet. Dertil er der alt for mange traditionelle kvindejob.

Det er endvidere mindretallets opfattelse, at det ikke er muligt at give lovregler om generel ligeløn, lige så lidt som lighed overhovedet kan tilvejebringes gennem EF-direktiver. Kampen for den generelle ligeløn i samfundet er et spørgsmål om styrkeforholdet mellem klasserne i samfundet.

Mindretallet ønsker med disse bemærkninger at afdække myten om, at nu er den generelle ligeløn indført i samfundet.

25 Udvalgenes betænkninger m. m.

Et *mindretal* fremskridtspartiets medlemmer af udvalget) indstiller lovforslaget til *forkastelse* ved 3. behandling med følgende bemærkninger:

Punkt 20 i fremskridtspartiets EF-program lyder:

»Kønnenes indbyrdes forhold klares bedst uden offentlig indblanding. Derfor nedkules EF's kvindehalløj.«

På baggrund heraf må mindretallet stærkt beklage, at det danske rådsmember ikke nedlagde veto mod vedtagelsen af direktiv 75/117/EØF af 10. februar 1975.

På nuværende, fremrykkede tidspunkt kan sagen ikke bære en principstrid mod EF. Mindretallet kan derfor – omend med nævnte beklagelse – anbefale, at forslaget vedtages for så vidt angår det strengt nødvendige til gennemførelse af EF-direktivet.

Da imidlertid ministerens forslag går videre end til at være en sådan efterretningssag, vil fremskridtspartiet stemme imod det foreliggende lovforslag.

Æ n d r i n g s f o r s l a g .

Af *arbejdsministeren*, tiltrådt af et *flertal* (udvalget med undtagelse af Bach (FP), Glensgård (FP) og Hölge (FP)):

Ny paragraf.

1) Efter § 6 indsættes som ny paragraf:

»§ 01. Lovforslaget kan stadfæstes straks efter vedtagelsen.«

Til § 7.

2) Ordene »den 1. februar 1976« ændres til: »den 9. februar 1976.«

B e m æ r k n i n g e r .

Til nr. 1 og 2.

Da 3. behandling af forslaget efter det senest oplyste først vil finde sted den 3. februar, finder arbejdsministeriet efter forhandling med justitsministeriet det rigtigst, at ikrafttrædelsen udskydes en uge.

Da en overholdelse af fristen på 3 søgnedage for stadfæstelse vil medføre, at det bliver usik-

kert, om loven kan bekendtgøres ved ikrafttrædelsen den 9. februar, foreslås det endvidere, at der dispenseres fra fristen i dette tilfælde.

Da det er vigtigt, at loven effektivt bliver bragt til borgernes kundskab, bør der være den fornødne tid til offentliggørelse m. v.

Sidste frist for ikrafttrædelsen er ifølge direktivet den 10. februar 1976, jfr. bemærkningerne til lovforslaget.

<i>Brøndsted (V).</i>	<i>Elsebeth Kock-Petersen (V).</i>	<i>Røtzler Møller (V).</i>	<i>Johan Philipsen (V).</i>
<i>Bach (FP).</i>	<i>Glensgård (FP).</i>	<i>Hölge (FP).</i>	<i>Ritta Ahm (KrF).</i>
			<i>Auken (S), formand.</i>
<i>Søren B. Jørgensen (S).</i>	<i>Risgaard Knudsen (S).</i>	<i>Inge Fischer Møller (S).</i>	<i>Otto Mørch (S).</i>
<i>Lone Dybkjær (RV).</i>	<i>Henning Philipsen (SF).</i>	<i>Kurt Hansen (VS).</i>	<i>Ninn-Hansen (KF), næstformand.</i>

Bilag 1.

Skriftlige spørgsmål fra arbejdsmarkedsudvalget og arbejdsministerens svar herpå.

Spørgsmål 1:

Hvilke forhandlinger har ministeren ført med berørte organisationer forud for lovforslagets fremsættelse?

Svar:

Repræsentanter fra LO og Dansk Arbejdsgiverforening har løbende deltaget såvel i forhandlingerne forud for vedtagelsen af EF-direktivet som i det efterfølgende arbejde med udarbejdelsen af forslag til en dansk følgelovgivning.

Spørgsmål 2:

Hvilke organisationsudtalelser har ministeren indhentet forud for lovforslagets fremsættelse, og hvilke kommentarer har ministeren haft til disse udtalelser? Specielt ønskes oplysning om henvendelsen fra Danske Kvinders Nationalråd til ministeren ledsaget af ministerens kommentarer hertil.

Svar:

Da arbejdsmarkedets parter har været direkte inddraget i udarbejdelsen af lovforslaget, har der ikke været anledning til at indhente udtalelser herudover.

Særligt bemærkes, at Danske Kvinders Nationalråd ikke har henvendt sig om sagen. (Derimod har arbejdsministeriet indhentet en udtalelse fra Nationalrådet om direktivforslaget om *ligebehandling* af mænd og kvinder, som forventes vedtaget på Rådsmødet den 18. ds. Denne udtalelse vedlægges til orientering med den bemærkning, at der nu i direktivteksten udtrykkeligt er taget hensyn til de problemer Nationalrådet har rejst).

Ad § 1:

Spørgsmål 3:

Der ønskes en uddybning af bemærkningerne til § 1, for så vidt angår ministerens undladelse af at anvende formuleringen i Rådets

direktiv art. 1, hvorefter der skal ydes ligeløn »for samme arbejde eller for arbejde, som tillægges samme værdi«.

Svar:

Udgangspunktet for overvejelserne om, hvilket udtryk man skal anvende, har været ønsket om at bruge samme formulering som i de kollektive overenskomster, således at den ret, der tilsikres efter loven, er den samme som den, de kollektive overenskomster giver. Ved at bruge samme udtryk begge steder opnår man, at der ikke bliver anledning til at fortolke loven på en måde, der adskiller sig fra overenskomsterne.

Når direktivet tillige bruger udtrykket »arbejde, som tillægges samme værdi« – uanset at Romtraktatens art. 119 alene taler om »samme arbejde« – må dette ses i lyset af forholdene i enkelte af de øvrige medlemslande, hvor man har set eksempler på, at ligeløn for »samme« arbejde kun er blevet ydet i de sjældne tilfælde, hvor mænd og kvinder udfører nøjagtigt samme arbejdsfunktioner.

Kommissionen ønskede at lægge hindringer i vejen for en sådan bogstavelig eller spidsfindig fortolkning – som man ikke kan antage at danske domstole vil anlægge – ved gennem det nævnte udtryk at inddrage de såkaldte jobklassificeringssystemer under direktivets område. Ved sådanne systemer tillægges de enkelte jobs samme værdi uafhængigt af, om de udføres af mænd eller af kvinder.

Sådanne meget formelle og stive systemer anvendes kun lidt i Danmark, og under forberedelserne af lovforslaget har der mellem arbejdsmarkedets parter været enighed om, at erfaringerne har vist, at indførelse af disse i noget videre omfang ikke var ønskelig, idet der er risiko for, at kvinderne bliver anbragt i de lavere klasser.

I stedet for at operere med et jobklassificeringssystem er det organisationernes opfattelse,

at en reel ligestilling bedre kan tilvejebringes ved de fagretlige instansers og domstolenes fortolkning af det fra overenskomsterne kendte og i loven anvendte udtryk »samme arbejde«.

Ad § 4:

Spørgsmål 4:

Omfatter bestemmelsen i 2. pkt. også krav på godtgørelse? I bekræftende fald ville ministeren ikke finde det mere rimeligt at lade sådanne krav behandle af de almindelige domstole?

Svar:

Bestemmelsen vedrører *kun* krav på godtgørelse, jfr. henvisning til § 3.

Bestemmelsen tager – alene – sigte på lønmodtagere, der ifølge *kollektiv overenskomst* har krav på ligeløn. Ønsker den pågældende at rejse krav *om ligeløn* overfor sin arbejdsgiver, skal dette derfor ske for de fagretlige instanser.

Det er derfor fundet mest hensigtsmæssigt også at lade de fagretlige instanser behandle kravet *om godtgørelse* i tilfælde af afskedigelse, for at den pågældende ikke skal henvende sig til 2 instanser om to sider af samme sag.

Spørgsmål 5:

På hvilke områder griber lovforslaget ind i de kollektive overenskomster?

Svar:

Lovforslaget griber slet ikke ind på overenskomstområder, hvor der både findes bestemmelse om ligeløn og om godtgørelse for usaglig afskedigelse. På overenskomstområder, hvor der findes bestemmelse om ligeløn, men ikke om godtgørelse for usaglig afskedigelse, *supplerer* forslaget § 4 bestemmelserne for det pågældende overenskomstområde. I det tilfælde, at en kollektiv overenskomst ikke måtte medføre krav på ligeløn, vil de pågældende lønmodtagere være dækket af forslaget § 2.

Erling Dinesen.

/ E. Edelberg.

Underbilag til bilag 1.

DANSKE KVINDERS NATIONALRÅD

København. 6. maj 1975.

Til Arbejdsministeriet
Laksegade 19
1063 København K.

I skrivelse af 16/4 1975 (1. k. j.nr. 14/137-6-2) har arbejdsministeriet udbedt sig en udtalelse om et af EF-kommissionen udarbejdet udkast til direktiv om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til adgang til beskæftigelse, faglig uddannelse og faglig forfremmelse såvel som arbejdsvilkår.

På grund af den korte frist for besvarelsen har Nationalrådet ikke haft mulighed for at forelægge sagen for de tilsluttede foreninger. Allerede af denne grund ønsker rådet ikke at udtale sig om, hvorvidt de foreslåede regler bør udformes som en rekommandation til medlemsstaterne eller – som foreslået – som et direktiv, der binder medlemsstaterne til at gennemføre de i dokumentet indeholdte regler.

Direktivforslagets almindelige sigte, som har fundet udtryk i dets titel, stemmer med væsentlige målsætninger i det arbejde, som udføres i de Nationalrådet tilsluttede foreninger. Der har i de senere år været en stigende erkendelse af, at det er af betydning, at det hidtidige arbejde for ligestilling suppleres med en adgang for de enkeltpersoner, der er genstand for diskrimination, til at søge deres ret gennemført ved domstolene. En regel som den i art. 6 nævnte vil derfor uden tvivl være i overensstemmelse med mange organisationers ønske.

Forslaget om at afskaffe regler om særlig beskyttelse af kvinder (art. 2 c) stemmer med officiel dansk politik og har længe været akcepteret af danske kvindeorganisationer.

Nationalrådet vil imidlertid henlede opmærksomheden på, at en række foranstaltninger inden for moderne arbejdsmarkedspolitik til fremme af kvindens stilling muligvis retligt må karakteriseres som forskelsbehandling. Det drejer sig om aktiviteter, der tager sigte på rent praktisk at give kvinderne et bredere erhvervsvalg og modvirke tendenser til arbejdsmarkedets opdeling i mands- og kvindefag, og som i et vist omfang kan nødvendiggøre f. eks. særlig erhvervsvejledning for kvinder, kvotaordninger eller endog midlertidig ansættelsesstop for et af kønnene. Som eksempler hvor sådanne problemer kan opstå, kan nævnes de på s. 36 i kommissionens memorandum nævnte integrerede udviklingsprogrammer på lokalt niveau med henblik på at fremme kvindernes beskæftigelse i medfør af art. 4 i forordning om EFs socialfond og det svenske såkaldte Kristiansstad-projekt. De meget indviklede juridiske problemer, der er forbundet med at indpasse et sådant arbejde i en ligestillingslovgivning er behandlet adskillige steder i det svenske Justitiedepartementets »Promemoria till frågan om lagstiftning mot könsdiskriminering« (Ds Ju 1975:7) og de har, såvidt det er Nationalrådet bekendt, spillet en betydelig rolle for den svenske regerings stillingtagen til spørgsmålet om en ligestillingslovgivning. Spørgsmålet er også berørt i bemærkningerne til det norske forslag til lov om ligestilling mellem kønnene, se bemærkningerne pkt. 3.2.4, hvor man diskuterer begrebet »forskelsbehandling for at fremme ligestillingen«.

Nationalrådet skal henstille, at det under det videre arbejde med direktivforslaget søges afklaret, om forslagens tekst vil være til hinder

for en moderne arbejdsmarkedspolitik af den nævnte art, der ved forskellige foranstaltninger, der formelt er begunstigelser af kvindelige eller mandlige arbejdstagere, søger at nedbryde den faktiske opdeling i kvinde- og mandsfag. Dersom det accepteres, at de af kommissionen foreslåede regler vedtages som direktiv, således at Danmark ikke ensidigt kan fortage ændringer, som vi senere måtte finde nødvendige, vil det være af særlig betydning at få fuld klarhed over spørgsmålet.

Nationalrådet vil endvidere henlede opmærksomheden på, at spørgsmålet om betydningen af ligebehandling med hensyn til social sikring (art. 5) klarlægges. Som bekendt er de sociale sikringsordninger i Danmark ikke i samme grad som i de andre medlemslande knyttet til et lønmodtagerforhold (England og Irland er dog i nogen grad undtaget). Det område, hvor der (efter de seneste års udvikling inden for dagpengeområdet) kan tænkes at opstå problemer, er særlig pensionsområdet, for de ved lov etablerede ordningers vedkommende folke- og invalidepensioner samt ATP, og for de privat etablerede ordningers vedkommende særlig pensionsordninger knyttet til den enkelte arbejdsplads og pensionsordninger etableret af faglige organisationer (bl. a. akademikerorganisationer), men for lønmodtagermedlemmernes vedkommende finansieret ved arbejdsgiverbidrag. Som problemer, der kan tænkes at opstå på dette område, kan nævnes de forskellige aldersgrænser inden for folkepensionsområdet, hustrutillæg til hustruer mellem 62 og 67 år og ATP-ordningens ægtefællepensionsregler. I de private pensionskasser findes der så vidt vides endnu fra gammel tid en del ordninger, hvor der f. eks. er forskellig alders-

grænse for mænd og kvinder. I de nævnte aktuarmæssigt organiserede pensionsordninger bør man formentlig være særlig opmærksom på problemerne omkring ægtefællepensionen. I en del pensionsordninger har de kvindelige medlemmer vedtaget, at de ønsker enkemandspension, men i andre kasser er det vist nok forekommet, at de kvindelige medlemmer har foretrukket, at den relevante del af deres pensionsbidrag i stedet anvendes til at forbedre pensioner til efterladte børn. Det bør klarlægges om og i bekræftende fald i hvilket omfang sådanne pensionsspørgsmål berøres af direktivet.

Dersom direktivforslaget ikke allerede er forelagt Justitsministeriets lovkontor bl. a. med henblik på de ovennævnte problemer skal Nationalrådet henstille, at en sådan forelæggelse finder sted, og rådet vil sætte megen pris på at blive gjort bekendt med lovkontorets udtalelse om de juridiske problemer, som forslaget frembyder. Rådet vil i denne forbindelse fremhæve, at der i de lande, hvor der i de senere år allerede er indført eller for tiden søges indført ligeretslovgivning, er sket en omfattende gennemgang af de juridiske problemer, jfr. således det oven for nævnte svenske promemoria. Problemerne har også været genstand for en omfattende debat hos berørte organisationer, institutioner m. v. samt i offentligheden.

Omend Nationalrådet påskønner de motiver, der har medført, at forslaget søges gennemført som hastesag, skal man dog fremhæve, at det er vigtigt, at bestemmelser af denne art – især hvis de skal gennemføres som direktiv og således kun vanskeligt vil kunne ændres – gøres til genstand for tilsvarende undersøgelser og debat her i landet.

P. R. V.
Karen Ytting
formand.

Bilag 2.

Arbejdsministerens skriftlige besvarelse af samrådsspørgsmål fra udvalget.

Samrådsspørgsmål A:

Der ønskes en drøftelse af, hvilke muligheder Danske Kvinders Nationalråd har haft for at holde sig orienteret, og af, om Nationalrådet ikke burde have været inddraget i forhandlingerne forud for lovforslagets fremsættelse.

Svar:

De problemer som først direktivet og siden lovforslaget har rejst har fra begyndelsen drejet sig om at få størst mulig overensstemmelse mellem de nye regler og den hidtidige danske retstilstand, sådan som den har fundet udtryk i de kollektive overenskomster.

Som det vil være bekendt, var der også før vedtagelsen af direktivet indenfor det overenskomstdækkede område et fuldt udbygget system til gennemførelse af ligeløn, og problemerne i forbindelse med udarbejdelsen af lovforslaget har derfor alene drejet sig om at fastslå rækkevidden af de overenskomstmæssigt fastsatte bestemmelser samt udenfor disses område at formulere lovregler, der såvel indholdsmæssigt som terminologisk svarede hertil (samtidig med at de opfyldte direktivets krav).

Danske Kvinders Nationalråd har ikke selv rettet henvendelse om sagen til ministeriet hverken før eller efter direktivets vedtagelse for et år siden.

Arbejdsministeriet har derfor ikke fundet, at der i denne forbindelse var behov for at inddrage DKN i forhandlingerne.

Til sammenligning skal det påpeges, at arbejdsministeriet har indhentet en udtalelse fra DKN om *ligebehandlingsdirektivet* (jfr. arbejdsministeriets svar af 9. december 1975 på spørgsmål 2 fra folketingets markedsudvalg vedrørende lov om ligeløn til mænd og kvinder (F. 80)), og at man agter at inddrage det (evt. via ligestillingsrådet) i overvejelserne om en gennemførelseslovgivning heraf, idet der for så vidt angår dette direktiv i højere grad bliver tale om ny regeldannelse.

Samrådsspørgsmål B:

Der ønskes en drøftelse om de administrative konsekvenser, der er nødvendige for at gennemføre lovforslagets hensigt, jfr. især direktivets art. 6.

Svar:

I forbindelse med vedtagelsen af direktivet var det bl. a. fra dansk og tysk side et stærkt ønske, at art. 6 blev udformet sådan, at en medlemsstat ikke blev tvunget til at gennemføre en statslig kontrol i form af særlige inspektører el. lignende, hvis dette ville være i strid med traditionen i det pågældende land.

Fra dansk og tysk side pegede man særligt på, at de faglige organisationer i de to lande hidtil på tilfredsstillende måde havde været i stand til at overvåge de gældende regler.

Direktivets art. 6 fik derfor en formulering, der i videst muligt omfang imødekom disse ønsker, idet det er de nationale forhold og retssystemer, der er afgørende for, på hvilken måde gennemførelsen skal sikres.

For Danmarks vedkommende vil man her som nævnt kunne henvide til, at de faglige organisationer traditionelt overvåger ligelønsprincipets overholdelse. Opmærksomheden henledes særligt på bemærkningerne til lovforslagets § 1 på side 2, 2. sp., 2. afsnit, hvorefter de faglige organisationer også i et vist omfang har indseende med overholdelsen af ligelønsprincippet for uorganiserede arbejdstagere.

I øvrigt er det arbejdsministeriets opfattelse, at ligestillingsrådet vil være i stand til at følge udviklingen også på dette område (det er arbejdsministeriet bekendt, at rådet agter at nedsætte et særligt underudvalg for arbejdsmarkedsforhold). Der ses derfor ikke at være behov for yderligere foranstaltninger.

De administrative konsekvenser er herefter begrænset til den øgede sagsmængde, som loven – som enhver anden lov – evt. vil medføre for de civile domstole. Denne kan ifølge sagens natur ikke beregnes.

Samrådsspørgsmål C:

Der ønskes en orientering om forholdene i de øvrige EF-lande.

Svar:

1. Det har ikke med den tid, der har været til disposition været muligt at indhente detaljerede oplysninger via ambassaderne i EF-landene vedrørende situationen i de enkelte lande. Følgende svar er udarbejdet på basis af de oplysninger, der på indeværende tidspunkt foreligger i København:

2. Den tyske Forbundsrepublik.

I Forbundsrepublikkens grundlov af 1949 er det stadfæstet, at »mænd og kvinder har samme rettigheder«, og at »ingen må tilsidesættes eller begunstiges på grund af sit køn«. Endvidere findes der en bestemmelse i den nye Betriebsverfassungsgesetz, som forbyder diskrimination bl. a. på grund af køn.

Retsvidenskab og retspraksis har den opfattelse, at bestemmelsen i forfatningen betyder en norm for den positive ret, som kan anvendes umiddelbart på ligeløn, og som udgør en forpligtelse både for det offentlige og for de kollektive overenskomsters underskrivere. Deraf følger, at diskriminerende bestemmelser i kollektive overenskomster er ugyldige.

Efter vedtagelsen af EFs ligelønsdirektiv har man i Tyskland overvejet, hvorledes man skulle ændre de allerede eksisterende regler. Det vides, at man i det tyske arbejdsministerium har afventet en rapport vedrørende hovedinddelingen i et jobklassificeringssystem, nemlig en hovedinddeling der går på henholdsvis »let« og »tungt« arbejde, inden man giver sig i kast med at udforme regler til gennemførelse af direktivet. Denne rapport er afgivet i sommer, og den tyske regering overvejer sammen med arbejdsmarkedets parter i øjeblikket, om der skal træffes yderligere foranstaltninger i form af lov, eventuelt overenskomst, for at gennemføre EF-rådets ligelønsdirektiv.

3. Belgien.

Siden 1967 har man i Belgien haft regler om at »enhver kvindelig arbejdstager til den kompetente domstol kan indgive en klage, der sigter på at lade princippet om ligeløn for mænd og kvinder finde anvendelse«. Disse regler inddrager bl. a. også, at de daglige organisationer har ret til at foretage retlige skridt til forsvar

af de medlemsrettigheder, der støttes på en kollektiv overenskomst. Hertil kræves intet mandat, idet en sådan klage også kan rejses mod arbejdstagerens vilje. Af disse regler fremgår det også, at arbejdsministeren kan nægte en diskriminerende kollektiv overenskomst lovlig gyldighed. (I Belgien anvender man i vid udstrækning den teknik vedrørende kollektive overenskomster, at når de er færdigbehandlet og underskrevet af repræsentative organisationer, kan man efter forhandlingen med arbejdsministeren »udvide« dem ved kongelig bekendtgørelse, således at de er anvendelige på samtlige lønmodtagere indenfor det pågældende fag, den pågældende region eller hele landet).

Med udgangspunkt i Rådsdirektivet om ligeløn har det belgiske LO og Arbejdsgiverforening forhandlet en landsdækkende tværfaglig hovedoverenskomst, underskrevet i oktober måned 1975. For arbejdsmarkedets parter side har man i Belgien ment, at det var bedre at indgå en landsdækkende tværfaglig kollektiv overenskomst og *ved kongelig bekendtgørelse* få denne udvidet (erga omnes) til at gælde samtlige lønmodtagere i Belgien end at gennemføre en egentlig *lovgivning*. Arbejdsmarkedets parter har da også opfordret arbejdsministeriet i Belgien til at udvide den pågældende overenskomst til at dække samtlige lønmodtagere.

4. Frankrig.

I Frankrig vedtog man ved udgangen af 1972 en lov om ligeløn til mænd og kvinder. Loven bekræfter udtrykkeligt det i forfatningen forankrede princip om mands og kvindes lighed, der udgør et fast retsgrundlag for eventuelle søgsmål fra de pågældende arbejdstagere ved de kompetente domstole, og åbner sanktionsmuligheder i tilfælde af overtrædelser. Endvidere erklæres alle sådanne bestemmelser for ugyldige, som i en arbejdskontrakt, en lønoverenskomst, en løn- eller gageaftale, af en arbejdsgiver eller arbejdsgivergruppe besluttet løn- og gageordning eller -tabel krænker lighedsprincippet. Samtidigt med lovens ikrafttræden fastsatte man en forordning for den fremgangsmåde, der skal følges, når der er uenighed om ligelønsprincippet overholdelse. Bekendtgørelsen indeholder 2 hovedelementer, nemlig for det første, hvilket materiale arbejdsinspektøren skal have adgang til på virksomheden, når han skal gennemgå de lønberegninger virksomheden har foretaget, og for det an-

Bilag til bet. o. lovf. vedr. ligeløn til mænd og kvinder.

det indeholder bekendtgørelsen regler om straf i form af pengebøder, der er af en sådan størrelse, at de skulle være motiverende og forebyggende overfor de arbejdsgivere, som bevidst tilsidesætter deres lovmæssige forpligtelser.

5. *Irland.*

Det irske parlament vedtog i sommeren 1974 et lovforslag fra regeringen, der skulle gennemføre Romtraktatens art. 119 i irsk lovgivning. I henhold til loven opstår retten til ligeløn, når arbejdstagere af begge køn beskæftiges af samme arbejdsgiver ved samme eller tilsvarende arbejde på samme arbejdsplads. Embedsmænd vil af arbejdsministeren få til opgave at kontrollere lovens anvendelse. Afskedigelse af en kvinde, der har fremsat en anmodning om at opnå ligeløn, er ikke tilladt. Loven træder i kraft den 31. december 1975.

6. *Italien.*

I Italien fastsætter art. 37 i forfatningen, der har været i kraft siden 1948, at »den arbejdende kvinde har samme rettigheder som den arbejdende mand og ved samme arbejde modtager samme betaling«. Efter nogen betænkelighed i begyndelsen har teori og praksis anerkendt denne bestemmelse som tvingende; den påvirker således umiddelbart forholdet mellem privatpersoner og begrunder et individuelt krav om ligeløn, som kan gøres gældende for domstolene. De bestemmelser i de kollektive overenskomster, der er i modstrid med forfatningsbestemmelsen, er ugyldige og erstattes af denne bestemmelse i forfatningen. I øvrigt gælder der særlige forskrifter for kvindelige tjenestemænd, kvindelige arbejdere i offentlig tjeneste og visse faggrupper (portnersker o.s.v.).

Hvad Italien har foretaget eller agter at foretage i anledning af Rådsdirektivet om ligeløn, foreligger ikke oplyst.

7. *Luxembourg.*

I juli måned 1974 vedtog regeringen et forslag til »Storhertugelig anordning«, som har til

formål at gøre ende på usikkerheden og fjerne de eksisterende lakuner i lovgivningen med hensyn til ligeløn. Efter at have defineret begrebet aflønning og understreget, at der må sikres lige aflønning for samme arbejde eller arbejde af samme karakter, fastsætter anordningen, at de forskellige elementer, som aflønningen består af, skal udarbejdes efter de samme normer for mænd og kvinder; anordningen fastsætter som princip, at der skal anvendes samme fagkategori for begge køn, og at der skal anvendes ens kriterier for den faglige klassificering (jobklassificering). Enhver bestemmelse i de kollektive overenskomster, som måtte føre til forskelsbehandling med hensyn til aflønning, skal automatisk være uden retsvirkning.

8. *Holland.*

I Holland vedtog man i marts måned 1975 en lov om ligeløn til mænd og kvinder, der skal lette anvendelsen af princippet om ligeløn. Loven giver her arbejdstageren mulighed for – i første omgang for en »ligelønskommission« bestående af repræsentanter for regering og for arbejdsmarkedets parter og senere eventuelt for de såkaldte forligsudvalg og for domstolene – at kræve ligeløn for lige arbejde i samme virksomhed eller i en virksomhed i samme erhvervsgrænse med nogenlunde samme lønstruktur. Vurderingen af arbejdet sker på grundlag af vurderingssystemer for de udførte funktioner (jobklassificering).

9. *Storbritannien.*

I 1970 gennemførte man den såkaldte »Equal pay Act«, ifølge hvilken det britiske arbejdsministerium skulle have indseende med forskel på mands- og kvindelønninger i de kollektive overenskomster. Man har i det britiske arbejdsministerium fulgt udviklingen, og efter hvad der foreligger oplyst, skal enhver arbejdsgiver med udgangen af 1975 yde ligeløn til mænd og kvinder for samme arbejde, således at loven træder endeligt og fulgyldigt i kraft fra dette tidspunkt. Der foreligger ikke yderligere detaljer vedrørende den engelske lovgivning.