

### 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-