

3) Beskyttelse af arbejdstagere, der gør indsigelse over for krænkelse af princippet (art. 5).

4) Sikring af at ligelønsprincippet overholdes og passende information om ligelønsprincippet (art. 6 og 7).

Gennemførelsen af ligeløn i Danmark er sket i flere etaper:

Ved lov af 4. marts 1921 indførtes lige adgang for mænd og kvinder til tjenestestillinger og hverv i staten og kommunerne. De to eneste undtagelser var militære stillinger og hverv samt præsteembeder. Den sidste undtagelse ophævedes ved lov af 4. juni 1947.

For så vidt angår det private arbejdsmarked, ratificerede Danmark i 1960 ILO-konvention nr. 100 om lige løn til mandlige og kvindelige arbejdere, hvorefter medlemsstaterne skal fremme og sikre gennemførelsen af ligeløn i overensstemmelse med de fremgangsmåder, der anvendes ved lønfastsættelsen. På denne baggrund og efter opfordringer fra regeringen søgte arbejdsmarkedets parter igennem 1960'erne en gradvis gennemførelse af ligelønsprincippet. Omkring midten af 1960'erne gennemførtes ligelønsprincippet således inden for HK-området, slagterierne og tobaksindustrien.

Mæglingforslaget fra 1971 medførte en *tilnærmelse* mellem mandlige og kvindelige lønmodtageres grundlønninger, og ved vedtagelsen af mæglingforslaget i 1973 *gennemførtes* ligeløn for det område, der dækkes af LO og Dansk Arbejdsgiverforening.

Da de principper, der følges på dette område, i vidt omfang får virkning både på andre overenskomstområder og på områder, der ikke er reguleret ved overenskomst, kan man gå ud fra, at ligelønsprincippet er gennemført i Danmark. På den anden side har EF-Kommissionen utvivlsomt ret i, at ikke alle har et formelt krav på ligeløn, som kan håndhæves ad retslig vej.

Lovforslaget tilsigter at råde bod på denne mangel, således at Danmark herefter skulle opfylde de krav, direktivet stiller. Forslaget er imidlertid udformet således, at det ikke går ud over dette formål, idet det er et hovedprincip, at hvor ligelønnen har hjemmel i kollektive overenskomster, sker der ved forslaget ingen ændring i denne retstilstand. Spørgsmålet om lønfastsættelsen, herunder ligeløn, vil derfor fortsat primært være overladt til arbejdsmarkedets parter, hvilket bl. a. indebærer, at krav på lige løn skal rejses ved de fagretslige instanser.

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser.

Til § 1.

Som omtalt i de almindelige bemærkninger, er det et hovedprincip for forslaget, at det ikke må gribe

ind i eller overlape det eksisterende arbejdsretlige system. Lønmodtagere, som allerede har krav på ligeløn i medfør af en kollektiv overenskomst, er derfor ikke omfattet af forslaget.

Efter sædvanlig overenskomstmæssig praksis forpligter en arbejdsgiver sig ved indgåelsen af en overenskomst til også at yde ligeløn til eventuelle ansatte, der ikke måtte være medlemmer af det pågældende forbund. I sådanne tilfælde er det imidlertid alene forbundet, der i anledning af en overtrædelse af overenskomsten kan rejse krav om, at en eventuel løndifference indbetales *til forbundet*, medens de pågældende lønmodtagere selv ikke har noget krav i medfør af overenskomsten.

Sådanne lønmodtagere vil derfor i stedet kunne rejse krav om ligeløn efter loven på samme måde som lønmodtagere hos arbejdsgivere, der ikke har indgået eller er omfattet af en kollektiv overenskomst overhovedet.

Kun ansættelsesforhold hos samme arbejdsgiver er omfattet af bestemmelsen.

Det vil endvidere i de heromhandlede tilfælde, hvor der ikke foreligger en kollektiv overenskomst, være umuligt for en domstol at tilvejebringe noget sikkert sammenligningsgrundlag for lønnen, medmindre de pågældende lønmodtagere er beskæftiget på *samme arbejdsplads*. Dette er præciseret i forslaget.

I direktivets art. 1 udtales, at der skal ydes lige løn „for samme arbejde eller for arbejde, som tillægges samme værdi“. I forbindelse med vedtagelsen af direktivet tog Danmark imidlertid et forbehold om, at man — af klarhedsgrunde — i den danske følge-lovgivning alene ville anvende udtrykket „samme arbejde“, der (ligesom udtrykket „ligeløn“) er det samme, der anvendes i de kollektive overenskomster.

Særligt hvad angår udtrykket „samme arbejde“, er dette i Danmark hidtil — bl. a. af de implicerede organisationer — blevet fortolket så bredt, at en tilføjelse af direktivets udtryk ikke ville indebære nogen reel udvidelse af området for ligeløn i Danmark.

I de få tilfælde, hvor der ved en jobklassificering er tillagt et arbejde samme værdi som et andet, vil det helt naturligt være omfattet af bestemmelserne om ligeløn.

Uanset at sager om ligeløn kan rejses ved to forskellige instanser (henholdsvis de almindelige domstole og de fagretslige instanser, alt efter om sagen rejses i medfør af loven eller i medfør af en kollektiv overenskomst, jfr. i øvrigt bemærkningerne til § 6), skulle overensstemmelsen i ordvalg endvidere kunne medvirke til, at der kan dannes en ensartet praksis.