

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.