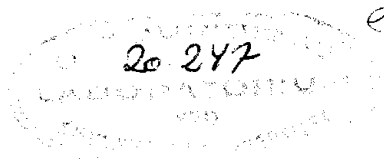


BETÆNKNING

VEDRØRENDE

KVINDERS STILLING PÅ ARBEJDSMARKEDET

Afgivet af det under Kommissionen vedrørende kvinders stilling i samfundet
nedsatte udvalg vedrørende arbejdsforhold



ISBN 87 503 1321 5
S. L. MØLLERS BOGTRYKKERI, KØBENHAVN

Indhold

Kapitel 1. Indledning	7
1.1. Udvalgets kommissorium og sammensætning	7
1.2. Udvalgets arbejde	8
1.3. Redegørelse for stoffets disponering	9
1.4. Kort oversigt over betænkningens indhold	9
Kapitel 2. Retsregler af betydning for kvindens stilling i arbejdslivet	11
2.1. Grundloven	11
2.2. Retsregler om løn- og arbejdsvilkår	11
2.3. Særregler om graviditet og fødsel	12
2.4. Retsregler om social sikring af arbejdstagere	13
2.5. Retsregler om beskyttelse af liv og helbred	14
2.6. Andre retsregler	14
2.7. Internationale aftaler	14
2.8. EF-regler om kvinders stilling på arbejdsmarkedet	14
Kapitel 3. Kvinders erhvervsintensitet	16
3.1. Indledning	16
3.2. Befolkningens sammensætning	16
3.3. Arbejdsstyrkens fordeling	17
3.4. Geografisk og faglig beskæftigelsesstruktur for mænd og kvinder	18
3.4.1. Forskydninger	18
3.4.2. Byområder	18
3.4.3. Landdistrikter	19
3.4.4. Hovedtræk	19
3.5. Arbejdstidens omfang og placering	19
3.5.1. Normalarbejdstid	19
3.5.2. Deltidsbeskæftigelse	20
3.5.3. Arbejdsdelingen mellem kønnene	20
3.6. Forskellige andre forhold, der influerer på kvinders erhvervsdeltagelse	22
Kapitel 4. Kvinders situation på arbejdsmarkedet belyst gennem en række undersøgelser foranstaltet af udvalget	23
4.1. Baggrunden for og formålet med undersøgelserne	23
4.2. Tilrettelæggelse og gennemførelse	23
4.3. Undersøgelsernes hovedresultater	24
4.3.1. Undersøgelse i banker	25
2. Undersøgelse på bryggerier	27
3. Undersøgelse på centralsygehus	28
4. Undersøgelse på cigaretfabrik	29
5. Undersøgelse på chokoladefabrikker	31
6. Undersøgelse i EDB-virksomhed	32
7. Undersøgelse på fabrik for elektrisk installationsmateriel	33
8. Undersøgelse i entreprenørvirksomhed	34
9. Undersøgelse på hotelvirksomheder	36

10. Undersøgelse i isenkramvirksomheder	36
11. Undersøgelse på kafferisteri	38
12. Undersøgelse på konfektionsfabrikker	38
13. Undersøgelse i kødindustrien	39
14. Undersøgelse på skibsværft	41
15. Undersøgelse på skotøjsfabrik	42
16. Undersøgelse på stolefabrik	43
17. Undersøgelse i stormagasin	44
18. Undersøgelse i supermarkeder	46
19. Undersøgelse på trikotagefabrik	47
4.4. Sammendrag af undersøgelseernes hovedresultater	48
Kapitel 5. Faktorer af betydning for kvinders erhvervsdeltagelse	52
5.1. Indledning	52
5.2. Uddannelsesforhold	52
5.2.1. Kvinders uddannelsessituation	52
5.2.2. Tilbagevenden til arbejdsmarkedet	53
5.2.3. Udvalgets konstateringer	53
5.3. Arbejdstidens omfang og placering	54
5.3.1. Normalarbejdstiden	54
5.3.2. Deltidsbeskæftigelse	54
5.3.3. Synspunkter på deltidsarbejde	54
5.3.4. Udvalgets konstateringer	55
5.4. Lønforhold	55
5.4.1. Mænds og kvinders aflønningsform	55
5.4.2. Lønstrukturen	55
5.4.3. Lønudviklingen	56
5.4.4. Arbejdsvurdering	56
5.4.5. Ligeløn	56
5.4.6. Udvalgets konstateringer	57
5.5. Fysiske og psykiske faktorer	57
5.5.1. Fysiske faktorer	57
5.5.2. Psykiske faktorer	58
5.5.3. Sygdomsforekomst	58
5.5.4. Fravær	58
5.6. Organisationsforhold	58
5.6.1. Lønmodtagerorganisationer	58
5.6.2. Samarbejdsudvalg	58
5.6.3. Sikkerhedstjenesten	58
5.6.4. Tillidsmandsinstitutionen	59
5.6.5. Udvalgets konstateringer	59
5.7. De enlige kvinder	59
5.7.1. Enlige kvinders beskæftigelsesforhold m.v.	59
5.7.2. Enlige kvinders sociale forhold	59
5.7.3. Udvalgets konstateringer	59
5.8. Forhold til hjem og børn	60
5.8.1. Motivering til udearbejde	60
5.8.2. Børnepasning og arbejde i hjemmet i øvrigt	60
5.8.3. Forholdet til ægtefællens sociale og økonomiske stilling	61
5.8.4. Udvalgets konstateringer	61
5.9. Økonomiske forhold, særlig skatteforhold	62
5.9.1. Økonomi	62
5.9.2. Skatteforhold	62
5.9.3. Udvalgets konstateringer	63

5.10. Muligheder for information	63
5.10.1. Oplysningsarbejde	63
5.10.2. Erhvervsvejledning	63
5.10.3. Udvalgets konstateringer	64
Kapitel 6. Efterspørgsel efter og udbud af arbejdskraft indtil år 2000	65
6.1. Befolkningens størrelse og sammensætning	65
6.2. Efterspørgslen efter arbejdskraft	65
6.3. Udviklingen i efterspørgslen efter kvindelig arbejdskraft	66
6.4. Udbud og placering af kvindelig arbejdskraft	67
Kapitel 7. Kvinders deltagelse i arbejdslivet i andre lande	68
Kapitel 8. Vurdering og forslag	70
8.1. Lovgivning og overenskomster	70
8.2. Kvinders faktiske forhold på arbejdsmarkedet	70
8.3. Områder, hvor der er behov for en særlig indsats	71
8.3.1. Beskæftigelsesmuligheder for kvinder i landdistrikter	71
8.3.2. Arbejdsdelingen mellem kønnene	71
8.3.3. Muligheder for deltidsbeskæftigelse	71
8.3.4. Uddannelsesforhold	72
8.3.5. Lønforhold	72
8.3.6. Organisationsforhold	72
8.3.7. Enlige kvinder	73
8.3.8. Forhold til hjem og børn	73
8.3.9. Skatteforhold	73
8.3.10. Oplysningsarbejde, arbejdsformidling, uddannelses- og erhvervs- vejledning	73
8.4. Forslag om nedsættelse af et permanent organ til sikring af kvindernes ligestilling	74
Udtalelser	75
Svar fra udvalget vedrørende arbejdsforhold	76
Bilagssamling	79
Litteraturfortegnelse	146

Forord

Nærværende betænkning er udarbejdet af et udvalg under Kvindekommissionen.

Betænkningen har været forelagt den samlede kommission, der har tiltrådt, at betænkningen offentliggøres.

Om det i betænkningen fremsatte forslag om oprettelse af et permanent organ, der skal

fremme ligestilling, udtaler kommissionen, at et flertal kan gå ind for oprettelsen af et ligestillingsråd, men at man først ved kommissionens afsluttende betænkning vil tage stilling til den endelige form for et sådant råd. Et mindretal finder ikke at kunne tiltræde forslaget.

Edel Saunte.

KAPITEL 1

Indledning

1.1. Udvalgets kommissorium og sammensætning

Den 23/4 1965 nedsatte Kommissionen vedrørende kvinders stilling i samfundet 7 underudvalg, der fik til opgave at undersøge kvinders stilling henholdsvis på uddannelsesområdet, på arbejdsmarkedet, i det offentlige liv, i familien og på det sociale område samt kvinders sundhedsforhold med henblik på at gennemgå problemstillingen inden for disse områder og stille forslag til gavn for kvinderne.

Udvalget vedrørende arbejdsforhold fik følgende sammensætning:

Direktør, cand.polit. *Johs. Ammundsen*, Dansk Arbejdsgiverforening

Personalechef i HB *Erik Hansen*

Forbundsformand *Ella Jensen*, LO

Fabrikinspektør, civilingeniør *Inger Wilfred Jensen*, Dansk Kvindesamfund

Cand.jur. *Lisbeth Jørgensen*, kontorchef i kontor- og handelsfagenes arbejdsgiverforening (nu ekspeditionssekretær i økonomi- og budgetministeriet)

Kontorchef, cand.polit. *Per Kirstein*, Arbejdsministeriet

Overkontorassistent *Edith Landsmann*, Fællesrådet for danske tjenestemænds- og funktionærorganisationer

Forbundsformand *Marie Nielsen*, LO

Forbundsformand *Edith Olsen*, Kvindeligt Arbejderforbund

Borgerrepræsentant *Helyeet Simonsen*

Konsulent (nu kontorchef), cand. oecon. *Aage Tarp*, Dansk Arbejdsgiverforening

Medlem af kommissionen vedrørende kvinders stilling i samfundet, translatør *Guldborg Chemnitz* har deltaget i enkelte af udvalgets møder.

Ved udvalgets nedsættelse beskikkedes *Inger Wilfred Jensen* til formand.

Til sekretær beskikkedes socialrådgiver, cand. polit. *Carry Hedemann*, der fungerede indtil oktober 1965. Derefter beskikkedes ekspeditionssekretær i arbejdsdirektoratet (nu kontorchef), cand.jur. *Else Basse*.

Fuldmægtig i Danmarks Statistik, cand.polit. *Karen Helene Nielsen* har bistået udvalget ved udarbejdelse af kapitel 6, Efterspørgsel efter og udbud af arbejdskraft indtil år 2000, og sekretær i arbejdsdirektoratet (nu fuldmægtig), cand.jur. *Inge Herluf* har bistået udvalget med tilrettelæggelse af virksomhedsundersøgelserne.

Fra 1. februar 1971 er ekspeditionssekretær i arbejdsdirektoratet, cand.jur. *Niels Gottlieb* indtrådt i sekretariatet.

Den 7. marts 1966 afgik fru Helyeet Simonsen ved døden. Da fru Simonsen var beskikket som personligt medlem af kommissionen, valgte ingen efterfølger.

I maj 1966 udtrådte forbundsformand Edith Olsen af udvalget og sekretær *Agnes Berger* blev beskikket som medlem.

I juli 1966 udtrådte cand.jur. Lisbeth Jørgensen af udvalget, og i stedet beskikkedes personalechef *Gerda Helms*. Samtidig blev Lisbeth Jørgensen tilforordnet udvalget af ministeriet for statens lønnings- og pensionsvæsen.

I august 1966 fratrådte Inger Wilfred Jensen posten som formand for Dansk Kvindesamfund og ophørte dermed at repræsentere denne organisation, men fortsatte derefter som personligt medlem.

I oktober 1967 udtrådte forbundsformand Marie Nielsen af udvalget, og i stedet beskikkedes forbundsformand *Ruth Kristensen*.

I september 1971 udtrådte overkontorassistentens Edith Landsmann, og i stedet beskikkedes overkontorassistent *A. M. Nielsen*.

Udvalgets kommissorium har følgende ordlyd:

»Udvalget vedrørende arbejdsforhold vil se det som sin opgave at undersøge, om kvinder har en formel og en reel ligestilling på arbejdsmarkedet.

Skulle dette ikke være tilfældet, vil udvalget undersøge årsagerne hertil, samt eventuelt stille forslag til fremme af en sådan ligestilling.

Udvalget er opmærksom på, at en reel ligestilling ikke nødvendigvis forudsætter, at der skabes identiske arbejdsforhold for mænd og kvinder, men kræver fjernelse af særlige hindringer for kvinders erhvervsudøvelse.«

Betænkningen er tiltrådt af alle udvalgets medlemmer den 16/2 1972.

Johs. Ammundsen Agnes Berger Erik Hansen

Gerda Helms Ella Jensen

Inger Wilfred Jensen

Per Kirstein Ruth Kristensen

A. M. Nielsen Aage Tarp

Else Basse Niels Gottlieb

1.2. Udvalgets arbejde

Udvalget har holdt 58 møder.

Straks efter sin nedsættelse konstituerede udvalget sig med en arbejdsgruppe bestående af formanden, Ella Jensen, Per Kirstein og Aage Tarp samt sekretariatet. Arbejdsgruppen har mellem udvalgsmøderne koordineret det løbende arbejde.

Ved en gennemgang af gældende love, kol-

lektive overenskomster m.v. fandt udvalget, at der vel er visse uligheder i den formelle ligestilling på arbejdsmarkedet mellem mænd og kvinder, men at disse uligheder dog ikke synes at være så store, at de i sig selv kan motivere kvindernes faktiske placering på arbejdsmarkedet. Udvalget ønskede derfor at få iværksat en mere videnskabelig tilrettelagt undersøgelse af kvindernes faktiske forhold på arbejdsmarkedet, men ingen af de adspurgte videnskabelige institutter kunne på daværende tidspunkt inden for den ønskede tidsfrist påtage sig en sådan opgave. I stedet besluttede man at foretage en indsamling af »stemningsrapporter« fra et antal arbejdspladser inden for forskellige erhvervsgrupper med henblik på at få belyst kvindernes placering på arbejdsmarkedet, herunder bl.a. at få kendskab til arbejdsgivernes syn på den kvindelige arbejdskraft, til de mandlige kollegers bedømmelse af kvindernes nuværende og fremtidige muligheder på arbejdsmarkedet samt til kvindernes opfattelse af deres egen situation på arbejdspladserne. Der henvises i øvrigt til kap. 4, som indeholder et koncentrat af undersøgelserne.

Detalierede bearbejdelser af de foreliggende – fortrolige – virksomhedsundersøgelse har været tilgængelige for kommissionens medlemmer.

I tilslutning til udvalgets drøftelser omkring kvinders genindtræden på arbejdsmarkedet har udvalget i efteråret 1965 foranlediget en henvendelse til arbejdsminister Erling Dinesen vedrørende oprettelse af en stilling som arbejdskonulent med særligt sigte på kvindernes problemer i relation til arbejdsmarkedet. Se bilag 1. Denne stilling blev oprettet i arbejdsdirektoratet i oktober 1966.

Efter anmodning fra arbejdsministeriet har udvalget i begyndelsen af 1968 foretaget en samlet vurdering af arbejdsdirektoratets beretning vedrørende de af direktoratet i samarbejde med de offentlige arbejdsanvisningskontorer i april–september 1967 afholdte orienteringskurser for voksne kvinder om mulighederne i erhvervslivet. Se bilag 2.

Under henvisning til nævnte beretning, hvor udvalget fik bekræftet en formodning om, at det for at overveje genindtræden på arbejdsmarkedet ofte er en afgørende forudsætning, at der er tilstrækkelige muligheder for deltidsbeskæftigelse, har udvalget allerede i januar 1968 foranlediget en henvendelse til det i 1964 nedsatte udvalg vedrørende arbejdsløshedsforsikringen om at ville undersøge mulighederne

for deltidsbeskæftigedes adgang til medlemskab i de statsanerkendte arbejdsløsheds-kasser. Se bilag 3. Ved lov om arbejdsløshedsforsikring, der trådte i kraft 1/4 1970, blev der åbnet adgang for medlemskab for deltidsarbejdende.

Udvalget har i maj 1968 besvaret en henvendelse fra ét af arbejdsministeren i 1967 ned-sat udvalg om arbejdstid og ferie, se bilag 4.

Endelig har udvalget – da det måtte konstatare, at udviklingen på arbejdsmarkedet med-førte så hastige og så store ændringer, at det næppe ville være muligt under de givne vilkår at give en tilstrækkelig systematisk og dybt-gående gennemarbejdet, aktuel fremstilling af problematikken, og at der således ikke kunne skabes et relevant grundlag for konkrete for-slag til at tilgodese kvindernes fremtidige pla-cering på arbejdsmarkedet – i september 1970 overfor kommissionens formandsskab stillet forslag om, at udvalgets arbejde afsluttedes i sin daværende form, og at det indsamlede og bearbejdede materiale blev stillet til rådighed for et permanent udvalg. Se bilag 5.

1.3. Redegørelse for stoffets disponering

Udvalget, der ifølge kommissoriet har haft til formål at undersøge, om kvinderne har en for-mel og reel ligestilling på arbejdsmarkedet, og som, hvis dette ikke skulle være tilfældet, skulle undersøge årsagerne hertil, samt eventuelt stille forslag til fremme af en sådan ligestilling, har koncentreret sit arbejde om

- a) at undersøge gældende retsregler, kollektive overenskomster m.v.,
- b) at undersøge faktorer af betydning for kvin-ders erhvervsdeltagelse, herunder specielt gennem de foretagne virksomhedsundersø-gelser,
- c) at søge at danne sig et indtryk af de fremti-dige forhold,
- d) at undersøge forholdene omkring kvinders stilling på arbejdsmarkedet i andre lande,
- e) at foretage en vurdering på det således fore-liggende grundlag samt
- f) at stille forslag til fremme af ensartede be-tingelser for mænds og kvinders erhvervs-deltagelse.

1.4. Kort oversigt over betænkningens indhold

Som ovenfor anført har udvalget gennem-gået gældende love om forholdene på arbejds-

markedet, kollektive overenskomster m.v. Man har ladet indsamle »stemningsrapporter« fra et antal forskellige arbejdspladser for herigennem at søge kvinders formelle og reelle placering på arbejdsmarkedet belyst.

Udvalget har dernæst holdt sig løbende orien-teret om socialforskningsinstituttets undersøgel-ser, og de relevante afsnit herfra er søgt sam-menholdt med resultaterne af folketællingerne 1960 og 1965 samt med de af Danmarks Stati-stik siden 1969 med mellemrum foretagne be-skæftigelsesundersøgelser.

Endvidere har udvalget gennemgået de vigtigste internationale konventioner og rekom-mandationer, der omfatter kvinders stilling i samfundet, ligesom udvalget har gjort sig be-kendt med såvel enkeltstående – danske og udenlandske – indlæg i debatten omkring kvin-ders stilling, som større kommissionsarbejder berørende bl.a. forholdene i Norge, Sverige, England, Vesttyskland og USA.

Udvalget har sigtet imod – i en så kort form som muligt – at redegøre for resultatet af sit arbejde, at søge at påvise årsagerne i de tilfælde, hvor man har konstateret manglende ligestilling og at stille forslag til fremme af ligestilling af kønnene i arbejdslivet. Som følge heraf er selv kortfattede resumeer af det gennemgåede ma-teriale ikke medtaget i betænkningen, men er i et vist omfang medtaget i bilagsamlingen, som tillige indeholder de for denne fremstilling mest relevante tabeller, såvel fra socialforsknings-instituttets som fra Danmarks Statistiks nævnte materiale.

Endvidere har udvalget anset det for hen-sigtsmæssigt i bilagssamlingen at medtage en fortegnelse over de vigtigste retsregler for dette område, en fyldig litteraturliste, samt korte be-skrivelser af status inden for nogle områder, som kan have interesse til uddybning af, hvad der er anført i selve betænkningen, således f.eks. beskrivelser af lønforhold og erhvervs-mæssige uddannelsesområder.

På denne baggrund har udvalget i kapitel 2 foretaget en kort gennemgang af de vigtigste retsregler af betydning for kvinders stilling i arbejdslivet og herved fundet, at de nævnte rets-regler som hovedregel ikke stiller kvinden ringere end manden, idet de fleste særregler – bortset fra lønvilkårene i de kollektive over-enskomster – er regler, der ikke diskriminerer kvinder, men som giver især den gravide kvinde en særstilling; endvidere indeholder dette ka-pitel et særligt afsnit om EF-regler om kvin-

dens stilling på arbejdsmarkedet, hvori det understreges, at ingen af fællesskabsreglerne efter deres ordlyd er kønsdiskriminerende.

Kapitel 3 omhandler kvinders erhvervsintensitet. Der gives oplysning *om* befolkningens sammensætning, den geografiske og faglige beskæftigelsesstruktur for mænd og kvinder, herunder de forskydninger, som har fundet sted inden for erhvervsstrukturen, *om* arbejdstidens omfang og placering, herunder om arbejdsdelingen mellem kønnene, hvoraf det bl.a. fremgår, at kønsdiskriminering på forskellig vis stadig findes i arbejdslivet – og *om* forskellige andre forhold, der influerer på kvinders erhvervsdeltagelse.

I kapitel 4 gives en oversigt over baggrunden og formålet med de af udvalget foranstaltede virksomhedsundersøgelser, *om* deres tilrettelæggelse og gennemførelse og *om* hovedresultaterne – inden for hvert enkelt fagligt område – herunder såvel mere eksakte oplysninger om arbejdsfordelingen mellem kønnene, arbejdets karakter, lønforhold etc., som de gennem samtaler fremkomne synspunkter for, hvorledes arbejdsgivere, de mandlige kolleger og kvinderne selv opfatter kvinders situation på arbejdsmarkedet.

I kapitel 5 gives en mere detaljeret beskrivelse af de forhold, der indvirker på kvinders erhvervsintensitet, opdelt i følgende hovedgrupper:

Forholdene på arbejdsmarkedet, herunder uddannelsens betydning såvel *for* de unge piger, der herved får større interesse for at blive på arbejdsmarkedet, som *for* de lidt ældre kvinder, som herigennem får lettere ved at genindtræde, f.eks. når børnene er fra hånden eller hvis de bliver alene, *for* kvindernes fysiske og psyki-

ske formåen, *for* lønforhold, og *for* deltidsbeskæftigelse m.v.,

Forhold til hjem og børn, herunder motiverne til udearbejde, børnenes pasning m.v.,

De økonomiske forhold, herunder skatteforholdene samt endelig

Mulighederne for information om arbejdsforhold.

Kapitel 6 indeholder nogle synspunkter vedrørende det fremtidige behov for arbejdskraft, herunder i særlig grad behovet for kvindelig arbejdskraft, »samfundsstrukturens« indflydelse på kvinders ønsker og muligheder for arbejde uden for hjemmet.

Kvindens stilling i arbejdslivet i andre lande, som er beskrevet i kapitel 7, er begrænset til alene at omfatte forholdene i Norge og Sverige, i et EF-land – Vesttyskland – i et europæisk land uden for EF – England – samt i USA.

Endelig har udvalget på denne baggrund i kapitel 8 foretaget en *sammenfattende vurdering* af kvindernes faktiske situation på arbejdsmarkedet og påpeget, at ligestilling mellem kønnene på arbejdsmarkedet forudsætter, *dels* at samfundet yder forskellige former for indsats, som kan borteliminere de praktiske hindringer for kvindernes erhvervsdeltagelse, hindringer som mest giver sig udslag i manglende børnepasningsmuligheder og manglende uddannelsesmuligheder for dem, der en gang har forladt uddannelsessystemet, *dels* at fordomme såvel hos myndigheder og organisationer, som hos den enkelte, på arbejdspladsen og i familien, nedbrydes.

Udvalget har endelig stillet forslag om, at der oprettes et permanent organ til sikring af kvindernes ligestilling.

KAPITEL 2

Retsregler af betydning for kvinders stilling i arbejdslivet

2.1. Grundloven

Retten til erhvervsudøvelse og retten til at have et arbejde er søgt sikret i grundlovens § 74, hvorefter »alle indskrænkninger i den fri og lige adgang til erhverv, som ikke er begrundede i det almene vel, skal hæves ved lov«, og i § 75, stk. 1, hvorefter det »til fremme af almenvellet bør tilstræbes, at enhver arbejdsduelig borger har mulighed for arbejde på vilkår, der betrykker hans tilværelse.«

Om § 75, stk. 1, der blev indsat ved grundlovsændringen i 1953, er det anført ^{*)}, at »bestemmelsen er i overensstemmelse med flere nye forfatninger samt med de Forenede Nationers erklæring af 10/12 1948 om menneskerettighederne«, men det tilføjes, at såvel § 74 som § 75, stk. 1, er politiske proklamationer uden retslig relevans.

I henseende til grundlovens foranstående bestemmelser er mænd og kvinder ligestillet.

2.2. Retsregler om løn- og arbejdsvilkår

Forholdene mellem parterne på arbejdsmarkedet – bl.a. lønnen og arbejdsvilkårene – reguleres i almindelighed ikke af lovgivningsmagten, men ved aftaler mellem arbejdsmarkedets organisationer og finder udtryk i de gældende overenskomster. De fleste kollektive overenskomster er senest reguleret med virkning fra 1/3 1971.

Formelt er ligelønnen endnu kun gennemført inden for de færreste overenskomster, men ved overenskomstfornyelserne gennem de sidste 10–15 år har man på forskellig måde nærmet kvindelønnen til mandslønnen.

For så vidt angår løntillæg (dyrtidstillæg og holddriftstillæg) er der således nu gennemført ens tillæg for mænd og kvinder. Lavtlønsgræn-

serne er dog stadig forskellige for mænd og kvinder, men denne forskel i løn er reduceret i flere etaper, så der fra marts 1972 vil være en forskel på 1 kr. pr. time.

Mæglingens forslaget af 27. februar 1971 har imidlertid følgende bestemmelser:

»Hovedorganisationerne er enige om at søge ligelønsproblemet løst, hvor dette ikke allerede er sket. Ved ligeløn forstås, at der for arbejde af samme værdi uafhængigt af køn betales samme løn. Dette forudsætter, at udvalg inden for de enkelte områder forbereder en omskrivning af overenskomsterne, hvorefter lønnen fastsættes efter arbejdets art og ikke som i dag baseret på køn. Disse udvalgs arbejde skal være afsluttet i god tid, inden næste overenskomst-situation indledes.

Til støtte for de nævnte udvalg nedsætter hovedorganisationerne snarest muligt efter 1. marts 1971 et teknisk udvalg, som kan yde den fornødne vejledning«.

Dette udvalgsarbejde er påbegyndt, men det kan ikke for nærværende siges, hvordan og hvornår ligeløn vil være endelig gennemført.

Løn og arbejdsvilkår for statstjenestemænd er fastsat i tjenestemandsløven.

Funktionærers, lærlinges, medhjælperes og sømænds arbejdsvilkår er – på grund af disse arbejdsforholds særlige karakter – til en vis grad reguleret ved love, der bl.a. omhandler betingelser om adgangen til ophævelse af de omhandlede arbejdsforhold, for lærlinges vedkommende tillige bestemmelser, der særlig følger af det indgåede læreforhold, og for medhjælperne og sømænd bestemmelser, der bl.a. følger af, at de pågældende har kost og logi på arbejdsstedet.

Herudover er funktionærers, medhjælperes og sømænds arbejdsvilkår i vidt omfang dækket af kollektive overenskomster, som er indgået inden for de faglige områder.

De nævnte lovbestemmelser er som hovedregel ens for mænd og kvinder.

^{*)} Alf Ross: Dansk Statsforfatningsret II.

2.3. Særregler om graviditet og fødsel

Funktionærloven

§ 7, stk. 1. En funktionær, der er gravid, er pligtig at give arbejdsgiveren meddelelse om graviditeten senest 3 måneder før den forventede fødsel. Undlades sådan meddelelse, er arbejdsgiveren berettiget til at hæve tjenesteforholdet fra den dag, graviditeten forvolder arbejdsudygtighed.

Såfremt meddelelse gives, kan arbejdsgiveren kun opsige funktionæren med det denne tilkommende varsel.

Stk. 2. Arbejdsgiveren er i tilfælde af en funktionærs graviditet pligtig at betale hende halv løn i indtil 5 måneder i tiden fra arbejdsudygtighedens indtræden, dog tidligst 3 måneder før fødslen, indtil 3 måneder efter fødslen. Tilsvarende forpligtelser gælder, såfremt arbejdsgiveren uanset at funktionæren ikke er arbejdsudygtig, ikke mener at kunne beskæftige hende. Såfremt arbejdsgiveren opsiger funktionæren, er han pligtig at betale fuld løn, indtil fratræden med det funktionæren tilkommende varsel kan ske.

Medhjælperloven

§ 4, stk. 5. Såfremt en kvindelig medhjælper agter at indgå eller har indgået ægteskab, har hun ret til at opsige arbejdsforholdet senest den 15. i en måned til ophør ved månedens udgang. Opsigelse kan tidligst ske i måneden forud for ægteskabets indgåelse og skal senest ske i den måned, der følger efter ægteskabets indgåelse.

§ 20, stk. 1, nr. 4. Arbejdsgiveren er pligtig at modtage medhjælperen i sin tjeneste til den aftalte tid. Dog kan han nægte at modtage medhjælperen, når medhjælperen lider af en smitsom sygdom eller på grund af sygdom, svangerskab eller legemsskade er uskikket til det påtagne arbejde.

Lærlingeloven

§ 10. Bliver en kvindelig lærling gravid uden at hæve læreforholdet i overensstemmelse med § 22, stk. 1, j), kan hver af parterne forlange forholdet afbrudt i indtil 3 måneder før og 1 måned efter fødslen, således at læreforholdet forlænges tilsvarende; er det læremesteren, der forlanger læreforholdet afbrudt, og lærlingen modsætter sig dette, kan læremesteren hæve læreforholdet.

§ 22, stk. 1, i, j og k. Kontrakten kan hæves

af lærlingen, for så vidt han er fyldt 18 år, og ellers af forældremyndighedens indehaver på hans vegne:

- i) når en kvindelig lærling bliver gift,
- j) når en kvindelig lærling bliver gravid og
- k) når en kvindelig lærling er i huset hos en gift læremester, og dennes hustru dør eller hendes samliv med ham ophører.

Lov om almindelig arbejderbeskyttelse

§ 37, stk. 2. Ingen kvindelig arbejder må i de første 4 uger efter sin nedkomst indtræde i det af loven omfattede arbejde, medmindre det ved lægeattest godtgøres, at dette kan ske uden skade for hendes egen eller barnets sundhed.

Tjenestemandsløven har ikke regler om fravær i forbindelse med graviditet, men i aftale af 2. juli 1971 mellem ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen og Statstjenestemændenes Centralorganisation I, Statstjenestemændenes Centralorganisation II, Danske Statsembedsmænds Samråd og Danmarks Lærerforening vedrørende Tjenestemænds adgang til fravær fra tjenesten under graviditet og i forbindelse med fødsel bestemmes følgende i §§ 1 og 2:

§ 1. En tjenestemand, der er gravid, skal give tjenestestedet meddelelse om graviditeten senest 3 måneder før den forventede fødsel.

§ 2. Til tjenestemænd ydes der under fravær som følge af graviditet og fødsel fuld løn i tiden fra arbejdsudygtighedens indtræden, dog tidligst 4 uger før fødselen og indtil i alt 11 uger.

Stk. 2. Fraværet noteres ikke som sygedage. For den del af fraværet, der falder efter fødselen, kræves ikke lægeattest.

I den pr. 1. april 1971 afsluttede *overenskomst mellem HK og ministeriet for statens lønnings- og pensionsvæsen* bestemmes følgende i § 39:

Stk. 1. En kontorfunktionær, der er gravid, er pligtig at give institutionen meddelelse om graviditeten senest 3 måneder før den forventede fødsel. Undlades sådan meddelelse, er institutionen berettiget til at hæve tjenesteforholdet fra den dag, graviditeten forvolder arbejdsudygtighed. Såfremt meddelelse gives, kan institutionen kun opsige kontorfunktionæren med det denne tilkommende varsel.

Stk. 2. Til kontorfunktionærer, der har været ansat under 1 år, ydes der under fravær som følge af graviditet og fødsel halv løn i indtil 5 måneder i tiden fra arbejdsudygtighedens indtræden, dog tidligst 3 måneder før fødslen, indtil 3 måneder efter fødslen.

Hertil bemærker HK:

Udover den halve løn har den pågældende krav på i 14 uger at få suppleret sin løn op til kr. 67,50 pr. dag (beregnet på basis af en 6-dages arbejdsuge), dog maksimalt 80 pct. af den gennemsnitlige løn, jfr. de særlige regler om barselsdagpenge. Barselsdagpengene kan tidligst udbetales 8 uger før den forventede fødsel.

Stk. 3. Såfremt kontorfunktionæren ved arbejdsudygtighedens indtræden har været uafbrudt ansat i statens tjeneste i 1 år, ydes der fuld løn i tiden fra arbejdsudygtighedens indtræden, dog tidligst 8 uger før fødslen og indtil i alt 14 uger. Herudover tilstås der yderligere tjenestefrihed uden løn i 6 uger, dog længst indtil 3 måneder efter fødslen.

Hertil bemærker HK:

En kontorfunktionær, der melder sig arbejdsudygtig ugen før den forventede fødsel, har ret til at blive hjemme indtil 13 uger efter fødslen med fuld løn.

Stk. 4. Tilsvarende forpligtelse som anført i 2. og 3. stykke gælder, såfremt institutionen, uanset at kontorfunktionæren ikke er arbejdsudygtig, ikke mener at kunne beskæftige hende. Såfremt institutionen opsiges kontorfunktionæren, er den pligtig at betale fuld løn, indtil fra-træden med det kontorfunktionæren tilkommende varsel kan ske.

Stk. 5. Foranstående regler finder tilsvarende anvendelse på de under afsnit III og IV omhandlede timelønnede kontorfunktionærer og studenter.

2.4. Retsregler om social sikring af arbejdstagere

Selv om der i de kollektive overenskomster stadig er en del bestemmelser om social sikring, f.eks. søgnehelldagsbetaling, er størstedelen af den sociale sikring i forbindelse med arbejdsforhold dog efterhånden blevet et lovgivningsanliggende.

I princippet er mænd og kvinder ligestillet på dette område.

Ordningerne omfatter:

ulykkesforsikring, der dækker arbejdstagere, som rammes af ulykkestilfælde, skadelige påvirkninger eller erhvervs sygdomme under udførelse af deres arbejde,

arbejdsløshedsforsikring, som giver erstatning for tabt arbejdsfortjeneste i tilfælde af ikke-selvfor skyldt ledighed – fra 1/4 1970 også til deltidsarbejdende,

sygeforsikring, herunder specielt bestemmelserne om dagpenge til lønarbejdere i tilfælde af sygdom – hvorefter der ydes erstatning for tabt arbejdsfortjeneste i tilfælde, hvor den forsikrede har arbejdet mindst 40 timer i løbet af de sidste 4 uger umiddelbart før sygdommens indtræden,

ferie med løn samt

arbejdsmarkedets tillægspension, der sikrer lønmodtagere et tillæg til folkepensionen.

Særregler for kvinder findes alene i loven om ATP.

§ 11, stk. 1. Den, der bliver enke efter et medlem eller en tillægspensionist, har ret til tillægspensionen i form af enkepension, hvis ægteskabet har været mindst ti år, og afdøde har opnået mindst ti års anciennitet.

Stk. 2. Retten bortfalder ved indgåelse af nyt ægteskab, men genindtræder efter begæring, hvis ægteskabet ophører.

§ 12, stk. 1. Enkepension ydes efter begæring fra dødsfaldet, dog tidligst fra enkens fyldte 62. år. Modtog afdøde tillægspension, ydes enkepensionen først fra den dato, fra hvilken afdødes tillægspension bortfalder.

Stk. 2. Indgives begæring først på et senere tidspunkt, kan der for tiden forud for dette højst ydes 6 måneders pension.

Indenfor arbejdsløshedsforsikringen kan der hist og her peges på en forskelsbehandling til gunst for kvinderne.

Det kan således nævnes, at den almindelige pligt til at tage anvist arbejde uden for hjemstedet, som påhviler alle arbejdsløshedsforsikrede, ifølge gammel praksis ikke påhviler gifte kvinder. Dette gælder, uanset om de har børn eller ej. Endvidere gælder den praksis, at en gift kvinde, der siger sit arbejde op for at flytte med sin mand til en anden del af landet, anses for at være berettiget hertil og vil følgelig kunne oppebære dagpenge af arbejdsløshedsforsikringen.

2.5. Retsregler om beskyttelse af liv og helbred

Arbejderbeskyttelsesbestemmelserne omfatter diverse love vedrørende arbejderbeskyttelse, der ved sine påbud og krav skal hindre, at udøverne under arbejdets udførelse kommer til skade.

Arbejderbeskyttelseslovens § 43, stk. 1, nr. 6, bestemmer, at unge mandlige arbejdere fra 14–16 års alderen ikke må beskæftiges mellem kl. 22 og kl. 6 i hoteller, bekvæmheder og gæstgiverier, og at unge mandlige arbejdere fra 16 til 18 år ikke må beskæftiges i tiden fra kl. 24 til kl. 6. Samme regel er gældende for unge kvindelige arbejdere, der er antaget til oplæring i tjenerfaget, jfr. loven om lærlingeforhold.

Andre kvindelige arbejdere under 18 år må ikke beskæftiges i virksomheder af den nævnte art i tiden mellem kl. 20 og kl. 6.

2.6. Andre retsregler

De bestemmelser, der er givet som et led i beslutningen om gennemførelse af en aktiv arbejdsmarkedspolitik omfatter loven om uddannelse af ikke faglærte arbejdere med tillæg om efteruddannelse af faglærte, loven om arbejdsløshedsforsikring og arbejdsformidling, erhvervsvejledningsloven, egnsudviklingsloven og omskolingsloven.

Disse love ligestiller mandlige og kvindelige arbejdstagere.

En oversigt over de vigtigste bestemmelser, der regulerer arbejdsmarkedets forhold, findes i bilag 6.

2.7. Internationale aftaler

Der findes en række internationale overenskomster, konventioner og rekommandationer, som regulerer kvindernes stilling på forskellige områder. Hvert land har i almindelighed taget aktivt del i disses tilblivelse og har gennem formelle vedtagelser tilsluttet sig flere af disse. En sådan tilslutning medfører forpligtelser i relation til udførelsen af den nationale politik.

Her skal kort nævnes de vigtigste bestemmelser, der har betydning for kvindernes stilling på arbejdsmarkedet, idet relevante uddrag findes i bilag 7.

1. *De Forenede Nationers menneskerettigheds-erklæring fra 1948.*

Denne erklæring blev fulgt op af 2 konven-

tioner om henholdsvis de økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder og om de medborgerlige og politiske rettigheder, vedtaget 16/11 1966.

2. *De Forenede Nationers erklæring om afskaffelse af diskriminering mod kvinder*, vedtaget den 7/11 1967.

3. *ILO-konvention nr. 100* vedrørende ligeløn til mandlige og kvindelige arbejdere for arbejde af samme værdi, kaldet »ligelønskonvention af 1951«, ratificeret af Danmark 1960.

4. *ILO-rekommandation nr. 90* angående lige løn til mandlige og kvindelige arbejdere for arbejde af samme værdi.

5. *ILO-konvention nr. 111* om forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv, ratificeret af Danmark 1960.

6. *ILO-rekommandation nr. 123* vedrørende kvinder med familieforpligtelser.

7. *Europarådets konvention nr. 2 om social tryghed.*

2.8. EF-regler om kvinders stilling på arbejdsmarkedet

En af regeringen nedsat arbejdsgruppe under justitsministeriet har i en rapport fra august 1971 redegjort for de problemer, som et dansk medlemskab af De europæiske Fællesskaber evt. måtte frembyde for den retlige og faktiske ligestilling i Danmark mellem mænd og kvinder.

Arbejdsgruppen har undersøgt, om Fællesmarkedet har regler, der efter deres direkte indhold har betydning for ligestillings-spørgsmålet,

om Fællesmarkedet har regler eller praksis af indirekte betydning for spørgsmålet, og om der i harmoniseringsbestemmelser eller på anden måde er målsætninger for fællesskabsorganerne, som kan få betydning for spørgsmålet.

Der er ikke foretaget en egentlig undersøgelse af ligeretsproblemerne i de enkelte fællesmarkedslande. Oplysninger herom er hentet i en af den franske sociolog Evelyn Sullerot udarbejdet rapport fra 1970 om problemerne for erhvervsarbejdende kvinders stilling i de seks medlemslande.

Arbejdsgruppen fastslår, at ingen af fælleskabsreglerne efter deres ordlyd er kønsdiskriminerende.

Efter Rom-traktatens art. 119 er medlemsstaterne forpligtet til i løbet af første etape – d.v.s. inden udløbet af 1961 – at gennemføre og derefter opretholde princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde.

Fællesskabernes kommission udarbejder hvert andet år rapport til rådet om ligelønsprincipets gennemførelse. I den seneste rapport, der behandler situationen pr. 31/12 1968, konkluderes, at der er opnået væsentlig fremgang, men at medlemsstaterne endnu var langt fra en fuldstændig gennemførelse af ligeløn. Der peges på, at yderligere fremgang i høj grad er afhængig af arbejdsmarkedets organisationer og den politiske vilje i medlemsstaterne.

Rom-traktatens art. 48 og 49, reglerne i forordning nr. 1612 af 15. oktober 1968 og direktiv af samme dato, der regulerer arbejdskraftens frie bevægelighed, skelner ikke mellem mandlige og kvindelige lønmodtagere.

Fællesmarkedsreglerne om den vandrende arbejdskraft bestemmer bl.a., at lønmodtagerens ægtefælle uanset nationalitet har ret til at tage bopæl hos lønmodtageren. Ægtefællen har endvidere ret til at have lønnet arbejde, også selv om han eller hun ikke har statsborgerret i den medlemsstat, hvor de har arbejde.

Dette indebærer ved dansk tilslutning til Fællesmarkedet, at de danske regler om udlændinges adgang til landet m.v., der på visse punkter tilsikrer den udenlandske, dansk-gifte kvinde en bedre retsstilling end den udenlandske, dansk-gifte mand, ikke vil kunne opretholdes for personer, som er statsborgere i et fællesmarkedsland. Fællesmarkedet accepterer således ikke en sådan »omvendt«
kønsdiskriminering.

De vandrende lønmodtageres retsstilling er i øvrigt forbedret ved en forordning af 1970, der giver dem og de familiemedlemmer, der bor sammen med dem, en ret til at blive i det land, de har arbejdet i, efter at de er ophørt med erhvervsmæssigt arbejde. Familiemedlemmerne

har også ret til at blive boende der efter lønmodtagerens død.

I Rom-traktatens art. 51 gives forskrifter om sikring af sociale rettigheder for såvel vandrende lønmodtagere som for deres ydelsesberettigede pårørende. Der er ikke gjort forskel på mandlige og kvindelige lønmodtagere.

Arbejdsgruppens undersøgelse af kvindens forhold på arbejdsmarkedet har vist, at Fællesskabernes Kommission i de senere år i høj grad har været opmærksom på problemerne omkring kvindernes stilling i arbejdslivet.

Kommissionen har taget initiativ til at få undersøgt situationen i de enkelte medlemslande og har fremsat en række synspunkter til støtte for en bedre placering af kvinden på arbejdsmarkedet, ligesom Kommissionen er opmærksom på spørgsmål som deltidsarbejde og oprettelse af det fornødne antal børnehaver og på disse problemers sammenhæng med familieproblemer.

Hvorvidt kvinderne i de enkelte medlemslande har særlige problemer i forbindelse med faglig uddannelse, omskoling og erhvervsvejledning, findes der kun relativt få oplysninger om, men kvindernes forhold er i stadig stigende grad genstand for særlig opmærksomhed.

Inden for arbejderbeskyttelsens område udarbejdede Kommissionen i sin tid et forslag om beskyttelse specielt af kvinder på arbejdspladsen, der bl.a. indeholdt regler om arbejdstiden for vordende og ammende mødre, specielt forbud mod natarbejde og mod beskæftigelse, der indebærer fare for moderens eller barnets liv eller sundhed. Forslaget er imidlertid ikke gennemført.

Da reglerne om den direkte beskatning spiller en afgørende rolle for ligestillingsproblematikken, har arbejdsgruppen undersøgt, om der har været gjort forsøg på at harmonisere personbeskatningen. Det fremgår af rapporten, at noget sådan ikke har været forsøgt. Se bilag 8.

KAPITEL 3

Kvindernes erhvervsintensitet

3.1. Indledning

Kvindernes placering i og uden for erhverv vil i det følgende blive belyst ved nogle tal fra folketællingerne i 1960 og i 1965 og fra beskæftigelsesundersøgelserne 27/9 1967, 7/5 1969 og 29/4 1970, med resultater fra nogle af socialforskningsinstituttets undersøgelser, og ved nogle korte indledende betragtninger om de forhold, som kan have betydning for kvindernes erhvervsovervejelser.

Folketællingerne giver et øjebliksbillede af befolkningens beskæftigelse, den dag tællingen afholdes. Der afholdes folketælling hvert femte år, men da bearbejdelsen af hele folketællingens materiale er tidkrævende, kan forholdene på arbejdsmarkedet være stærkt ændrede, når tallene offentliggøres – dette gælder ikke mindst i de senere år, hvor den stærke industrielle udvikling og afvandring fra landbruget har medført store forandringer på arbejdsmarkedet.

Som supplement til den viden om befolkningens placering i og uden for erhverv, som man får fra folketællingerne, har Danmarks Statistik siden efteråret 1967 ladet foretage en række beskæftigelsesundersøgelser.

Også disse undersøgelser er øjebliksbilleder af beskæftigelsesstrukturen en enkelt dag, men de lader sig ikke umiddelbart sammenligne med folketællingerne, idet der ved undersøgelserne er anvendt en anden spørgeteknik end ved folketællingerne. Endvidere må der tages hensyn til, at beskæftigelsesundersøgelserne kun omfatter personer i aldersgruppen 15–74 år, medens folketællingernes erhvervsopgørelser omfatter alle aldersklasser.

Folketællingerne henvender sig til samtlige husstande med diverse spørgsmål vedrørende husstandens medlemmer, medens beskæftigelsesundersøgelserne alene henvender sig til et udsnit af befolkningen, i 1967 omfattende 3 % af alle personer i alderen 15–74 år, født den 15. i en måned og i 1969 og 1970 1,6 % af alle personer i alderen 15–74 år, født den 15.

i månederne januar, marts, maj, juli, september og november.

En række af socialforskningsinstituttets undersøgelser berører kvindernes forhold til arbejdsmarkedet. I dette afsnit er det især instituttets rapporter nr. 37 om gifte kvinder i familie og erhverv og nr. 39 om arbejdsmarkedets marginalgrupper, som har dannet grundlag for udvalgets undersøgelse.

De begreber, der anvendes i de forskellige undersøgelser m.v., er ikke altid sammenfaldende. Man bør således være opmærksom på, at *deltidsbeskæftigelse* i Danmarks Statistiks undersøgelser er udtryk for enhver form for beskæftigelse, der i løbet af et år ikke når op på fuldt normaltimetal, uden at dette skyldes forhold som sygdom, ferie el.lign fravær fra arbejdet, mens *deltidsarbejde* i socialforskningsinstituttets publikation nr. 37 defineres som »al erhvervsmæssig beskæftigelse, der ikke andrager over 30 timer pr. uge«.

Der er senest foretaget en beskæftigelsesundersøgelse i april 1971. Resultatet, som er udsendt i januar 1972, findes i bilag 9.

3.2. Befolkningens sammensætning

Den samlede befolkning udgjorde i maj 1970 knap 5 mill. personer, heraf var knap halvdelen (48 %) i arbejdsstyrken, d.v.s. alle, der arbejder i erhvervslivet, enten de beskæftiges på fremmede – som arbejdere, funktionærer eller medhjælpere – eller de arbejder i egen bedrift som selvstændig eller som medhjælpende hustru.

Der har i 1960erne alt i alt kun været små forskydninger mellem den andel af befolkningen, der er erhvervsaktive, og de inaktive grupper taget under et.

På den ene side er antallet af unge under uddannelse og pensionister vokset kraftigt, på den anden side har arbejdsstyrken i 1960erne modtaget en ekstraordinær tilgang af unge fra de store årgange fra 1940erne og fra de gifte kvinder. Tilgangen til arbejdsstyrken har været

størst i første halvdel af 1960'erne, hvor hovedparten af de store årgange søgte ud på arbejdsmarkedet.

Medens det samlede antal personer i aldersgrupperne 15–74 år i perioden fra 1965–70 er vokset med 133.600 eller 3,9 %, er antallet af personer i arbejdsstyrken steget med 157.000 eller 7 %. Denne vækst i arbejdsstyrken skyldes udelukkende, at antallet af de erhvervs-mæssigt beskæftigede kvinder er steget med 161.600 eller med godt 21 %. Antallet af mandlige erhvervsudøvere er i den samme periode dalet med knapt 5.000 eller 0,3 %.

Væksten i den kvindelige arbejdsstyrke skyldes, at antallet af gifte kvinder, som har beskæftigelse uden for hjemmet, er steget med mere end 50 %, idet der er tale om en fremgang for de erhvervs-mæssigt beskæftigede gifte kvinder fra 366.000 til 568.000. Dette betyder, at 49,2 % af samtlige gifte kvinder i aldersgrupperne 15–74 år ved beskæftigelsesundersøgelsen i april 1970 var erhvervs-mæssigt beskæftigede mod 33 % ved folketællingen i 1965.

Hermed nærmer erhvervshyppigheden for gifte kvinder sig stærkt til de ikke-gifte kvinders erhvervshyppighed, som på tællingsdagen i 1970 var ca. 54 %.

I 1970 var ca. 83 % af mændene i de tilsvarende aldersgrupper beskæftiget i erhverv. De nævnte ændringer betyder, at den samlede erhvervsaktive persongruppe omfattende alle beskæftigede uanset beskæftigelses omfang i april 1970 udgjorde 66,8 % af personerne i de omtalte aldre mod 64,8 % i 1965.

3.3. Arbejdsstyrkens fordeling

Arbejdsstyrken talte i 1970 i alt 2.390.000 personer, heraf 1.469.000 mænd og 920.000 kvinder, svarende til henholdsvis 62 og 38 % af den samlede arbejdsstyrke. Se bilag 10.

Beskæftigelsesundersøgelserne henregner til arbejdsstyrken alle, der enten har udført erhvervs-mæssigt arbejde på tællingsdagen eller ville have udført sådant arbejde, dersom de ikke midlertidigt havde været forhindret deri på grund af sygdom, fridag, arbejdsløshed, uddannelse på kursus, militærtjeneste el.lign. Det bemærkes, at husassistenter her er medregnet blandt de i erhvervene beskæftigede, hvilket ikke er almindeligt ved folketællingernes erhvervsopgørelser.

Erhvervsfrekvensen, der udtrykker den procentvise andel af personer i arbejdsstyrken i forhold til det samlede antal personer i de pågældende aldre, er beregnet for mænd og kvinder samt særskilt for gifte kvinder.

Af samtlige mænd i alderen 15–74 år var der i april 1970 godt 83 % erhvervs-mæssigt beskæftigede mod ca. 84 % i maj 1969.

Sammenlignes de enkelte aldersgrupper, ses det, at erhvervsfrekvenserne i aldrene mellem 25 og 64 år ved begge undersøgelser er nogenlunde konstant og ligger på 96–98, medens den erhvervs-mæssigt beskæftigede andel af mændene i aldersgrupperne 1525 år og 55–64 år er nedadgående fra 1969–1970.

For samtlige kvinder i alderen 15–74 år er erhvervsfrekvensen i 1970 beregnet til 51 mod 50 i 1969. Denne stigning må ses som et resultat af to modgående bevægelser, idet den erhvervs-mæssigt beskæftigede andel af kvinderne er steget i aldersgrupperne 20–54 år, medens andelen af erhvervs-mæssigt beskæftigede kvinder er dalet i aldersgruppen 15–19 år, samt i aldersgrupperne 55–64 år og 65–74 år.

De ikke-gifte kvinders erhvervsfrekvens var i 1970 omkring 55 mod 67 i 1960. Den er i alle aldersgrupper lavere end mændenes. Aldersgruppen fra 25–44 år har den højeste erhvervsfrekvens, nemlig 87.

De gifte kvinders erhvervsfrekvens var i 1970 49 for alle aldersgrupper under ét, mens kvinderne under 55 år havde en erhvervsfrekvens på ca. 55. Variationerne i frekvensen fra aldersgruppe til aldersgruppe var små; men bl.a. Socialforskningsinstituttets undersøgelser viser, at de gifte kvinders erhvervsaktivitet påvirkes af børnenes alder og antal.

De gifte kvinders erhvervsfrekvens er faldet for de to ældste aldersgruppers vedkommende, medens den er steget for alle de øvrige aldersgrupper, herunder også for de gifte kvinder i alderen 15–19 år. Mellem 55 og 61 % af alle gifte kvinder i de forskellige aldersgrupper mellem 20 og 54 år er erhvervs-mæssigt beskæftigede.

1970-undersøgelsen viser om de ældre årgange, at erhvervshyppigheden for de 65-årige og 66-årige mænd er henholdsvis 76 og 71, for 67-årige (den normale alder for opnåelse af folkepension) 44, og for de følgende aldersklasser er erhvervshyppigheden i hastig aftagen. Undersøgelsen viser tillige, at erhvervsfrekvensen for de ikke-gifte kvinder fra 65 til 74 år er omkring en trediedel af mændenes, og at

de gifte kvinders erhvervsfrekvens i disse aldersgrupper er ca. halvt så stor som de ikke-giftes.

Af de ca. 568.000 gifte kvinder, som var erhvervsaktive ved beskæftigelsesundersøgelsen i 1970, var knap 55 % heltidsbeskæftigede, medens 96 % af den mandlige arbejdsstyrke havde heltidsarbejde.

Kvindens tilknytning til arbejdsstyrken afhænger foruden af hendes alder af en række andre forhold, civilstand og antal børn. De fraskilte og separerede kvinder arbejder således i et betydeligt antal, idet de oftest er blevet enlige i en forholdsvis ung alder og har børn, der skal forsørges, mens enkerne deltager i arbejdslivet i noget mindre omfang.

Antallet af hustruer, som er medhjælpende i ægtefællens erhverv, er faldet gennem 60'erne og udgjorde i 1970 ca. 123.000; godt halvdelen af disse er beskæftiget inden for landbrug.

Beskæftigelsesundersøgelserne viser, at antallet af selvstændige – såvel mænd som kvinder – er vigende inden for alle erhvervshovedgrupperne med undtagelse af de liberale erhverv, hvor der har fundet en stigning sted.

Funktionærgrupperne, der også omfatter tjenestemænd, er i fortsat stigning. Af en samlet stigning på 53.000 hidrører de 19.000 fra en stigning i antallet af mandlige funktionærer, medens resten – godt 34.000 – skyldes en forøgelse af det kvindelige funktionærantal. Den største relative vækst i disse grupper har fundet sted inden for administration og liberale erhverv, bygge- og anlægsvirksomhed samt fremstillingserhvervene. De faglærte arbejdere udgjorde i 1970 ca. 354.000 personer (heraf var 4 % kvinder) og antallet af ikke-faglærte ca. 651.000 personer – heraf var 41 % kvinder.

Antallet af husassistenter og husbestyrerinder er dalende og var i april 1970 30.600, samtidig registreres en stigning inden for gruppen kvindeligt rengørings- og køkkenpersonale.

3.4. Geografisk og faglig beskæftigelsesstruktur for mænd og kvinder

3.4.1. Forskydninger

Igennem mange år har ca. halvdelen af Danmarks industri været placeret i og omkring København. Den anden halvdel var hovedsagelig koncentreret i de øst- og nordjyske købstæder og i Odense. Siden 1950 er der imidlertid sket en betydelig forskydning, således at væksten har været forholdsvis størst uden for hovedstadsområdet.

Igennem mange år efter krigen var arbejdsløsheden i provinsen dobbelt så stor som i København. Den største arbejdsløshed fandt man i Nord-, Vest- og Sydjylland, hvor industrialiseringen var ret begrænset. I de senere år har disse egne haft den forholdsvis største industrielle vækst, og arbejdsløshedstallene er reduceret.

I modsætning til tidligere har der i 1960'erne været et højt beskæftigelsesniveau. Et andet forhold, der har kendetegnet denne periode, er indkomstforskydningerne mellem landbruget og byerhvervene til ugunst for landbruget med en kraftig beskæftigelsesnedgang i dette erhverv til følge. Beskæftigelsen i byerhvervene er derimod vokset, dels fordi de årgange, der søgte ind på arbejdsmarkedet var store, dels fordi byerhvervene modtog en ekstraordinær stor tilgang fra landbruget, fra faget husgerning og fra hjemmearbejdende gifte kvinder.

3.4.2. Byområder

Erhvervsfordelingen i byerhvervene viser en udtalt opdeling i mands- og kvindeerhverv.

Taget under et, udgør kvinderne over en trediedel af den totale arbejdsstyrke i samtlige byerhverv. Kvinderne udgør 6 % af arbejdsstyrken i bygge- og anlægsvirksomhed, 30 % inden for fremstillingsvirksomhed og ca. 50 % inden for handels- og servicevirksomhed.

Det fremgår af 1970-undersøgelsen, at den relative fordeling på erhvervshovedgrupper af byernes arbejdsstyrke er næsten ens over hele landet. Industrierhvervene (fremstillingsvirksomhed samt bygge- og anlægsvirksomhed) beskæftiger ca. 40 % af arbejdsstyrken i byerne, idet denne procentdel dog er lidt lavere i hovedstadsområdet end i de øvrige byområder. Omkring 30 % af byernes arbejdsstyrke er beskæftiget ved egentlig servicevirksomhed (administration, liberale erhverv og forskellig servicevirksomhed), og her bemærkes det, at hovedstadsområdet har en noget større andel af arbejdsstyrken beskæftiget ved disse erhverv end provinsen. Endelig er knap 20 % af arbejdsstyrken beskæftiget i handelserhvervene, medens de resterende 10 % er beskæftiget i de øvrige erhverv eller har uoplyst erhverv.

Den kvindelige arbejdsstyrke i byerne udgør 38–42 % af den samlede arbejdsstyrke; denne andel har været stigende i de fleste byområder.

Industrierhvervenes og handelserhvervenes andel af arbejdsstyrken har været stagnerende

eller svagt faldende i perioden 1965–1970, medens serviceerhvervenes andel af arbejdsstyrken har været stigende.

Af byernes samlede arbejdsstyrke er knap 10 % selvstændige m.v., ca. 44 % er funktionærer og tjenestemænd, ca. 16 % er faglærte arbejdere, 27 % tilhører gruppen ikke faglærte arbejdere, og antallet af medhjælpende hustruer udgjorde de resterende knap 3 %.

Udviklingen i de enkelte regioner viser følgende hovedtræk:

Det *relative* antal selvstændige m.v. er uændret eller faldende.

Funktionær- og tjenestemandsgruppens *forholdsmæssige* andel af arbejdsstyrken er steget i samtlige regioner med undtagelse af byerne i Nordøstsjælland. Det *relative* antal faglærte er steget i seks af regionerne, medens det i de øvrige regioner er uændret eller faldende. Antallet af ikke-faglærte er faldet i regionerne med undtagelse af provinsbyområderne i Nordøstsjælland og Sønderjylland, hvor der kan konstateres en svagt stigende tendens.

3.4.3. Landdistrikter

Medens folketællingen i 1965 viste, at kun 27 % af kvinderne i landdistrikterne var erhvervsarbejdende, fremgår det af beskæftigelsesundersøgelsen fra 1970, at frekvensen nu udgør 50. Disse tal lader sig som anført i indledningen ikke direkte sammenligne, men er dog udtryk for en væsentlig øget erhvervsfrekvens blandt kvinderne i landdistrikterne. Ca. halvdelen af de 123.000 medhjælpende hustruer bor i landdistrikterne, medens knap 25 % af den samlede befolkning i gruppen 15–74 år bor i landdistrikterne.

Det er fortsat mest almindeligt, at landbrugets gifte kvinder hjælper med i landbrugsbedriften. Mekaniseringen inden for landbruget samt de senere års nedlæggelser af mindre landbrug har dog medført, at en del kvinder, som tidligere var tilknyttet landbruget som medhjælpende hustruer, nu arbejder i andre erhverv. Endelig er der en stigende tendens til, at den unge generation af landbrugets gifte kvinder arbejder i andre erhverv, idet de unge piger på landet i stigende omfang gennemgår en egentlig erhvervsmæssig uddannelse.

I modsætning til udviklingen i byområderne har der i landdistrikterne, bortset fra de sjællandske, fundet en fortsat stigning sted i industrihvervenes arbejdsstyrke. Handelserhverve-

nes andel af arbejdsstyrken er stort set uændret, medens servicegruppens andel er steget relativt meget i samtlige regioner med undtagelse af Nordøstsjælland.

I landdistrikterne udgør den kvindelige arbejdsstyrke ca. 35 %.

3.4.4. Hovedtræk

Selv om den gennemsnitlige erhvervsfrekvens for kvindernes vedkommende i dag er højere end nogen sinde, var der dog stadig i 1970 582.300 gifte kvinder uden erhvervsmæssigt arbejde.

Mænds erhvervsdeltagelse i hovedstad, byområder og landdistrikter lå i 1965 på godt og vel 80 % af den samlede mandlige befolkning over 14 år. Ved 1970-beskæftigelsesundersøgelsen var beskæftigelsesprocenten næsten ens i de tre hovedlandsdele og lå på mellem 82 og 84 %.

Kvindens beskæftigelsesgrad varierede derimod udtalt inden for hovedlandsdelene. Deres gennemsnitlige erhvervsdeltagelse, der i 1965 lå på godt og vel 40 % af alle kvinder over 14 år, lå på 48 % i hovedstadsområdet, på 40 % i byområderne og på 33 % i landdistrikterne (for de gifte kvinders vedkommende var tallene henholdsvis 41 %, 31 % og 27 %). Ved beskæftigelsesundersøgelsen i 1970 var den samlede kvindelige erhvervsfrekvens henholdsvis 52, 47 og 50.

De anførte hovedtræk af udviklingen i erhvervsstrukturen viser, at en stadig større andel af arbejdsstyrken beskæftiges i serviceerhvervene. For byområdernes vedkommende betyder denne udvikling en nedgang eller stagnation i arbejdsstyrken i øvrige erhverv, medens der i landkommunerne, hvor arbejdsstyrken i landbruget stadig formindskes – udover den omtalte vækst i serviceerhvervene – også kan konstateres en udvidelse i antallet af beskæftigede i industrihvervene.

3.5. Arbejdstidens omfang og placering

3.5.1. Normalarbejdstid

Fra 1/9 1970 er normalarbejdstiden 41³/₄ time ugentlig fortrinsvis fordelt på en 5-dages uge. Bortset fra bestemte faglige områder, hvor der sædvanligvis arbejdes i skiftehold, er det det almindeligste, at arbejdstiden afvikles i tiden 6.30–7.30, og således at arbejdet i industri- og bygge- og anlægsvirksomhed påbegyndes tidligst og afsluttes hen på eftermiddagen, mens

arbejdet inden for handels- og kontorområdet påbegyndes senere og afsluttes senest ved butikernes lukketid.

3.5.2. Deltidsbeskæftigelse.

Mangelen på arbejdskraft i 1960'erne har bevirket, at flere og flere virksomheder har måttet interessere sig for at beskæftige arbejdsmarkedets marginalgrupper, bl.a. de ældre og de gifte kvinder og for sidstnævntes vedkommende også den gruppe, der kun har været interesseret i deltidsarbejde.

Det stigende behov for arbejdskraft medførte, at mange virksomheder har set sig nødsaget til at indrette arbejdsforholdene således, at man kunne interessere den del af arbejdskraften, der ønskede arbejde af kortere varighed end normal arbejdstid. Disse må formodes at have bidraget til kvindernes stigende erhvervsaktivitet.

Kun ganske få procent af den mandlige arbejdsstyrke arbejder på deltid, medens ca. $\frac{1}{3}$ af den kvindelige arbejdsstyrke er registreret som deltidsbeskæftiget set på årsbasis. Lige ved halvdelen af de udearbejdende gifte kvinder arbejder på deltid, medens kun ca. 10 % af de ikke-gifte kvinder har deltidsbeskæftigelse. Se bilag 10.

1970-undersøgelsen viser, at det relativt største antal gifte kvinder med deltidsbeskæftigelse – i den ovenfor anførte betydning – findes i hovedstadsområdet, hvor godt halvdelen af de erhvervsmæssigt beskæftigede kvinder har deltidsbeskæftigelse. I byområderne udgør denne andel 46 %, og i landdistrikterne 36 %.

For de erhvervsmæssigt beskæftigede under ét (gifte og ikke-gifte) varierer andelen af deltidsbeskæftigede fra ca. 35 % i hovedstadsområdet til knap 31 % i landdistrikterne.

De anførte procenter for deltidsbeskæftigelse omfatter som anført al erhvervsmæssig beskæftigelse, der er af mindre omfang end sædvanligt, d.v.s. personer, der på opførelsesdagen havde delvis beskæftigelse, samt personer der set over en længere periode har haft et løsere forhold til arbejdsmarkedet. Også sådanne arbejdsforhold, hvor 2 eller flere personer deler et normalt fuldtidsjob eller hvor 1 person regelmæssigt har kortere arbejdstid end normal ugentlig arbejdstid, evt. tilrettelagt således, at den samlede arbejdsmængde udføres på få dage af ugen eller måneden, henregnes herefter til deltidsbeskæftigelse, jfr. i øvrigt kapitel 5.

Deltidsbeskæftigelse findes først og frem-

mest inden for butikshandelen og inden for kontorområdet, men også lærerinder, sygeplejersker og andet personale inden for omsorgsvæsenet, hotel- og restaurationsområdet, i anden privat servicevirksomhed såsom vaskeri, rengøringsvirksomhed, renseri m.v. beskæftiges i udstrakt omfang kun en del af normal arbejdstid.

Mangelen på husassistenter har skabt mange job med få timers beskæftigelse inden for husgerningsområdet, og inden for fremstillingsvirksomhed i fiskeri, gartneri og landbrug, hvor der ikke lægges beslag på den arbejdendes fulde arbejdstid hele året, er man i mange tilfælde kun beskæftiget en kortere eller længere sæson.

3.5.3. Arbejdsdelingen mellem kønnene

De gode beskæftigelsesmuligheder i 60'erne har haft en gunstig indflydelse på kvindernes erhvervsdeltagelse inden for områder, som tidligere traditionelt var forbeholdt mændene, men opdelingen i mandsarbejde og kvindearbejde eksisterer stadig i vid udstrækning.

Nogle arbejdsprocesser kræver sådanne kvalifikationer, at en egentlig faglig uddannelse – som kun få kvinder har – er nødvendig.

Maskiner og automatik har gjort stadig færre arbejdsprocesser så fysisk krævende, at der skal betydelig fysisk styrke til for at kunne bestride dem, og samtidig har den deraf følgende masseproduktion gjort den tillærte arbejdskraft tilstrækkelig inden for mange områder, hvor der tidligere krævedes egentlig faglig uddannelse.

De mellem arbejdsmarkedets parter indgåede overenskomster indeholder aftaler om løn og arbejdsvilkår inden for de områder, hver enkelt overenskomst dækker, og den omstændighed, at der findes mands- og kvindeforbund, medvirker efter udvalgets opfattelse til at fastholde opdelingen i mands- og kvindearbejde.

I overenskomsterne med de forbund, der organiserer såvel mænd som kvinder kan der være truffet aftale om, hvilket arbejde der må udføres af mænd, og hvilket arbejde der må udføres af kvinder, men heraf kan ikke sluttes, at arbejdsdelingen udspringer af overenskomsterne. Forholdet er tværtimod det, at den traditionsbestemte arbejdsdeling har eksisteret længere end de overenskomster, der regulerer arbejdsvilkårene. Den traditionelle arbejdsdeling skyldes, at det håndværksmæssige arbejde, der var mandsarbejde, blev industrialiseret tidligere end arbejdet i hjemmet (husholdnings- og pleje-

arbejdet), der var kvindearbejde, og som har lagt beslag på en væsentlig del af kvindernes arbejdskraft helt op til midten af dette århundrede.

Hertil kommer, at der stadig hersker mange fordomme mod at anvende kvindelig arbejdskraft.

ILO har i sin publikation *Fighting Discrimination in Employment and Occupation* fra 1968 sammenfattet problemstillingen omkring disse forhold på følgende måde:

Blandt de årsager, der ligger bag kønsdiskriminationen i erhvervslivet er den gamle indstilling, at kvinder er egnede til visse stillinger, men uegnede til visse andre. Mens fysiske betragtninger i visse tilfælde kan medføre særlige forholdsregler for at beskytte kvinderne, retfærdiggør dette ikke diskrimination, og i hvert fald er fysisk styrke nu en langt mindre vigtig faktor i adskillige stillinger, fordi den øgede mekanisering formindsker kravet til fysisk anstrengelse. Endvidere spiller den fysiske faktor ingen rolle på de talrige områder, hvor kvinderne har bevist, at de er i stand til at udføre arbejdet lige så godt som mænd, og sådanne stillinger burde stå åbne for kvinderne på samme vilkår som for mændene, uden diskrimination.

Diskrimination hvad angår lønninger har holdt sig, hovedsagelig fordi det så ofte er blevet anset for givet, at kvindernes løn skulle være lavere end mændenes, også i sådanne stillinger, hvor kvinderne ikke længere hovedsagelig betragtes som billig arbejdskraft. Kvinderne synes at acceptere denne situation, hovedsagelig fordi de ikke bliver i erhvervslivet så længe som mændene. De, som anser deres lønnede beskæftigelse som et mellem spil mellem skole og ægteskab, er ikke altid særlig interesseret i at kæmpe for bedre løn og ansættelsesvilkår, medens deres arbejdsgivere på den anden side er mindre tilbøjelige til at indrømme forbedringer. Kvindernes lave organisationsprocent med dens ugunstige virkning på deres forhandlingsposition har været en yderligere grund til, at det har været muligt at diskriminere mod dem med hensyn til løn og ansættelsesvilkår.

Imidlertid forekommer diskrimination over for erhvervsmæssigt beskæftigede kvinder ikke altid blot som følge af fordomme, men somme tider fordi deres ansættelse kan medføre flere problemer og større omkostninger for arbejdsgiveren.

Den omstændighed, at mange kvinder ikke fortsætter erhvervsmæssig beskæftigelse ret læn-

ge, er et af de forhold, der kan påvirke en arbejdsgivers holdning over for uddannelse af kvinder, og det kan bevirke en større rotation i arbejdsstyrken med flere forstyrrelser og højere omkostninger, end hvis han kun beskæftigede mænd. Forpligtelsen til at yde barselsorlov, behovet for ekstra velfærdsforanstaltninger, anmodninger om frihed til at foretage indkøb i eller passe børn, og problemerne med at indpasse deltidsbeskæftigelse, er alle overvejelser som kan bevirke, at en arbejdsgiver foretrækker mandlig arbejdskraft i stedet for kvindelig så ofte han kan. For at overvinde diskriminationen, som er påvirket af sådanne faktorer, er det nødvendigt at gå løs på de problemer, hvoraf de opstår.

Måske er det største problem med hensyn til diskriminationen mellem kønnene den traditionelle holdning til kvindernes stilling i det økonomiske og sociale liv. Men efterhånden som kvindernes stilling forbedres, så forbedres også deres position på arbejdsmarkedet. Der er over hele verden gjort betragtelige fremskridt henimod afskaffelsen af diskriminationen mellem kønnene i erhvervslivet. Diskriminerende lovgivning er blevet ophævet, og i nogle lande er der konstitutionelle eller lovgivningsmæssige garantier for kvindernes lige muligheder. Som en ekspertkommission imidlertid har anført, »forekommer der stadig distinktioner mellem kønnene i forskellige former for lovgivning og administrativ praksis«.

Et andet problem er fortsættelsen af diskriminerende sædvaner og praksis, selv om den diskriminerende lovgivning er ophævet. Disse sædvaner er blevet til dybt indgroede traditioner, som er vanskelige at udrydde. Det bemærkes, at »medens formel diskriminering mellem kønnene i erhvervslivet viser tendens til at forsvinde, synes uformel politik og praksis på dette område at ville fortsætte«.

En af de største hindringer for at fjerne diskriminationen mod kvinderne på arbejdsmarkedet er de enkelte arbejdsgivers og arbejdstagers holdning til dette problem. Arbejdsgiverorganisationer og fagforeninger har fulgt en mere progressiv politik på dette område, og alligevel er der også her stadig muligheder for forbedringer. Det er hovedsagelig på grund af disse organisationers anstrengelser – i samarbejde med de statslige myndigheder – at gamle holdninger kan ændres, og muligheder for lige behandling af kvinder i erhvervslivet kan fremmes.

3.6. Forskellige andre forhold, der influerer på kvinders erhvervsdeltagelse

Stigningen i kvindernes erhvervsfrekvens skyldes ikke alene arbejdsmarkedets behov for den kvindelige arbejdskraft, men også en sideløbende udvikling i samfundet og i hjemmets struktur, som medfører, at en række forhold af personlig og anden karakter medvirker til, at mange flere kvinder end tidligere finder det nødvendigt eller naturligt at have arbejde uden for hjemmet.

Det kan dreje sig om forholdene i forbindelse med selve det manuelle arbejde i hjemmet, som i dag er mindre krævende i fysisk og tidsmæssig henseende end tidligere.

Også alderen i sig selv kunne have indflydelse på kvindernes erhvervsdeltagelse. Det forhold, at erhvervsfrekvensen for de ældre viser en faldende tendens, beror dog snarere på, at ældre kvinder har et svagere ønske om erhvervsarbejde end de yngre og i en vis udstrækning har adgang til pension tidligere end mænd. Men det kan også være, fordi de ældre – mænd som kvinder – har vanskeligere ved at komme ud på arbejdsmarkedet.

Det traditionelle kønsrollemønster er stadig fremherskende, idet det fortsat er kvinderne, som i praksis har det daglige ansvar for hjemmet og børnene, mens manden først og fremmest føler ansvaret for familiens forsørgelse. Derfor er børnepasningsmulighederne en væsentlig faktor, når udearbejde for mødre med mindre børn skal overvejes.

Mandens indtægt kan være af betydning. En

lav indtægt kan gøre det nødvendigt for hustruen at arbejde ude, medens en høj indtægt – og dermed forbundet højere social placering – kan medføre, at hustruen på den ene side ikke har et økonomisk incitament til at tage udearbejde og på den anden side i et vist omfang vil have svært ved at acceptere det arbejde, som hendes tidligere uddannelse eller mangel på uddannelse sætter hende i stand til at påtage sig.

I betænkningen vedrørende Kvinders Uddannelsesproblemer anføres det, at den økonomiske, kommercielle og tekniske udvikling i samfundet har virket i retning af at give kvinderne mulighed for ligestilling i erhvervslivet, men at kvinderne har svært ved at udnytte denne mulighed, bl.a. som følge af, at alt for mange kvinder af den ene eller anden grund ikke har fået den nødvendige uddannelse, endvidere at det er en af de fundamentale forudsætninger, hvis kvinderne skal opnå reel ligestilling med mændene, at de opnår et lige så højt og alsidigt uddannelsesniveau.

Også familiebobæls beliggenhed kan have indflydelse på, i hvilket omfang den gifte kvinde har udeerhverv.

De nævnte forhold vil blive mere indgående behandlet i betænkningens afsnit 5, hvor der endvidere omtales løn- og organisationsforhold, mulighed for deltidsbeskæftigelse og for at få kvalificeret arbejde, herunder stabilitet og sundhedsforhold samt den kønsbestemte arbejdsfordelings indvirken på efterspørgsel og udbud af kvindelig arbejdskraft.

KAPITEL 4

Kvindens situation på arbejdsmarkedet belyst gennem en række undersøgelser foranstaltet af udvalget

4.1. Baggrunden for og formålet med undersøgelserne

Gennemgangen af gældende bestemmelser – love, cirkulærer, bekendtgørelser, arbejdsmarkedets overenskomster m.v. – har vist, at der vel er visse uligheder i den formelle ligestilling mellem mænd og kvinder i relation til arbejdsmarkedets forhold. Disse uligheder synes dog ikke at være så store, at de alene skulle kunne være årsag til den placering på arbejdsmarkedet, som kvinderne rent faktisk har. Udvalget har derfor ønsket at fremlægge et mere konkret materiale, der belyser kvinders situation på arbejdspladserne og dermed på arbejdsmarkedet.

Det var udvalgets oprindelige ønske at iværksætte en videnskabeligt tilrettelagt undersøgelse vedrørende disse forhold, men da ingen af de i betragtning kommende institutioner på daværende tidspunkt kunne påtage sig denne opgave inden for den ønskede tidsfrist, besluttedes det at erstatte en sådan undersøgelse med en af udvalget selv foretaget indsamling af rapporter fra et antal arbejdspladser inden for forskellige fagområder. Arbejdsgiverforeningens og fagbevægelsens repræsentanter samt andre i udvalget har været vejledende med hensyn til udvælgelse af virksomhederne, og har tillige bistået med at skabe den fornødne kontakt med virksomhedernes ledelse og tillidsmænd.

4.2. Tilrettelæggelse og gennemførelse

Med arbejdsdirektørens godkendelse har udvalget haft værdifuld bistand fra arbejdsformidlingen, hvis arbejdskonsulenter har beskrevet og analyseret forholdene på de valgte arbejdspladser og interviewet arbejdsgivere og ansatte samt tillidsrepræsentanterne, jfr. bilag 11a, b og c. Herved er det lykkedes at få tilvejebragt et materiale, som bidrager til at belyse kvinders faktiske situation på arbejdsmarkedet i dag, herunder bl.a. *hvorledes* arbejdsgiverne betragter

den kvindelige arbejdskraft, *hvorledes* mændene på arbejdspladsen bedømmer kvinders nuværende situation og deres fremtidige muligheder på arbejdsmarkedet, samt *hvorledes* kvinder opfatter deres egen situation på arbejdspladsen.

Udvalgets undersøgelser omfatter store og små arbejdspladser i provinsen og i hovedstad inden for følgende områder:

1. bank
2. bryggeri
3. centralsygehus
4. cigaretfabrik
5. chokoladefabrik
6. edb-virksomhed
7. elektrisk installationsmateriel
8. entreprenørvirksomhed
9. hotel
10. isenkram
11. kafferisteri
12. konfektionsfabrik
13. kødindustri
14. skibsværft
15. skotøjsfabrik
16. stolcfabrik
17. stormagasin
18. supermarked
19. trikotagefabrik.

Udvalget har – hvilket fremgår af de efterfølgende redegørelser – herved i et vist omfang fået belyst forholdene såvel inden for områder, der traditionelt søges af kvinder, som inden for områder, hvor den kvindelige arbejdskraft kun optræder mere sparsomt, ligesom man i videst muligt omfang har bestræbt sig for at få belyst forholdene på såvel hovedstadens som provinsens arbejdspladser. Man har endvidere ønsket at undersøge brancher, hvor de faglige skranker er nedbrudt, brancher hvor der er indført ligeløn mellem mænd og kvinder, brancher hvor der fortsat stilles fysiske krav og

brancher, der er præget af nye uddannelser og arbejdsmetoder.

Der er foretaget undersøgelser på i alt 30 virksomheder med til sammen ca. 12.000 ansatte fordelt på ca. 8.000 mænd og ca. 4.000 kvinder. 13 af virksomhederne var beliggende i hovedstadsområdet og 17 i provinsen. 11 virksomheder havde et personale på under 100.

17 havde et personale på mellem 100 og 500 ansatte. 1 virksomhed havde 3.600 ansatte. På 2 af virksomhederne var der ikke ansat kvinder i produktionsledet. Deltidsbeskæftigede fandtes på 7 af de undersøgte virksomheder.

Samtlige ansatte omfattet af undersøgelserne fordelte sig således:

Funktionærer		Faglærte		Ikke faglærte		Lærlinge, elever og andre		I alt	
M	K	M	K	M	K	M	K	M	K
849	635	2.237	324	4.631	2.808	285	138	8.002	3.905

Der er i alt interviewet ca. 670 medarbejdere fordelt på ca. 390 mænd og ca. 280 kvin-

der. De var fordelt således på forskellige kategorier:

Ledelsesrepræsentanter		Tillidsrepræsentanter		Medarbejdere					
				Funktionærer		Faglærte		Ikke faglærte	
M	K	M	K	M	K	M	K	M	K
51	10	45	15	72	56	78	36	144	166

Undersøgelserne er gennemført i form af en række interviews, hvorved der er fremskaffet oplysninger om de enkelte virksomheders samlede personale og fordelingen på mænd og kvinder for de forskellige personalekategorier. De vigtigste stillingsområder og arbejdsoperationer er beskrevet, herunder de uddannelsesmæssige krav til stillingerne, antallet af beskæftigede inden for de forskellige områder og fordelingen på mænd og kvinder. Endvidere har man undersøgt, hvilke aflønningsformer eller kombinationer heraf, der anvendes af virksomheden i relation til de enkelte personalegrupper eller til de enkelte arbejdsoperationer. Ud over tidløn og akkordløn har man søgt at få oplysninger om bl.a. bonusformer, tillæg for forskudt arbejdstid, skifteholdstillæg, akkordkompensation og andre tillæg, ferie- og sygeløn samt om andre ydelser af økonomisk værdi, f.eks. tilstedeværelsen af fællesforsikringer, adgang til virksomhedsbørnehave og andre sociale goder, marketeri og lign., adgang til rabatindkøb på virksomheden m.v.

Der gøres i undersøgelserne rede for arbejdstidens længde og placering samt for mulighederne for deltids- og korttidsbeskæftigelse m.v. Man har forsøgt at få belyst, hvorvidt overenskomster eller andre forhold medfører en særlig fordeling af arbejdet i mands- og kvindearbejde. Er sådanne opdelinger ikke formalise-

rede, er det søgt oplyst, om der eventuelt finder en faktisk opdeling sted baseret på tekniske, traditionelle eller andre forhold. Det er dernæst undersøgt, om virksomheden giver lige adgang for mænd og kvinder til ansættelse i forskellige stillinger, til uddannelse og til oprykning til mere ansvarsfulde poster, og om kvinder er medlemmer af samarbejdsudvalg og sikkerheds-tjeneste og er tillidsmænd i samme omfang som mænd.

Endelig undersøges, om virksomhedsledelsen har det samme syn på kvinder som arbejdskraft, hvad enten det drejer sig om gifte kvinder med mindreårige børn – hvor manden traditionelt er den egentlige forsørger – eller om andre kvinder, såsom kvinder uden børn eller kvinder, der er eneforsørgere.

De anvendte interviewskemaer med vejledning findes i bilag 12 og 13.

Udvalget gør i øvrigt opmærksom på, at de synspunkter, der gengives i redegørelserne er fremkommet i samtaler med ledelse og personale på virksomhederne, og at deres synspunkter ikke nødvendigvis deles af vedkommende faglige organisation eller af nærværende udvalg.

4.3. Resultatet af de enkelte undersøgelser

I det følgende gives der en kort redegørelse for hovedresultaterne af undersøgelserne.

Umiddelbart før rapportens færdiggørelse har de efterfølgende undersøgelsesrapporter været forelagt de respektive organisationer; kun i de tilfælde, hvor man gennem denne forespørgsel er gjort opmærksom på væsentlige ændringer, er disse medtaget.

4.3.1. Undersøgelse i banker

Der er foretaget 2 undersøgelser af bankvirksomheder i 1967, en i hovedstaden (filial af storbank) og en i provinsen.

Bankerne havde tilsammen et personale på 81 mænd og 75 kvinder, fordelt således på henholdsvis virksomheden i hovedstaden (H) og virksomheden i provinsen (P):

	H.		P.		I alt
	M	K	M	K	
Overordnede funktionærer (herunder fuldmægtige) ..	10	5	25	1	41
Underordnede månedslønnede, heltidsansatte ..	9	14	17	23	63
Deltidsansatte funktionærer				7	7
Vikarer		1			1
Elever	8	9	12	15	44
I alt	27	29	54	46	156

Det bemærkes, at tallene for provinsen inkluderer 10 personer, der arbejder i bankens edb-afdeling, medens banken i København ikke har selvstændig edb-afdeling.

Lønforhold *)

Der er i princippet lige løn for lige arbejde. Det overordnede personales lønfassættelse sker på direktionens foranledning og går principielt efter kvalifikationsprincippet, medens man for det underordnede personales vedkommende følger overenskomsten. Kvinderne pensioneres ved 60-års alderen og mændene ved 65 år.

Arbejdsforhold

På undersøgelsestidspunktet var arbejdsugen ifølge overenskomst 42 timer inklusive aftenekspedition. Overarbejde forekom kun yderst sjældent, og der ydedes da efter frit valg overarbejdsbetaling eller afspadsering.

*) Pr. 1. juli 1971 er der for bankerne indført nyt lønsystem, hvorefter de hidtidige lønklasser er afløst af et vist antal løntrin inden for hver lønramme i lighed med tjenestemændenes nye lønsystem.

De overordnede funktioner udføres i det væsentligste af mænd.

Arbejdet er ikke fysisk belastende og alt arbejde kan derfor i princippet udføres lige godt af mænd og kvinder. For edb-afdelingens vedkommende er det dog udtrykkeligt anført, at arbejdet med hulning af edb-materialet bedst udføres af kvinder, idet mændene ikke kan opnå den samme hurtighed.

Uddannelse

Selv om der arbejder en del ikke-uddannede personer i bankerne er avancementsmulighederne alene forbeholdt den, der er startet inden for bankvirksomheden som elev. Det er en forudsætning i provinsbanken, at bankeleverne før antagelsen har erhvervet real-, studenter- eller handelseksamen med 2 sprog. For hovedstadsbankens vedkommende antager man også elever, der er udgået af folkeskolens 9. og 10. klasse, men der hersker tilsyneladende en vis uklarhed med hensyn til disse elevers mulighed for videre uddannelse. Det ligger imidlertid klart, at elever udgået fra 9. klasse kun antages i bankens hovedsæde (ikke filialerne) og kun overføres til filialerne, hvis de tager handelsmedhjælpereksamen med 2 sprog.

Alle elever gennemgår en 1-årig bankskole, og for den mandlige elevs vedkommende fortsættes der med en udvidet brevscole efter endt militærtjeneste.

Også de kvindelige bankelever kan gennemgå den udvidede brevscole, som er en forudsætning for udnævnelse til juniorfuldmægtig, men kun få benytter sig af denne mulighed.

Avancement

Der er principielt lige adgang for mænd og kvinder til al slags arbejde inden for virksomhederne. Det fremgår imidlertid af undersøgelserne, at kvinderne kun er repræsenteret i forholdsvis ringe omfang i de ledende stillinger.

Deltidsbeskæftigelse

Der er mulighed for deltidsbeskæftigelse inden for området. For provinsbankens vedkommende er der imidlertid fremsat visse negative bemærkninger vedrørende den deltidsansattes arbejdskraft, og det fremgår, at man, da man i øvrigt har let ved at skaffe sig personale, fremover formentlig udelukkende vil satse på fuldtidsbeskæftigede.

Der fremgår i øvrigt af undersøgelsen,

at den kvindelige arbejdskrafts stabilitet er god, og at man ikke har problemer med fravær på grund af forskellige forhold i hjemmet, herunder børns sygdom m.v.,

at kvinderne fuldt ud accepterer, at bedre uddannelse giver bedre løn, men i øvrigt ikke for deres eget vedkommende ønsker en videre uddannelse, og begrundet dette med ulysten til senere at påtage sig en ansvarsbetonet stilling ved siden af at skulle passe hjem og børn,

at flere var af den opfattelse, at kvinder stadig skal være »dobbelt så dygtige« som mænd for at avancere, hvilket de mener måske skyldes, at bankverdenen endnu kæmper mod konservatisme på dette område, fordi man har den opfattelse, at bankens kunder føler sig mere trygge ved at drøfte deres pengeanliggender med en mand,

at en mandlig bankfunktionær frygtede, at man af skræk for at blive hængt ud for modvilje mod den kvindelige arbejdskraft, nu måtte tage ekstraordinære hensyn til kvinderne i avancementsspørgsmål.

Danske Bankfunktionærers Landsforening har ved skrivelse af 29. november 1971 oplyst, at lønfastsættelsen for overordnet personale også sker efter overenskomst. Om arbejdsforholdene er oplyst, at arbejdstiden er fastsat til max. 40 timer pr. uge, og at der ikke er frit valg mellem overarbejdsbetaling og afspadsring – der ydes betaling for overarbejde. Om Avancementsmulighederne oplyses det, at disse ikke alene er forbeholdt den, der er startet som bankelev. Det oplyses videre, at også elever fra 9. og 10. klasserne har mulighed for videreuddannelse, ligesom 9. klasses elever også ansættes andre steder end ved hovedsæderne. Mulighederne for at gennemgå en brevkole, som er frivillig for begge køn og ikke er nogen forudsætning for videre udnævnelse, oplyses at være helt ens for mænd og kvinder.

Danske Bankers Forhandlingsorganisation har ved skrivelse af 1. februar 1972 oplyst følgende:

Lønfastsættelsen for langt de fleste overordnede vedkommende sker principielt på grundlag af indgåede overenskomster, dog således at der tages individuelle hensyn ved ydelse af kvalifikationstillæg.

Pensionsalderen er forskellig i de enkelte banker/bankgrupper varierende fra 60 til 67 år for kvinder og fra 65 til 67 år for mænd. Der er ikke frit valg med hensyn til ydelse af overarbejdsbetaling eller afspadsring efter udført beordret overarbejde. Ved overarbejde forstås arbejde udover de normale 40 timer ugentlig i gennemsnit for en 2 måneders periode. Merarbejde, som ikke har kunnet »afspadsres« inden for 2 måneders perioden, kompenseres ved kontant betaling. Overarbejde efter kl. 17.30 kompenseres altid ved kontant betaling.

Avancementsmulighederne i bankerne er ikke alene forbeholdt dem, der er startet inden for bankvirksomheden som elev. Dels antages der i banken en del nye medarbejdere med specialuddannelse, akademikere, edb-folk, regnskabsuddannede folk, dels antages medarbejdere med almindelig kontoruddannelse, for hvilke der også består avancementsmuligheder. For 10. klasses-elevens vedkommende er der ingen forskel i vilkårene i forhold til elever med realeksamen, idet begge kategorier af elever har en 3-årig elevtid, hvorunder eleven skal bestå handelsmedhjælpereksamen med 2 fremmede sprog, hvorefter oprykning til bankassistent finder sted. For elever med 9. klasse statskontrollerede prøve udgør elevtiden derimod 4 år. Også disse elever skal i løbet af de 4 år bestå handelsmedhjælpereksamen med 2 fremmede sprog, der er en forudsætning for oprykning til bankassistent efter 4 års elevtid.

For at kunne komme på Bankskolen skal man have gennemgået elevtiden og taget handelsmedhjælpereksamen eller handelseksamen. Som følge heraf er det ikke som elev, man kommer på Bankskolen, men som assistent og som regel i 21/22 års alderen, idet for de mandlige bankassistenter vedkommende militærtjenesten først og fremmest skal være overstået.

Det udvidede 2-årige korrespondancekursus står åbent for alle bankassistenter såvel kvindelige som mandlige, der har bestået Bankskolen. Ca. 25 % af deltagerne i dette kursus er kvinder.

Det er ingen betingelse for at blive udnævnt til fuldmægtig, at man har bestået det udvidede korrespondancekursus, men rent faktisk har de fleste unge bankassistenter, der udnævnes til fuldmægtig, gennemgået korrespondancekurset.

Der har i de senere år fundet en vis stigning sted i den samlede anvendelse af deltidsbeskæftiget arbejdskraft.

4.3.2. Undersøgelse på bryggerier

Disse undersøgelser, der fandt sted i 1966 og foregik på tre bryggerier, et i København og to i provinsen, var udvalgets pilotundersøgelse.

I rapporterne er der gjort mest ud af spørgsmålene i den københavnske virksomhed, hvorfor det følgende først og fremmest er baseret på forholdene her, medens resultaterne fra provinsundersøgelserne kun er medtaget som supplerende oplysninger.

På undersøgelsestidspunktet var der i hovedstadsbryggeriet beskæftiget følgende i produktionsledet:

	Mænd	Kvinder
Funktionærer (herunder arbejdsleder og formænd)	302	31
Faglærte (håndværkere)	243	0
Ufaglærte	2.103	904

På hovedstadsvirksomheden er der overenskomst med Dansk Bryggeri-, Brænderi- og Mineralvandsarbejder Forbund samt Dansk Funktionærforbund. Arbejdsledere og formænd har en formandsforening, og de forskellige håndværkere, der er ansat på bryggeriet, er organiseret i de respektive faglige forbund.

På hovedstadsvirksomheden er der samarbejdsudvalg med 15 arbejderrepræsentanter, hvoraf 3 er kvinder. På provinsbryggerierne var der ingen kvindelige tillidsmænd.

Lønforhold

På bryggeriet i hovedstaden arbejdes der såvel på akkord som på timeløn. Endvidere er der pladstillæg, aftalt for bestemt arbejde, baseret på traditionel adskillelse mellem kvinde- og mandarbejde – som eksempel kan nævnes kvalitetskontrol, samt separate tillæg som ulempe-tillæg og smudstillæg. Lønningerne er forskellige for mænd og kvinder, hvilket hænger sammen med, at der stort set ikke findes arbejde, hvor både mænd og kvinder er beskæftiget. Det er imidlertid en kendsgerning, at kvinderne ofte udfører de dårligst betalte job, de job som ved en arbejdsvurdering ville give det ringeste pointtal, og at visse arbejder udføres af såvel kvinder som mænd, hvorved lønforskellene bliver særlig åbenbar.

Arbejdsforhold

Det er ikke overenskomstmæssige bestemmelser, men de fysiske og tekniske forhold, der

medfører opretholdelse af arbejdsdeling mellem mænd og kvinder.

Kvinder er fortrinsvis beskæftiget med sortering og opsætning af flasker, klaring af flasker, nedtagning af fyldte flasker, rengøring samt arbejde i marketenderierne.

Mænd er fortrinsvis beskæftiget ved arbejde i bryghus, malteri, lagerarbejde, kørsel, stabling, pasning af maskiner og opsætning af kasser.

Der arbejdes i 41³/₄ time pr. uge, og der er skifteholdsarbejde.

Bortset fra det ene af de undersøgte provinsbryggerier, hvor der til tappearbejdet alene anvendtes kvinder, er det her i landet mænd, som er beskæftiget ved tappemaskinerne. På bryggeriet i København mente halvdelen af de adspurgte mandlige arbejdere, at maskinpasningen forudsætter en teknisk forståelse, som man ikke kan forvente at finde hos kvinder.

Uddannelse

Der er tale om tillæring til bestemte arbejdsopgaver. Adgangen hertil svarer til arbejdsfordelingen.

Der er i København og i provinsen etableret kursus med støtte efter loven om uddannelse af ikke-faglærte. Disse kurser er dog mere lagt an på almene kundskaber end på en produktionsmæssig uddannelse og giver ikke deltagerne lønforbedringer eller avancementsmuligheder.

Deltagelse i uddannelse giver derfor ikke kvinder mulighed for oprykning til formand og ej heller adgang til løntillæg. Disse forhold samt hensynet til børneafhentning i børneinstitutionerne inden bestemte klokkeslet er formentlig medvirkende til den manglende interesse hos kvinderne for videreuddannelse.

Bortset fra stillingen som arbejdsleder ved rengøringspersonalet er der ingen mulighed for kvinder for ansættelse i formandsstillinger. Formandsstillingerne stiller krav om autoritet og om teknisk forståelse og færdighed, og det er formentlig ikke mindst det sidste, som gør, at kvinder er afskåret fra disse stillinger.

Deltidsarbejde

Der foreligger ikke oplysninger om, hvorvidt der er mulighed for deltidsbeskæftigelse.

Det fremgår i øvrigt af undersøgelserne

at nogle kvinder ikke ønsker ligeløn, idet de betragter den nuværende ordning som en sikkerhed for, at de lavere lønnede arbejdsfunk-

tioner vil blive bevaret for den kvindelige arbejdskraft, uanset kommende rationaliseringer, at kvinderne på trods af den manglende ligeløn på grund af deres hurtighed ofte ligger på højde med mændene i ugeløn,

at mændene på det mindste bryggeri understregede, at de arbejdsmæssige fordele (fingerfærdighed og tempo), som kvinderne var i besiddelse af, måtte være væsentlige faktorer som grundlag for ligeløn,

at kvinderne stort set ville foretrække mandlige arbejdsledere,

at man på det mindste af bryggerierne mente, at rationalisering vil gå ud over kvinderne, fordi mændene er mere flexible og kan påtage sig flere arbejdsopgaver,

at man ikke på det lidt større provinsbryggeri eller på det store bryggeri i København mener, at rationaliseringsforanstaltningerne vil få en særlig betydning for den kvindelige arbejdskraft, at fagforeningen mente, at ligeløn forlængst burde have været indført, og at man derved lettere ville kunne komme den traditionelle arbejdsdeling i mands- og kvindearbejde til livs og besætte arbejdsposterne mere efter den enkeltes anlæg for arbejdet.

Dansk Bryggeri-, Brænderi- og Mineralvandsarbejder Forbund har den 17. december 1971 vedrørende lønforholdene oplyst, at det traditionelle kvinde- og mandsarbejde udjævnes langsomt ved indførelse af flere og flere automatiserede maskiner, og at der samtidig sker en udjævning af lønnen. Om arbejdsforholdene er oplyst, at opsætning og nedtagning af flasker nu sker maskinelt. Arbejdsugen er nu $41\frac{3}{4}$ time, og fra oktober 1971 er arbejdstiden på 2. og 3. skiftehold 40 timer pr. uge.

Om uddannelsesforholdene oplyses, at kvinderne får samme kursusuddannelse som mænd i tappeområderne, og at kvinderne nu kan ansøge om ansættelse i formandsstillinger, dog er der endnu ikke antaget kvinder hertil.

4.3.3. Undersøgelse på centralsygehus

Der er i 1968 foretaget en undersøgelse på et centralsygehus i provinsen, som på undersøgelsestidspunktet beskæftigede 23 mænd og 402 kvinder. Undersøgelsen omfattede alene, hvad der kan betragtes som faglærte og ikke-faglærte grupper. Der var 250 kvinder med en

egentlig uddannelse, fordelt på sygeplejersker, fysioterapeuter, hospitalslaboranter og sygehjælpere m.fl. 64 kvinder var beskæftiget som rengøringspersonale og 12 mænd som portører og havemænd. Sygehuspersonalet er organiseret i forskellige faglige forbund. Rengøringspersonalet er organiseret henholdsvis i Kvindeligt Arbejderforbund og Husligt Arbejderforbund og portørerne i Forbundet for offentligt ansatte, Dansk Kommunalarbejderforbund.

Der er et samarbejdsudvalg, som på medarbejderside består af 6 tillidsmænd, hvoraf 3 er mænd og 3 er kvinder.

Lønforhold

En stor gruppe af personalet er tjenestemandsansat og følger tjenestemandsløvens bestemmelser. I øvrigt er der for det personale, der har en egentlig uddannelse, ligeløn mellem mænd og kvinder. I de faglærte grupper er der alene kvindeligt personale. I de øvrige grupper er der væsentlige lønforskelle mellem mænd og kvinder, hvilket dog i nogen grad udviskes, idet der er tale om forskellige arbejdsprocesser.

Arbejdsforhold

Arbejdsoperationerne, der udspringer af arbejdsområder, der typisk gennem tiden har været en kvindedefunktion (pasning og pleje af syge), betragtes bortset fra enkelte processer (løft af patienter) som gennemgående lette, men der findes visse typisk tunge job, og inden for nogle af disse har man allerede ansat mænd, og det er tanken fremover at ansætte flere.

Uddannelse

Netop inden for omsorg og pleje er der i de senere år etableret mange nye uddannelser, såsom omsorgs- og plejeassistent, sygehjælper m.v. Sygeplejerskeuddannelsen suppleres i dag i vidt omfang med specialer. Portørerne får mulighed for gennem uddannelse at placere sig lønmæssigt bedre. Sygehuset uddanner elever såvel til sygepleje-, laboratorie-, oldfrue- og økonomaarbejdet, ligesom man selv uddanner sygehjælpere.

Sideløbende med den praktiske uddannelse foregår en teoretisk uddannelse på sygehuset. Der ydes løn under såvel den praktiske som den teoretiske uddannelse. Der er adgang for mandlig arbejdskraft til at søge de foreliggende uddannelser, og lønnen er den samme for uddannede mænd og kvinder.

Avancement

Der er inden for visse grupper gode muligheder for videreuddannelse. Dette vil kunne føre til bedre løn og avancement.

Deltidsbeskæftigelse

Der findes deltidsbeskæftigede næsten inden for alle områder, hvor der er ansat kvinder. Derimod arbejder ingen af mændene på deltid.

Fra ledelsens side blev det anført, at såvel menneskelige hensyn som praktiske årsager fører til, at man meget gerne antog medarbejdere på deltid, og at man netop på en institution af denne art har stor mulighed for at tilrettelægge arbejdet på en sådan måde, at der kan tages et meget vidtgående hensyn til de ansattes ønsker og/eller muligheder for at opnå den arbejdstid og arbejdsmængde, som passer dem bedst.

Antallet af ansatte på deltid svinger, men på undersøgelsestidspunktet drejede det sig om ca. 75 kvinder.

Det fremgår i øvrigt af undersøgelsen

at kvinderne i almindelighed ville acceptere mænd inden for erhvervsområdet. Enkelte steder – på medicinsk afdeling – blev det f.eks. anført, at man ville have god brug for enkelte mandlige sygeplejersker, specielt til tunge patienter,

at flere mente, at de allerfleste arbejdsfunktioner, som traditionelt bliver udført af kvinder, udmærket kunne udføres af mænd,

at kvinderne dog i det store og hele mente, at de var bedre egnede til at give patienterne den pleje og omsorg, der kræves på en sådan institution,

at flere fandt, at den løn, der inden for dette område ydes til personale med ofte langvarige såvel praktiske som teoretiske uddannelser er lav sammenlignet med den løn, der ydes for uddannelser af samme varighed inden for andre erhvervsgrupper.

Amtsrådsforeningen i Danmark har den 31/1 1972 bemærket, at betegnelsen af portørerne som ufaglærte, henholdsvis tillærte, næppe er ganske korrekt. Enten er de arbejdsmænd (og lønnes som sådanne), eller også er de portører (og lønnes efter portøroverenskomsten). I øvrigt har de fleste fået grund- eller efteruddannelse, som indeholder teori og derfor ikke er ren tillæring.

Følgende grupper får teoretisk undervisning på skoler uden for sygehusene: Fysio- og ergoterapeuter, laboranter, økonomaer og oldfruer.

Fra Amtsrådsforeningen i Danmark har udvalget senere modtaget et notat af 1. marts 1972, hvoraf fremgår, at betegnelserne laboratorieassistent, sygemedhjælper og plejeassistent skal være hospitalslaborant, sygehjælper og plejehjemsassistent, samt at sygehjælpere ikke har nogen elevtid men en tillæringstid.

Det oplyses endvidere, at tjenestemandsansat personale ved centralsygehuse er omfattet af Tjenestemandregulativ for amtskommuner, Pensionsregulativ for amtskommuner og Regulativ for tjenestemandslønninger m.m. i amtskommuner, og at der inden for såvel sygeplejerskeområdet som hospitalslaborantområdet også er tale om ansættelse af mandligt personale, samt at egentlig tillæring for portørernes vedkommende ikke ifølge overenskomsten er en betingelse for en lønmæssig bedre placering.

4.3.4. Undersøgelse på en cigaretfabrik

Den af udvalget foranstaltede undersøgelse af en cigaretfabrik er foretaget i 1968.

Virksomheden, der ligger i København, havde på undersøgelsestidspunktet et samlet personale på 206 kvinder og 204 mænd, hvoraf i produktionsleddet 199 kvinder og 195 mænd. De 199 kvinder er alle ikke-faglærte. Af mændene er 144 ikke-faglærte, 34 faglærte og 17 arbejdsledere og lignende.

De beskæftigede er organiseret i Tobaksarbejderforbundet i Danmark, bortset fra de ansatte håndværkere, der er organiseret i de respektive faglige forbund. Der var 9 tillidsrepræsentanter på virksomheden, heraf 2 kvinder. Der var ingen kvinder i samarbejdsudvalget.

Lønforhold

For tobaksarbejderne på cigaretfabrikken er lønforholdene baseret på en rammeaftale om arbejdsvurdering, hvorefter det er arbejdets art og ikke kønnet, der afgør lønnens størrelse. Arbejdsvurderingssystemet blev indført 1. marts 1965. Forud var lønnen opdelt i mands- og kvindeløn. De kvindelige cigaretarbejdere havde 78 % af mandlige cigaretarbejders løn. Ved arbejdsvurderingen blev arbejdet, kvinderne udførte, vurderet betydeligt højere end den hidtidige løn.

Kvindernes lønstigninger blev gennemført

trinvis igennem 3 år. Fra 1. marts 1968 er grundlønnsen ens for alle mænd og kvinder. Jobtillæggene er også ens pr. point, men pointene varierer fra 7 til 50 points efter arbejdsarten.

Til belysning af mandlige og kvindelige cigaretarbejders placering på jobtillægsskalaen er der foretaget nedenstående optælling af beskæftigede på de forskellige job.

Antal point	Antal mænd	Antal kvinder
Under 15 p.	7 $\frac{1}{2}$ } 57	33 } 51
15 $\frac{1}{2}$ -20 p.	49 $\frac{1}{2}$ } 92 $\frac{1}{2}$	18 } 99
20 $\frac{1}{2}$ -25 p.	26 } 35 $\frac{1}{2}$	45 } 48
25 $\frac{1}{2}$ -30 p.	9 $\frac{1}{2}$ }	3 }
<hr/>		
30 $\frac{1}{2}$ -35 p.	8 } 23	41 } 89
35 $\frac{1}{2}$ -40 p.	15 } 49	48 }
40 $\frac{1}{2}$ -45 p.	17 } 26	2 }
45 $\frac{1}{2}$ -50 p.	9 }	0 }
	141 $\frac{1}{2}$	190

Denne optælling viser, at der på det laveste trin (under 15 p.) beskæftiges 33 kvinder, men kun 7 $\frac{1}{2}$ mænd, og på højeste trin (45 $\frac{1}{2}$ -50 p.) er der beskæftiget 9 mænd og ingen kvinder. Disse 2 yderpunkter kunne give udtryk for, at der fortsat er et traditionelt lønmønster, men da disse 2 yderpunkter kun beskæftiger ca. 15 % af det samlede antal beskæftigede, giver det ikke det rigtige billede. Hvis man derimod trækker en skæringslinje imellem 30 og 30 $\frac{1}{2}$ points jobtillæg, viser det sig, at 91 af kvinderne er beskæftigede i de højere vurderede job og 99 i de lavere vurderede job. Altså ca. halvdelen i de højere vurderede job.

Tallene for mændene er 49 i de højere vurderede og 92 $\frac{1}{2}$ i de lavere vurderede job. Kvinderne er således som helhed bedre placeret på jobtillægstrinene end mændene som helhed.

branchen nogen uddannelse, men der er adgang til at blive oplært til job, der betales med højere points.

Deltidsbeskæftigelse

Der var på undersøgelsestidspunktet ikke mulighed for deltidsarbejde.

Det fremgår i øvrigt af undersøgelsen

at der ved samtaler med cigaretarbejderne og med ledelsen blev givet udtryk for følgende synspunkter:

at den fri adgang til at søge alle ledige jobs ikke har medført store skift, men enkelte kvinder arbejder dog som operatører ved maskiner. For mændenes vedkommende er der sket et fald fra 49 til 45 beskæftiget på løntrin med over 30 points. Hvilket omregnet til procenter betyder en stigning fra 35 til 36 % af det samlede antal mænd,

at mændene, der kan søge fra lavere betalte job til et job ved pakkemaskinerne, ikke benytter sig heraf,

at mændene på virksomheden i almindelighed var positive over for spørgsmålet om såvel kvindelige overordnede som kvindelige tillidsmænd,

at kvinderne stort set enstemmigt gav udtryk for, at de ikke ønskede disse poster,

at de ønskede »en problemfri beskæftigelse, der kun lagde beslag på arbejdstiden, idet de havde problemer nok derhjemme«,

Arbejdsforhold

En nærmere gennemgang af jobbene viser, at kvinderne fortrinsvis er beskæftiget som operatører ved maskinerne, med rengøring af maskiner og ved arbejdet med råtabakken.

Arbejdsoperationerne stiller i almindelighed ikke særlige krav til fysik, bortset fra visse job i afvejnings- og tilberedningsafdelingen, hvor et stort antal mænd er beskæftiget.

Samtidig med indførelse af arbejdsvurderingen blev der givet alle medarbejderne adgang til at søge til andre job, når disse blev ledige.

Uddannelse

Der kræves ikke forud for ansættelsen i

at mændene ikke selv var interesseret i deltidarbejde for deres eget vedkommende,

at kvinderne anså 4-5 timers dagligt arbejde for passende, når de skulle passe hjemmet, men desuagtet foretrak fuld beskæftigelse af økonomiske grunde,

at det kun gav problemer, hvis kvinderne tjente en større ugeløn end mændene,

at stabiliteten, der er god, formentlig hænger sammen med de gode aflønningsforhold,

at ledelsen er positiv over for kvindelig arbejdskraft,

at ledelsen anser den modne kvinde med forpligtelser over for hjem samt den enlige forsøger for mest stabil.

Fra Skandinavisk Tobakskompagni A/S, Fabrikafdeling København, har udvalget modtaget en skrivelse af 16. december 1971 med nedenstående skema til belysning af de ændringer, der er sket i pointfordelingen og antal beskæftigede fra 1968 til 1. december 1971. Det fremgår af skemaet, at kvindernes placering på løntrin med over 30 points er steget i antal fra 91 til 108. Hvilket i procenter betyder en stigning i antal fra 48 0/0 til 61 0/0 af det samlede antal kvinder.

For mændenes vedkommende er der sket et fald fra 48 til 45 beskæftiget på løntrin med over 30 points. Hvilket omregnet til procenter betyder en stigning fra 35 til 36 0/0 af det samlede antal mænd.

Point	Mænd		Kvinder		I alt
Under 15	1		39		40
15 1/2-20	25	26	17	56	42
20 1/2-25	43	79	7	68	50
25 1/2-30	10	53	5	12	15
30 1/2-35	10		35		45
35 1/2-40	15	25	57	92	72
40 1/2-45	15	45	16	108	31
45 1/2-50	5	20	0	16	5
	124		176		300

4.3.5. Undersøgelse på chokoladefabrikker

Der er foretaget 2 undersøgelser på chokoladefabrikker - i 1967 på en virksomhed i København og i 1968 på en virksomhed i provinsen.

Fabrikkerne havde tilsammen et personale på 661 kvinder og 500 mænd, heraf virkede ialt 505 kvinder og 172 mænd i produktionsleddet, fordelt således på henholdsvis virksomheden i hovedstaden (K) og virksomheden i provinsen (P):

	H		P		I alt
	M	K	M	K	
Funktionærer (arbejdsledere)	22	13	13	1	49
Faglærte arbejdere	5	0	13	0	18
Ikke-faglærte arbejdere	60	325	43	129	557
Lærlinge	2	0	1	0	3
Ungarbejdere	10	21	0	0	31
Rengøringspersonale	0	0	3	16	19
I alt	99	359	73	146	677

De fleste overordnede i produktionsleddet er medlemmer af Foreningen af Arbejdsledere i Danmark, medens de øvrige ansatte er organiseret i Sukkervare- og Chokoladearbejdernes

Forbund. I hovedstadsvirksomheden er der 3 mandlige og 1 kvindelig tillidsrepræsentant. I provinsvirksomheden er der ingen kvindelige tillidsrepræsentanter.

Lønforhold

Aflønning finder sted såvel med tidløn som akkordløn.

Tidlønnen (normallønnen) er forskellig for mænd og kvinder.

I hovedstadsvirksomheden er 66 % af mændene og 20 % af kvinderne tidlønnede. Der ydes akkordafsnstillæg, der i begge virksomheder er forskelligt for mænd og kvinder. I hovedstadsvirksomheden ydes endvidere personligt tillæg efter kvalifikationer. I provinsvirksomheden har mange udover tidløn en bonusordning (kvantumbonus).

Akkordlønnen i hovedstadsvirksomheden ydes både som enkeltakkorder og som gruppeakkorder (tidsstuderede). I denne virksomhed er 34 % af mændene og 80 % af kvinderne akkordlønnede.

Akkordbetalingen (minutfaktoren) er forskellig for mænd og kvinder, også når der arbejdes i samme gruppeakkord. I hovedstadsvirksomheden findes et særligt støvtillæg, som er ens for mænd og kvinder.

I provinsvirksomheden deltager mænd og kvinder normalt ikke i samme akkorder (gruppeakkorder). Sker det undtagelsesvis, får kvinderne lavere betaling end mændene for samme arbejde.

Funktionærernes lønninger fastsættes i begge virksomheder individuelt af ledelsen.

Arbejdsforhold

Det teknisk betonedede arbejde og det tungere arbejde udføres af mænd, medens bl.a. alt arbejde, der kræver særlig fingerfærdighed, udføres af kvinder.

Uddannelse

I virksomhederne er der tilsammen 18 faglærte mænd og 3 mandlige lærlinge. Principielt er der lige adgang for mænd og kvinder til den faglige uddannelse, som kun findes i dropskogerfaget, og dette fag vil i almindelighed være for hårdt for kvinder. Herudover finder der tillæring sted ved selve arbejdet. Der er ikke etableret nogen specialuddannelse under uddannelsesloven.

Avancement

I princippet er der lige adgang til oprykning til ledende poster. Ialt 14 kvinder er ansat som overordnede funktionærer. De er tilsyneladende avanceret hertil fra ugelønnet ansættelse. Ledel-

sen i provinsvirksomheden har udtalt, at man ikke hidtil har fundet egnede emner blandt kvinderne til mere ledende stillinger, og at kvinderne ofte har vægret sig ved at modtage en ledende stilling.

Kvinderne har i interviews bekræftet, at de i almindelighed ikke har lyst til at påtage sig ledelsesopgaver.

Deltidsbeskæftigelse

Der er mulighed for såvel deltids- som korttidsbeskæftigelse.

Det fremgår i øvrigt af undersøgelserne

at der næsten ikke på noget område inden for de undersøgte virksomheder er tale om lige løn, at der blandt de ansatte stort set er enighed om, at timeløn og akkordbetaling burde være ens for mænd og kvinder,

at der er givet udtryk for, at de ansatte kvinders civilstand normalt ikke har nogen indflydelse på deres arbejdsforhold, men at det dog samtidig er en udbredt opfattelse, at gifte kvinder med mindreårige børn er forholdsvis mere ustabile,

at der stort set var tilfredshed med opdelingen i mands- og kvindearbejde, som af enkelte opfattes som traditionsbestemt, og som i øvrigt synes at bero på tekniske forhold og ønsket om fortrinsvis at anvende mænd til tungt arbejde, at kvindelige arbejdsledere fandt, at kvinder var bedre egnede end mænd til håndarbejde og til rengøring af maskiner,

at der ikke i noget omfang af betydning er konstateret, at stillinger, der er besat af mænd, kunne eller burde bestrides af kvinder.

4.3.6. Undersøgelse i EDB-virksomhed

Der er foretaget 3 undersøgelser i 1967, nemlig EDB-afdelingerne i henholdsvis et handelselskab, en provinsbank og en hovedstadsbank. Den sidstnævnte var langt den største af disse 3 og formentlig også den mest repræsentative; da yderligere kun materialet fra denne foreligger i en form, der i princippet svarer helt til materialet fra de øvrige her omtalte undersøgelser, er det kun den undersøgte hovedstadsbanks EDB-afdeling, der danner basis for nedenstående oversigt.

Denne afdeling beskæftigede på undersøgelsestidspunktet ialt 131 personer, heraf 47

mænd og 84 kvinder. Af disse 131 ansatte var 121 beskæftiget som programmører, operatører og ved hullemaskiner. Fordelingen af de mandlige og kvindelige ansatte ved disse 3 funktioner var således:

	M	K	I alt
Programmører	23	1	24
Operatører	14	0	14
Ved hullemaskiner	0	83	83
Ialt	37	84	121

Lønforhold

De bankansatte aflønnes i henhold til overenskomst med Danske Bankfunktionærers Landsforening. Der er i princippet lige løn for mænd og kvinder i samme stillinger, men til trods for, at EDB-faget er et nyt fagligt område, har der allerede dannet sig en fast opdeling efter køn inden for de forskellige arbejdsområder, hvilket fremgår af foranstående oversigt. Der antages således alene kvinder til betjening af hullemaskiner, idet disse anses for bedre egnede. (Der har været gjort et mislykket forsøg med at beskæftige mænd ved denne funktion). Ledelsen mener, at kvinder vil være uegnet til operatørjobbet på grund af det fysisk krævende arbejde (tunge løft) samt de skiftende arbejdstider. I 1967 ansattes den første kvindelige programmør.

Arbejdsforhold

En meget væsentlig del af det arbejde, som udføres af den kvindelige arbejdskraft, er aftenarbejde 4½ time daglig, fra 16.30–21.00.

Uddannelse

Der er lige adgang til træningsskole – dog kun for fastansat personale.

Avancement

Der er principielt lige adgang til avancement, men faktisk er der ingen kvinder i overordnede stillinger.

Deltidsbeskæftigelse

Der er mulighed for arbejde på korttid uden for normal arbejdstid.

Det fremgår i øvrigt af undersøgelsen

at alle kvinder, der var beskæftiget som hulle-damer, var enige om, at der var en »usynlig skranke« mellem henholdsvis hulledamer og operatører, programmører, bankbetjente m.fl.

(altså en skranke baseret ikke på køn, men på arbejdsfunktion),

at aften damerne på hullestuerne hovedsaglig er husmødre fra de omliggende boligkvarterer, med et vist kendskab til kontorarbejde.

Fra Danske Bankers Forhandlingsorganisation har udvalget ved skrivelse af 1. februar 1972 modtaget følgende bemærkninger:

Lønfastsættelsen for langt de fleste overordnede vedkommende sker principielt på grundlag af indgåede overenskomster, dog således at der tages individuelle hensyn ved ydelse af kvalifikationstillæg.

Pensionsalderen er forskellig i de enkelte banker/bankgrupper varierende fra 60 til 67 år for kvinder og fra 65 til 67 år for mænd.

4.3.7. Undersøgelse på fabrik for elektrisk installationsmateriel

Undersøgelsen er foretaget i 1971 på en afdeling af en virksomhed i København med 395 mandlige og 224 kvindelige ansatte. Det samlede personale i produktionsleddet på ialt 296 mænd og 193 kvinder fordeler sig således:

	M	K	I alt
Funktionærer (herunder arbejdsledere og formænd) . . .	52	24	76
Faglærte arbejdere	129	0	129
Ikke-faglærte arbejdere	97	169	266
Lærlinge	1	0	1
	296	193	489

Mændene er organiseret i Dansk Smede- og Metalarbejderforbund, kvinderne i Kvindeligt Arbejderforbund.

Der er 4 tillidsrepræsentanter – 3 mænd og 1 kvinde.

Lønforhold

Der anvendes såvel tidløn som akkordløn. Mindstelønnen ligger væsentligt over de overenskomstfastsatte minimallønninger. Der er bonus og andre former for tillæg. Der er højere timeløn for mænd end for kvinder, men det er uhyre sjældent, at de udfører samme arbejde.

Akkordlønnen fastsættes på grundlag af arbejdsstudier eller som slumpakkord. Ved de tidsstuderede akkorder er minutfaktoren højere for mænd end for kvinder.

Der er en fælles sygeforsikring med tilskud

fra virksomheden som supplement til sygedagpengene, og virksomhedens medarbejdere har fortrinsret for deres børn til en nærliggende børnehave.

Arbejdsforhold

Arbejdstiden er den normale for metalindustriens virksomheder. Der er således skifteholdsarbejde – men et fast aftenhold. Virksomheden har for tiden ingen, men har tidligere haft korttidsbeskæftigede. For ældre medarbejdere vil der kunne blive tale om nedsættelse af arbejdstiden. Det gælder både for kvinder og mænd.

Arbejdet er stort set opdelt i mands- og kvindearbejde, hvilket ikke skyldes overenskomst-mæssige vedtagelser, men alene uddannelses-mæssige, traditionelle og fysisk betingede forhold. Som årsager nævnes på den ene side krav om at kunne løfte tunge genstande og på den anden side krav til fingerfærdighed.

Det mere kvalificerede arbejde udføres af faglært arbejdskraft og rutinearbejdet af ikke-faglærte. Der er lige adgang for kvinder og mænd til de forskellige jobs, såfremt kvalifikationer er lige.

Arbejdet omfatter monteringsarbejde, hvori hovedparten af kvinderne er placeret, samt opstilling, værktøjsfremstilling, reparation, smedearbejde, kontrol- og transportarbejde, som ikke udføres af kvinder. Endvidere stansearbejde, boring, svejsning og fræsning, overfladebehandling og lagerarbejde, hvor der i alle afdelinger beskæftiges kvinder. Til nogle af disse arbejder, der er fysisk krævende, anvendes ikke-faglærte mænd.

Uddannelse

Der opmuntres til og ydes støtte til uddannelse uden for virksomheden, hvor det er i virksomhedens interesse. Der er lige adgang til sådan uddannelse for kvinder og mænd. Disse tilbud udnyttes kun undtagelsesvis af kvinder.

Avancement

I produktionsleddet er der ingen kvinder i ledende stillinger, hvilket muligvis hænger sammen med, at der ikke er kvindelige ansatte med lærlinguddannelse. I øvrigt fremsætter kvinderne aldrig ønske om lederstillinger. Det er oplyst, at virksomheden til en eventuelt ny-etableret værkførerstilling i monteringsafdelingen gerne vil have en kvindelig medarbejder, som ikke behøver at være faglært. Endvidere

vil stillingen som leder af overfladebehandlingen ved ledighed godt kunne tænkes besat med en kvinde.

Deltidsbeskæftigelse

Der er for tiden ingen deltidsbeskæftigelse, men der er som nævnt ovenfor adgang til nedsættelse af arbejdstiden for den ældre arbejdskraft.

Det fremgår i øvrigt af undersøgelsen

at ledelsen ikke foretrækker den kvindelige arbejdskraft fremfor den mandlige,

at der måske blandt de unge kvinder med børn er en tendens til flere forsømmelser end normalt,

at virksomheden har forsøgt at skabe afveksling for de kvindelige arbejdere ved at flytte dem til andet arbejde. Det blev ingen succes. Kvinderne ville tilbage til det indarbejdede rutinearbejde,

at kvinderne opfattes som mere tålmodige end mændene med hensyn til ensformigt arbejde,

at kvindernes stabilitet ved arbejdet er større end mændenes og formentlig vil kunne opveje, at kvinderne over længere perioder møder mindre stabilt end mændene,

at kvinderne ikke har ønsker om avancement eller uddannelse,

at mændene ser positivt på ligeløn, men

at en del kvinder frygter, at ligeløn vil formindske deres arbejdsmuligheder.

Sammenslutningen af Arbejdsgivere inden for Jern- og Metalindustrien i Danmark har i december 1971 oplyst, at de i redegørelsen beskrevne forhold næppe kan tænkes at være undergået nævneværdige ændringer.

4.3.8. Undersøgelse i entreprenørvirksomhed

Der er i 1967 foretaget en undersøgelse i en entreprenørvirksomhed i provinsen med 296 mænd og ingen kvinder ansat i produktionsleddet, fordelt på 11 funktionærer, 81 faglærte og 200 ikke-faglærte arbejdere samt 4 lærlinge. Virksomheden gav sig af med både anlægs- og byggearbejde.

De faglærte er organiseret i de respektive

faglige forbund, og de ikke-faglærte i Dansk Arbejdsmands- og Specialarbejderforbund.

Lønforhold

Størstedelen af de faglærte arbejdere er akkord aflønnede, mens de ikke-faglærte overvejende aflønnes med timeløn. Akkordsatserne fastsættes efter et sæt af overenskomster, der indeholder priser og aflønningsaftaler for så godt som alle arbejdsopgaver, der forekommer i byggesektoren. Den overvejende del af akkorderne er fællesakkorder.

For visse grupper af ikke-faglærte, beskæftiget ved timelønsarbejde, er der i henhold til overenskomsten åbnet adgang for opnåelse af arbejdsbestemte tillæg til normalløn. Betjening af branchens mekaniske hjælpemidler betales ligeledes med specielle tillæg.

Der er i overenskomsterne ikke omtalt specielle lønninger for kvindelig arbejdskraft i branchen, og kvinder har i princippet lige adgang til beskæftigelse til lige løn.

Arbejdsforhold

Arbejdet udføres i 5-dages uge (på daværende tidspunkt 42¹/₂ time pr. uge) inden for normalarbejdstiden. Der er ikke deltids- eller korttidsarbejde ej heller skifteholds- eller sæsonarbejde.

Tømrer- og murerarbejdet indebærer på grund af vejrlig og vanskeligt tilgængelige arbejdspladser på stilladser og tagkonstruktioner en vis risiko. Trods lettelsen af arbejdsbyrden ved indførelse af mekaniske hjælpemidler skal materialer stadig transporteres rundt på nybygningernes stilladser overvejende ved håndkraft.

Jord- og betonarbejderne er beskæftiget med opstilling af forskalling til forskellige støbearbejder, fremstilling af armeringskonstruktioner i jern, opgaver i forbindelse med betonstøbning samt den del af det egentlige jordarbejde, der udføres med håndredskaber – skovl, greb, hakke m.v.

Uddannelse

Der stilles ikke fra firmaets side specielle krav om uddannelse, idet samtlige faglærte forinden ansættelsen har gennemgået den for de respektive fag godkendte lærlingeuddannelse. For gruppen ikke-faglærte stilles ikke krav om uddannelse forinden ansættelse i firmaet.

På specialarbejderskolerne landet over foregår der en meget omfattende uddannelse af

ikke-faglært arbejdskraft, specielt til bygge- og anlægssektoren.

Der er lige adgang til uddannelse for mænd og kvinder. I virksomheden er der tidligere uddannet kvindelige murersvende.

Avancement

Undersøgelsen synes at tyde på, at der, såfremt der havde været beskæftiget kvindelig arbejdskraft i virksomheden, ville have været ligestilling med hensyn til adgangen til oprykning.

Deltidsarbejde

Der forekommer ikke deltids- eller korttidsbeskæftigelse.

Det fremgår i øvrigt af undersøgelsen

at man betragter den manglende tilgang af kvindelig arbejdskraft til branchen ikke alene som et udslag af traditioner, men mere som hængende sammen med kvindernes svagere fysiske mulighed for at klare det relativt hårde legemlige arbejde,

at man ikke tror, at kvinder kan holde til det fysiske krævende arbejde. Den fysiske udrustning, farlige arbejdsforhold og vejrlig nævnes som væsentlige årsager hertil,

at man principielt intet har at indvende mod kvinder i branchen,

at en enkelt murersvend har fremført tanken om kvindelige murersvende til visse specialer i faget – f.eks. flise- og mosaikarbejde – hvilket dog medførte voldsom reaktion hos de øvrige adspurgte murere, der ikke mente, at man kunne skille arbejdsopgaverne ud i lette og tunge arbejdsopgaver for henholdsvis kvinder og mænd,

at nogle arbejdsmænd nærrede en vis skepsis over for eventuelle kvindelige kolleger. Man mente ikke, at kvinder vil kunne følge tempoet på arbejdspladsen på grund af manglende fysik, og da den overvejende del af arbejdet udføres i fællesakkord, måtte dette medføre forøget produktivitet fra mændenes side for at sikre samme løn som i et rent mandesjak,

at man fra arbejdsgiverside har peget på, at efterhånden som det fysiske arbejde på arbejdspladsen lettes mere og mere ved hjælp af mekanisk værktøj og maskiner, vil traditionerne glide i baggrunden, og kvinderne vil da måske kunne finde deres plads også i denne del af erhvervslivet.

Dansk Arbejdsmands- og Specialarbejderforbund har ved skrivelse af 22. november 1971 oplyst, at alt arbejde inden for bygge- og anlægsvirksomheden normalt er akkordpligtig.

4.3.9. Undersøgelse på hotelvirksomhed

Der er foretaget undersøgelser på 2 større hoteller, et i København (1968) og et i provinsen (1967). Virksomhederne omfattede et samlet personale på henholdsvis 119 mænd og 89 kvinder (i København) og 51 mænd og 57 kvinder (i provinsen). Ialt virkede 145 mænd og 112 kvinder i produktionsleddet. Heraf var 5 mænd og 15 kvinder funktionærer, 53 mænd og 9 kvinder faglærte og tillærte, 44 mænd og 80 kvinder ikke-faglærte og 43 mænd og 8 kvinder lærlinge og elever.

Personalet inden for hotel- og restaurationsvirksomheden er organiseret i Tjenerforbundet i Danmark, Gastronomisk Landsforbund i Danmark og Hotel- og Restaurationspersonalets Forbund i Danmark. Organisationsprocenten for de faglærte er relativ høj, medens den ikke-faglærte gruppe inden for branchen ofte er uorganiseret.

Lønforhold

Inden for fagene tjenerne, kokke, smørrebrødsjomfruer og buffister er der ligeløn, medens en række ansatte, der arbejder som medhjælpere for stuepigerne, medhjælpere ved opvask, rengøring og andet forefaldende arbejde i køkkenet ikke har ligeløn. Der er en lønfor-skel på ca. 1 kr. i timen på mands- og kvindeløn. Udover lønnen ydes der kost i arbejdstiden og ofte arbejdstøj.

Arbejdsforhold

Arbejdsfordelingen i branchen svarer til hjemmets arbejdsfordeling i tidligere tiders større familier. Manden tager sig af det udadvendte og af det tunge arbejde, medens kvinden påtager sig det arbejde, der er vokset ud af det almindelige husarbejde, d.v.s. madlavning, rengøring etc.

Der var ingen kvindelige tillidsmænd.

Uddannelse

Bortset fra en egentlig lærlingeuddannelse (kø-k og tjener) er der mulighed for tillæring til kogejomfru og smørrebrødsjomfru. Uddannelses-tiden er her kortere end lærlingeuddannelsen

(2 år). Mulighederne for at afbryde og senere genoptage tillæring samt en relativ god elevløn medfører, at kvinder tiltrækkes af disse uddannelser.

Avancement

Inden for de funktioner, som helt eller i overvejende grad varetages af mænd, er der mandlige ledere (køkkenschef/over tjener), medens oldfruen og smørrebrødschefen, der begge leder et kvindeligt personale, er kvinder.

Det fremgår i øvrigt af undersøgelserne

at alt arbejde inden for branchen – bortset fra arbejdet som vagtmester, der angives at stille store fysiske krav – kan bestrides lige godt af mænd og kvinder,

at den faglærte kvindelige tjener ofte diskrimineres af gæsterne, der betragter kvindelige tjenere som servitricer, d.v.s. ikke-faglærte eller medhjælpere for de mandlige tjenere,

at tjenerne mener, at mange gæster, ikke mindst det internationale publikum, fortrækker at blive betjent af en mand, som de anser for bedre uddannet og følgelig i stand til at give bedre service,

at kvinder, der er eneforsørgere, betragtes som den bedste arbejdskraft,

at alle accepterer, at uddannelsen skal være bestemmende for aflønningen uafhængigt af, om der er tale om kvindelig eller mandlig arbejdskraft.

4.3.10. Undersøgelser i isenkramvirksomheder

Der er foretaget 2 undersøgelser i 1968 inden for detailhandel i København og i provinsen, og som sammenligningsgrundlag for så vidt angår mulighederne for beskæftigelse af kvindelig arbejdskraft inden for området yderligere 2 undersøgelser på en gros virksomheder i København.

Detailvirksomhederne havde tilsammen et personale på 104 mænd og 33 kvinder, fordelt således på henholdsvis virksomheden i hovedstaden (H) og provinsen (P).

Personalet såvel på kontor som i butik henhører under Handels- og Kontorfunktionærernes Forbunds faglige område, men ingen af detailvirksomhederne havde overenskomst med dette forbund.

	H		P		I alt
	M	K	M	K	
Overordnede funktionærer	5	0	3	2	10
Underordnede, månedslønnede heltidsbesk. funktionærer	47	9	8	3	67
Uge-, dag- eller timelønnede funktionærer	0	0	2	0	2
Deltidsansatte månedslønnede funktionærer	0	0	0	6	6
Ugelønnede ufaglærte	30	0	1	0	31
Lærlinge, elever	4	5	4	6	19
Andre	0	0	0	2	2
Ialt	86	14	18	19	137

Lønforhold

Begge firmaer yder individuel løn efter kvalifikationer og anciennitet, såvel til overordnet som til underordnet personale, og lønfastsættelsen er ens for mænd og kvinder med samme kvalifikationer, som udfører samme arbejde.

Der lønnes efter HK's normale satser, selv om der ikke er overenskomst. Der ydes overarbejdsbetaling, ligesom der sker dyrtidsregulering efter almindelig gældende regler for personale inden for HK-området.

Arbejdsforhold

Begge detailvirksomheder følger den almindelige åbnings- og lukketid, og begge steder arbejdes svarende til normal, overenskomstmæssig arbejdstid, idet overskydende timer erstattes med overarbejdsbetaling eller afspadseres.

Ekspeditionsarbejde inden for isenkrambranchen udføres som hovedregel af mænd. Firmaet i provinsen handler med køkkenudstyr, glas og porcelæn og anvender også kvinder til ekspedition. Firmaet i København er et værktøjsfirma med tømmerhandel og anvender ikke kvindelige ekspedienter, men har ret stort kvindeligt kontorpersonale.

I et tredje firma (isenkram en gros) havde man med tilfredshed beskæftiget 3 kvinder på lageret i køkkenudstursafdelingen (gryder, pander m.m.) mens man udelukkende beskæftigede mænd i afdelingen for glas og porcelæn.

Et fjerde firma (isenkram en gros - beslag og værktøj) beskæftigede kun mandlige isenkrammere ved ekspeditionsarbejdet, men havde en ca. 50-årig ikke-faglært 1/2-dags beskæftiget dame på lageret, hvor der kun ekspedieres efter varenumre.

Uddannelse

Hidtil har isenkrambranchen i alt overvejende grad beskæftiget faglært arbejdskraft, men

det synes at fremgå af undersøgelsen, at en omlægning af en del af arbejdet kan give plads for ikke-faglært kvindelig arbejdskraft.

Avancement

Der er principielt samme muligheder for mænd og kvinder ved avancement, hvilket oplystes også at gælde i praksis dog - for firmaet i København med undtagelse af værktøjsafdelingen.

Deltidsbeskæftigelse

Der er mulighed for deltidbeskæftigelse.

Det fremgår i øvrigt af undersøgelsen,

at stabiliteten synes at være god. Kvinder på 40-50 år fremhæves som »uden nogen sygdom«, men med udtalt glæde over at have noget at bestille og over at kunne gøre sig gældende,

at man ved nyantagelser principielt ikke ser på ansøgerens køn, men udelukkende på kvalifikationer - dog bortset fra værktøjsafdelingerne, hvor man finder, at kvinder ikke rigtig hører hjemme,

at der faktisk kun er ringe tilgang af kvindelige lærlinge til isenkramfaget, hvilket forklares med henvisning til tradition, branchens udstrakte handel med håndværkere, der helst vil drøfte køb af værktøj og materialer med mandlige ekspedienter, som antages at have bedre indsigt i tekniske problemer end kvinder,

at et af engros firmaerne ved flytning ville satse på at komme i kontakt med kvinder, der ønskede deltidarbejde, ligesom man ved at rationalisere lagerarbejdet ville få mulighed for at beskæftige ikke-faglærte, hvilket skulle kunne give øget tilgang af kvindelig arbejdskraft til et område, hvor tilgangen af piger gennem lærlingeuddannelsen er ringe.

Danmarks Isenkræmmerforening har ved skrivelse af 24. november 1971 oplyst, at der inden for området deltidsbeskæftigede synes at være en udtrykt tilfredshed med såvel ikke-faglært som faglært kvindelig arbejdskraft, hvilket medfører en stigende omlægning i arbejdsgangen i forretningerne, således at denne personalegruppe fortsat vil kunne øges.

Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark har ved skrivelse af 19. november 1971 oplyst vedrørende afsnittet om uddannelse, at forbundet mener, at man fortsat i denne branche i overvejende grad må beskæftige faguddannet personale, men at man er bekendt med, at en enkelt en gros-virksomhed i en periode har forsøgt sig med at anvende ikke-faglært kvindelig arbejdskraft, men senere igen er overgået til så godt som udelukkende at beskæftige faglærte medarbejdere.

4.3.11. Undersøgelse på kafferisteri

Der er i 1968 foretaget en undersøgelse på en virksomhed i provinsen.

Fabrikken, der havde fælles administration med en af de undersøgte chokoladefabrikker, havde et personale fordelt således:

	M	K	I alt
Funktionærer (arbejdsledere) . .	1	0	1
Faglærte	0	0	0
Ikke-faglærte	11	18	29
	12	18	30

Der var ingen lærlinge og ungarbejdere ansat.

De ikke-faglærte ansatte mænd er medlemmer af Dansk Arbejdsmands- og Specialarbejderforbund, medens de ikke-faglærte, ansatte kvinder er medlemmer af Sukkervare- og Chokoladearbejdernes Forbund.

Lønforhold

Aflønning finder sted såvel med tidløn som med akkordløn.

Aflønningen for mænd og kvinder er forskellig, bl.a. som følge af, at det organisationsmæssige tilhørsforhold er forskelligt med overenskomster aftalt med 2 forskellige forbund.

Der ydes akkordafsnitstillæg, som er forskelligt for mænd og kvinder.

Ansatte med tidløn har herudover en bonusordning.

Mænd og kvinder deltager normalt ikke i

samme arbejde. Sker det undtagelsesvis aflønnes den kvindelige medarbejder ikke med samme løn som de mandlige kolleger.

For funktionærerne fastsættes lønnen individuelt af ledelsen.

Arbejdsforhold

Det teknisk betonede arbejde (kafferistningen), og det noget tungere arbejde udføres af mænd, medens bl.a. arbejder, der kræver fingerfærdighed (pakning), udføres af kvinder.

Uddannelse

Der kræves ingen særlig uddannelse, og til læring kan ske på kort tid. De egentlige kaffebrændere (mænd) har dog altid været betragtet som betydningsfulde specialister.

Deltidsbeskæftigelse

Der er ingen overenskomstmæssig hindring for, at de kvindelige ikke-faglærte ansatte kan beskæftiges på deltids- og korttidsarbejde. De mandlige, ikke-faglærte ansatte kan normalt kun beskæftiges på fuld tid.

Det fremgår i øvrigt af undersøgelsen

at der ikke på noget område er tale om ligeløn, at der blandt de ansatte stort set er enighed om, at samme arbejde burde betales med samme løn til både mænd og kvinder, at deltids- og korttidsarbejde kun udføres af kvinder,

at arbejdsfordelingen mellem kvinder og mænd opfattes som naturlig og rationel,

at de sociale ordninger såsom sygeløn og efterløn ved pensionering i princippet (procentuelt) er ens for mænd og kvinder.

4.3.12. Undersøgelse på konfektionsfabrik

Der er i 1967-68 foretaget 2 undersøgelser på konfektionsfabrikker, en herrekonfektionsvirksomhed i provinsen og en damekonfektionsvirksomhed i København. Det samlede personale på de 2 virksomheder var på undersøgelsestidspunkterne henholdsvis 20 mænd og 85 kvinder i hovedstadsvirksomheden og 51 mænd og 184 kvinder i provinsvirksomheden.

På undersøgelsestidspunktet var der beskæftiget følgende i produktionsleddet i hovedstadsvirksomheden (H) og i provinsvirksomheden (P):

	H		P	
	M	K	M	K
Funktionærer	3	3	13	1
Faglærte	8	10	2	2
Ikke-faglærte	—	50	23	171
Lærlinge	—	—	—	—
Praktikanter	—	2	—	—
Hjemmearbejdende syersker	—	—	—	2
Ialt	11	65	38	176

Det ledende personale (værkførere, direktorer) er organiseret i Foreningen af Arbejdsledere i Danmark – det øvrige personale – både faglærte og tillærte – i Dansk Beklædningsarbejderforbund.

Lønforhold

Ca. $\frac{2}{3}$ af arbejdsstyrken arbejder på time-løn. Resten arbejder på akkord. De anvendte lønformer omfatter tidløn, der er ens for mænd og kvinder og fastsat overenskomstmæssigt, samt tidsstuderet akkord. Minutfaktoren i henhold til overenskomsten er højere for mænd end for kvinder. Der ydes tillæg ved særligt ansvarsfuldt eller ubehageligt arbejde, og der ydes overarbejds- og akkordafsvantillæg. De fastsatte grundbeløb er forskellig for mænd og kvinder, men tillæggene ydes med ens beløb til mænd og kvinder.

Arbejdsforhold

Produktionen foregår i tilskæreri, modelsy-stue, ringstue og presseri.

Der kan konstateres en faktisk opdeling i mands- og kvindearbejde, som imidlertid hverken beror på overenskomstmæssige eller tekniske forhold.

Uddannelse

Beklædningsindustrien har omfattende uddannelsesprogrammer, der giver uddannelsesmuligheder til alle grupper inden for branchen. Der er to-årig aftenskole for arbejdsledere, og der er en to-årig konfektionsassistentuddannelse med praktikperiode. Foruden en række kortvarige kurser er der desuden opbygget et system af virksomhedsskoler til uddannelse af ikke-faglærte syersker.

Avancement

På begge virksomheder går ledelsen ind for, at alt arbejde inden for konfektionsindustrien

principielt kan udføres af kvinder, såfremt de har den fornødne faglige uddannelse, og der er i princippet lige adgang for mænd og kvinder til oprykning til de samme poster. Men mange kvinder viser ikke interesse for at uddanne sig eller for at avancere.

Deltidsbeskæftigelse

På provinsvirksomheden forekommer deltid-arbejde ikke, men i den københavnske virksomhed accepteres, at kvinder tager deltidarbejde. Arbejdsledere vil dog normalt ikke kunne ansættes på kortere tid end den normale arbejds-tid.

Det fremgår i øvrigt af undersøgelsen,

at opdelingen i mands- og kvindearbejde synes at være baseret på tradition, samt på at mændene fortrinsvis er faglærte. Den opfattelse er almindelig, at kvinderne bedre end mændene affinder sig med ensformigt arbejde,

at man på de to undersøgte virksomheder er tilfreds med stabiliteten hos de kvindelige arbejdere. Det er de modne kvinder, der har de færreste forsømmelser. De unge er de mindst stabile, men også kvinder, der er gift med mænd med gode indtægter angives at være mindre stabile,

at langt det overvejende antal af deltagerne på konfektionsassistenteskolen er kvinder, hvilket peger i retning af, at man inden for et kortere åremål vil finde væsentlig flere kvinder i le-dende stillinger,

at branchen synes at byde på gode arbejdsforhold for den kvindelige arbejdskraft, både den unge arbejdskraft, der søger uddannelse (konfektionsassistent) og den lidt ældre arbejdskraft, som her – gennem en kort illæringsperiode oftest i selve virksomheden – kan finde et renligt og ret vellønnet arbejde, og

at det fra den faglige organisations side er anført, at den, der er over 40 år, næppe vil have mulighed for at opnå den rutine og hurtighed, som der er brug for.

4.3.13. Undersøgelser på 2 virksomheder i kødindustrien

Der er foretaget undersøgelser i 1967–68 på en virksomhed i København samt på en pro-

virksomhed. Som supplement til undersøgelsen er den københavnske fabriks 2 filialer i Jylland besøgt, men konklusionerne beror alene på den københavnske virksomhed.

I de 2 virksomheder er der i alt ansat 1008

medarbejdere incl. ledelse, arbejdsledere og administrationspersonale.

I det egentlige produktionsområde samt i hjælpefunktionerne er der ansat 846 medarbejdere fordelt således:

	Hovedstadsvirksomhed		Provinsvirksomhed		I alt	
	M	K	M	K	M	K
Mandlige medarbejdere (faglærte og ikke-faglærte)	317		184		501	
Kvindelige medarbejdere (ikke-faglærte)		156		165		321
Lærlinge	14		6	4	20	4
Total	331	156	190	169	521	325

Personalet beskæftiget i produktionsområdet samt i hjælpefunktionerne excl. håndværkere er organiseret i Dansk Slagteriarbejderforbund.

På begge virksomheder er der samarbejdsudvalg. Fællestillidsmanden på provinsvirksomheden er en tillært kvindelig arbejder.

Lønforhold

I henhold til gældende overenskomster ydes der i begge virksomheder ligeløn for lige arbejde, uanset om medarbejderen er faglært eller ikke-faglært. Mænd og kvinder deltager i de samme arbejdsprocesser.

Aflønningen er som absolut hovedregel baseret på arbejdsstudier, men efter det oplyste, er den gennemsnitlige indtjening normalt højere for mændene end for kvinderne, selv om betalingsfaktoren (minutfaktor) samt alle aftalte tillæg er ens for mænd og kvinder.

Det anføres, at da alle kvinder er ikke-faglærte anvendes disse i højere grad end mændene til arbejde, der ikke er akkordsat såsom rengøring og kantine. Kvinderne har således mere timelønsarbejde, hvilket påvirker den gennemsnitlige indtjening.

Det antydes også, at kvinderne, hvad angår det kvalitetsmæssige er mere påpasselige end mændene, hvilket betyder lavere ydelse og dermed mindre indtjening.

Når kvinder deltager i gruppeakkorder, aflønnes de på lige fod med mændene.

Af undersøgelsen i den københavnske virksomhed fremgik, at det var en betingelse for at opnå de høje ugelønninger med det anvendte akkordsystem, at man havde stor rutine i den enkelte arbejdsproces, og kvinderne beklagede sig over, at det var svært at få denne rutine og bevare den, fordi den kvindelige arbejdskraft ofte blev flyttet fra en arbejdsopgave til en anden.

Arbejdsforhold

Der arbejdes 5 dage om ugen med en arbejdstid fra kl. 6-15 de første 4 ugedage og fra kl. 6-16 om fredagen.

Arbejdet kan stort set opdeles i følgende fire områder:

Udskæring af kød. Her anvendes fortrinsvis mænd, men kvinder, der har gennemgået tillæring, kommer efterhånden ind på dette arbejde, dog kun inden for et begrænset område.

Pakkefunktionen, hvorved der næsten udelukkende beskæftiges kvinder.

Betjening og pasning af maskiner, hvor der endnu i overvejende grad er beskæftiget mænd.

Varemodtagelsen samt visse arbejdsopgaver, der kræver fysisk styrke, beskæftiger udelukkende mænd.

Det er på begge virksomheder fremhævet, at kvindernes deltagelse i arbejdet til en vis grad er begrænset som følge af det hårde tempo (bl.a. forårsaget af akkordlønindtjeningen), samt de fysiske krav.

Kvinderne er dog hurtigst ved en række arbejdsopgaver af mere rutinepræget karakter.

Uddannelse

Tidligere udførtes den væsentligste del af arbejdet af faglærte slagtere eller pølsemagere bistået af arbejdsmænd eller kvinder, men nu beskæftiges der i stort omfang ikke-faglært, tillært arbejdskraft inden for alle områder.

Der er talrige tillæringskurser internt og eksternt, som er åbne i lige grad for mænd og kvinder.

Avancement

Det er oplyst, at deltagelse i kurser medfører lønforbedringer og dermed mulighed for advancement, men at kvinderne kun i meget begrænset omfang deltager i kursusvirksomheden.

I begge virksomheder er man ret afvisende over for at placere kvinder som arbejdsledere. De kvindelige arbejdere er som et hovedtræk imod kvindelige arbejdsledere, medens mændene har en mere afslappet holdning hertil. Ingen af de adspurgte kvindelige arbejdere ønskede at være arbejdsledere og motiverede dette med, at de ikke ønskede længere arbejdstid og ej heller de bryderier, som følger med at være arbejdsleder.

Deltidsbeskæftigelse

Der findes ikke deltidsbeskæftigelse i nogen af virksomhederne. Der er aftalt regler for beskæftigelse af deltidsbeskæftigede, men ledelsen udtrykte ingen særlig interesse herfor, men var klar over, at det på et senere tidspunkt kunne blive aktuelt. Fra de ansattes side var der ikke noget ønske om deltidsbeskæftigelse under henvisning til, at det var nødvendigt med en fuld indtægt for at kunne bevare levestandarden.

Det fremgår i øvrigt af undersøgelsen,

at kvinderne har større fraværprocent end mændene, og det erkendtes som en selvfølge, at dette ikke alene dækker over faktisk sygdom, men omfatter al sygdom i hjemmet, samt andre forhold som det traditionelt påhviler husmoderen at klare,

at ulykkesstatistikken er præget af, at det er mændene, der kommer til skade på disse virksomheder, hvilket hænger sammen med, at det fortrinsvis er mændene, der er beskæftiget inden for udkæring og lignende,

at en stor del af arbejdsoperationerne efterhånden bliver mindre fysisk belastende, hvilket har øget muligheden for anvendelse af kvindelig arbejdskraft,

at ledelsen på begge virksomheder har det indtryk, at kvinderne foretrækker det fysiske lette, rutineprægede arbejde. De er mere fikse på fingrene, og de kan samtidig med, at de udfører sådanne arbejder tilrettelægge arbejdsgangen i hjemmet,

at en arbejdsleder fandt, at kvinderne har stor selvkritik over for deres arbejde, mens de mandlige arbejdere generelt viser større tolerance over for egen arbejdsindsats.

4.3.14. Undersøgelse på skibsværft

Der er i 1971 foretaget en undersøgelse på et skibsværft i provinsen.

På undersøgelsestidspunktet var der ansat i alt 1913 mænd og 41 kvinder. I produktionsleddet var der alene ansat mænd, fordelt således:

a. funktionærer (herunder arbejdsledere og formænd)	107
b. arbejdere faglærte	1027
arbejdere ikke-faglærte	407
c. lærlinge	211

I alt 1752

De fleste medarbejdere er beskæftiget inden for skibsbygger- og svejeområderne. Desuden beskæftiges værktøjsmagere, kedel- og maskinpassere, snedkere m.v. I alle afdelinger er beskæftiget arbejdsmand, ligesom flere er beskæftiget som truckførere, chauffører, kranførere, lager- og pladsarbejdere. Dette gælder for alle kategorier, og de skal være omskiftelige til forskellige arbejdsoperationer, og at de skal kunne klare arbejdet såvel i land som om bord i skibene.

Lønforhold

Lønfastsættelsen sker efter de gældende overenskomster. Ca. 85 % af det faglige arbejde er akkordarbejde. Der anvendes slumpakkorder og arbejdsstuderede akkorder. Akkorderne er udarbejdet både som enkelt- og gruppeakkorder. Endvidere anvendes tidløn som minimalløn. Udover de i overenskomsten fastsatte beløb ydes der en bonus, der fordeles i forhold til medarbejdernes produktive timer i løbet af året. Under sygdom og tilskadekomst betales et mindre beløb, såfremt sygdommen varer mere end 4 uger, ligesom afgæede ældre medarbejdere får udbetalt et mindre årligt beløb som tilskud til deres pension.

Der er ikke ansat kvinder i produktionsleddet.

Arbejdsforhold

Arbejdstiden er 41³/₄ time ugentlig fordelt på ugens 5 første dage. Der forekommer ikke deltids- eller korttidsarbejde. Der er skifteholdsarbejde – 2 skift – i begrænset omfang.

Der beskæftiges udelukkende mænd i produktionsleddet. Det er ikke muligt at ansætte kvindelig arbejdskraft på grund af toilet-, bade- og omklædningsforholdene.

Uddannelse

Der er ikke lige adgang for mænd og kvinder til de forskellige lærlingeuddannelser i virksomheden. Der er hidtil kun uddannet mænd, og man har ikke faciliteter, der gør det muligt at beskæftige kvinder.

En uddannelse til skibsbyggermedhjælper står åben for såvel mænd som kvinder, men kun mænd er sikret arbejde på værftet efter gennemførelsen af uddannelsen. Til denne uddannelse har der hidtil kun meldt sig en kvindelig deltager, som henvendte sig så sent, at kurserne for det første år allerede var belagt, og som derefter valgte en anden uddannelse på Specialarbejderskolen. Der har vist sig stor interesse hos mænd for denne uddannelse, samt for andre kortere uddannelser og det menes, at det vil ligge noget ud i fremtiden, før man får kvinder i produktionsleddet.

Avancement

Da der i produktionsleddet kun beskæftiges mænd, bortfalder spørgsmålet om lige adgang til avancement.

Deltidsbeskæftigelse

Der er ikke mulighed for deltidsbeskæftigelse.

Det fremgår i øvrigt af undersøgelsen,

at værftets ledelse og medarbejdere er enige om, at man, så længe det vil være muligt at finde et tilstrækkeligt antal mænd, vil foretrække disse frem for ansættelse af kvinder,

at der på den anden side set også er enighed om, at man, såfremt der ikke er tilstrækkelig mandlig dansk arbejdskraft, vil foretrække kvinder frem for gæstearbejdere, lige om værftets ledelse er indstillet på i givet fald at fremskaffe de for beskæftigelse af kvinder fornødne faciliteter,

at der på et stålskibsværft er mange arbejdsområder, der vil være for fysisk krævende for kvinder, men at der dog skulle være mulighed for i forskellige afdelinger at kunne finde beskæftigelse, som ville kunne udføres af kvinder, at der er enighed om, at såfremt der skal beskæftiges kvinder på arbejdspladsen, må disse have samme faglige uddannelse eller omskoling som mændene, og de skal kunne omflyttes til de forskellige arbejder på lige fod med mændene,

at kvinder ved eventuel ansættelse vil få samme ansættelses- og lønvilkår som mænd.

4.3.15. Undersøgelse af skotøjsfabrik

Der er foretaget en undersøgelse i 1967 på en skotøjsfabrik i provinsen med et personale på i alt 156 kvinder og 133 mænd. I produktionsleddet var der 122 kvinder (7 funktionærer, 20 faglærte og 95 ufaglærte) og 117 mænd (23 funktionærer, 8 faglærte og 86 ufaglærte).

Alle, der er beskæftiget i produktionsleddet, er organiseret i Dansk Skotøjsarbejderforbund. Der var 6 mandlige og 2 kvindelige tillidsmænd.

Lønforhold

Størstedelen af arbejdet udføres på akkord, hvis niveau ligger lavere for kvinder end for mænd, selv om arbejdet er det samme.

Arbejdsforhold

De vigtigste arbejdsprocesser foregår i tilskæreri, nådleri, pinderi og pudseri. De faglærte beskæftiges næsten udelukkende som tilskærere, nådlere og pindere. Opdelingen i mands- og kvindearbejde er ikke fastsat i overenskomsterne, men skyldes overvejende tradition og den opfattelse, at der er tale om særlige kønsbestemte anlæg.

Uddannelse

I skotøjsindustrien er mesterlæren afløst af uddannelse i form af tillæring af voksne arbejdere, og man er langt fremme med tilrettelæggelsen af en uddannelse inden for rammerne af loven om uddannelse af ikke-faglærte.

Avancement

Virksomhedens ledelse har oplyst, at der altid er givet lige muligheder for mænd og kvinder til uddannelse og forfremmelse. Ingen af de adspurgte kvinder har dog ønsket at benytte sig af en evt. mulighed for forfremmelse.

Deltidsbeskæftigelse

Ledelsen går ikke ind for deltidsarbejde, og kvinderne er her på linie med de mandlige arbejdere. Kun ganske få kvinder, beskæftiget i nådleriet, har deltidsarbejde.

Det fremgår i øvrigt af undersøgelsen,

at man regnede med, at ligeløn ville blive indført. Mændene på virksomheden såvel som ledelsen mente, at en del af kvindernes arbejde

som konsekvens heraf vil blive overtaget af mænd, der mentes at være i besiddelse af større stabilitet og fleksibilitet end kvinderne. Kvinderne regnede ikke med færre arbejdsmuligheder ved gennemførelse af ligeløn, fordi de gik ud fra, at de er bedre end mændene til visse arbejdsoperationer, f.eks. syning,

at den del af den kvindelige arbejdskraft, man var mest interesseret i, var ugifte kvinder uden børn,

at den kvindelige arbejdskraft blev bedømt som fuldt ud på højde med den mandlige,

at der fandtes børnehaver på virksomheden, og at der blandt de kvindelige arbejdere var ønske om indflydelse på ledelsen af børnehaven, som hidtil havde været ledet af direktionen.

Skotøjsfabrikantforeningen i Danmark har i december 1971 oplyst, at materialet i dag næppe kan betegnes som repræsentativt, idet den fabrik, der er undersøgt, standsede sin produktion og ophørte som fabrik for godt 3 år siden. Det oplyses videre, at den nye uddannelsesform – oplæring inden for rammerne af loven om ikke-faglært arbejdskraft – er ved at stille den traditionelle lærlingeuddannelse i skyggen, men der uddannes dog fortsat lærlinge og elever i henhold til lærlingeloven og efter skoindustriens svendeprøveregulativ.

Dansk Skotøjsarbejder forbund har i december 1971 oplyst, at afsnittet i redegørelsen om deltidbeskæftigelse formentlig havde givet et andet billede af interessen for deltidbeskæftigelse, hvis undersøgelsen var foretaget i dag, i hvert fald for de kvindelige arbejderes vedkommende. Forbundet har samtidig oplyst, at arbejdsløshedskassen efter at have fået adgang til at optage deltidbeskæftigede som nydende medlemmer, har ca. 100 deltidbeskæftigede medlemmer, heraf er ca. 25 beskæftiget på en enkelt fabrik.

4.3.16. Undersøgelse på stolefabrik

Der er i 1967 foretaget en undersøgelse på en stolefabrik i provinsen med 233 mandlige og 77 kvindelige ansatte. I produktionsledet var der 185 mænd fordelt på 20 funktionærer, 55 faglærte og 110 ikke-faglærte og 55 ikke-faglærte kvinder.

Fabrikken omfatter fremstillingsafdeling, finérafdeling, træbearbejdning, overfladebehand-

ling, polsterafdeling, stålafdeling og forsendesafdeling og de ansatte er organiseret i Snedker og Tømmerforbundet i Danmark, i Træindustriarbejderforbundet i Danmark, i Sadelmager- og Tapetsererforbundet i Danmark eller i Dansk Smede- og Maskinarbejderforbund. Der er ingen kvindelige tillidsmænd.

Lønforhold

Såvel tidlønnen som akkordlønnen er forskellig for mænd og kvinder, selv om der udføres det samme arbejde. Tidlønnen er den overenskomstmæssige minimalløn, suppleret med akkordafsnitstillæg, som er variabel fra arbejdsgruppe til arbejdsgruppe under hensyn til organisationsmæssige tilhørsforhold.

Akkordafsnitstillægget ydes efter kvalifikationer og fastsættes efter ledelsens personlige skøn. Tillægget er et procenttillæg. Procenten er ens for mænd og kvinder; men som følge af kvindernes lavere timeløn vil tillægget blive tilsvarende mindre.

Akkordlønnen er tidsstuderet, og der findes ingen anden form for akkordfastsættelse. Akkorderne er som hovedregel enkeltakkorder.

Arbejdsforhold

Arbejdstiden ligger inden for normalarbejdstiden. Der arbejdes ikke på skiftehold, og der forekommer ikke sæsonarbejde.

Arbejde, der er fysisk krævende samt maskinbetjening, udføres hovedsagelig af mænd, dog anvender man kvinder til fletning af stole-sæder, som kræver gode finger- og armkræfter.

Uddannelse

Arbejdsstyrken fordeler sig med 25 % faglærte mænd, 50 % ikke-faglærte mænd og 25 % kvinder, der alle er ikke-faglærte.

Alle ikke-faglærte som ansættes, tillæres til arbejdet efter ansættelsen.

Der har ikke blandt personalet været ønske om uddannelse inden for rammerne af loven om uddannelse af ikke-faglærte, selv om virksomheden har informeret herom.

Avancement

Der er ikke lige adgang for mænd og kvinder til oprykning til poster som f.eks. formand og arbejdsleder.

Deltidsbeskæftigelse

Der er ikke mulighed for deltidbeskæftigelse

se. Firmaets ledelse oplyser, at deltidsansættelse er upraktisk, idet arbejdets art og karakter er ret speciel. Endvidere er firmaet bange for, at en åbning for halvdagsdamer vil medføre krav fra mange ansatte om også at få nedsat arbejdstiden.

Det fremgår i øvrigt af undersøgelsen,

at spørgsmålet om at tage tillidsmandsposter afvises af samtlige kvindelige ansatte med den begrundelse, at de ikke har lyst eller tid til at tage sig af andres problemer,

at de mandlige ansatte er tilbøjelige til at mene, at kvinder ikke tør tage det ansvar, der følger med tillidsmandsposterne,

at firmaet har erfaring for, at kvinder, der er eneforsørgere, er den mest stabile arbejdskraft og den arbejdskraft, der har den største arbejdsydelse,

at halvdelen af de adspurgte kvinder direkte udtaler, at de foretrækker mandlige arbejdsledere. De mener, at kvinderne mangler uddannelse til at påtage sig lederopgaver,

at en enkelt kvinde havde fået tilladelse til at arbejde på nedsat tid, uden at andre i virksomheden havde fremsat lignende ønsker,

at fraværet blandt de kvindelige arbejdere var større i den for kvinderne travle julemåned end i den øvrige del af året.

Træindustriarbejderforbundet har i december 1971 vedrørende oplysningen om, at en kvinde har fået tilladelse til at arbejde på nedsat tid, gjort opmærksom på, at dette ikke er afalt i overenskomsten.

Snedker- og Tømrerforbundet i Danmark har i februar 1972 oplyst, at som hovedprincip aflønnes kvinder, der står tilsluttet forbundet, og som arbejder under forbundets overenskomstområde, efter samme akkordgrundlag som mændene, både når det drejer sig om tidsstuderede akkorder og forhandlede værkstedsakkorder, og ved samme arbejdsindsats har de således mulighed for at opnå samme fortjeneste.

Med hensyn til timelønsforholdene eksisterer der inden for forbundet heller ikke særlige aftaler for kvinder, idet overenskomstens bestemmelser, der er en minimallønsoverenskomst, suppleret med adgang til personlig aflønning i forhold til kvalifikationer og arbejdsydelse, også gælder kvinder.

Forbundet oplyser dog samtidig, at de ca. 600 kvindelige medlemmer i forbundet ikke på samme måde som mændene udnytter de overenskomstmæssige muligheder for personlige aflønninger, der ligger ret meget over den gældende minimalløn, og det medfører igen, at de kvindelige medlemmer ligger i underkanten af gennemsnitsfortjenesten på møbelfabrikkerne, hvor stolfabrikkerne også hører hjemme.

Forbundet bemærker endelig, at det ikke har overenskomstmæssig aftale om, at deltidsbeskæftigelse kan finde sted.

4.3.17. Undersøgelse af et stormagasin

Der er i 1968 foretaget en undersøgelse i et stormagasins filial i Københavns omegn. På undersøgelsestidspunktet var der et samlet personale på 434 kvinder og 46 mænd, fordelt således:

	M	K	I alt
Overordnede funktionærer	13 *)	7	20
Underordnede, heltidsansatte funktionærer	28	190 **)	218 **)
Underordnede, deltidsansatte funktionærer	3	153	156
Ugelønnede, ufaglærte	0	39	39
Lærlinge, elever	2	45	47
Ialt	46 *)	434 **)	480 **)

*) Heraf 4 i ikke sælgende afdelinger.

***) Heraf 80 uge-, dag- eller timelønnede vikarer.

27 mænd og 340 kvinder var beskæftiget ved ekspedition, 19 mænd og 104 kvinder ved kontor- og andet ikke-sælgende arbejde, herunder cafeteria og systue, hvor samtlige ugelønnede ikke-faglærte var beskæftiget.

Firmaet havde på undersøgelsestidspunktet ikke overenskomst med Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark eller andre faglige organisationer, og der fandtes ikke samarbejdsudvalg eller tillidsrepræsentanter.

Lønforhold

For det overordnede personale er lønfastsættelsen individuel efter ledelsens skøn, under hensyntagen til kvalifikationer, afdelingernes størrelse, omsætning etc. For det underordnede personale sker lønfastsættelsen med udgangspunkt i HK's minimallønskala plus et vist procenttillæg samt et tillæg efter kvalifikationsvurdering.

Der er principielt ligeløn for mænd og kvinder i samme stilling.

Der er en pensionsordning for firmaets overordnede funktionærer.

Arbejdsforhold

Normalarbejdstiden er 42½ time ugentlig. Da firmaet følger butikshandelens normale lukketid, som giver en længere arbejdsuge, oparbejder personalet 2½ månedlig fridag.

Fordelingen af arbejdet på mandsarbejde og kvindearbejde er delvis bestemt af traditions-mæssige forhold. Traditionelt har der i ekspeditionsfunktionen i stormagasiner altid været anvendt langt flere kvinder end mænd. I de afdelinger, der sælger beklædning, som kræver prøvning eller specialkendskab til varen, er der en decideret fordeling af ekspeditions-personalet efter køn. Dernæst kan fordelingen være fysisk begrundet. Således er der ved salg af møbler, tæpper og lignende tunge varer en tendens til overvejende at beskæftige mænd.

En oversigt over personalet opdelt efter varegrupper viser, at kun afdelingen for herrebeklædning beskæftiger et overvejende mandligt ekspeditionspersonale (der findes ikke møbler og tæpper i den undersøgte filial), samt at de kvindelige afdelingsledere findes inden for vareområderne, hvor kunderne næsten udelukkende vil være kvinder.

Uddannelse

Alle de ansatte deltager i en kortere uddannelse (orientering), der har til formål at fortælle om virksomheden og om de arbejdsmæssige forhold. Afdelingslederne skal være brancheuddannede og deres nærmeste medarbejder skal have handelsuddannelse, men ikke nødvendigvis i den pågældende branche. Af det øvrige ekspeditionspersonale kræves normalt ikke brancheuddannelse. En stor del er »tillærte« i den pågældende afdeling.

Der finder lærlinguddannelse sted efter lærlingelovens bestemmelser med sædvanlig undervisning på handelsskole. Derudover går lærlingene på firmaets egen skole, hvor der undervises i salg, varekundskab etc.

Der er lige adgang for mænd og kvinder til denne uddannelse. På undersøgelsestidspunktet var der 2 mandlige og 45 kvindelige elever. Det lave antal mandlige lærlinge skyldtes udelukkende mangel på tilgang af mænd.

Avancement

Avancementsmulighederne er de samme for begge køn.

Deltidsbeskæftigelse

Der er gode muligheder for deltidsbeskæftigelse inden for branchen.

Deltidens omfang varierer. Langt det overvejende antal er beskæftiget 3 hele ugentlige dage. I nogle afdelinger arbejdes der i en uge mandag – onsdag – fredag og derefter i påfølgende uge tirsdag – torsdag – lørdag, medens andre afdelinger har de deltidsbeskæftigede fast fredag og lørdag plus en af de andre dage.

Enkelte af de deltidsarbejdende har kun få timers ugentligt arbejde, som regel enkelte timer på fredag og lørdag, hvor arbejdstiden er lang, henholdsvis ekspeditionsantallet særligt stort.

Fordelingen på hveranden dag som arbejdsdag for de deltidsbeskæftigede skyldes ønsket om at kunne passe hjemmet hver anden dag, og hvor der skiftes ugedag, giver det mulighed for flere sammenhængende fridage. Det udtales, at de beskæftigede kvinder foretrækker denne arbejdstid, som virksomheden finder, giver en større effektivitet.

Det fremgår i øvrigt af undersøgelsen,

at kvinderne har en stærk position i den undersøgte virksomhed, hvor det overvejende antal (ca. 90 %) er kvinder og med kvinder i ledelsen på direktørpost og i personalechefstillingen, at beskæftigelsen af de mange deltidsansatte oprindeligt hænger sammen med mangelen på arbejdskraft, men

at virksomheden betragter de deltidsansatte kvinder som en god arbejdskraft,

at de deltidsansatte tilsyneladende er tilfredse med deres arbejde og ansættelsesforhold,

at der er en tendens til at ansætte modne kvinder ud fra den betragtning, at de fleste kunder ønsker at blive ekspederet af kvinder i denne aldersklasse.

Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark har i december 1971 til redegørelsen oplyst, at forbundet ikke finder det helt korrekt at anføre, at der af det øvrige ekspeditions-personale normalt ikke kræves brancheuddannelse. HK har den opfattelse, at stormagasiner, hvis det er muligt, helst antager brancheuddannede

ekspeditionspersonale. Det er i øvrigt oplyst, at den overenskomstmæssige arbejdstid er på 41³/₄ time.

Stormagasinerne Fællesråd har i december 1971 oplyst, at der nu er langt flere deltidsbeskæftigede blandt de ansatte i stormagasinerne, end der var på undersøgelsestidspunktet.

4.3.18. Undersøgelse i supermarkeder

Der er i 1968 foretaget undersøgelse i 2 supermarkeder, henholdsvis i provinsen og i hovedstadsområdet.

På undersøgelsestidspunktet var der i de 2 supermarkeder ansat følgende:

	Hovedstaden		Provinsen		I alt	
	M	K	M	K	M	K
1. Overordnede funktionærer	1	—	2	—	3	—
2. Månedslønnede						
HK butikspersonale fuld tid	2	6	12	21	14	27
— deltid	—	2	—	7	—	9
3. Uge-, dag- eller timelønnede						
HK butikspersonale deltid	8	3	—	—	8	3
Butiksslagtere	—	—	4	—	4	—
Bagere	—	—	3	—	3	—
Cafeteriapersonale	—	—	—	3	—	3
Øvrige	—	—	2	—	2	—
4. Lærlinge/elever (månedslønnede)	—	1	2	9	2	10
	11	12	25	40	36	52

Alle ansatte – både i hovedstadsområdet og i således:

provinsen – var omfattet af overenskomster

- | | | |
|-----------------------------|---|---|
| 1. Overordnede funktionærer | } | Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark |
| HK-butikspersonale | | |
| Lærlinge og elever | | |
| 2. Butiksslagtere | } | Dansk Slagteriarbejderforbund |
| 3. Bagere | | |
| 4. Cafeteriapersonale | | |
| 5. Øvrige | | |
| | | |

Lønforhold

For alle medarbejderkategorier er der principielt ligeløn for lige arbejde, og der findes ikke overenskomstmæssige bestemmelser, der er diskriminerende for de kvindelige medarbejdere.

Lønnen er den med de respektive forbund overenskomstmæssigt aftalte, og alle tillæg ydes med samme beløb til både mænd og kvinder.

Butiksledere får udbetalt omsætningstillæg, og dette gælder også cafeteriapersonalet (provinsen).

Personalet i supermarkedet i provinsen er omfattet af en gruppelivsforsikring og kan efter ønske blive optaget i en pensionsordning, og de beskæftigede ugelønnede medarbejdere er omfattet af en særlig sygelønsordning.

Arbejdsforhold

Det kvindelige og mandlige butikspersonale anvendes principielt til alle forefaldende arbejdsopgaver i butikkens forskellige områder, men traditionelt er kvinderne mest beskæftiget ved kassearbejde samt i afdelingerne med manufaktur og lingeri (provinsen), medens mændene oftest er beskæftiget med det fysisk mere krævende arbejde samt i radio/TV- og isenkramafdelingerne og ved varemodtagelse og lagerarbejde. Principielt er kvinder og mænd lige stillede, idet der udelukkende tages hensyn til kvalifikationer.

Inden for de håndværksbetonede fag (butiksslagtere og bagere) er kun beskæftiget mænd, men hvis kvinder var beskæftiget, ville løn- og arbejdsvilkår være identiske.

Uddannelse

Størstedelen af butikspersonalet har en egentlig butiksuuddannelse, ikke nødvendigvis inden for brancheområderne, repræsenteret i supermarkederne.

Der er lige adgang til lærlingeuddannelse, og i den interne uddannelsesvirksomhed er der ingen begrænsninger.

Det københavnske supermarked tilbyder lærlinge ophold på højskole efter endt uddannelse.

Avancement

Begge supermarkeder er led i større butikskæder. Virksomheden, som supermarkedet i provinsen er tilknyttet, har udelukkende mandlige butiksledere. Den anden kædevirksomhed beskæftiger i overvejende grad kvindelige butiksledere, men udbygningen til større supermarkeder har i større omfang bevirket ansættelse af mandlige ledere.

Deltidsbeskæftigelse

I provinsen er der deltidsbeskæftigede kvinder, medens der i København er beskæftiget både kvinder og mænd, men mændene (studerende) har arbejde med opfyldning af butikken efter normal lukketid.

Løn- og beskæftigelsesvilkår er helt identiske. Ønsket om ansættelse på deltid beror for mange af kvindernes vedkommende på relationerne til hjemmet, og kvinderne vil derfor helst arbejde om formiddagen.

Det fremgår i øvrigt af undersøgelsen

at der er visse områder, som opfattes som bedre egnet for kvinder end mænd, bl.a. fordi kunderne i områder som f.eks. parfumeri og damelingeri m.m. helst vil ekspederes af kvinder,

at mændene i overvejende grad har de mest ledende stillinger,

at der ingen begrænsninger er, hvad angår deltagelse i arbejdsopgaverne, men at faggrænserne respekteres (provinssupermarkedet),

at kvalifikationerne i øvrigt er det bestemte kriterium og ikke, om der er tale om en egentlig butiksuuddannelse (lærebrev/handels-skole).

Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund har i december 1971 oplyst, at da et supermarked er læreområde i butiksfaget, mener forbundet, at de fleste butiksindehavere er mest inter-

esseret i at beskæftige butiksuuddannet personale.

Butiks- og Kontorvirksomhedernes Arbejdsgiverforening har i december 1971 bl.a. udtalt, at undersøgelsesmateriale, der består af 2 virksomheder, 1 i hovedstaden og 1 i provinsen, forekommer noget spinkelt, men fordelingen af det ansatte personale, særlig i forhold til køn, må alligevel anses for at være karakteristisk.

Af den talmæssige oversigt og bemærkningerne vedrørende deltidsbeskæftigelse kan det synes, at man i udvalget tager de 8 mandlige butiksansatte på deltid i den københavnske virksomhed som bevis på, at antallet af deltidsansatte mænd i supermarkeder repræsenterer en større del af det samlede antal deltidsbeskæftigede, end tilfældet er.

4.3.19. Undersøgelse på trikotagefabrik

Der er foretaget en undersøgelse på en trikotagefabrik i provinsen i 1967 med et samlet personale på 60 kvinder og 10 mænd. Heraf var der 60 kvinder og 6 mænd i produktionsledet fordelt på 2 mandlige funktionærer, 60 kvindelige og 4 mandlige ikke-faglærte. De ansatte er organiseret i Foreningen af Arbejdsledere i Danmark og i Dansk Tekstilarbejderforbund.

Lønforhold

Der betales overenskomstsmæssig timeløn til alle, straks fra ansættelsen. Efter en vis oplæringstid får kvinderne et ensartet løntillæg. Mænd får ligeledes et tillæg, der dog aftales individuelt med ledelsen på basis af den enkeltes kvalifikationer og arbejde. Mændenes timeløn ligger højere end kvindernes. Dette er ikke i sig selv udtryk for en ulighed, idet mandlige og kvindelige ansatte ikke udfører det samme arbejde.

Arbejdsforhold

Virksomheden fremstiller herreundertøj og omfatter systue, tilskæreri og strikkeri. De kvindelige ansatte udfører alt forefaldende arbejde ved syning af herreundertøj, pakning etc.

Opdelingen af mands- og kvindearbejde er traditionsbestemt, idet stort set det mere ansvarsbetonede og det fysiske mere anstrengende arbejde udføres af mænd og det lettere og mere rutinemæssige af kvinder. Man har uden held forsøgt at anvende mandlig arbejdskraft til det arbejde, der normalt udføres af kvinder.

Virksomheden har ikke haft vanskeligt ved at få kvindelig arbejdskraft og har kun haft ringe udskiftning.

Uddannelse

Der er ingen lærlinguddannelse inden for branchen. Oplæringen af det nyttilkomne personale foregår på virksomheden ved den maskine, pågældende er antaget til at betjene. Et led i de mandlige strikkes oplæring er deltagelse i aftenundervisning på tekstilskolen.

Avancement

Om udvælgelse til lederstillinger er det oplyst, at man, for så vidt der er tale om personer, der allerede arbejder i virksomheden, ikke ser på pågældendes køn, men alene på vedkommendes faglige kvalifikationer og menneskelige egenskaber. Rent faktisk har mændene større mulighed for at få mere kvalificeret arbejde, hvilket synes at hænge sammen med et traditionelt syn på opdeling i mands- og kvindearbejde.

Deltidsbeskæftigelse

Der var ikke mulighed for deltidsbeskæftigelse, men en enkelt medarbejder arbejder mindre end svarende til normal arbejdstid af helbredsmæssige grunde.

Det fremgår i øvrigt af undersøgelsen

at ledelsen med hensyn til stabiliteten for den kvindelige arbejdskraft har oplyst, at det tilsyneladende er uden betydning, om det drejer sig om unge eller lidt ældre, samt om kvinderne har børn. Helt unge piger mener man dog ofte vil være for ustabile,

at ledelsen mener, at kvinder er lettere at have med at gøre end mænd i lønforhandlinger og i det daglige arbejde i øvrigt,

at ledelsen mener, at mænd er bedre kvalificerede til stillinger, hvor der bliver tale om reparation af maskiner,

at arbejdet på systuen ikke var tiltrækkende for mænd, bl.a. fordi de ikke regnede med nogen fremtid der,

at syarbejde betragtes som decideret kvindearbejde, og at mændene synes, at de mangler den fornødne fingerfærdighed til dette arbejde,

at området betragtes som godt for lidt mere modne kvinder, som efter nogle år i hjemmet ønsker at genoptage erhvervsarbejde, idet der

gives mulighed for en tillæring med løn, ligesom beskæftigelsesgraden er god,

at ledelsen, selvom ligeløn blev indført, sikkert ville foretrække kvinder til arbejdet på systuer, idet man mener, at de er bedre egnede end mændene hertil.

Tekstilfabrikantforeningen har den 9. februar 1972 oplyst, at den anførte aflønningsform må anses for ret typisk, idet akkordprocenten på trikotagefabrikker i 1967 var følgende:

	Syersker	Tilskærersker
Januar kvartal	71	16
April kvartal	72	17
Juli kvartal	68	19
Oktober kvartal	65	16

Det anføres endvidere, at der på specialarbejderskolerne i de fleste større byer er adgang til at deltage i 3-5 ugers kursus i industrisyning indenfor trikotage- og beklædningsindustrien efter undervisningsplaner, der er udarbejdet af brancheudvalg, nedsat af tekstil- og beklædningsindustriens arbejder- og arbejdsgiverorganisationer i fællesskab. Disse kurser frekventeres overvejende af kvinder i alle aldre. Dels drejer det sig om kvinder, der kommer fra hjemmet eller fra andre erhverv, dels om kvinder, der inden deres ansættelse inden for industrien af deres arbejdsgivere sendes på kursus for at lære maskinbetjening og syoperationernes almindelige teknik. Når eleverne har gennemgået kursus med tilfredsstillende resultat, baseret på prøver, der er foretaget i kursusperioden, udstedes et af brancheudvalget udformet og af Statens Uddannelsesråd for specialarbejdere godkendt kursusbevis.

4.4. Sammendrag af undersøgelsernes hovedresultater

De forhold, som først og fremmest er søgt belyst, er løn-, arbejds-, uddannelses- og avancementsforhold, mulighederne for deltidsbeskæftigelse samt kvinders stabilitet som arbejdskraft.

Lønforhold

Af de fleste af undersøgelserne fremgår, at kvinder har en lavere indtjening end mænd.

Hvor personalet er *tjenestemandsansat* og følger tjenestemandslovens bestemmelser, er der dog ikke nogen forskel på lønsatserne for

mænd og kvinder. Dette fremgår således af undersøgelsen på centralsygehuset, for så vidt angår den store gruppe af personalet, som er tjenestemandsansat og af undersøgelseerne i bankerne, hvor der er indført et lønsystem, der er opbygget som tjenestemændenes lønsystem.

Hvor der er tale om *højere funktionærer*, vil lønningerne ofte blive aftalt individuelt efter kvalifikationer, og her vil kønnet efter det oplyste næppe have nogen betydning. Således tages der for de fleste overordnede vedkommende i bankerne individuelle hensyn ved ydelse af kvalifikationstillæg, og af undersøgelsen i stormagasinet fremgår, at lønfastsættelsen for det overordnede personale sker individuelt efter ledelsens skøn under hensyn til kvalifikationer, afdelingens størrelse, omsætning m.v. *Andre medarbejdere i funktionærstillinger* vil som regel blive aflønnet med lige løn i henhold til de pågældende overenskomster.

For *arbejdere* er der flere steder i princippet lige løn for lige arbejde. Men det normale er, at kvinderne anvendes til arbejde, som ifølge overenskomst lønnes lavere end det arbejde, hvorved hovedparten af mændene er beskæftiget. Bryggeriundersøgelsen viser lønforskelle mellem mænd og kvinder, hvilket er oplyst at hænge sammen med, at der stort set ikke findes arbejde, hvor både mænd og kvinder er beskæftiget. Det oplyses imidlertid samtidig, at visse arbejder udføres af såvel kvinder som mænd, og at der også her er tale om en lønforskel. Undersøgelseerne på chokoladefabrikkerne viser, at såvel tidløn som akkordbetaling (minutfaktoren) er forskellig for mænd og kvinder, og af undersøgelsen på fabrikken for elektrisk installationsmateriel fremgår ligeledes, at minutfaktoren ved de tidsstuderede akkorder er højere for mænd end for kvinder. Det samme oplyses at være tilfældet på kafferisteriet, på konfektionsfabrikkerne, skotøjsfabrikken og stolefabrikken, og på trikotagevirksomheder er det oplyst, at mændenes timeløn er højere end kvindernes.

I de faglærte grupper på centralsygehuset var der alene beskæftiget kvinder, og nogen kønsbestemt lønforskel kunne derfor ikke konstateres, men blandt det ikke faglærte personale på sygehuset er der bemærket væsentlige lønforskelle mellem mænd og kvinder. Årsagen hertil er dog vanskelig at påvise, fordi der er tale om forskellige arbejdsopgaver.

Entrepreneurvirksomheden og skibsværftet beskæftiger ikke kvinder i produktionsledet, men

af interviewene fremgår, at hvis det var tilfældet, ville man gå ind for ligeløn.

I stormagasinet, supermarkederne og isenkramvirksomhederne er lønfastsættelsen tilsyneladende ikke afhængig af køn, men alene af kvalifikationer.

Det fremgår af undersøgelser på cigaretfabrikken, at lønforholdene her er baseret på en rammeaftale, hvorefter det er arbejdets art og ikke kønnet, der afgør lønnens størrelse.

Også på de undersøgte virksomheder i kødindustrien er det oplyst, at den anvendte betalingsfaktor (minutfaktor) ligesom alle aftalte tillæg er ens for mænd og kvinder.

På et nyt område som EDB er der lige løn for mænd og kvinder i samme stillinger, men så godt som alle kvinderne var på den undersøgte virksomhed beskæftiget ved hullmaskinerne, mens mændene er beskæftiget ved højere betalt arbejde som programmører og operatører.

I princippet er der således flere steder lige løn; og rent faktisk er der også ensartede indtjeningsmuligheder for de to køn i enkelte områder. Men det fremgår samtidig af undersøgelserne, at det er normalt, at kvinderne hovedsagelig anvendes til arbejde, som lønnes lavere end det arbejde, hvorved hovedparten af mændene er beskæftiget. Inden for enkelte områder udfører kvinder og mænd samme arbejde til forskellig betaling. Flere steder benyttes en lavere minutfaktor for kvinder.

Af enkelte undersøgelser fremgår det, at nogle kvinder nærer en vis betænkelighed ved indførelse af ligeløn, fordi de betragter den gældende ordning som en sikkerhed for, at de lavere lønnede arbejdsfunktioner vil blive bevaret for kvinderne trods kommende rationaliseringer. Selv om der ikke er ligeløn, er det en kendsgerning, at kvinderne på grund af større hurtighed ofte kan ligge på højde med mændene i ugeløn.

Arbejdsforhold

Hvor der er tale om en opdeling i mands- og kvindearbejde, er dette som regel traditionsbestemt. Opdelingen hænger bl.a. sammen med, at mændene i modsætning til kvinderne i højere grad er faglærte. De mere ansvarsbetonede og de fysisk mere anstrengende – også de rutinemæssige – opgaver udføres oftest af mænd, mens lettere rutinemæssige funktioner varetages af kvinder.

Det fremgår tydeligt af undersøgelserne på bryggerier, chokoladefabrikker, fabrik for elektrisk materiel, kafferisteri, slagterier og stolfabrik, at det arbejde, der forudsætter en særlig fysisk indsats, og de opgaver, der har med pasning af maskiner at gøre eller i øvrigt kan karakteriseres som teknisk betonet, varetages af mænd. På den anden side anses kvinderne i chokoladefabrikkerne, kafferisteriet og på stolfabrikken for at være bedst egnede til arbejdsopgaver, der kræver fingerfærdighed eller særlige fingerkræfter. I kødindustrien anses kvinderne for at være de hurtigste til rutinearbejde. Noget tilsvarende gør sig gældende inden for EDB, hvor kvinderne oplyses at være de hurtigste til hullearbejde.

Undersøgelserne i konfektionsindustrien, skotøjsfabrikken, fabrikationen af elektrisk materiel og i trikotagevirksomheden viser, at opdelingen i mands- og kvindearbejde først og fremmest er traditionsmæssigt begrundet, hvilket også synes at være tilfældet i de undersøgte virksomheder inden for detailhandelen og hotelbranchen.

Nogle steder har man forsøgt at anvende mandlig arbejdskraft til opgaver, der normalt udføres af kvinder. Man har ikke haft held hermed, hvilket i særlig grad fremgår af undersøgelserne på trikotagefabrikken og på EDB virksomhederne. I de tilfælde, hvor man har ladet kvinderne udføre traditionelt mandsarbejde, synes der derimod ikke at have været så store vanskeligheder.

Uddannelse

Flere af de undersøgte områder har omfattende uddannelsesprogrammer, der giver uddannelsesmuligheder til alle grupper inden for branchen.

Uddannelsen står de fleste steder i princippet åben for både den kvindelige og mandlige ansatte, men søges først og fremmest af de mandlige. I bankerne er der således mulighed for efter den 1-årige bankskole at gennemgå en udvidet brevscole. Det fremgår af undersøgelsen, at kun få kvindelige bankeløbere benytter sig heraf, uanset at brevscoolen er en forudsætning for advancement. I bryggeriundersøgelsen konstateres manglende interesse hos kvinderne for videreuddannelse, hvilket bl.a. begrundes med, at uddannelsen ikke vil give kvinderne mulighed for oprykning eller løntillæg. Også af undersøgelsen på fabrikken for elektrisk materiel oplyses, at fabrikkens tilbud om videre-

uddannelse kun undtagelsesvis udnyttes af kvinder.

Avancement

Det oplyses i flere af undersøgelserne, at ledelsen ved avancement ikke ser på ansøgerens køn, men alene på faglige kvalifikationer og personlige egenskaber.

Der skulle således i princippet de fleste steder være lige adgang til oprykning til overordnede stillinger eller til mere ansvarsfuldt arbejde. Kun i en af undersøgelserne – stolfabrikken – oplyses direkte, at der ikke er samme adgang for kvinder som for mænd til avancement. På virksomhederne i kødindustriundersøgelsen synes holdningen på arbejdspladserne at være afvisende over for placering af kvinder som arbejdsledere. Det gennemgående træk i undersøgelserne er imidlertid først og fremmest, at kvinderne selv er uinteresserede i avancement. Det kommer klart frem i undersøgelserne vedrørende banker, chokoladefabrikker, elektrisk materiel, konfektion, kødindustri og skotøjs- og stolfabrikker. I kødindustriundersøgelsen motiverer kvinderne deres manglende ønske om at blive arbejdsleder med, at de ikke ønsker længere arbejdstid eller det besvær, som følger med lederstillinger. I bankundersøgelsen understreges det kvindelige personales ulyst ved at påtage sig videreuddannelse.

I et nyt erhvervsområde som EDB påpeges, at der er lige adgang til avancement, men i de undersøgte virksomheder er der ingen kvinder i ledende stillinger.

Det samlede indtryk af advancementsforholdene er, at mændene gennemgående udfører det mere kvalificerede arbejde, hvilket som anført skyldes dels deres bedre erhvervs-mæssige uddannelse, dels den traditionelle opdeling i mands- og kvindearbejde, men tillige at kvinderne ikke viser samme interesse som mændene for at uddanne sig eller for at avancere.

Deltid

De bedste muligheder for deltidsbeskæftigede er blandt de undersøgte områder til stede på centralsygehuset, hvor arbejdet gerne tilrettelægges netop med henblik på at kunne ansætte kvinder på deltid og i stormagasinet. I øvrigt forekommer deltidsbeskæftigelse i detailhandel i almindelighed, EDB-virksomhederne og i bankerne, medens denne form for beskæftigelse blandt de undersøgte industrivirksomheder kun

forekommer på chokoladefabrikkerne, fabrikation af elektrisk materiel og i den københavnske konfektionsfabrik.

Fravær

Kvindens fraværprocent synes gennemsnitlig at være større end mænds. De modne kvinder og de kvindelige eneforsørgere har dog ifølge undersøgelseerne færre forsømmelser end de øvrige kvinder.

Formålet med virksomhedsundersøgelserne har bl.a. været at få belyst, hvorledes arbejdsgiverne betragter den kvindelige arbejdskraft, hvorledes mændene bedømmer kvindernes nuværende situation og deres fremtidige muligheder på arbejdsmarkedet, samt hvorledes kvinderne selv opfatter deres egen situation på arbejdspladserne. Disse spørgsmål er belyst i slutningen af hver undersøgelse under afsnittet »Det fremgår i øvrigt af undersøgelsen«. Men dels er de synspunkter, der er fremkommet under interviewene vedrørende disse spørgsmål, ret forskellige fra undersøgelse til undersøgelse, og dels har man ikke i lige høj grad ved de forskellige undersøgelser søgt at få netop disse spørgsmål trukket frem i samtalerne. Det vil derfor ikke være muligt på grundlag af det foreliggende materiale at give nogen samlet redegørelse for, hvorledes den kvindelige arbejdskraft og kvindernes arbejdssituation vurderes af arbejdsgiverne, de mandlige arbejdskammerater og af kvinderne selv, ud over hvad der fremgår af ovenstående sammendrag vedrørende lønforhold, arbejdsforhold, uddannelse, advancement m.v. Hertil kan alene føjes nogle enkeltstående udtalelser, der er fremkommet under nogle af undersøgelseerne, men som ikke uden videre kan tages som udtryk for holdningen inden for de enkelte virksomheder og slet ikke for indstillingen inden for samtlige undersøgte områder.

Arbejdsgivernes bedømmelse af den kvindelige arbejdskraft fremgår særlig af cigaretfabrikundersøgelsen, der viser, at man er særdeles positivt indstillet over for kvinder som arbejdskraft, af undersøgelsen på fabrikken for elektrisk materiel, hvor det understreges, at ledelsen ikke vil foretrække kvindelig arbejds-

kraft frem for mandlig, af undersøgelsen på entreprenørvirksomheden, hvor man nok er positiv over for tanken om kvindelig arbejdskraft, men understreger vanskelighederne i forbindelse med de arbejdsfunktioner, der i særlig grad stiller fysiske krav. I kødindustrivirksomhederne foretraktes kvinder til det fysisk lette og mere rutinemæssige arbejde. På skibsværftet siges det rent ud, at man vil foretrække mandlig arbejdskraft. På skotøjsfabrikken understreger ledelsen og de mandlige kolleger, at ligeløn vil medføre, at mændene vil blive foretrukket som arbejdskraft på grund af større stabilitet og fleksibilitet. Stormagasinet ledelse fremhæver de deltidsbeskæftigede kvinder som en god arbejdskraft, og på trikotagefabrikken er ledelsen glad for kvinderne på arbejdspladsen, bl.a. fordi de anses for bedre egnet til systuearbejde og er lettere at føre lønforhandlinger med end mændene.

De mandlige ansattes bedømmelse af kvindernes arbejdssituation fremgår bl.a. af bankundersøgelsen, hvor mændene mener, at kvinderne føler sig mere trygge ved at drøfte økonomiske anliggender med mandlige end med kvindelige bankfolk. Noget lignende fremgår af hotelundersøgelsen, hvor tjenerne påstår, at en del gæster foretrækker mandlig restaurationsbetjening. På cigaretfabrikken er mændene positive over for kvinder som arbejdsledere, og på flere virksomheder – tydeligst på fabrikken for elektrisk materiel – er man positiv over for tanken om ligeløn for samme arbejde. På stølefabrikken gives der udtryk for, at kvinderne ikke ønsker at tage det ansvar, der følger med at beklæde poster som tillidsrepræsentanter.

Kvindernes opfattelse af deres egen situation på arbejdspladserne kommer bl.a. frem i bankundersøgelsen, hvor de accepterer, at en bedre uddannelse, som mændene gennemgående har, må give mulighed for bedre løn. I bryggeriundersøgelsen og i undersøgelsen på stølefabrikken fremhæves det, at kvinderne foretrækker mandlige arbejdsledere, og at de afviser at påtage sig tillidsposter. En række kvinder har i undersøgelsen på centralsygehuset fremført, at kvinder er bedre egnede end mænd til opgaver i forbindelse med pleje og omsorg – de traditionelle kvindeerhverv.

Faktorer af betydning for kvinders erhvervsdeltagelse

5.1. Indledning

De faktorer, der har betydning for kvinders erhvervsdeltagelse, opdeles i denne fremstilling i forhold, som har direkte relation til arbejdsmarkedet, og i forhold, som i højere grad vedrører den enkeltes personlige situation i relation til familie, hjem og børn, samt økonomiske forhold m.v. Herudover omtales forskellige forhold i samfundets indretning, som kan influere på kvindernes erhvervsdeltagelse.

De mere arbejdsmarkedsvendte faktorer, som har indflydelse på deltagelsen og placeringen i erhvervslivet, er dels uddannelsesniveaet, såvel det almene som det erhvervmæssige, dels løn-, forsikrings- og organisationsforholdene og derudover mulighederne for tillem্পning af arbejdsvilkår og arbejdstid til den kvindelige arbejdskrafts forudsætninger og ønsker – ikke mindst ønsket om deltidsbeskæftigelse.

Hertil kommer yderligere mulighederne for gennem uddannelses- og erhvervsvejledning, anden informationsvirksomhed, supplerende uddannelse og omskoling at indstille kvinderne på de aktuelle beskæftigelsesmuligheder.

5.2. Uddannelsesforhold

5.2.1. Kvindernes uddannelsessituation

Af den mandlige del af befolkningen har 57 % en erhvervmæssig uddannelse, mens det kun er 34 % af kvinderne, der har en sådan uddannelse. De fleste mænd har konstant erhvervsarbejde, således at de gennem det daglige arbejde følger med i en fortsat arbejdsmæssig udvikling af arbejdsmetoder og teknik, ligesom de i vidt omfang deltager i faglig uddannelse. De gifte kvinder i arbejdsstyrken vil derimod ofte på grund af hjemlige forhold være væk fra arbejdsmarkedet i kortere eller længere perioder, hvorved de mister følingen med udviklingen, ligesom det bl.a. fremgår af udvalgte undersøgelser, at kvinder hidtil har haft ringere mulighed og mindre interesse end mænd for at

deltage i forskellige former for efteruddannelse.

Den store forskel i mænds og kvinders erhvervsuddannelse viser sig især inden for de uddannelser, som omfattes af lærlingeloven, men også for så vidt angår de akademiske uddannelser er fordelingen skæv, og noget tilsvarende gør sig gældende blandt tillærte og lign.

Gennem de sidste 50 år er kvindernes erhvervsuddannelsesmæssige status imidlertid blevet forbedret relativt stærkere end mændenes. Andelen af personer med en eller anden form for erhvervsuddannelse er således knap 50 % blandt de 60-årige mænd og knap 70 % blandt de 20-29-årige mænd, mens knap 20 % af de 60-årige og knap 50 % af de 20-29-årige kvinder har en erhvervsuddannelse.

I socialforskningsinstitutets publikation nr. 31 fra 1965 er der givet oplysninger om den almene uddannelsessituation, jfr. bilag 14 og 15. Det fremgår heraf, at mens andelen af piger under almen eller teoretisk uddannelse – dog ikke på gymnasieniveau – er en smule højere end andelen af drenge, er der en lavere total uddannelsessøgning blandt piger end blandt drenge, hvilket især skyldes at pigerne er mindre tilbøjelige til at søge erhvervmæssig uddannelse.

Selv om de unge piger i dag er friere stillet i erhvervsvalget og mere og mere vælger uddannelse og erhverv på lige fod med de unge mænd, er fordelingen af arbejdsopgaverne fortsat i høj grad traditionsbestemt, hvilket i nogen grad påvirker drenges og pigers valg af uddannelse.

Inden for områder, hvor der kræves en egentlig uddannelse, er der som hovedregel beskæftiget langt flere mænd end kvinder. Undtagelse herfra er kontorområdet og service- og plejesektoren.

Inden for de ikke-faglærtes rækker fordeles arbejdet mellem mænd og kvinder typisk således, at det relativt godt betalte arbejde udføres af mænd, mens det dårligere lønnede arbejde udføres af kvinder.

I bilag 16 og 17 er gengivet en redegørelse for de eksisterende erhvervsmæssige uddannelsesmuligheder.

5.2.2. Tilbagevenden til arbejdsmarkedet

Mange kvinder må vende tilbage til arbejdsmarkedet, efter at de i en årrække har været ude af erhverv, f.eks. når de på grund af mandens død eller på grund af skilsmisse må skaffe sig en indkomst. Men størstedelen af de kvinder, der vender tilbage, er hjemmearbejdende, der får lyst og tid tilovers til arbejde uden for hjemmet.

De kvinder, der således vender tilbage til arbejdsmarkedet, vil ofte på grund af utilstrækkelig eller forældet erhvervsmæssig uddannelse være henvist til at tage det arbejde, der ikke kræver særlige kvalifikationer og derfor lønmæssigt ligger lavt.

Der er her tale om en arbejdskraft, som desuden er over den alder, der er almindelig ved nyansættelser, som helt eller delvist savner relevante erhvervs erfaringer, og som ofte er bundet til et bestemt geografisk arbejdsområde. Der er derfor behov for, at både samfundet og de enkelte arbejdsgivere samarbejder i bestræbelserne for, at denne arbejdskraft uden problemer skal kunne gå ind på arbejdsmarkedet.

En del virksomheder har udfoldet betydelige bestræbelser for at kunne beskæftige denne gruppe kvinder for på denne måde at få dækket behovet for arbejdskraft. Fra det offentlige side er der iværksat foranstaltninger til at løse genindtrædelsesproblemet – fortrinsvis gennem arbejdsformidlingen og gennem uddannelsesrådet for ikke-faglærte, se bilag 18. Udvalget vedrørende kvinders stilling på arbejdsmarkedet har som tidligere nævnt anmodet arbejdsministeren om at oprette en konsulentstilling til varetagelse af opgaverne på dette område, jfr. bilag 1. En sådan konsulent, hvortil ideen er hentet i Sverige, blev ansat i arbejdsdirektoratet i 1966, og der er herefter gennem en årrække gjort en indsats på dette felt. Der er dog lang vej igen, før alle kvinder, der ønsker det, kan få tilfredsstillende erhvervsmæssig beskæftigelse.

Som et led i konsulentens arbejde har arbejdsdirektoratet gennemført en række orienteringskurser for kvinder, der ønskede at genindtræde på arbejdsmarkedet. Kurserne er en kombination af oplysning om arbejdsmarkedets forhold og en kortfattet bredere erhvervsorientering, der udbygges med individuel vejledning

og suppleres med en erhvervspraktik inden for et eller flere af de områder, den kursusvægende har haft interesse for. Resultaterne af denne kursusvirksomhed kan resumeres således:

- a) der er behov for erhvervsorientering med eventuel efterfølgende individuel erhvervsvejledning,
- b) der er et udtalt ønske hos de pågældende om deltidsarbejde,
- c) der er hos en del – vel den alt overvejende del – en forståelse for, at en vis uddannelse af kortere eller længere varighed er nødvendig for en acceptabel placering på arbejdsmarkedet,
- d) uddannelsesmulighederne i tilstrækkelig omfang synes ikke at være til stede,
- e) de økonomiske støttemuligheder for denne gruppe af personer lader meget tilbage at ønske.

Se i øvrigt bilag 19. I bilag 20 er gengivet program for svenske tilpasningsforanstaltninger.

5.2.3. Udvalgets konstateringer

Kvindernes uddannelsesproblemer er indgående behandlet i betænkning nr. 504 fra kvindekommissionens uddannelsesudvalg, som bl.a. har påpeget, at en væsentlig del af de piger, som søger uddannelse, er 16–17 år og ofte er mere indstillet på inden for en rimelig tid at indgå ægteskab fremfor at sikre sig en større uddannelse. Hertil kommer vanskelighederne i forbindelse med at gennemgå en uddannelse på et senere tidspunkt for de mange kvinder, som ikke fik nogen uddannelse, mens de var unge.

Nærværende udvalg skal understrege, at der for at skabe en reel ligestilling for mænd og kvinder på arbejdsmarkedet er behov for at ændre den traditionelle indstilling i befolkningen, hvorefter det er mændenes opgave at tjene penge og kvindernes opgave at passe hjem og børn.

Dette kan bl.a. ske ved

at der allerede i grundskolen gives drenge og piger en undervisning, der tilstræber at gøre dem til samfundsborgere, der uden nogen binding i det gældende kønsrollemønster kan søge en tilfredsstillende livsform,

at man styrker pigernes interesse i at begynde en erhvervsmæssig uddannelse og støtter dem

i gennemførelse heraf, selvom graviditet skulle indtræffe,

at der oprettes så mange børneinstitutioner, at ingen behøver at opgive uddannelse eller miste tilknytningen til erhverv på grund af manglende børnepasningsmuligheder,

at der gives yderligere adgang til uddannelse – genoptræning – samt til erhvervsorientering og omskoling for de kvinder, der i en moden alder indtræder eller genindtræder på arbejdsmarkedet,

at der finder et samarbejde sted mellem samfund, arbejdsmarkedets parter og enkeltvirksomheder i bestræbelserne for, at ovennævnte gruppe voksne kvinder kan glide ind på arbejdsmarkedet.

5.3. Arbejdstidens omfang og placering

5.3.1. Normalarbejdstiden

Fra 1/9 1970 er normalarbejdstiden 41³/₄ time ugentlig, på 2. og 3. hold ved holddriftsarbejde dog – med virkning fra 1/10 1971 – 40 timer pr. uge med lønkompensation. Bortset fra bestemte faglige områder (f.eks. tekstil og bryggeri), hvor der sædvanligvis arbejdes i skiftetold – som oftest 3 skift pr. døgn – er det det almindeligste, at arbejdstiden afvikles inden for perioden 6.30–17.30, og således at arbejdet i industrien påbegyndes tidligst og afsluttes hen på eftermiddagen, mens arbejdet inden for handels- og kontorområdet påbegyndes senere og afsluttes ved butikkernes lukketid.

Den faktiske arbejdstid er noget længere end normalarbejdstiden, idet der inden for mange områder udføres overarbejde. Overarbejdet for arbejderne udgør ifølge Dansk Arbejdsgiverforenings statistik for 1970 for kvinder 1,2 % af det samlede antal arbejdstimer, for mænd 5,6 %.

Fraværet fra hjemmet er imidlertid noget længere end den faktiske arbejdstid på grund af pauser og transport. Dette virker som en større byrde for kvinderne på grund af det traditionelle kønsrollemønster. Dette kan i et vist omfang begrunde den kvindelige arbejdskrafts interesse for deltidsarbejde.

5.3.2. Deltidsbeskæftigelse

Begrebet *fuldtidsbeskæftigelse* lader sig let beskrive inden for hvert enkelt fagligt område, idet fagets normalarbejdstid er fastsat i de respektive overenskomster. Det område, der her-

efter kan betegnes som »ikke-fuldtidsbeskæftigelse«, er vanskeligere at beskrive. Ganske vist findes der efterhånden en del overenskomstfastsatte former for deltidsbeskæftigelse, men individuelle aftaler herom er dog stadig det mest almindelige.

Ved *deltidsarbejde* forstås her sådanne arbejdsforhold, hvor to eller flere personer deler et normalt fuldtidsjob, eller hvor en person regelmæssigt har kortere arbejdstid end normal ugentlig arbejdstid, tilrettelagt således, at den daglige arbejdstid er nedsat, eller således at den samlede arbejdstid ligger på nogle af ugens eller månedens dage.

Kun ganske få procent af den mandlige arbejdsstyrke har kortere arbejdstid end normalarbejdstiden, mens dette er tilfældet for ca. 30 % af den kvindelige arbejdsstyrke. Det er især de gifte kvinder på arbejdsmarkedet – lige ved halvdelen af disse – der arbejder mindre end fuld tid, medens dette kun er tilfældet for ca. 10 % af de ikke-gifte kvinder.

Omfanget af kvindernes beskæftigelse er bestemt af kvindernes egne ønsker om deltids- eller fuldtidsbeskæftigelse samt erhvervslivets behov for arbejdskraft. Sidstnævnte faktor har navnlig i de senere år spillet en rolle for det øgede omfang af deltidsarbejde.

Udviklingen i tiåret 1960–70 inden for stort set alle områder har medført, at der er opstået flere og flere job, der ikke kræver en hel dags arbejdsindsats.

Beskæftigelse en del af dagen, ugen eller måneden findes først og fremmest inden for butikshandel i de travle perioder og inden for kontorområdet; men også lærere, sygeplejersker og andet personale inden for pleje- og omsorgsvæsenet, hotel- og restaurationsområdet (især i sæsonen) samt i anden privat servicevirksomhed, såsom vaskeri, renseri, rengøringsvirksomhed m.v. arbejder i vidt omfang kun en del af normal arbejdstid.

Manglen på husassistenter har ført til, at der er skabt mange deltidsjobs inden for husgerningsområdet. Inden for de mere sæsonbetonede erhverv, f.eks. fiskeindustri, gartneri og landbrug, er der behov for medarbejdere, der accepterer en sæsonmæssig tilknytning til arbejdsmarkedet.

5.3.3. Synspunkter på deltidsarbejde

Det hævdes af stadig større kredse, at deltidsarbejde (partiel beskæftigelse) er en ideel

arbejdsform for begge køn, og at alle burde kunne indrette sig frit i henseende til, hvor megen tid de vil »sælge« på arbejdsmarkedet, og hvor megen tid de vil anvende sammen med familien eller på fritidsaktiviteter.

Visse fag er mere velegnede til deltidsbeskæftigelse end andre, således har undersøgelser på arbejdspladserne vist, at der især inden for fabrikation af småemner har kunnet tilfredsstilles et behov for arbejdskraft ved at antage deltidsarbejdende, medens emner, der er pladskrævende, eller lønftaler, hvor akkorderne løber over en lang periode, samt produktion, hvor der er fællesakkord, forenes dårligt med deltidsbeskæftigelse.

Medens *arbejdsgiverne* i argumentationen imod deltidsarbejde tidligere anførte, at det gav øget administration og driftstekniske vanskeligheder og dermed øgede omkostninger, at *denne* arbejdsform kræver mere ledelse, har manglen på arbejdskraft i de senere år medført, at arbejdsgiverne i stigende grad har accepteret og indrettet sig på denne arbejdsform.

Betænkeligheden ved deltidsarbejde angives i nogle af undersøgelserne at være frygt for, at øget adgang til deltidsbeskæftigelse ville reducere det samlede udbud af arbejdskraft.

Fagbevægelsen var tidligere modstander af deltidsbeskæftigelse, især fordi man fandt, at arbejdspladserne burde forbeholdes dem, der havde behov for en hel dagløn, og ikke burde åbnes for andre grupper (lommepengedamer); samtidig frygtede man, at den formodede højere effektivitet hos dem, der arbejder på kort daglig tid, skulle påføre de heltidsbeskæftigede en ubillig konkurrence. Udviklingen har imidlertid medført, at der også her er en voksende forståelse for ønsket om adgang til kortere arbejdstid ikke alene til kvinder, men til alle, der måtte ønske det.

Flere fagforbund er dog stadig modstandere af deltidsbeskæftigelse, mens andre tillader deltidsbeskæftigelse på visse betingelser, f.eks. at arbejdet ligger uden for normal arbejdstid (korttidsarbejde). Det kan således oplyses, at der i 17 af samtlige 57 arbejdsløshedskasser nu er åbnet adgang for deltidsbeskæftigedes medlemskab.

5.3.4. Udvalgets konstatninger

Gennem den øgede adgang til deltidsarbejde er der blevet skabt bedre mulighed for kvinderne til at deltage i erhvervslivet, og gennem

kvindernes arbejdsindsats er der blevet skabt økonomiske muligheder for at øge familiernes levestandard.

Giftede kvinders ønske om erhvervsarbejde vil i mange tilfælde kun kunne realiseres gennem deltidsarbejde. Såvel økonomiske som andre faktorer, således f.eks. sociale, familiære og helbredsrelaterede årsager, har betinget dette mønster, ligesom ønsket om at holde en erhvervet uddannelse ajour uden at påtage sig den fulde arbejdsbyrde formentlig vil blive mere og mere hyppig, efterhånden som flere og flere kvinder får en uddannelse.

Der er blandt kvinder, der søger deltidsbeskæftigelse, en udbredt tendens til at ønske arbejde, der kan udføres i formiddagstimerne. Det ville give en bedre udnyttelse af produktionsapparatet og mulighed for deltidsarbejde i større omfang, hvis kvinderne kunne tilrettelægge deres øvrige aktiviteter på en sådan måde, at de i højere grad ville være i stand til at arbejde også i eftermiddagstimerne og specielt inden for servicesektoren (hospital m.v.), om aftenen samt i week-enderne som aflastning for de fuldtidsbeskæftigede.

En sådan ændring i kvindernes holdning ville også medvirke til, at man fik en betydelig bedre udnyttelse af de eksisterende børneinstitutioner, hvilket forudsætter, at børneinstitutionernes servicetilbud udstrækkes til også at modtage børn om eftermiddagen og i de første aftentimer eventuelt til overnatning.

De voksende afstande imellem hjem og arbejde har medført, at der i den seneste tid er sporet en tendens til, at deltidsbeskæftigelse koncentrerer sig på fulde arbejdsdage.

5.4. Lønforhold

5.4.1. Mænds og kvinders aflønningsform

Medens ligelønsprincippet er gældende inden for store dele af funktionærområdet, er dette for de ikke-faglærtes vedkommende kun tilfældet inden for visse områder.

En opdeling af ca. 298.000 arbejdere (heraf 95.000 faglærte mænd, 148.000 ikke-faglærte mænd og 55.000 kvinder) viste, at 43 % af de faglærte mænd, 36 % af de ikke-faglærte mænd og 41 % af kvinderne arbejdede på akkord.

5.4.2. Lønstrukturen

Pr. 1/4 1971 udgjorde gennemsnitslønnen incl. dyrtidstillæg (herunder kvindernes specielle

dyrtidstillægsforhøjelser ved overenskomstfor-nyelserne) følgende for:

	Faglærte	Ikke-faglærte	Kvinder
	øre	øre	øre
Hovedstaden	2164	1848	1430
Provinsen	1798	1537	1264
Tilsammen	1939	1635	1322

5.4.3. Lønudviklingen

Indenfor de sidste 5 år er der for landet som helhed sket følgende lønudvikling:

	1971	1970	1969	1968	1967	stigning i 1967-71
	øre	øre	øre	øre	øre	%
Faglærte ...	1939	1703	1540	1396	1274	53
Ikke-faglærte	1635	1410	1285	1156	1049	56
Mænd ialt ..	1754	1524	1383	1250	1135	54
Kvinder	1322	1129	1029	924	831	59
Samtlige ...	1687	1461	1325	1197	1085	55*)

*) Tallene hidrører fra D.A.'s lønstatistik for april kvartal 1971.

Som det vil ses af ovenstående statistik, har kvinderne haft en lønstigning på 59 %, medens ikke-faglærte mænd har haft 56 % lønstigning fra 1967 til 1971. Altså en større procentvis stigning for kvinder; men ser man på stigningen i ørebeløb, er kvinderne steget med 491 øre, medens ikke-faglærte mænd er steget med 586 øre pr. time.

Når der på trods af, at der i perioden blev foretaget udligning af forskellen mellem mænds og kvinders dyrtidstillæg, og at der blev ført en lavtlønspolitik, der især kom kvinderne tilgode, alligevel er sket en udvidelse af forskellen imellem kvinders og mænds fortjeneste i ørebeløb pr. time, skyldes det, dels at lønkomensation for arbejdstidsnedsættelser blev givet med et lavere beløb til kvinder, dels at kvinders lønstigninger udover det generelt aftalte var mindre end mænds.

En nærmere redegørelse for lønbevægelsen på lavtlønsgrensene - dyrtidstillæg og akkordarbejde findes i bilag 21.

5.4.4. Arbejdsvurdering

I de senere år har der været stor interesse for, hvorledes lønssystemerne bør være udformet for at give en hensigtsmæssig og acceptabel løndifferentiering. En metode hertil er arbejds-

vurdering, der er et system til måling af de krav, et arbejde stiller til sin udøver.

En sådan vurdering omfatter bl.a. kravene til uddannelse, psykisk og fysisk anstrengelse, ansvar for materialer, maskiner og andre personer samt til erfaring og selvstændighed foruden arbejdsbetingelserne (temperatur, støj, smuds, risiko m.v.).

Debatten om indførelse af lige løn til mænd og kvinder for arbejde af samme værdi gør det ønskeligt at finde frem til en mere objektiv måde at vurdere de krav, som de enkelte former for arbejde stiller til udøverne.

5.4.5. Ligeløn

En række internationale organisationer har vedtaget konventioner og deklarationer om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde.

Den vigtigste er den tidligere nævnte af ILO i 1951 vedtagne konvention om ligeløn. Konventionen accepterer, at ligelønsprincippet bl.a. kan gennemføres ved kollektive overenskomster mellem arbejdsmarkedets parter. Da Danmark ratificerede konventionen i 1960, rettede den daværende regering da også en opfordring til hovedorganisationerne om ved fremtidige forhandlinger at have opmærksomheden henledt på betydningen af det ved konventionen knæsatte princip om lige løn for arbejde af samme værdi.

Den af Europarådet i 1961 vedtagne konvention om social tryghed indeholder en bestemmelse om ligeløn, der er noget stærkere formuleret. Pagten blev ratificeret af Danmark i 1965; men ratifikationen omfattede ikke bestemmelsen om ligeløn. Den daværende regering begrundede dette med, at det må anses for betænkeligt, »om de statslige myndigheder uden om arbejdsmarkedets parter kunne blive forpligtet til at lovgive om lønspørgsmål, herunder om indførelsen af ligeløn«. I en række lande, hvor man gennem lovgivning har fastsat en mindsteløn, viser erfaringerne, at denne løn er meget lav både absolut og relativt.

Internationalt har man således søgt at fastslå en moralkodex gående ud på, at der skal være ligeløn for lige arbejde. Her i landet er det ud fra et formelt synspunkt beskedent, hvad der hidtil er sket.

Ligelønsprincippet er dog gennemført for ansatte i offentlig tjeneste samt for ansatte inden for HK-området, inden for Dansk Slagteriarbej-

derforbund og på enkelte områder inden for tobaksindustrien.

Faktisk har stigningen i kvinders gennemsnitsløn sammenlignet med mænds været stærkere i Danmark end i de fleste lande, der forment har indført ligeløn.

I Danmark har ligelønskravet været behandlet ved de fleste overenskomstforhandlinger igennem de sidste ca. 20 år. Under overenskomstforhandlingerne 1970/71 nåede man frem til, at mæglingforslaget af 27. februar 1971 kom til at indeholde følgende bestemmelser:

»Ligeløn for mænd og kvinder

Hovedorganisationerne er enige om at søge ligelønsproblemet løst, hvor dette ikke allerede er sket. Ved ligeløn forstås, at der for arbejde af samme værdi uafhængigt af køn betales samme løn. Dette forudsætter, at udvalg inden for de enkelte områder forbereder en omskrivning af overenskomsterne, hvorefter lønnen fastsættes efter arbejdets art og ikke som i dag baseret på køn. Disse udvalgs arbejde skal være afsluttet i god tid, inden næste overenskomstsituation indledes.

Til støtte for de nævnte udvalg nedsætter hovedorganisationerne snarest muligt efter 1. marts 1971 et teknisk udvalg, som kan yde den fornødne vejledning.

Der er hermed skabt mulighed for, at ligelønnens gennemførelse på det private arbejdsmarked kan blive en realitet.

Vedrørende Danmarks eventuelle medlemskab af EF, vil Romtraktatens artikel 119 om ligeløn til mænd og kvinder for samme arbejde yderligere forpligte til at løse ligelønsspørgsmålet.

Ved indførelse af ligelønsprincippet i de kollektive overenskomster, må Danmark anses for at have opfyldt denne forpligtelse.

5.4.6. Udvalgets konstateringer

Der er en ikke uvæsentlig forskel på mænds og kvinders arbejdsfortjeneste.

Udvalget må konstatere, at årsagerne hertil er,

at der er tradition for, at kvinder aflønnes lavere,

at kvindernes uddannelsesniveau gennemgængende ikke er så højt som mændenes,

at kvinderne på grund af kønsrollemønstret normalt ikke kan yde samme indsats på arbejdsmarkedet, og

at de af samme grund og på grund af fødsler har flere og længere fraværperioder fra arbejdsmarkedet end mændene har.

I øvrigt henvises til bilag 22, der indeholder en nærmere redegørelse for de forskellige lønformer og lønssystemer, for lønglidning, for lavtlønsproblemet, samt for den kvindelige arbejdskrafts lønmæssige placering efter den seneste overenskomst.

5.5. Fysiske og psykiske faktorer

Der henvises i det følgende til en række undersøgelser foretaget af den svenske arbejdsgiverforenings konsulent, professor S. Forssmann, jfr. Betænkning nr. 594 om Kvinders Sundhedsforhold fra kvindekommisionens Sundhedsudvalg og litteraturfortegnelsen hertil.

5.5.1. Fysiske faktorer

Kvinderne har gennemgående en mindre højde og legemsvægt end mænd, et forhold som kan være af betydning for, hvilket arbejde kvinder kan påtage sig.

Der er betydelige forskelle landene imellem med hensyn til, i hvilket omfang kvinder udfører fysisk tungt arbejde.

I Danmark hælder man nærmest til den alskuelse, at det tungeste arbejde ikke er kvindearbejde, og svenske undersøgelser (1959) har da også vist, at der er forskel på mænds og kvinders maksimale fysiske arbejdsformåen. Efter det 13.-14. år sker der ifølge seneste undersøgelser en gradvis forskydning i præstationsmulighederne, således at kvindernes fysiske præstationsformåen gennemsnitlig ligger 25-30 % lavere end mændenes. I flere lande er der da også lovgivet om, hvor tungt arbejde den kvindelige arbejdskraft må påtage sig (10-15 kg løft).

Faktorer, som mere temporært kan få indflydelse på kvindens arbejdsindsats, er menstruation, graviditet og klimakterie.

En svensk undersøgelse viser således, at 6 % af den kvindelige arbejdskraft regelmæssigt måtte afbryde deres arbejde i menstruationsperioden, at der ud fra et medicinsk synspunkt ingen generelle hindringer foreligger for, at den gravide kvinde kan arbejde, men det er almindeligt antaget, at den gravide kvinde ikke bør overanstreges, og at hun bl.a. bør undgå uafbrudt stående arbejde, samt at den arbejdsmæssige formåen i ringe grad reduceres under klimakteriet, og at de vanskeligheder, der opstår

i denne forbindelse, ofte er af mere psykisk end af fysisk karakter.

5.5.2. Psykiske faktorer

Intelligensprøver viser, at mænds og kvinders intelligens ligger på samme niveau. Det er en udbredt opfattelse, at kvinder egner sig bedre end mænd til monotont arbejde. Denne opfattelse, der formentlig overvejende bunder i tradition og uddannelsesmuligheder, er utvivlsomt af betydning for holdningen – også fra samfundets side – over for kønsrollemønstret i arbejdslivet og i øvrigt.

5.5.3. Sygdomsforekomst

Nogle sygdomme optræder hyppigere blandt mænd end blandt kvinder og omvendt, således er f.eks. hjertesygdomme og mavesår hyppigere blandt mænd end blandt kvinder, mens nervøse lidelser og forhøjet blodtryk forekommer hyppigere blandt kvinderne.

Den dobbelte arbejdsbyrde som de fleste udearbejdende kvinder har, medvirker til at mange kvinder overanstreges, bliver trætte og får nervøse lidelser. Undersøgelser viser, at kvinder har et større sygefravær end mænd.

5.5.4. Fravær

Kvindernes fravær er ikke altid betinget af egen sygdom, men dækker ofte over en årsag af ren social karakter, f.eks. sygdom i hjemmet og andre familieforpligtelser.

Foretagne undersøgelser viser da også, at totalfraværet er højst hos kvinder med det største familieansvar.

5.6. Organisationsforhold

5.6.1. Lønmodtagerorganisationerne

I modsætning til de mange andre lande, hvor arbejderne har organiseret sig i industriforbund, er de danske fagforbund, der blev grundlagt i perioden 1870–1900, hovedsageligt opbygget efter *uddannelseslinier*, som sammenslutninger af arbejdstagere med samme uddannelse.

Der er imidlertid inden for industriområdet en tendens til, at faglærte og ikke-faglærte organiseres i samme fagforbund.

En følge af, at arbejdstagere uden egentlig faglig uddannelse ikke kunne optages som medlemmer i de eksisterende fagligt begrænsede forbund, var dannelsen af Dansk Arbejdsmandsforbund (nu Dansk Arbejdsmands- og

Specialarbejderforbund) i 1897 og Kvindeligt Arbejderforbund i 1901. Medlemmerne af disse forbund rekrutteres fra mange erhvervsgrøner, og det er et fællestræk, at de ikke har nogen lærlingeuddannelse.

Den omstændighed, at de ufaglærte arbejdere er organiseret efter køn, – DASF optager dog kvinder, medens Kvindeligt Arbejderforbund udelukkende organiserer kvindelige arbejdere – har ført til, at der inden for de ikke-faglærtes områder er særlige overenskomster for mænd og andre for kvinder. Der er imidlertid en stigende tendens til, at mænd og kvinder organiseres i samme fagforbund, men også inden for de blandede forbund findes der mange steder i overenskomsterne særlige bestemmelser for mænd og for kvinder.

På funktionær- og tjenestemandsområdet er mænd og kvinder normalt tilsluttet samme faglige organisation.

Om de love og aftaler, der regulerer de indbyrdes forhold mellem arbejdsmarkedets parter, henvises til kapitel 2.

5.6.2. Samarbejdsudvalg

Ifølge de mellem arbejdsmarkedets parter indgåede aftaler skal der oprettes samarbejdsudvalg inden for industri og håndværk på virksomheder, der beskæftiger mere end 50 helårsarbejdere. Baggrunden for at indføre samarbejdsudvalg var et ønske om at øge de ansattes og virksomhedernes trivsel, at fremme effektiviteten og konkurrenceevnen samt at skabe det bedst mulige arbejdsforhold.

5.6.3. Internt sikkerhedsarbejde

I henhold til lov nr. 216 af 19. maj 1971 skal der i alle virksomheder, hvor der beskæftiges 10 arbejdere eller derover, vælges en sikkerhedsrepræsentant for at lade sig repræsentere i spørgsmål om arbejderne sikkerhed og sundhed.

Arbejdslederen for hver afdeling skal med sikkerhedsrepræsentanten danne en sikkerhedsgruppe for den pågældende afdeling.

I henhold til ovennævnte lov nr. 216, afsnittet om sikkerhed på arbejdspladsen, er der udarbejdet en vejledning om internt sikkerhedsarbejde.

Ved på denne måde at oprette sikkerhedsgrupper i alle virksomheder med over 10 arbejdere og sikkerhedsudvalg i alle virksomheder over 20 arbejdere vil kvinderne uvilkårligt blive tvunget til at deltage i organisatorisk arbejde,

idet de ikke kan undgå at komme til at være medlem af en arbejdsgruppe i virksomheder, hvor der beskæftiges kvinder. Det er i samme vejledning om internt sikkerhedsarbejde bestemt, at arbejdsgruppens medlemmer skal have en uddannelse om arbejdsmiljø og sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, d.v.s. at kvinderne på denne måde tvinges til at interessere sig for og deltage i forhold, der vedrører arbejdspladsen.

5.6.4. Tillidsmandsinstitutionen

I de tilfælde, hvor arbejdsforholdene gør det hensigtsmæssigt, indeholder de kollektive overenskomster regler om tillidsrepræsentanter. Tillidsmandsregler er herefter optaget i forskellig form i en række overenskomster.

Socialforskningsinstitutets undersøgelser nr. 11 og 32 om tillidsmænd i industrien omfatter 18 virksomheder og 61 tillidsmænd, heraf 11 kvinder. Det fremgår heraf, at selv om de mandlige og de kvindelige tillidsmænd har lige meget arbejde – antallet af opgaver er nogenlunde ens – er der konstateret en vis forskel mellem typen af opgaver, som mandlige og kvindelige tillidsmænd beskæftiger sig med, uden at det af undersøgelsen nærmere fremgår, hvad der er årsag hertil.

5.6.5. Udvalgets konstateringer

Kvindernes organisationsprocent er lavere end mænds. Kvinderne udgør således godt og vel $\frac{1}{3}$ (eller næsten 40 %) af arbejdsstyrken, mens de kun udgør $\frac{1}{5}$ af de arbejdsløshedsforsikrede og ca. $\frac{1}{4}$ af LO's medlemskreds.

Adgangen til arbejdsløshedsforsikringen for deltidsarbejdende vil kunne bidrage til at øge organisationsprocenten.

Udvalgets undersøgelser på arbejdspladserne viser, at kvinder deltager mindre i organisationsarbejde, særlig i den del af arbejdet, der ligger uden for arbejdstiden. De motiverer dette med, »at de har problemer nok«, »at de ikke har tid til at deltage i den mødevirksomhed, der følger med hvervet, og som ofte foregår uden for arbejdstiden« og enkelte anfører videre, »at deres mænd ikke synes om det.«

5.7. De enlige kvinder

5.7.1. Enlige kvinders beskæftigelsesforhold m.v.

Næsten $\frac{1}{3}$ (ca. 510.000) af alle kvinder var i 1966 enlige. Lidt under halvdelen af alle kvin-

der over 20 år (ca. 240.000) havde aldrig været gift, ca. 68.000 (13 %) var enker og ca. 202.000 (40 %) var fraskilte. De 3 grupper har på mange områder fælles problemer. I relation til arbejdsmarkedet drejer det sig først og fremmest om et behov for en arbejdsindtægt.

Ikke mindst de enlige forsørgere, hvis tal ikke kan opgives nøjagtigt gennem folketællingerne, men som skønnes at udgøre ca. 50.000, har særlige problemer. Det er nødvendigt for dem at have en indtægt, ofte er deres uddannelse mangelfuld, og hertil kommer yderligere, at deres fraværsprocent påvirkes såvel af børnenes sygdom som manglen på børneinstitutioner.

Et af Rita Knudsen for Kvindekommissionen i 1967 udarbejdet materiale viser bl.a., at en stor del af de enlige mødre er beskæftiget som ikke-faglærte og en anden stor gruppe som underordnede funktionærer og tjenestemænd. Denne gruppe afviger således ikke fra det almindelige mønster for kvinders beskæftigelse.

5.7.2. Enlige kvinders sociale forhold

Af samtlige børn hos ikke-faglærte arbejdere boede efter beregningerne 8 % hos enlige mødre. 27.000 af knap 41.000 enlige mødre havde kun 1 barn, 10.000 havde 2 børn, 2.900 3 børn og 1.100 havde 4 eller flere børn.

Underholdsbidrag til børn af enlige er ikke medtaget i opgørelsen af antallet af understøttede. Ikke desto mindre er enlige kvinder langt oftere end andre understøttet ved sociale ydelser.

De enlige kvinders særlige behov har medført, at den sociale lovgivning indeholder en række særregler for enlige kvinder, herunder især forsørgslovens § 56 (hjælp til enlige mødre), enkepensionsloven og lavere adgangsalder til indtægtsbestemt folkepension.

At kvinder gennemsnitligt lever længere end mænd er også medvirkende til, at der er forholdsvis mange enlige kvinder, der får sociale ydelser. 40 % af samtlige pensionister med indtægtsbestemt folkepension er enlige kvinder, som ifølge gældende regler opnår retten hertil ved det 62. år. Enlige kvinder er imidlertid også relativt hyppigere end andre repræsenteret i den personkreds, der modtager andre sociale ydelser, f.eks. invalidepension.

5.7.3. Udvalgets konstateringer

Undersøgelserne viser, at enlige forsørgere gennemgående er mere stabile end kvinder

uden forsørgerforpligtelser. Dette hænger sammen med, at de enlige forsørgere, som er alene om at sikre deres eget og deres pårørendes eksistensgrundlag, i højere grad end andre føler deres afhængighed af arbejdsindkomsten. Det er derfor særligt uheldigt, at netop de enlige forsørgere ofte er placeret ved det dårligst lønnede arbejde, og at de på grund af deres særlige familieforpligtelser vil have svært ved at ændre deres placering gennem deltagelse i efteruddannelse m.v.

5.8. Forhold til hjem og børn

5.8.1. Motivering til udearbejde

I socialforskningsinstituttets redegørelse nr. 37 vedrørende gifte kvinder i familie og erhverv ses der nærmere på de motiver, der kan være afgørende for, at kvinder med hjem og børn søger ud på arbejdsmarkedet. Den almindelige stigning i levestandarden har stimuleret nye behov, som har skabt den stigende spænding mellem mange familiers indtægter og de krav, der mange steder stilles til livsførelse og anskaffelser af forskellig art. Også vanskelighederne ved at skaffe en rimelig bolig og de stigende udgifter til husleje og transport spiller en rolle. Moderniseringen af husarbejdet i mange hjem gennem mekanisering og automatisering stiller krav om betydelige investeringer og er sammen med benyttelsen af forskellige serviceinstitutioner med til at frigøre kvindernes arbejdskraft i hjemmene, således at de får mulighed for at påtage sig det udearbejde, som ofte vil være en væsentlig forudsætning for opretholdelsen af familiens højere levestandard, såfremt manden alene ikke kan eller vil skaffe de nødvendige øgede indtægter.

Af udvalgets undersøgelser på virksomheder fremgår, at ønsket om at forøge familiens indtægter og dermed opnå en højere levestandard er en ofte fremsat motivering for de kvindelige ansattes udearbejde. En anden motivering, som de interviewede kvinder i undersøgelseerne hyppigt har givet udtryk for, er ønsket om ved arbejde uden for hjemmet at få lejlighed til at komme ud blandt andre mennesker.

Kvindernes erhvervsaktivitet hænger også sammen med aldersmæssige forhold, idet børnenes alder er afgørende for, hvornår de gifte kvinder kan begynde på udearbejde i større omfang; det sker først, når børnene ikke længere stiller de store krav til pasning og pleje. For ældre kvinder er der tale om en nedgang i

erhvervsintensiteten, dels fordi de har et svagere ønske om erhvervsarbejde, men også fordi det er sværere for ældre end for yngre at få nyt arbejde ved ledighed.

Arten af arbejdsmuligheder har også indflydelse på udbuddet af kvindelig arbejdskraft. Visse undersøgelser tyder således på, at når der i et område bliver stor efterspørgsel f.eks. efter kontorphersonale eller arbejdskraft til tekstil- og levnedsmiddelindustri, så øges udbuddet af kvindelig arbejdskraft.

Hjemmets beliggenhed har betydning for den gifte kvindes muligheder for at have udearbejde, idet hun ofte vil være begrænset af en rimelig transportafstand fra hjemmet, der som regel vil være placeret under hensyn til mandens arbejdssted. Se i øvrigt bilag 23.

5.8.2. Børnepasning og arbejde i hjemmet i øvrigt

De forskellige muligheder for og problemer i forbindelse med børnepasning er behandlet i kvindekommisionens betænkning vedrørende familiens og børnenes tilpasning, kapitel III om børnenes pasning, hvortil henvises.

I de fleste familier er det kvinden, som har det praktiske ansvar for hjem og børn, mens manden har hovedansvaret for familiens forsørgelse. Det er denne ansvars- eller rollefordeling, som er medvirkende til, at så mange flere mænd end kvinder har erhvervsarbejde. Det er endvidere den almindelige opfattelse, at denne traditionelle rollefordeling ofte fortsætter uændret, selv om den gifte kvinde tager arbejde uden for hjemmet, hvorved arbejdsbyrden for kvinder med udearbejde forøges i omfattende grad i forhold til omfanget af mandens arbejde. Der henvises i denne forbindelse til familiebetænkningens resultater af et antal amerikanske undersøgelser over magtfordelingen og arbejdsfordelingen i familien.

Socialforskningsinstituttets undersøgelse af gifte kvinder i familie og erhverv belyser bl.a. spørgsmålet om, hvilken betydning den gifte kvindes deltagelse i erhvervslivet har for hendes stilling i familien.

Selv om der er en klar sammenhæng mellem hustruens deltagelse i erhvervslivet og hendes indflydelse på familiens økonomi, kan man ifølge denne undersøgelse forklare denne sammenhæng på to måder:

- a. Det er netop kvinder, som i forvejen allerede har stor indflydelse på familiens økonomi, som søger udearbejde.

b. Udearbejde styrker hustruens stilling i familien.

Undersøgelsens materiale viser imidlertid, at der blandt de hjemmearbejdende er lige så stor interesse for at søge udearbejde blandt de familier, hvor man træffer de økonomiske beslutninger i fællesskab og blandt familier, hvor manden dominerer på det økonomiske område.

Det er derfor mere rimeligt at antage den anden forklaring, at udearbejde styrker hustruens økonomiske stilling i familien. Det fremgår desuden af materialet, at hustruens indflydelse er større, jo større indtægter hun selv har, og hvis hendes indtægt udgør en væsentlig del af familiens indtægt.

Med hensyn til husholdningen og børneopdragelsen har udearbejde tilsyneladende en anden virkning på familieforholdene. Blandt de heltidsbeskæftigede forekommer ifølge undersøgelsen fællesbeslutninger om husholdningsspørgsmål og børneopdragelse blandt 28 % af familier sammenlignet med 21 % blandt de hjemmearbejdende. Derimod dominerer hustruen kun i 65 % af familier blandt heltidsbeskæftigede sammenlignet med 77 % blandt de hjemmearbejdende. Tilsyneladende kan man her spore en vis tendens til, at manden bliver mere taget med i beslutninger på dette område, når hustruen er udearbejdende.

5.8.3. Forholdet til ægtefællens sociale og økonomiske stilling

Socialforskningsinstituttet har i undersøgelsen »Gifte kvinder i familie og erhverv« (publikation nr. 37) analyseret den betydning, som familiens sociale status kan have for hustruens udearbejde, og det fremgår heraf, at beskæftigelsesomfanget i de lavere samfundslag er forholdsvist større end i de højere, og det gælder uanset familietype, uddannelsesniveau, alder og bopælsplacering i by eller landdistrikt. Denne sammenhæng mellem social status og udearbejde er dog ikke til stede blandt familier med børn under 3 år og i familier, hvor hustruen var yngre end 25 år.

Forholdet mellem mandens indkomst og hustruens erhvervsarbejde har været genstand for en række undersøgelser. I en svensk redegørelse om familie og erhvervsarbejde (Barbro Jansson: Familj och förvärsarbete. Utredning för Göteborgs stad) er der konstateret en negativ sammenhæng mellem mandens indkomst og hustruens erhvervsarbejde. Der er herefter en klar

sammenhæng mellem lav indkomst for manden og en høj erhvervsintensitet blandt de gifte kvinder, hvilket gælder uden hensyn til kvindens alder, om der er børn eller ikke og ligeledes uden hensyn til familiens sociale stilling. På den anden side finder man ikke en modsvarende sammenhæng mellem høj indkomst hos manden og lav erhvervsintensitet hos de gifte kvinder. Her er kvindernes uddannelse en faktor af betydning. Veluddannede kvinder har – med undtagelse af mødre med børn under skolealderen – større erhvervshyppighed end andre kvinder med mænd med gode indtægter.

En anden svensk analyse (Hans Berglund: Valet mellan hem och yrke. Doktorafhandling. Stockholm 1968) finder, at mandens indkomst synes at påvirke både kvindens faktiske erhvervsaktivitet og hendes bedømmelse af arbejdsmulighederne. Jo højere indkomst, manden har, jo almindeligere er det, at kvinden anser sine muligheder for at arbejde uden for hjemmet for små, hvilket synes at gælde uanset børnenes antal og alder. Dette kan muligvis hænge sammen med, at der i de højere indkomstniveauer stilles større krav til hustruens indsats i hjemmet, en indsats som udmærket kan være en af forudsætningerne for opretholdelse af indtægtsniveauet i så høj grad, at indsatsens betydning kan ligestilles med værdien af det arbejde, som udføres af de medhjælpende hustruer.

5.8.4. Udvalgets konstateringer

Den kendsgerning, at en kvinde har udearbejde, ændrer ikke meget i hendes stilling i familien. De fleste kvinder gift med mænd med lav indkomst er ude i erhvervslivet; skal arbejdsmarkedet have yderligere tilskud af kvindelig arbejdskraft, må det derfor først og fremmest blive fra kvinder i bedre økonomiske forhold og fra kvinder med små børn.

Udvalgets virksomhedsundersøgelser har vist, at mange unge kvinder, uanset at de har en uddannelse, som let vil kunne udnyttes, er afskåret fra at tage arbejde uden for hjemmet, allerede fordi de ikke kan få hjælp til pasning af børnene i arbejdstiden.

Undersøgelser af gifte kvinder i familie og erhverv tyder på, at selv om der er en tydelig forskel på omfanget af mandens medhjælp i hjemmet med udearbejdende og hjemmearbejdende hustruer, må mandens indsats i husarbejdet også i familier med udearbejdende hustruer,

betegnes som meget ringe. Det må dog erindres, at undersøgelsesmateriale er indsamlet før 1965, og at meget tyder på, at den indstilling, som på baggrund af dette materiale betegnes som typisk, ikke længere er helt så fremherskende især i de unge familier, der i noget højere grad end tidligere generationer synes at være præget af en mere utraditionel indstilling til kønsrollerne og af en større forståelse for, at begge ægtefæller arbejder ude og for at opretholdelsen af hjemme- og familielivet er en fælles opgave.

5.9. Økonomiske forhold, særlig skatteforhold

5.9.1. Økonomi

I socialforskningsinstituttets redegørelse for undersøgelsen »Gifte kvinder i erhverv« nævnes det i en omtale af tilsvarende undersøgelser i udlandet, at den motivering, som interviewede kvinder giver for, at de har eller ønsker arbejde uden for hjemmet ofte i forbløffende grad afspejler den gængse holdning i samfundet til dette spørgsmål og som eksempel herpå henvises til undersøgelser i Tyskland, hvor motiveringen for udearbejde i overvejende grad var af økonomisk art, medens motiveringen ved tilsvarende undersøgelser blandt gifte kvinder i England først og fremmest var social, d.v.s. at kvinderne ønskede at komme ud blandt andre mennesker.

Af udvalgets virksomhedsundersøgelser fremgår det som et gennemgående træk, at kvindernes motivering for at søge arbejde uden for hjemmet er dels af social dels af økonomisk karakter. En del ønsker den afveksling fra hjemmetilværelsen, som udearbejdet giver mulighed for gennem samværet med andre mennesker, men for det overvejende flertal af de interviewede udearbejdende gifte kvinder er det dog et ønske om at forbedre familiens økonomi og opnå økonomisk uafhængighed af manden, som er det væsentligste motiv for at søge arbejde uden for hjemmet. Motiveringen hænger således i almindelighed i høj grad sammen med de økonomiske fordele, der er mulighed for at opnå. Disse fordele bestemmes dels af den løn, der ydes på arbejdspladsen, dels af de udgifter, som udearbejdet kan være forbundet med til transport, til børnepasning, til hjælp i hjemmet og til dyrere husholdning på grund af begrænset tid til indkøb samt endelig af de skattemæssige regler.

De gifte kvinders valg af beskæftigelse uden

for hjemmet kan naturligvis også være dikteret af interesse, men dette gælder først og fremmest eller måske udelukkende kvinder med en uddannelse. Disse vil ofte være stærkt bundet til deres erhverv, uanset børneantal og hjemmets økonomi.

De fleste udearbejdende kvinder er dog i kraft af begrænset uddannelse henvist til rutinearbejde, som de først og fremmest påtager sig af økonomiske grunde, fordi de som enlige skal kunne forsørge sig selv og deres eventuelle børn eller fordi de – som gifte – vil have en andel af de materielle goder, som deres ægtefælles løn alene ikke kan skaffe dem.

5.9.2. Skatteforhold

Mange gifte kvinder vil ved overvejelse af, om det kan betale sig at arbejde ude, i høj grad være påvirket af de udgifter, der vil være forbundet med et udejob, og en væsentlig faktor vil her være de gældende skatteregler.

Skattebestemmelserne i forbindelse med kildeskatten, der indførtes 1. januar 1970, er gengivet i bilag 9 i betænkningen vedrørende familiens og børnenes tilpasning. Her skal kun nævnes de væsentligste regler af betydning for ægtefæller.

Kildeskatten medførte betydelige ændringer i reglerne om ægtefællers beskatning. Sambeskatningen opretholdes i princippet, men med den meget væsentlige begrænsning, at den gifte kvinde beskattes særskilt af indkomst ved lønnet arbejde for fremmede og selvstændig erhvervsvirksomhed. Det samme gælder bl.a. arbejdsløshedsunderstøttelse, sygeløn og sygedagpenge samt pension efter en pensionsordning med løbende udbetaling, hvortil en arbejdsgiver har ydet bidrag. Hustruens formue og dennes afkast, f.eks. renter og udbytte, beskattes derimod som hidtil hos manden, også når der er tale om en formue opsamlet gennem en kapitalpensionsordning for hustruen.

Sambeskatningen indtræder straks fra ægtefælles indgåelse, således at f.eks. hustruens formueafkast straks fra denne dag medregnes til mandens indkomst. For det år, hvori ægtefælles indgåelse sker, indkomstansættes hustruen af sin fulde indtægt før ægtefælles sammenlagt med hendes eventuelle særskilte indkomst i resten af indkomståret. Manden svarer formueskat for hele indkomståret af ægtefællernes samlede formue ved årets udgang.

Som særskilt indkomst, der beskattes særskilt hos hustruen, henregnes lønindtægt og ind-

tægt ved selvstændig erhvervsvirksomhed. Indkomst ved lønnet arbejde er kun særskilt indkomst for hustruen, når arbejdet udføres for fremmede.

Der indrømmes ved skatteberegningen et personfradrag for hver ægtefælle. Har hustruen særskilt indkomst, får hun det ene personfradrag. Ellers får manden begge fradragene. Hvis en gift kvinde har særskilt indkomst, skal hun indgive sin egen selvangivelse heraf og hæfter med sin underskrift for rigtigheden efter ganske de samme regler, som gælder for manden.

5.9.3. Udvalgets konstatninger

Med kildeskattens indførelse er det blevet økonomisk lettere at holde op med et erhvervsarbejde, idet der ikke som tidligere vil være noget problem med en efterslæbende skat.

Samtidig bliver de økonomiske konsekvenser af at tage arbejde uden for hjemmet mere overskuelige, når man straks kan se, hvor meget, man får ud af at arbejde, når skatten er betalt, hvilket måske også kan give mange kvinder større lyst til at arbejde ude. Se i øvrigt side 134, afsnit 8.3.8.

5.10. Muligheder for information

5.10.1. Oplysningsarbejde

I det foregående er der peget på forskellige forhold, som modvirker kvindernes mulighed for frit at kunne vælge mellem arbejde i hjemmet og arbejde ude i erhvervslivet.

De hindringer, som kan modvirke valgfriheden hos kvinderne kan resumeres som utilstrækkeligt kendskab til arbejdsmarkedets muligheder og krav, manglende uddannelse og erhvervs erfaring, særlige krav til arbejdstid og andre arbejdsforhold, geografisk bundethed m.v., hvortil kan komme utilstrækkelig efterspørgsel af arbejdskraft som helhed eller af speciel karakter, begrænsninger vedrørende køn og alder ved rekruttering af arbejdskraft og manglende muligheder for tilpasning af arbejdet til de arbejdssøgendes forhold. Her er nævnt dels hindringer, som må søges i de potentielt arbejdssøgendes forhold og dels hindringer, som hænger sammen med arbejdets art. Herudover kan peges på mere almene forhold, som kan begrænse kvindernes muligheder så som mangler vedrørende information og kommunikation, skatteregler og serviceformer af forskellig karakter.

De fleste af de påpegede forhold lader sig

ændre ved foranstaltninger fra offentlige myndigheder, faglige organisationer og den enkelte arbejdsplads, men blandt forudsætningerne for den nødvendige indsats må foruden en erkendelse af problemerne og deres omfang i mange tilfælde også kræves en ændring af den almindelige holdning til kvinder i arbejdslivet, og dette gælder ofte også holdningen hos kvinderne selv. I denne forbindelse kan som eksempel på de generaliseringer man ofte møder, når der tales om kvinder på arbejdspladsen, nævnes de almindelige forestillinger om, at kvinder ikke ønsker at tage noget ansvar, at kvinder i mindre grad end mænd er interesseret i deres arbejde, at de er mindre interesseret i at omstille sig til nye forhold, og at kvinder har en højere fraværprocent end mænd.

Sådanne generaliseringer kan for så vidt ikke karakteriseres som uberettigede, da de klart fremgår af adskillige statistiske oplysninger og undersøgelser af forskellig art, heriblandt flere af de virksomhedsundersøgelser, som er refereret i denne fremstilling. På den anden side vil det ofte være urimeligt at bedømme den enkelte kvindelige ansøger ud fra generaliserende forestillinger af nævnte art. Kvinder bliver formentlig mange gange bedømt i forvejen ud fra sådanne fordomme. Man er tilbøjelig til at forudsætte, at kvinderne har visse egenskaber, mens mandlige ansøgere i højere grad vil få mulighed for at blive vurderet individuelt. Generaliseringerne kan således ramme det enkelte individ unødigt hårdt, og på arbejdsmarkedet vil det oftere være kvinderne, der udsættes for dem, end mændene. Til nedbrydning af generaliseringen og andre former for vanetænkning er der behov for et oplysningsarbejde i de forskellige skoleformers samfundsundervisning, gerne fulgt op af massemedierne og af de organisationer, der har oplysning som led i deres aktiviteter.

Der er herudover brug for et både kollektivt og individuelt informationsarbejde med henblik på oplysning om arbejds- og uddannelsesforhold.

5.10.2. Erhvervsvejledning

ILO's konvention om kvinder i erhvervslivet understreger bl.a. betydningen af erhvervsvejledningens virksomhed.

Ifølge erhvervsvejledningsloven af 3. maj 1961 ydes der bistand til valg af uddannelse og erhverv af erhvervsvejledere ved den offentlige arbejdsformidling. Koordineringen af erhvervs-

vejledning og erhvervsorientering i skolerne forstås af erhvervsvejledningsrådet. Der findes nu ca. 150 erhvervsvejledere, som i beretningsåret 1970/71 foruden medvirken ved informationsarbejde og ved den kollektive erhvervsvejledning, erhvervsorienteringen i skolerne, har behandlet individuelle erhvervsvejledningssager for ca. 45.000 klienter. Fordelingen mellem mænd og kvinder blandt klientellet varierer med de forskellige alderstrin. Blandt klienterne under 16 år er 45 % kvinder. I øvrigt udgør kvindernes andel fra 52–60 % af klienterne fordelt på aldersgrupper til og med 49 år. Fra 50 år og opefter er ca. 47 % kvinder.

I erhvervsvejledningsrådet har man drøftet kønsrollerne i forbindelse med erhvervsvalget, og det er her understreget, at det er vigtigt at få nedbrudt fordomme og traditionelle holdninger i samfundets institutioner og organisationer, hos arbejdsgivere, arbejdsledere og arbejdstagere, i familien og hos de enkelte samfundsborgere, herunder kvinderne selv. Nordisk Erhvervsvejlederforbund behandlede problemkredsen kønsrolle – erhvervsvalg – erhvervsrolle på et seminar i 1970, hvor man stærkt understregede vigtigheden af, at erhvervsvejledningen gør en aktiv indsats for at sikre mænd og kvinder samme muligheder for at realisere sig selv som selvstændige mennesker i samfundet, hvilket bl.a. forudsætter bedre uddannelsesmuligheder,

tilpasning af arbejdspladserne til individerne, bedre støtte fra samfundets side samt holdningsbearbejdelse. Med henblik herpå påpegede man nødvendigheden af, at kønsrolleproblemerne indgår som væsentlige elementer i såvel erhvervsvejledningens informationsarbejde som i den individuelle vejledning.

5.10.3. Udvalgets konstateringer

Med henblik på at sikre lige muligheder for at komme ind på arbejdsmarkedet er der behov for oplysningsarbejde på forskellige felter vedrørende beskæftigelses- og uddannelsesområder og om de bagved liggende forhold, der har betydning for at kunne konkurrere på lige fod på arbejdsmarkedet.

Lav erhvervshyppighed for kvinderne i enkelte områder behøver ikke nødvendigvis at skyldes mangel på egnede arbejdspladser. En stærk kønsbunden rekruttering baseret på en traditionel opfattelse af, hvilke erhverv, der egner sig for kvinder, vil ofte hindre kvinderne i at få arbejde, selv om de kan udføre arbejdet lige så godt som mændene.

For arbejdsmarkedsmyndighederne vil det være en vigtig opgave at drive oplysningsarbejdet således, at denne barriere for kvindernes erhvervsaktivitet elimineres.

Efterspørgslen efter og udbuddet af arbejdskraft indtil år 2000

6.1. Befolkningens størrelse og sammensætning

I slutningen af 1967 fremsatte arbejdsministeriet nogle betragtninger om hovedtendenserne i udviklingen af arbejdsstyrke og beskæftigelse m.v. i perioden 1940–2000. Disse betragtninger ser bort fra de udenlandske vandringer og forudsætter, at efterkrigsårenes stabile fødselshyppighed vil gælde også i årene fremover, og at man fortsat vil få et (ret moderat) fald i dødeligheden. På dette grundlag beregnes den danske befolkning til at udgøre omkring 6,0 mill. i år 2000 mod knap 5 mill. i dag og 3,8 mill. i 1940. I bilag 24 er gengivet uddrag af en artikel af cand. polit. Karene Helene Nielsen om arbejdskraftudbuddet indtil 1980.

I perspektivredegørelsen *) kapitel om produktion og levestandard påvises, at fødselstal og dermed antallet i de yngre aldersgrupper kan undergå stærke og uforudsigelige svingninger, og som eksempler herpå nævnes de store fødselsoverskud under og lige efter krigen samt virkningen af p-pillen på de seneste års udvikling i fødselstallet.

Det nævnes, at mens de fleste befolkningsprognoser indtil for få år siden regnede med en stigning i fødselstallet fra 1966 til 1969 på 5–7 %, så har der i denne periode faktisk været et fald på ca. 20 %. Da denne udvikling imidlertid er så ny, at det er umuligt at anstille nogenlunde sikre overvejelser over det fremtidige forløb, opererer man derfor i Danmarks Statistik med en række alternative muligheder for udviklingen af fødselstallet i de kommende år. Den usikkerhed, der knytter sig til bedømmelsen ses f.eks. deraf, at antallet af beregnede fødsler i 1985 i de forskellige alternativer varierer fra 55.000 til 90.000. Der regnes med, at antallet af personer i aldersgrupperne under 20 år som helhed vil stige svagt i de nærmeste år og derefter stort set vil holde sig konstant.

*) Perspektivplanlægning 1970–1985, Redegørelse fra den af regeringen i november 1968 nedsatte arbejdsgruppe, København, marts 1971.

Karakteristisk for befolkningsudviklingen i perioden 1940–1960 er en forskydning i befolkningens sammensætning efter alder. De aldersgrupper, der interesserer mest, når man vil belyse arbejdsstyrkens udvikling – aldersgrupperne fra 15–64 år – talte således i 1940 ca. 68 % af den totale befolkning mod i 1960 kun ca. 63 %.

I perspektivredegørelsen regnes der med, at væksten i antallet i de erhvervsaktive befolkningsgrupper i 1970'erne vil være under 0,5 % årligt, mens den i 1960'erne – hvor tilgangen var usædvanlig kraftig – var nærved 1 % årligt. I begyndelsen af 1980'erne vil tilgangen på ny – midlertidigt – stige lidt. I de kommende år vil der ske en bemærkelsesværdig ændring i sammensætningen i de erhvervsaktive aldersgrupper, idet antallet af 25–45 årige vil øges stærkt, mens antallet af 45–65 årige vil gå noget tilbage. Der er her ikke taget hensyn til mulige vandringer til og fra udlandet.

For 1985 anslås den samlede befolkning til knap 5,2 mill. personer mod ca. 4,9 mill. ved indgangen til 1970.

6.2. Efterspørgslen efter arbejdskraft

Den vækst i nationalproduktet, som man tilstræber, er afgørende for udviklingen i den samlede efterspørgsel i samfundet.

Efterspørgslen efter arbejdskraft er tillige påvirket af forholdene i de enkelte erhvervsområder, samhandelen med udlandet, fremtidige markedsdannelser m.v.

Det antages, at nationalproduktet og dermed den samlede efterspørgsel efter varer 3–4 doubles i løbet af de næste 30 år.

Efterspørgsel efter varer og tjenesteydelser opdeles i privat forbrug, offentlig forbrug og investeringer.

En stigning i det private forbrug medfører en forholdsvis lille stigning i fødevarerforbruget, en moderat stigning i beklædning, møbler m.v.

og en kraftig stigning i efterspørgslen efter langvarige forbrugsgoder og boliger (incl. fritidsboliger). En del af den stigende indkomst vil blive brugt til forskellig service og aflastning i hjemmet.

Det offentlige forbrug stiger kraftigt på grund af, at kravene til offentlig service som uddannelse, hospitalsvæsen og børne- og socialforsorg forøges i et samfund med stigende velstand.

Man må gå ud fra, at den del af vor fremstillingsvirksomhed, der producerer forbrugsvarer, hvor stigningen i efterspørgslen er mindre end den gennemsnitlige efterspørgselsstigning, vil vise stagnation eller tilbagegang i beskæftigelsen. Bl.a. landbrug, nærings- og nydelsesmiddelindustri og tekstilindustrien m.fl. vil derfor på langt sigt formindske efterspørgslen efter arbejdskraft.

Der vil formentlig opstå en betydelig produktion af nye syntetiske varer, der delvis vil erstatte en række nuværende investerings- og forbrugsprodukter. Jern- og metalvareindustrien, eventuelt substitueret i større og større omfang med plasticindustri, samt bygge- og anlægsproduktionen og herunder stenindustrien vil blive præget af voksende efterspørgsel efter arbejdskraft som følge af den forholdsvis kraftige investeringsaktivitet.

På transport og kommunikationsområdet taget under ét vil efterspørgslen efter arbejdskraft næppe ændres meget. Der bliver formentlig en tendens mod indskrænkning af efterspørgslen efter arbejdskraft til kollektiv transport og en udvidet efterspørgsel inden for privat lastbiltransport.

En kraftig stigning i efterspørgsel efter arbejdskraft vil man møde i den private service-sektor så som fritidserhverv, reparationer og vedligeholdelse. Men langt den kraftigste stigning vil forekomme i den offentlige sektor særlig inden for områder som sundhedsvæsenet, børneforsorgen og lign. samt inden for skole- og uddannelsesvæsenet, hvor man på så langt sigt som frem til år 1995 regner med en 2-3-dobling af efterspørgslen efter arbejdskraft.

Ifølge perspektivredegørelsen voksede den samlede beskæftigelse i 1960'erne med godt 25.000 personer om året, mens væksten i de kommende 15 år anslås at ville falde til ca. 13.000 årligt.

6.3. Udviklingen i efterspørgslen efter kvindelig arbejdskraft

For den offentlige sektor udgjorde væksten af antal beskæftigede i 1960'erne omkring 15.000 personer om året, og den regnes i perspektivplanen i 1970-85 at blive af mindst samme absolutte størrelse.

Hovedvægten i det offentliges forbrug af arbejdskraft er helt overvejende samlet om følgende 3 udgiftsområder, uddannelse, sundhedsvæsen og social forsorg. Disse 3 områder lagde i 1970 beslag på ca. $\frac{2}{3}$ af hele det personale på 346.000 personer, som er beskæftiget ved offentlige ydelser, og udviklingen går klart i retning af at give disse områder en endnu større vægt. Det samlede personale ved de offentlige ydelser beregnes i perspektivplanen at ville omfatte 576.000 personer i 1985.

Udviklingen af den offentlige sektor kræver således en meget betydelig personaleudvidelse, der i vidt omfang må hentes fra den kvindelige arbejdskraft, ugifte som gifte.

Den teknologiske udvikling bevirker, at meget rutinearbejde afløses af maskiner. Til gengæld vil nye jobs opstå, som bl.a. kræver stor påpasselighed og nøjagtighed, men egentlig ikke nødvendigvis nogen større uddannelse – f.eks. overvågen af og kontrol med funktionen af kompliceret maskineri, udarbejdelse af grundmateriale til EDB-behandling etc. Herved bliver der tale om mange arbejdsfunktioner, der lige godt kan udføres af kvinder og mænd.

Tendensen mod en forskydning i beskæftigelsesstrukturen fra vareproducerende fag til servicefag, herunder specielt uddannelse og omsorg, vil give kvinder mindst lige så gode erhvervs muligheder som mænd – idet disse erhverv allerede er traditionelle kvindeområder.

Udover de allerede kendte servicefag vil stadig nye dukke op. F.eks. vil de større krav til trivsel på arbejdspladsen utvivlsomt medføre, at der på virksomhederne viser sig et stigende behov for ansættelse af f.eks. socialpsykologer, socialpædagoger, socialrådgivere og sociologer. I disse fag beskæftiges der allerede i dag mange kvinder.

Handels- og kontorfacilliteterne viser i de senere år en tendens til at blive overvejende kvindeområder, specielt på de mere underordnede trin. Kvindernes forventede højere uddannelsesniveau vil give dem bedre muligheder for at overtage mere kvalificerede stillinger. Tendensen mod større enheder inden for detailhandelen

len som utvivlsomt vil fortsætte, vil samtidig skabe behov for ledere på flere trin, hvor kvinder, der ønsker at tage et ansvar, efter forholdsvis kortvarig uddannelse, vil have muligheder på lige fod med mænd. Se i øvrigt bilag 23.

6.4. Udbud og placering af kvindelig arbejdskraft

Ifølge perspektivregørelsen ventes antallet af ugifte kvinder i arbejdsstyrken at falde med knap 19.000 fra 1965-1975 og med yderligere ca. 10.000 fra 1975-1985 svarende til henholdsvis 5,8 og 3,3 %. I første tiår skyldtes dette især forskydningen i befolkningens aldersmæssige sammensætning. I andet tiår vil tilgangen af unge kvinder til arbejdsmarkedet blive dæmpet af både deres voksende deltagelse i erhvervsuddannelserne og af disse uddannelsers længere varighed.

Dette modvirkes i nogen grad af en større erhvervstilbøjelighed blandt de 25-59 årige og af et noget større antal ugifte kvinder i de ældste aldersklasser.

Fra 1975-1985 træder dette mønster atter frem. Også her er det voksende antal unge dog med til at dæmpe faldet i denne gruppes arbejdsstyrketal.

De gifte kvinder har været den mindst konstante gruppe i arbejdsstyrken. Deres erhvervsfrekvens ventes at vokse relativt stærkt i den betragtede periode. Væksten i antal udearbejdene gifte kvinder kan anslås til ca. 50 % i perioden 1965-1975 og yderligere 30 % i perioden 1975-1985 svarende til en stigning på henholdsvis ca. 175.000 og ca. 100.000 personer.

Perspektivregørelsen konkluderer, at den samlede arbejdsstyrke forventes at blive meget svagt stigende i perioden frem til 1985. Uden forudsætningen om de gifte kvinders stærkt voksende erhvervsfrekvens vil arbejdsstyrken falde svagt i de kommende år.

De gifte kvinder udgør 1970ernes langt betydeligste arbejdskraftreserve. Allerede i 1960erne fik mange gifte kvinder erhvervsarbejde.

Alle foreliggende undersøgelser tyder på, at denne udvikling vil fortsætte usvækket, idet hver ny generation af unge gifte kvinder i kraft af deres bedre uddannelse og i kraft af deres erhvervs erfaringer inden ægteskabet har stigen-

de tilbøjelighed til at bevare tilknytningen til arbejdslivet. Dette vil medføre, at gruppen af gifte kvinder i løbet af 1970erne og 1980erne bliver en fast bestanddel af arbejdsstyrken på lige fod med mænd og ugifte kvinder.

Den udvikling og de tendenser, der gennem de seneste år har gjort det muligt for kvinder at få beskæftigelse inden for erhvervsområder, der tidligere var mandsdominerede, har sin baggrund i arbejdskraftsituationen, den tekniske udvikling, den bedre og længere uddannelse samt i kvindernes tiltagende bevidsthed om eget værd.

Foreliggende prognoser gør det sandsynligt, at denne udvikling vil fortsætte, således at kvinderne vil forblive på arbejdsmarkedet og i stadig større omfang vil overtage traditionelt mandsarbejde incl. lederstillinger.

Flere faktorer vil medvirke til at fremskynde disse tendenser:

- a) Mangelen på arbejdskraft vil fortsat gøre sig gældende, og hvis væksten og udviklingen i samfundet skal fortsætte, vil kvindernes tilstedeværelse i arbejdslivet være en nødvendighed herfor trods stigende indsats med hensyn til rationalisering og effektivisering,
- b) ved at udnytte mulighederne for længere og bedre uddannelse vil kvinderne imødekomme erhvervslivets interesse for også at anvende den kvindelige arbejdskraft og for at fastholde kvinderne i arbejdslivet.
- c) Kvindernes mere realitetsbetonede opfattelse af selvstændighed samt deres friere mulighed både for erhvervsvalg og valg af tidspunkt for ægteskab vil fremme kvindernes interesse, lyst og muligheder for at påtage sig ledelsesopgaver i samme omfang som mænd. Herved vil mandsdominansen i arbejdslivet aftage.
- d) Udviklingen henimod kortere arbejdstid og længere ferie, samt en mere fleksibel arbejdstilrettelæggelse vil gøre det lettere at forene arbejde i hjemmet med erhvervsbeskæftigelse.

Blandt forudsætningerne for den skitserede udvikling er, at alle offentlige foranstaltninger så som uddannelse, efteruddannelse, børnepasningsmuligheder, hjemmehjælp under sygdom m.v. tilpasses udviklingen.

KAPITEL 7

Kvindernes deltagelse i arbejdslivet i andre lande

Udvalget har valgt at foretage en sammenligning med forholdene i Norge, Sverige, USA, England og Vesttyskland.

I bilagssamlingen er gengivet notater fra udvalgets sekretariat med redegørelse for kvin-

denes stilling på arbejdsmarkedet i Norge, Sverige og Vesttyskland (bilag 25, 26 og 27), medens man i dette kapitel begrænser sig til at gengive nogle tabeller fra international statistik med kortfattede kommentarer.

1) Tabel I. Befolkningstallet *)

	1958	1969	Stigning i forhold til 1958 (1958=100)	Heraf mænd	Heraf kvinder	Heraf gifte kvinder
	i tusinde					
Danmark	4.515	4.867**)	108,3	2.412	2.455	1.168
Norge	3.525	3.851	109,2	1.916	1.935	—
Sverige	7.409	7.968	107,5	3.978	3.990	1.918
USA	174.882	203.216	1016,2	99.771	103.445	44.440
England	51.870	55.643	107,2	27.090	28.553	13.988
Tyskland	54.292	60.848	1012,0	28.966	31.882	15.044

*) Omfatter alle i landet værende personer, bortset fra de eksteritoriale, men incl. de midlertidigt fraværende.

***) Sidst opgjort i 1968.

1) Kilde: OECD's Labour Force statistics 1958-1969 (udgivet i 1971).

Tabel II. Den erhvervsaktive befolkning

	I tusinde		Heraf kvinder	
	1958	1969	1958	1969
Danmark	2.006 *)	2.294	31,8 *)	38,4
Norge	1.383	1.474	28,9	38,4
Sverige	2.375 **)	2.343	34,7 **)	38,7
USA	63.036	77.902	32,7	37,3
England	23.656	24.904	33,8	36,7
Tyskland	23.357	26.337	37,5	36,3

*) Danmark 1960.

***) Sverige 1961.

Det fremgår af tabel II, at antallet af erhvervsaktive er steget i samtlige lande, bortset fra Sverige, der i perioden 1961-1968 har haft et fald i antallet af erhvervsaktive på ca. 50.000.

Det fremgår endvidere, at kvindernes procentvise andel af de erhvervsaktive ligeledes har været stigende i samme periode, bortset fra Vesttyskland, hvor der ses et mindre fald.

Dette sidste bør imidlertid ikke tages som et udtryk for tilbagegang af antal kvinder, men derimod som et udtryk for den kendsgerning, at de vesttyske kvinder i årene efter 2. verdenskrig har udgjort en meget stor procentdel af de erhvervsaktive.

Tabel III viser den forskydning, der har fundet sted i erhvervsstrukturen i omhandlede ti-års periode. I samtlige lande er der sket et væsentligt fald i den totale beskæftigelse inden for landbrugssektoren, en lille stigning af den totale beskæftigelse inden for industrisektoren, bortset fra Sverige og England, hvor den totale beskæftigelse inden for dette område har været vigende.

Inden for sektorens øvrige erhverv, der foruden handel og transport bl.a. omfatter arbejde i socialektoren, undervisningssektoren og alle servicegrene, er der sket en ret væsentlig stigning i samtlige lande.

Dette billede af, hvorledes erhvervsstrukturen har ændret sig er samtidig et udtryk for, at

kvindernes erhvervsmuligheder er blevet forbedret, idet den totale beskæftigelse er steget i alle lande inden for de grupper, der traditionelt betragtes som kvindeerhverv, og inden for

de grupper, hvor deltidsbeskæftigelsen bedst lader sig arrangere. I øvrigt henvises til bilag 25, 26 og 27.

Tabel III. Forskydninger i erhvervsstrukturen

	Landbrug, skovbrug og fiskeri		Industri		Øvrige erhverv	
	1958	1969	1958	1969	1958	1969
	%	%	%	%	%	%
Danmark	21,1	15,6	36,2	41,9	39,7	41,5
Norge	23,1	14,7	35,4	36,8	41,4	48,5
Sverige	14,4	8,8	42,2	40,4	43,4	50,9
USA	8,9	4,6	33,6	33,7	57,5	61,7
England	4,5	2,9	48,9	46,8	46,6	50,2
Vesttyskland	15,7	9,6	47,7	49,1	36,7	41,3

Vurdering og forslag

8.1. Lovgivning og overenskomster

I afsnittet om retsreglerne er det påvist, at der ikke i lovgivningen findes bestemmelser, hvorpå man kan støtte en antagelse om en manglende ligestilling mellem kvinder og mænd på arbejdsmarkedet, i uddannelsesområderne eller i samfundet i øvrigt.

Man vil dog i særlige bestemmelser med tilslutning til arbejdsmarkedsforhold kunne finde særregler for kvinder, der virker diskriminerende. Efter loven om ATP kan der således opnås enke- men ikke enkemandspension, hvilket egentlig er en diskrimination over for mændene, men som dog også kan opfattes som en diskrimination af kvinderne, som vel bør formenten at have samme interesse som mændene i at sikre en efterlevende ægtefælle.

Overenskomsterne, som regulerer forholdene på store dele af det private arbejdsmarked, fastsætter i mange tilfælde lønninger, som er forskellige for mænd og kvinder til trods for, at Danmark i 1960 har ratificeret ILO-konvention nr. 100 af 1951 vedrørende ligeløn til mandlige og kvindelige arbejdere for arbejde af samme værdi. I hvor høj grad der er tale om en egentlig forskelsbehandling er dog uklart, idet mænd og kvinder ifølge resultaterne af de af udvalget foretagne undersøgelser kun i begrænset omfang udfører samme arbejde. Selv om lønsatserne således ofte dækker over forskelligt arbejde, er der dog i undersøgelsesmateriale mange indici, der peger på en reel forskelsbehandling. Når diskrimination, hvad angår lønninger, har holdt sig, hænger det – som sammenfattet i ILO's »Fighting Discrimination« fra 1968 – formentlig sammen med, at det så ofte er blevet anset for givet, at kvindernes løn skulle være lavere end mændenes. En situation kvinderne i nogen grad har affundet sig med, vel især de unge kvinder, der betragter deres lønnede beskæftigelse som et mellemstadium mellem skole og ægteskab, og derfor ikke giver dem anledning til at kæmpe for bedre løn og ansættelsesvilkår.

Endvidere har kvinderne betragtet som gruppe i forhandlingerne med arbejdsgiveren og over for mandlige kolleger hidtil været den svagere part på grund af lav organisationsprocent, manglende erhvervsmæssig uddannelse, børnefødsler og ansvaret for hjemmet i kraft af det traditionelle kønsrollemønster.

Det er udvalgets opfattelse, at der er et for udifferentieret syn på kvinderne som gruppe på arbejdsmarkedet, idet et stigende antal kvinder har en stabilitet og yder en arbejdsindsats, der ikke adskiller sig fra mændenes.

8.2. Kvindernes faktiske forhold på arbejdsmarkedet

De sidste 10 år har været præget af et stigende beskæftigelsesniveau, hvilket også har ændret kvindernes forhold til arbejdsmarkedet. Stigningen i kvindernes erhvervsfrekvens skyldes ikke alene arbejdsmarkedets behov for den kvindelige arbejdskraft, men også som tidligere nævnt en sideløbende udvikling inden for samfundets og hjemmets struktur, hvorved en række forhold af forskellig karakter er medvirkende til, at mange flere kvinder end tidligere finder det naturligt eller nødvendigt at have arbejde uden for hjemmet.

Denne udvikling har dog endnu ikke medført, at kvindernes stilling på arbejdsmarkedet er blevet tilfredsstillende. Det samlede indtryk af udvalgets undersøgelser må således blive, at kvinderne gennemgående er dårligere placeret end mændene. Fordelingen af arbejdsopgaverne sker stort set ud fra tradition og vanetænkning; kvinderne er uddannelsesmæssigt og avancementsmæssigt dårligere stillede end mændene, hvilket hænger sammen med manglende interesse herfor hos kvinderne selv, formentlig begrundet i de betydelige opgaver – med det fremherskende kønsrollemønster – de skal løse før og efter deres arbejdstid med hensyn til hjem, ægtefælle og børn og de utilstrækkelige lettelser, der bydes dem i dette arbejde, f.eks.

vedrørende børnepasning, boligindretning og indkøbsmuligheder. Det fremgår således, at kvindernes fraværsprocent gennemsnitligt er større end mændenes, hvilket formentlig bør ses i lyset af, at de ofte får tildelt det mest rutineprægede, d.v.s. monotont og uinteresserede og dårligt lønnet arbejdet, hvilket næppe bidrager til at stimulere deres interesse for arbejdet og dermed modvirke tendensen til fravær, som ikke er direkte sygdomsbegrundet.

Specielt for de gifte kvinders vedkommende gør det forhold sig gældende, at de ofte føler sig mindre afhængige af deres arbejdsindtægt, og at kvindens arbejdsindtægt gennemgående er lavere end mandens.

8.3. Områder, hvor der er behov for en særlig indsats

8.3.1. Beskæftigelsesmuligheder for kvinder i landdistrikter

Som nævnt i kapitel 3 viser den geografiske beskæftigelsesstruktur for mænd og kvinder betydelig forskel i kvindernes erhvervsfrekvens i byområder og landdistrikter. Kvindernes erhvervsfrekvens er lavest i landdistrikterne, hvilket formentlig først og fremmest skyldes, at beskæftigelsesmulighederne her er begrænsede i forhold til byområderne. Der er ikke de samme muligheder for arbejde inden for de områder, der særlig tiltrækker kvindelig arbejdskraft, som f.eks. service og omsorg.

En afhjælpning af disse mangler i erhvervs-mulighederne vil kunne ske, hvis der i større omfang bliver tale om udflytning til landdistrikter af virksomheder med jobs af interesse for kvinder. Forbedringer i transportforholdene og øgede muligheder for børnepasning giver mange kvinder på landet mulighed for at tage beskæftigelse i byerne. Herudover vil der særlig i landdistrikterne være et stort behov for oplysningsarbejde om erhvervs- og uddannelsesmuligheder og for iværksættelse af genoptrænings- og omskolingsforanstaltninger.

8.3.2. Arbejdsdelingen mellem kønnene

Den kønsbestemte arbejdsdeling er traditionsbestemt og har eksisteret længere end de overenskomster, som regulerer arbejdsvilkårene.

Det er udvalgets opfattelse, at et øget samarbejde mellem samfund, arbejdsmarkedets parter og enkeltvirksomheder er en væsentlig forudsætning for, at arbejdsvilkårene kan blive mere ensartede for kvinder og mænd.

De unge kvinders interesse for erhvervsmæssig uddannelse må styrkes, og der må gives de voksne yderligere adgang for videreuddannelse og genoptræning, ligesom der må være tilstrækkelige pasningsmuligheder for børn. Men først og fremmest må den traditionelle holdning i befolkningen ændres vedrørende mændenes og kvindernes forpligtelser over for familie og hjem. Man må væk fra den opfattelse, at kvinder egner sig bedre til det monotone arbejde end mænd, og der må ske en ændring i jobfordelingen mellem mænd og kvinder, såfremt man vil sikre størst mulig økonomisk vækst.

8.3.3. Muligheder for deltidsbeskæftigelse

Selv om man kan konstatere en øget adgang til deltidsbeskæftigelse, er deltidsarbejde dog stadig kun kendt inden for forholdsvis få erhvervsområder.

Det er udvalgets opfattelse, at kvinderne i så vid udstrækning som muligt bør påtage sig fuldtidsbeskæftigelse; men der bør være mulighed for at begrænse beskæftigelsens omfang i særlige perioder samt af hensyn til familieforpligtelser og alder og helbred – en mulighed som i øvrigt bør være til stede såvel for mænd som for kvinder.

Udvidet adgang til deltidsbeskæftigelse for begge køn vil kunne medvirke til, at kønsrollemønstret efterhånden ændres, men vil på den anden side, hvis det fortrinsvis er kvinderne, der benytter sig af adgangen, kunne forsinke ændringerne i kønsrollemønstret, fordi deltidsbeskæftigelsen i så fald vil medvirke til at fastholde kvinderne ved de traditionelle funktioner i hjemmet ved siden af erhvervsdeltagelsen.

På den anden side vil adgang til deltidsbeskæftigelse kunne betyde, at kvinderne får større mulighed end hidtil for at fortsætte med arbejdet i perioder, hvor børn og hjem stiller større krav til dem, og således forhindre, at tilknytningen til erhverv og uddannelse ophører over længere perioder. Hermed vil man i nogen grad komme ud over spørgsmålet om genoptræning ved tilbagevenden til arbejdsmarkedet efter længere perioders erhvervsfravær.

Udvalget skal endelig pege på, at indstillingen til, hvorledes deltidsarbejde skal placeres, stadig er meget konservativ.

Den kvindelige arbejdskraft på dette område ønsker især beskæftigelse i formiddagstimerne, mens virksomhedernes behov er mere differentieret. Man skal derfor understrege betydningen

af større flexibilitet ikke alene i virksomheder-nes tilbud af deltidsarbejde, men også i kvinder-nes arbejdsudbud.

8.3.4. Uddannelsesforhold

Som det fremgår af betænkningen vedrørende kvinders uddannelsesproblemer har kvinderne lige så lang eller snarere længere almen skolegang end mænd, men mændene har længere erhvervsmæssig uddannelse. Forholdsvis mange kvinder tager slet ikke nogen erhvervsuddannelse, eller de nøjes med kortere uddannelser. Dette kan kun i begrænset omfang kompenseres af en intensiveret indsats i form af orienteringskursus og optræningskursus for kvinder, der i mere fremskreden alder søger ud på arbejdsmarkedet.

Det forekommer udvalget, at de muligheder, der står til rådighed for kvinder, der ønsker at vende tilbage til arbejdsmarkedet, er for begrænsede, herunder at der mangler tilstrækkelige muligheder for økonomisk støtte til en eller anden form for uddannelse.

Udvalget vil finde det hensigtsmæssigt, at der etableres tilstrækkelige uddannelses- og optræningsmuligheder,

at der over for de unge piger iværksættes et intensivt, neutralt oplysningsarbejde, dels om den mulighed en uddannelse indebærer for en bedre placering i arbejdslivet, dels om den særlige betydning en god basisuddannelse har for den, der på grund af familiemønstret og samfundsstrukturen i kortere eller længere perioder har været forhindret, men senere kan have interesse i at vende tilbage til arbejdsmarkedet, at den offentlige erhvervsvejledning for de voksne kvinders vedkommende bør tage særlige hensyn til, at denne gruppe uddannelsesmæssigt set har haft for små muligheder, og at der derfor bør etableres uddannelsesmuligheder såvel for den, der ønsker sin skoleuddannelse suppleret, som for den, der ønsker en egentlig teoretisk uddannelse og for den, der ønsker en erhvervsuddannelse, herunder at der stilles økonomiske midler til rådighed for dette arbejde, således at den mere teoretiske vejledning i disse tilfælde kan følges op af økonomisk bistand til gennemførelse af en erhvervsplan.

8.3.5. Lønforhold

Forskellen på mænds og kvinders arbejdsfor- tjeneste skyldes traditionel opfattelse, kvinder-nes ringere uddannelsesmæssige kvalifikationer

og nogle gruppers mindre stabilitet som arbejds- kraft på grund af børnefødsler, familieforhold og kønsrollemønstret.

Man har bemærket, at typiske kvindeområder ofte har en lavere minutfaktor, og at kvinderne derfor for at opnå en indtjening på linie med mændene må præstere en højere arbejdsindsats end mændene.

Det er udvalgets indtryk, at der i arbejds- vurderingssystemerne tilsyneladende er lagt større vægt på de funktioner, som normalt udføres af mænd, f.eks. således at fysiske krav vurderes højere end fingerfærdighed. Det bemærkes dog, at dette ikke er tilfældet inden for samtlige om- råder, således ikke på den undersøgte cigaret- fabrik.

Udvalget skal foreslå, at der efter den fore- melle indførelse af lige løn for lige arbejde, arbejdes videre på at skaffe lige adgang til alt arbejde – også til det mere kvalificerede og følgelig bedre betalte arbejde. Samtidig skal man pege på, at der bør sættes et undersøgelses- arbejde i gang med henblik på at få belyst løngrundlagets mere eller mindre kønsbestemte baggrund.

Det er det almindeligste indtryk, som også undersøgelserne synes at vise, at kvinders ak- kordtempo er hårdere end mændenes. Ikke desto mindre er kvinders akkordfortjeneste pr. time ifølge statistikken for april kvartal 1971 kun 76 % af de ikke-faglærte mænds. Udvalget vil derfor finde det påkrævet, at der foretages en nærmere undersøgelse af årsagerne hertil.

Udvalget er imidlertid opmærksom på, at lige vilkår på arbejdsmarkedet og dermed samme gennemsnitlige indtjening for mænd som kvin- der dog altid vil være afhængig af de betingel- ser, hvorunder man udbyder sin arbejdskraft, herunder bl.a. uddannelsesforhold, forsørger- og andre familieforpligtelser.

8.3.6. Organisationsforhold

Flere undersøgelser viser, at kvindernes orga- nisationsprocent gennemgående er lavere end mændenes, og at deres deltagelse i tillidsmands- arbejdet er forholdsvis mindre end mændenes.

Det er udvalgets opfattelse, at det vil have betydning for kvindernes ligestilling på arbejds- markedet, at de har samme organisationsmæs- sige baggrund som mandlige kolleger. Man finder endvidere, at der bør gøres en indsats for at styrke kvindernes interesse og motivering for

at deltage i organisationsarbejdet. Der er imidlertid også behov for en ændret indstilling hos ægtemændene, således at arbejdsfordelingen i hjemmet ikke lægger hindringer i vejen for kvindernes deltagelse i organisationsarbejdet.

8.3.7. Enlige kvinder

De enlige kvinder er gennemgående mere afhængige af deres arbejdsindkomst end andre kvinder. Særlig de enlige forsørgere vil ofte have vanskeligheder ved at deltage i uddannelses- og omskolingsforanstaltninger, da de er ene om at tage sig af familieforpligtelserne. Dette er uheldigt, da netop denne gruppe er afhængig af arbejdsindkomsten og derfor har et øget behov for at kunne forbedre de arbejdsmæssige kvalifikationer. Man bør derfor fra samfundets side være opmærksom på disse kvinders problemer og søge at hjælpe med at sikre dem lige vilkår med andre i adgangen til arbejde og uddannelse, herunder bedre muligheder for børnepasning.

8.3.8. Forhold til hjem og børn

Udvalget har konstateret, at den udearbejdende gifte kvinde ofte i samme omfang som hjemmearbejdende kvinder vil have ansvaret for – og funktionerne i forbindelse med – børnenes pasning og hjemmets opretholdelse.

Fra samfundets side bør man i videst muligt omfang medvirke til at skabe en større forståelse for, at opretholdelsen af hjemme- og familielivet er en fælles opgave, når begge ægtefæller arbejder ude. Det er en sådan holdningsændring, som bør styrkes gennem opdragelse, undervisning og information. Samtidig må der skabes praktiske muligheder for pasning af de udearbejdendes mindre børn, når de er syge, således at forholdet til arbejdspladsen så vidt muligt ikke påvirkes heraf.

Hvad angår forholdet til arbejdet i hjemmet i øvrigt og i særdeleshed forholdet til ægtefællen (manden), er udvalget opmærksom på, at mandens indstilling til at påtage sig nogle af kvindens traditionelle arbejdsfunktioner i hjemmet i de tilfælde, hvor den gifte kvinde har udearbejde, har mindre betydning i familier med højt indkomstniveau og dermed følgende gode muligheder for at lade større eller mindre dele af hjemmets funktioner udføre af fremmed hjælp og af mekaniske hjælpemidler. For de øvrige grupper, vil en positiv indstilling fra mandens side formentlig være en helt afgørende forudsætning for, at den gifte udearbejdende

kvinde ikke overbelastes af sit arbejde i og uden for hjemmet, men får mulighed for at tilbyde sin arbejdskraft på arbejdsmarkedet på lige fod med manden.

Udvalget er i øvrigt opmærksom på, at mange familier har indrettet sig således, at den ene ægtefælles indsats i hjemmet er en af de afgørende forudsætninger for opretholdelsen af familiens indtægtsniveau og sociale status.

8.3.9. Skatteforhold

Tager en hjemmearbejdende hustru erhvervsarbejde, vil manden miste det ene personfradrag, og hans skat vil stige. Ægtefællerne vil ganske vist stadig tilsammen have to personfradrag, men mandens skat vil være påvirket af, om hustruen arbejder hjemme eller ude, hvilket muligvis vil kunne influere på hans – og begge ægtefællers – holdning til dette spørgsmål. Det er klart, at ægtefællernes indstilling til hustruens udearbejde påvirkes af et system, hvorefter mandens skattebyrde stiger betragteligt (oftest med 40–60 kr. ugentlig) alene på grund af hustruens overgang til udearbejde.

Uanset at kildeskattesystemet i princippet skulle motivere til udearbejde som nævnt i kapitel 5 under pkt. 5.9.3, vil en regel som den her nævnte dog i nogle tilfælde kunne medvirke til at nedsætte interessen for at tage udearbejde. Udvalget skal derfor foreslå, at denne ordning tages op til overvejelse med henblik på en mere hensigtsmæssig udformning.

8.3.10. Oplysningsarbejde, arbejdsformidling, uddannelses- og erhvervsvejledning

Udover en aktiv indsats for at tilvejebringe mere lige forhold vedrørende arbejde og løn samt de nødvendige lettelser i arbejdet med hjem og børn er det nødvendigt, at der fra alle sider og allerede i skolen gøres et arbejde for at stimulere kvindernes interesse for gennem uddannelse at kvalificere sig til bedre lønnet arbejde og herved undgå den fortsatte placering fortrinsvis ved de lavest vurderede arbejdsopgaver. Med henblik herpå er det nødvendigt med en indgående oplysningsvirksomhed, ligesom der vil være behov for en udbygget arbejdsformidling og vejledning vedrørende valg af uddannelse og erhverv.

Udvalget skal understrege betydningen af, at kønsrolleproblematikken får en sådan placering i uddannelsen af erhvervsvejledere, at der herved kan ydes et bidrag til nedbrydningen af

traditionelle opfattelser i forbindelse med valg af uddannelse og erhverv.

Arbejdsformidlingen bør udbygges til at kunne give de kvinder, der har specielle behov, den fornødne service og konsulentbistand. Der bør således være adgang for disse kvinder til en intensiv vejledningsvirksomhed med hensyn til valg af uddannelse og erhverv, ikke blot i de officielle erhvervsvejledningsinstitutioner, men alle steder hvor der i forbindelse med undervisning, social rådgivning eller lignende er behov også for bistand til uddannelses- og erhvervsvalg.

8.4. Forslag om nedsættelse af et permanent organ til sikring af kvindernes ligestilling

Der findes flere organer, hvis opgaver kunne tænkes at omfatte spørgsmål vedrørende kvindernes stilling på arbejdsmarkedet. Således er der eksempelvis som bistand ved ledelsen af arbejdsformidlingen iflg. § 3 i loven om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring nedsat et landsarbejdsnævn med repræsentanter fra de vigtigste arbejdsmarkedsorganisationer og de berørte ministerier. Ingen af nævnets medlemmer har imidlertid som speciel opgave at beskæftige sig med kvindernes stilling på arbejdsmarkedet.

Som et centralt og væsentligt led i arbejdsformidlingens struktur må man endvidere betragte det snævre, rådgivende arbejdsmarkedspolitiske udvalg, hvori formændene for arbejdsmarkedets to store hovedorganisationer har sæde, og som kan bistå arbejdsministeriet med overvejelser af spørgsmål af principiel arbejdsmarkedspolitisk karakter. Ved den administrative nedsættelse af dette udvalg hed det, at det er »naturligt, at udvalget ikke alene skal tage sig af arbejdsformidlingsproblemstillinger, men arbejdsmarkedspolitikken i bredeste forstand, altså også omfattende policy-spørgsmål inden for uddannelsessektoren og inden for arbejderbeskyttelsen«. Dette udvalgs opgaveområde er imidlertid så omfattende på det arbejdsmarkedspolitiske område, at man næppe vil kunne forvente, at det vil kunne koncentrere sig specielt om kvindernes arbejds- og uddannelsesforhold.

I det koordinerende led vedrørende uddannelses- og erhvervsvejledning, erhvervsvejledningsrådet, som har repræsentanter fra undervisnings- og arbejdsmarkedsmyndighederne og arbejdsmarkedets parter, sidder der en repræsentant specielt for kvindeorganisationerne, valgt af Danske Kvinders Nationalråd. Her er således mulighed for at få varetaget specielle

kvindeinteresser, men kun på et særdeles begrænset område, nemlig vedrørende tilrettelæggelsen af bistanden med hensyn til valg af uddannelse og erhverv, og ikke for så vidt angår arbejdsforhold, lønvilkår, uddannelsesspørgsmål m.v., som fastlægges af andre institutioner og organisationer, hvor der ikke er sikret kvinderne som gruppe nogen speciel repræsentation.

I Sverige og Norge er der nedsat særlige udvalg, der behandler spørgsmål vedrørende kvindernes forhold på arbejdsmarkedet, jfr. bilag 28.

Efter at udvalget vedrørende arbejdsforhold har gennemarbejdet væsentlige områder af problematikken omkring kvindernes stilling på arbejdsmarkedet og efter at man har fået et indtryk af de faktiske forhold på arbejdsmarkedet, er det udvalgets opfattelse, at den hurtigt accelererende udvikling i samfundet i stigende grad må forventes at påvirke problemerne omkring kvindernes fremtidige stilling på arbejdsmarkedet.

Her er en langsigtet indsats påkrævet. Der er behov for en forstærket udvikling på en række områder: reel ligestilling på det uddannelsesmæssige område, tilpasning af kønsrollemønstret, fortsat udbygning af børneinstitutioner og husmoderafløsning og stadig ajourføring af de relevante dele af den sociale og arbejdsmarkeds-mæssige lovgivning og administration.

Der er efter udvalgets opfattelse behov for et organ til at følge og fremme udviklingen på de områder, der har særlig betydning for kvindernes ligestilling på arbejdsmarkedet, og som kan forestå den forskning og det oplysnings- og informationsarbejde, som vil være en nødvendig forudsætning for de fortløbende bestræbelser for opnåelse af kvindernes ligestilling.

Det er udvalgets opfattelse, at der bør gøres en særlig indsats
for at der skal kunne arbejdes sagligt forsvarligt med disse problemer,
for at udviklingen permanent skal kunne følges, og
for at der fremover skal kunne gribes ind allerede i den planlæggende fase.

Udvalget skal derfor foreslå, at der nedsættes et permanent organ til fremme af ligestillingen på arbejdsmarkedet med særlig henblik på kvindernes forhold. Et sådant ligestillingsorgan bør have til opgave at følge såvel den kortsigtede som den langsigtede udvikling på relevante områder for i tide at medvirke til, at alle, uanset køn og familiemæssig stilling, opnår mulighed for lige vilkår.

Udtalelser

Mindretalsudtalelse af Inga Dahlsgård.

Et mindretal ønsker at gøre opmærksom på, at udvalget som en af sine opgaver har koncentreret arbejdet om (side 9) at stille forslag til fremme af ensartede betingelser for mænds og kvinders erhvervsdeltagelse. Det virker derfor overraskende på side 116 at finde betragtninger, hvor ordene »frit valg« om kvindernes erhvervsdeltagelse forekommer.

De ganske få sunde og raske mænd, der ikke har erhvervsarbejde, men er økonomisk afhængige af deres koner, betegnes i det nuværende samfund med det nedværdigende udtryk »jordemodermænd«, medens det anses for helt i overensstemmelse med god og passende opførelse for en kvinde at lade sig forsørge af sin ægtemand, selv om der ikke er børn i familien eller forekommer hindringer for erhvervsarbejde af den karakter, udvalget anfører og foreslår fjernet. Til trods herfor har udvalget ikke fundet det nødvendigt med en nærmere redegørelse for, hvad det forstås ved »frit valg«, for de stadig eksisterende barrierer af psykologisk karakter mod gifte kvinders erhvervsarbejde, eller for, hvordan kvindernes mulighed for forsørgelse gennem ægteskab påvirker *alle* kvinders situation på arbejdsmarkedet.

På side 134 findes nogle betragtninger om mændenes ligestilling på det huslige område i familier med højere og lavere indtægtsniveau. Det anføres her, at muligheden for i større eller mindre grad at betale sig fra huslighed forligger, og naturligvis er dette rigtigt, men den pædagogiske betydning af mandlig huslighed – især over for sønner – er uomtalt, og den spiller en lige så stor rolle blandt de velhavende som hos de mindre vel aflagte, og det er en sag, der vedrører fremtiden.

På samme side nævnes, at udvalget er opmærksomt på »at mange familier har indrettet sig således, at den ene ægtefælles indsats i hjemmet er en af de afgørende forudsætninger for opretholdelsen af familiens indtægtsniveau og

sociale status«. Den ene ægtefælle betyder i realiteten – som tidligere anført – kvinden, og den anførte konstatering kan derfor opfattes som en slags defensorat for en traditionel kønsrolleopfattelse vedrørende hustruens rette stilling. Der findes næppe nogen, som tænker på at forbyde folk at indrette sig som af udvalget beskrevet, men om nogen ligestilling mellem ægtefællerne bliver der i så fald ikke tale, og den hjemmевærende befinder sig i en økonomisk afhængighedstilstand, der ikke har noget med ligestilling at gøre, men det har udvalget ikke fundet anledning til nærmere at diskutere eller belyse. At hjemmehustru-situationen i øvrigt stadig er et ideal for et stort antal kvinder og mænd, har heller ikke inspireret udvalget til en nærmere vurdering af dette forholds betydning for kvinderne på arbejdsmarkedet.

Udvalget går i øvrigt overordentlig let (side 112) hen over sammenhængen mellem kvinders uddannelse og deres senere erhvervsarbejde, og dog har Socialforskningsinstituttets undersøgelser om »gifte kvinder i familie og erhverv« (nr. 37 side 60 ff.) klart vist, at kvinder med uddannelse i større omfang har erhvervsarbejde end kvinder uden uddannelse, samt at de kvinder, som har gennemgået højere og højeste uddannelser, er dem, som i særlig grad har erhverv. Tilsvarende undersøgelser i andre lande viser samme forhold (se f.eks. Harriet Holter: *Sex roles and Social Structure*).

Mindretallet savner desuden i betænkningen en redegørelse for og en vurdering af de særlige beskyttelsesforanstaltninger for kvinder – bortset fra love og overenskomster i forbindelse med graviditet og fødsel – som en række lande har gennemført, f.eks. forbud mod natarbejde. Ikke mindst i forbindelse med tilslutning til EF kan sådanne spørgsmål få fornyet interesse (se side 20). Såvel fagbevægelsens kvinder som kvindesagen har hidtil været enige om, at særbeskyttelseslove o.lign. for kvinder betyder en

indskrænkning i deres arbejdsret, så mulighederne på arbejdsmarkedet forringes, og de sandsynligvis må nøjes med mindre attraktivt og dårligere betalt arbejde.

Endelig finder mindretallet, at det ville have været rimeligt, om udvalget havde beskæftiget sig med en vurdering af arbejdstidens placering på ugedagene og dette spørgsmåls betydning for kvinders erhvervsarbejde samt for fordelingen af familieansvaret. Den nedsættelse af arbejdstiden, som har fundet sted de senere år, er blevet til en 5-dages uge og forlænget ferie. Selv om de fleste næppe vil undvære den lange weekend, er det et stort spørgsmål, om ikke en

kortere arbejdsdag over ugens 6 dage ville have været mere fordelagtigt for familietrivslen – ikke mindst for de erhvervsarbejdende kvinder og for børnene. Der savnes en diskussion af disse spørgsmål, særlig med henblik på en mulig kommende nedsættelse af arbejdstiden og dens placering. Ligeledes kan kritiseres, at spørgsmålet om fleksibel arbejdstid og dens betydning ikke findes omtalt.

Mette Bryld, Gunhild Due, Lis Groes, Grethe Munk og Edel Saunte har tiltrådt Inga Dahls-gårds særudtalelse.

Svar fra Udvalget vedrørende arbejdsforhold.

Foranstående mindretalsudtalelse hviler på misforståelser og fejlfortolkninger af udvalgets kommissorium og overser visse af betænkningens passager, ligesom den fremkalder indtryk af et ganske andet indhold af betænkningens udsagn, end hvad der ligger i disse udsagn.

Ifølge sit kommissorium skulle udvalget beskæftige sig med kvinders forhold på arbejdsmarkedet, og man finder derfor, at en redegørelse »for de stadig eksisterende barrierer af psykologisk karakter mod gifte kvinders erhvervsarbejde eller for hvordan kvindernes mulighed for forsørgelse gennem ægteskab påvirker alle kvinders situation på arbejdsmarkedet« – d.v.s. spørgsmålet om fordomme i al almindelighed – henhører under det af kommissionen nedsatte udvalg om ligestilling, som har haft psykologisk ekspertise til sin rådighed.

Bemærkningerne om den pædagogiske betydning, mandlig huslighed har – især overfor sønner –, om den mangel på ligestilling som en hjemmeværende ægtefælles økonomiske afhængighedsstilling medfører, samt om at hjem-

mehustrisituationen stadig er ideal for et stort antal mænd og kvinder, er emner som vedrører familiesituationen og derfor burde have været rettet til udvalget vedrørende familiens og børnenes indpasning snarere end til nærværende udvalg.

Iøvrigt kan udvalget fuldt ud tilslutte sig mindretallets bemærkninger om, at der på flere punkter savnes redegørelser og vurderinger vedrørende nærmere anførte emner – hvilken emnekreds udvalget iøvrigt ville kunne supplere –, men at det bl.a. var i erkendelse af, at problemkredsen omkring kvinders forhold på arbejdsmarkedet var stor og at den hurtig accelererede udvikling i samfundet i stigende grad måtte forventes at påvirke problemer omkring kvinders nuværende og fremtidige stilling på arbejdsmarkedet, at *udvalget fandt det nødvendigt, at der snarest oprettedes et ligestillingsråd* – et permanent organ til fremme af ligestillingen på arbejdsmarkedet – der fremover løbende kunne beskæftige sig med alle herhenhørende aktuelle spørgsmål.

BILAG

Bilagsfortegnelse

1. Udvalgets skrivelse af 2/12 1965 til kommissionens formand vedrørende oprettelse af en stilling som arbejdskonsulent med særlig sigte på kvindernes problemer i relation til arbejdsmarkedet	81
2. Udvalgets skrivelse af 16/3 1968 til kommissionens formand med en vurdering af arbejdsdirektoratets beretning vedrørende de i april til september 1967 afholdte orienteringskurser	82
3. Udvalgets skrivelse af 26/1 1968 til kommissionens formand vedrørende mulighederne for deltidsbeskæftigedes adgang til medlemskab i de statsanerkendte arbejdsløshedskasser	84
4. Udvalgets skrivelse af 6/5 1968 med besvarelse af en henvendelse fra et af arbejdsministeren i 1967 nedsat udvalg om arbejdstid og ferie	85
5. Udvalgets skrivelse af 11/9 1970 med forslag om oprettelse af et råd til fremme af ligestilling i familien og på arbejdsmarkedet med særligt henblik på kvindernes forhold	86
6. Oversigt over de vigtigste bestemmelser, der regulerer arbejdsmarkedets forhold	87
7. De vigtigste internationale bestemmelser, der har betydning for kvindernes stilling på arbejdsmarkedet	89
8. Uddrag af rapport om betydningen for ligestillingen i Danmark mellem mænd og kvinder af en dansk indtræden i EF, august 1971	92
9. Nyt fra Danmarks Statistik nr. 3/1972: Beskæftigelsesundersøgelsen 28. april 1971	93
10. »Fællesrådet« december 1970: Talmæssige oplysninger vedrørende erhvervsudviklingen	96
11a. Udvalgets skrivelse af 17/1 1967 til arbejdsdirektør H. Borreschmidt vedrørende muligheden for at stille arbejdskonsulenter til rådighed for udvalgets undersøgelser	99
11b. Arbejdsdirektør H. Borreschmidts skrivelse af 20/2 1967 til udvalgets formand vedrørende ovenstående emne	100
11c. Fortegnelse over arbejdsformidlingskontorer og medarbejdere, som har medvirket ved udvalgets undersøgelse af kvindernes stilling på arbejdsmarkedet	101
12. Interviewskema anvendt ved udvalgets undersøgelse af kvindernes stilling på arbejdsmarkedet	102
13. Interviewskema anvendt ved udvalgets undersøgelse af kvindernes stilling på arbejdsmarkedet	105
14. Socialforskningsinstituttets publikation nr. 31, tabel 4.2: De enkelte generationer af drenge og piger procentvis fordelt efter uddannelsesmæssig placering	109
15. Tabel over de unge, der i foråret 1967 gik i skolernes 7. klasser, fordelt efter deres placering i uddannelse og erhverv i foråret 1971, særskilt for hvert køn	110
16. Notat fra udvalgets sekretariat: De erhvervmæssige uddannelser m.v.	111
17. Uddrag af betænkning om erhvervsfaglige grunduddannelser, nr. 612/1971	116
18. Arbejdsdirektoratets cirkulære af 12/2 1963 vedrørende spørgsmålet om inddragelse i beskæftigelse af eksisterende arbejdskraftreserver	118

19. Uddrag af arbejdsdirektoratets beretning vedrørende de april til september 1967 afholdte orienteringskurser for voksne kvinder om mulighederne i erhvervslivet	121
20. Kungl. Arbetsmarknadsstyrelsen, Arbetsförmedlingsbyrå, Stockholm, september 1964: Program för åtfärder för att underlätta anpassningen till arbetsmarknaden av den kvinnliga samt den medelålders och äldre arbetskraften	125
21. Notat fra forbundsformand Ella Jensen: Bevægelser på lavtlønsgrænserne for tidløn for mænd og kvinder	129
22. Notat fra udvalgets sekretariat: Oversigt over lønformer og lønsystemer ..	130
23. Arbejdsformidlingen i Hillerød: Redegørelse for undersøgelse vedrørende arbejdsophør på en industrivirksomhed, april 1968	132
24. Uddannelse og erhverv nr. 5/1965. Uddrag af Karen Helene Nielsen: Arbejdskraftudbuddet frem til 1980	136
25. Notat fra udvalgets sekretariat: Kvindernes stilling på arbejdsmarkedet i Norge	138
26. Notat fra udvalgets sekretariat: Kvindernes stilling på arbejdsmarkedet i Sverige	141
27. Notat fra udvalgets sekretariat: Kvindernes stilling på arbejdsmarkedet i Vesttyskland	144
28. Notat fra udvalgets sekretariat: Ligestillingsorganer i Sverige og Norge	145

København, den 2/12 1965

Borgmester fru Edel Saunte.

Udvalget vedrørende arbejdsforhold har i sine drøftelser interesseret sig stærkt for problemerne omkring de lidt ældre kvinders tilbagevenden til arbejdsmarkedet.

Med udgangspunkt i disse drøftelser har der i dagene 15.-17. oktober 1965 på Dansk Arbejdsgiverforenings kursusejendom, Arresøhøj, fundet et uformelt kontaktmøde sted mellem Arbejdsgiverforeningen og Dansk Kvindesamfund, hvor man især drøftede de muligheder, som de lidt ældre kvinder – enker, fraskilte eller dem, der på grund af børn eller andre årsager hidtil har været bundet til hjemmet – har for at vende tilbage til arbejdsmarkedet.

I mødet, som talte ca. 25 deltagere, deltog foruden Arbejdsgiverforeningen og Dansk Kvindesamfund repræsentanter for den af statsministeren nedsatte kommission vedrørende kvindernes stilling i samfundet – fortrinsvis medlemmer af udvalget vedrørende arbejdsforhold – ligesom arbejdsministeriet var repræsenteret.

Under de stedfundne drøftelser fastsloges det, at der er behov for en oplysningsvirksomhed på den ene side overfor de arbejdsgivere, som ønsker at beskæftige kvinder i deres virksomhed, og på den anden side overfor de kvinder, som ønsker/overvejer at genindtræde i erhvervslivet, og som i denne forbindelse har brug for rådgivning om arbejdsmuligheder, genoptræning, omskoling, uddannelse el. lign. Man var endvidere af den opfattelse, at dette behov

formentlig bedst kan tilgodeses ved – efter svensk mønster – til arbejdsdirektoratet at knytte en særlig konsulent, hvis opgave i første række måtte blive at bistå de centrale myndigheder med at tilrettelægge arbejdet og instruere det lokale anvisnings- og erhvervsvejledningsapparat samt tillige at informere erhvervslivets parter og skabe publicity om spørgsmålet, ligesom den pågældende skulle fungere som bindeled mellem anvisningsmyndighederne og uddannelsessystemets tilrettelæggere og ledere.

Udvalget vedrørende arbejdsforhold har herefter påny drøftet spørgsmålet, og udvalget kan fuldt ud tilslutte sig de foranstående synspunkter. På denne baggrund skal udvalget anmode kommissionens formand om over for statsministeren at ville tilkendegive det ønskelige i, at arbejdsministeren informeres om udvalgets synspunkter og derefter snarest muligt overvejer, *dels* hvorledes der med indsats fra den offentlige arbejdsanvisning kan ske en intensivering af arbejdet med at formidle kontakten mellem de arbejdsgivere, der søger arbejdskraft, og de gifte eller forhen gifte kvinder, der overvejer at søge (eventuelt faktisk søger) ud på arbejdsmarkedet, *dels* hvorledes den eksisterende lovgivning vedrørende uddannelse af faglært og ufaglært arbejdskraft – der efter sit indhold i lige grad vender sig til kvinder og mænd, men efter det foreliggende kun i ganske ringe omfang er anvendt til uddannelseskursus m.v. for kvinder – i højere grad kan komme kvinderne til gode.

Inger Wilfred Jensen.

KVINDEKOMMISSIONEN
Udvalget vedr. arbejdsforhold

København, den 16. marts 1968

*Formanden for kommissionen vedrørende kvindernes stilling i samfundet,
borgmester fru Edel Saunte.*

Ved hoslagt at tilbagesende arbejdsministeriets skrivelse af 31/1 1968 vedrørende beretningen for de af arbejdsdirektoratet i samarbejde med de offentlige arbejdsanvisningskontorer i april-september 1967 afholdte orienteringskurser for voksne kvinder om mulighederne i erhvervslivet, skal udvalget efter stedfundne drøftelser meddele,

at man kan tilslutte sig støtteudvalgets vurdering, hvorefter behovet og interessen i de kommende år for særlige aktiviteter med henblik på orientering af voksne mænd og kvinder om muligheder i erhvervslivet må forventes at være stigende, herunder at et stigende antal gifte kvinder må forventes at komme i den situation, at de på et senere tidspunkt i deres liv – frivilligt eller mere eller mindre tvunget – må overveje erhvervsskifte bl.a. fra arbejde i hjemmet til arbejde i erhvervslivet,

at man, for så vidt som støtteudvalget har vurderet de stedfundne aktiviteter derhen, at orienteringskurser bør prioriteres frem for industriorienteringsmøder, andre erhvervsorienteringskurser m.v., mener at det er vanskeligt på det foreliggende erfaringsgrundlag at kunne vurdere og prioritere de stedfundne aktiviteter i deres forskellige form, idet de hver for sig må betragtes som tilbud til en speciel gruppe voksne om en belysning af såvel mere almene som personlige problemer. Samtlige aktiviteter må snarere betragtes som et tilbud om en orientering og en eventuel senere mere individuel rådgivning end som en mulighed, hvorigennem disse kvinder direkte vil kunne indføres på arbejdsmarkedet. Det kan herved anføres, at beskæftigelsessituationen inden for de faglige og geografiske områder, hvor kurserne har været afholdt, alt overvejende har været så gunstig, at de pågældende kvinder også uden disse orienteringskurser ville have kunnet finde vej til de

for dem aktuelle beskæftigelsesmuligheder, og at kurserne formentlig derfor må vurderes mere efter, om de har sat arbejdsmarkedsmæssige overvejelser i gang hos deltagerne, end efter om de har medvirket til en arbejdsplacering, at udvalget for så vidt angår støtteudvalgets forslag især har hæftet sig ved punkterne 1-3, som man fuldt ud kan tilslutte sig, og hvortil man kan føje, at det for iværksættelse af erhvervsvejledningsmæssige arrangementer efter udvalgets opfattelse ikke bør være et krav, at der i øjeblikket har manifesteret sig en speciel interesse for en sådan oplysningsvirksomhed og i endnu mindre grad, at der foreligger særlige beskæftigelsesmæssige muligheder for de pågældende efter orienteringens afslutning. Det vigtigste i denne sammenhæng må være, at der over hele landet skabes jævnlig tilbagevendende mulighed for en arbejdsmarkedsmæssig orientering og vejledning for voksne personer, idet det understreges, at udvalget ikke herved har taget stilling til, hvorvidt de allerede afprøvede former eller en helt anden form for kollektiv orientering bør foretrækkes. Man ønsker endvidere at understrege, at det er udvalgets opfattelse, at den orientering, der tilbydes, bør differentieres efter forholdene inden for de enkelte områder, samt at en sådan vejledning, der i sig selv kan være af betydning for den enkeltes erhvervs-mæssige overvejelser, bør gøres helt uafhængigt af det lokale arbejdsmarkeds øjeblikkelige behov for forskellige kategorier af arbejdskraft.

Sluttelig skal det anføres, at man kan tilslutte sig støtteudvalgets bemærkninger om, at der på det lidt længere sigt bør skabes øgede muligheder for uddannelse af voksne, kombineret med økonomisk støtte til de pågældende under uddannelsen.

Det tilføjes, at udvalget som grundlag for foranstående udtalelse kunne have ønsket, at der

havde foreligget et større efterundersøgelsesmateriale.

Man skal anmode om at blive holdt underrettet, *både* om resultaterne af de indhøstede erfaringer vedrørende orienteringskurserne fra

den resterende del af forsøgsperioden *og* om det yderligere efterundersøgelsesmateriale, der efterhånden måtte komme til at foreligge.

Med venlig hilsen

Inger Wilfred Jensen.

KVINDEKOMMISSIONEN
Udvalget vedr. arbejdsforhold

København, den 26. januar 1968

*Formanden for kommissionen vedrørende kvindernes stilling i samfundet,
borgmester fru Edel Saunte,
Københavns Rådhus.*

I den stedfindende offentlige debat om deltidsbeskæftigelse har det bl.a. været fremført, at deltidsbeskæftigelsen ikke har kunnet danne basis for medlemskab i arbejdsløshedsforsikringen.

Da nærværende udvalg gennem den rapport, der nu foreligger fra arbejdsdirektoratet om de orienteringskurser for voksne kvinder, der ønsker at vende tilbage til erhvervslivet, som på arbejdsdirektoratets foranledning har været afholdt rundt om i landet, har erfaret, at mulighederne for deltidsbeskæftigelse for mange af de omhandlede kvinder er en afgørende forudsætning for, at de kan overveje genindtræden på arbejdsmarkedet, og da den gældende arbejds-

løshedsforsikringslov, således som den senest er revideret ved lov af 22. februar 1967, ikke rummer mulighed for at opnå nydende medlemskab i en statsanerkendt arbejdsløshedskasse på baggrund af deltidsbeskæftigelse, skal man, da udvalget er bekendt med, at arbejdsministeren under 9. april 1964 har nedsat et udvalg, hvis formand er amtmand Wechseltmann, der skal tage sig af spørgsmålet om arbejdsløshedslovens revision, anmode formanden om over for dette udvalg at ville henlede opmærksomheden på det ønskelige i, at det medinddrages i overvejelserne, hvorvidt der vil kunne skabes mulighed for at personer, der ønsker arbejde på deltid, kan arbejdsløshedsforsikres.

Inger Wilfred Jensen.

KVINDEKOMMISSIONEN
Udvalget vedr. arbejdsforhold

København, den 6. maj 1968

*Borgmester fru Edel Saunte,
kommissionen vedrørende kvindernes stilling i samfundet.*

Med skrivelse af 29/3 1968 har kvindekommisionens sekretariat tilstillet nærværende udvalg en skrivelse af 22/3 1968 fra udvalget om arbejdstid og ferie, hvori der forespørges, om kvindekommisionen er villig til at fremkomme med en kortere redegørelse for, hvorledes en nedsættelse af den ugentlige arbejdstid til 40 timer og/eller en forlængelse af ferien fra 3 til 4 uger efter kommissionens opfattelse vil indvirke på udbuddet af kvindelig arbejdskraft.

Det er nærværende udvalgs opfattelse, at de skitserede nedsættelser i arbejdstiden ikke er af en sådan størrelsesorden, at de i sig selv vil være afgørende for den ikke uden for hjemmet beskæftigede kvindes overvejelser for eller imod erhvervsarbejde. Det skal dog bemærkes, at en eventuel nedsættelse af arbejdstiden naturligvis i det lange løb, ikke mindst sammenfattet med tidligere arbejdstidsnedsættelser, vil være en medvirkende faktor i de overvejelser om erhvervsarbejde, som ikke-erhvervsarbejdende kvinder gør sig, men at man, uden i øvrigt at kunne dokumentere dette talmæssigt, vil mene, at det ugentlige timetal skal reduceres med væsentligt mere, før det mærkbart vil indvirke på kvindernes yderligere erhvervsdeltagelse.

En mulighed for at holde fri samtidig med

skolernes ferier og fridage vil måske for mange af de hjemmearbejdende kvinder, der har skole-søgende børn, kunne være en medvirkende faktor i disse kvinders overvejelser for og imod erhvervsarbejde.

Med hensyn til indvirkningerne for den kvindelige arbejdskraft, der er i erhvervene, vil udvalget videre mene, at enhver form for arbejdstidsnedsættelse vil have en stabiliserende virkning, idet de pågældende kvinder dels vil være mere tilbøjelige til at fastholde deres arbejde, der gennem den kortere arbejdstid bliver mindre belastende, dels i et vist omfang vil kunne få færre forsømmelser under det enkelte arbejdsforhold.

Vedrørende de af udvalget stillede detaillerede spørgsmål vedrørende forkortelse af den ugentlige arbejdstid og/eller forlængelse af ferien mener nærværende udvalg endelig efter stedfundne drøftelser ikke at kunne foretage nogen prioritering af de opstillede muligheder, men skal dog henlede opmærksomheden på, at der – bortset fra mindre samfund, hvor afstanden mellem hjem og arbejdsplads er kort – næppe vil være nogen interesse fra kvindernes side for forlængelse af ikke-betalte pauser midt på dagen.

Med venlig hilsen
Inger Wilfred Jensen.

KVINDEKOMMISSIONEN
 Udvalget vedr. arbejdsforhold
 Sekretariatet

København, den 11. september 1970

Forslag fra udvalget vedrørende arbejdsforhold om oprettelse af et råd til fremme af ligestilling i familien og på arbejdsmarkedet med særlig henblik på kvindernes forhold (ligestillingsrådet).

Efter at udvalget vedrørende arbejdsmarkedsforhold har gennemarbejdet væsentlige områder af problematikken omkring kvindernes stilling på arbejdsmarkedet, herunder bl.a. uddannelsesprognoserne, og efter at man har fået et indtryk af de faktiske forhold på arbejdspladserne gennem undersøgelser, foretaget på ca. 25 arbejdspladser indenfor forskellige erhvervsområder, er udvalget nået til den erkendelse, at udviklingen på arbejdsmarkedet – som på andre områder inden for vort samfund – accelererer så hurtigt, at det næppe vil være muligt at give en sammenhængende fremstilling, der blot er nogenlunde aktuel.

Udvalget ønsker tillige at fremhæve, at det på grund af den hastige udvikling og under de givne vilkår ikke er muligt at give en tilstrækkelig systematisk og dybtgående gennemarbejdet aktuel fremstilling af problematikken, og at det således ikke er muligt at skabe et relevant grundlag for gennemarbejdede, seriøse, konkrete forslag til, hvad der på længere sigt bør iværksættes inden for samfundets forskellige aktiviteter for at tilgodese kvindernes fremtidige placering på arbejdsmarkedet. Hertil kommer yderligere, at udviklingen i samfundet må forventes i stigende grad at påvirke problemerne omkring kvindernes ligestilling.

Udvalget gør derfor opmærksom på, at det – for at der skal kunne arbejdes sagligt forsvar-

ligt med disse problemer, for at udviklingen permanent skal kunne følges, og for at der fremover skal kunne gribes ind allerede i den planlæggende fase – vil være nødvendigt, at der snarest nedsættes et permanent råd til fremme af ligestillingen i familien og på arbejdsmarkedet, med særlig henblik på kvindernes forhold (ligestillingsrådet), som systematisk skal følge såvel den kortsigtede som den langsigtede udvikling på relevante områder med henblik på at medvirke til, at alle, uanset køn og familiemæssig stilling, opnår mulighed for lige vilkår.

Udvalget anser det for at være af den største vigtighed, at dette råd, som man tænker sig skal bestå af en snæver kreds af repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter og 3 af regeringen udpegede repræsentanter, får kontinuitet i sit arbejde samtidig med, at der løbende tilføres rådet nye impulser.

For at tilgodese dette skal udvalget derfor foreslå,

at rådet af sin midte vælger en formand, som højest bør fungere i en 5-årig periode,

at rådets medlemmer kun fungerer i en 2-årig periode – med mindre et medlem overtager hvervet som formand – samt

at en repræsentant fra hver af de 3 parter, som er repræsenteret i rådet, dog udpeges uden tidsbegrænsning til at udgøre et sagkyndigt, permanent sekretariat.

Inger Wilfred Jensen

Oversigt over de vigtigste bestemmelser, der regulerer arbejdsmarkedets forhold

- 1953 5/6 L. 169. Danmarks riges grundlov, §§ 74 og 75.
- 1919 4/10 L. 536. Arbejdsretten: Lb. 124 21/4 64.
- 1934 18/1 L. 5. Mægling i arbejdsstridigheder Lb. 28/1 58.
- 1948 9/6 L. 261 Funktionærlov; 413 30/8 71.
- 1949 29/3 B. 12 Intern arbejdsorganisations status 1946, 75/56, 23/65 LTC, se i øvrigt afsnit 13 og 29.
- B. 465 2/11 21 Konv. om arbejdsløshed (2).
- B. 5 3/2 40 Konv. om ferie med løn (52) LTC.
- B. 16 23/4 Konv. om forenings- og organisationsfrihed (87) LTC.
- B. 2 4/1 57 Konv. om ret til at organisere sig (98) LTC.
- B. 1 2/1 58 Konv. om minimumsnorm for soc. tryghed (102), 32/60 LTC.
- B. 64 7/11 58 Konv. om ugentlig fritid i handel og kontorv. (106) LTC.
- B. 30 11/8 59 Konv. om arbejdstilsyn i industri og handel (81) LTC.
- B. 78 20/12 60 Konv. om lige løn til mandlige og kvindelige arbejdere (100) LTC.
- B. 8 3/2 61 Konv. om forskelsbehandling i beskæftigelse og erhverv (111) LTC.
- 1954 11/6 L. 226 Arbejderbeskyttelse; Lb. 297 4/7 68.
- L. 227 11/6 54 Arbejderbeskyt. i handel og kontorvirk.
- L. 228 11/6 54 Arbejderbeskyt. i landbrug, skove og gartneri.
- 1956 2/10 L. 261 Lærlingeforhold, 210 31/5 63 (§ 34).
- B. 224 24/8 57 Statstilskud til ophold på centralskoler.
- B. 214 20/6 61 Statstilskud til rejse- og opholdsudgifter.
- C. 170 13/7 70 Uddannelse i jern- og metalindustrien.
- 1960 18/5 L. 194 Uddannelse af specialarbejdere og omskoling, LB. 271 2/6 71.
- B. 361 20/10 60 Erhvervsmæssig uddannelse.
- B. 363 20/10 60 Statsstøtte til uddannelsesinstitutioner.
- B. 190 29/4 71 Adgang til omskoling.
- B. 191 29/4 71 Adgang til og vilkår under uddannelsen.
- C. 136 26/7 71 Efteruddannelse for faglærte.
- 1961 3/5 L. 117. Erhvervsvejledning.
- 1961 31/5 L. 156 Medhjælperlov.
- 1970 24/3 L. 114 Arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring.
- C. 22 30/1 69 Lediges kontakt med arbejdsformidlingskontor.
- C. 23 30/1 69 Samarbejde mellem arbejdsformidlingskontor og arbejdsløsheds-kasser.
- C. 61 31/3 69 Arbejdsmarkedsnævn.
- B. 552 15/12 69 Arbejdsløsheds-kassers forhold under strejke og lock-out (til 1973).
- C. 84 11/5 71 Støtte til arbejde uden for hjemsted.
- B. 325 29/6 71 Foranstaltninger for arbejdsløse; C. 116 29/6 71.
- B. 33/54 Konv. om fælles nordisk arbejdsmarked LTC.

- B. 8/60 Nordisk konv. om arbejdsløshedsforsikring LTC.
 B. 11/61 Konv. om arbejdsløshedsforsikring LTC.
- 1970 7/6 L. 154 Lønning og pension til statstjenestmænd.
 1969 18/6 L. 292 Tjenestemandspension.
 1952 7/6 L. 229 Sømandsloven.
 1958 7/6 L. 208 Skibes bemanning.
 1952 7/6 L. 224 Udlændinges adgang til landet.
 1933 20/5 L. 183 Forsikring mod følgen af ulykkestilfælde.
 1960 29/4 L. 170 Revalidering.
 1959 13/3 L. 70 Pension og hjælp til enker.
 1960 10/6 L. 239 Offentlig sygeforsikring.
 B. 396 24/8 71 Arbejdsgiveres pligt vedr. dagpenge.
- 1964 7/3 L. 46 Arbejdsmarkedets tillægspension.
 1967 3/6 L. 228 Egnsudvikling.

Uddrag af internationale konventioner m.v. af betydning for kvinders stilling på arbejdsmarkedet

1. *ILO-konvention nr. 100* vedrørende ligeløn til mandlige og kvindelige arbejdere for arbejde af samme værdi, kaldet »ligelønskonventionen af 1951« ratificeret af Danmark 1960.

Artikel 1

For nærværende konventions vedkommende

- a) omfatter udtrykket »løn« den almindelige løn, grundløn eller minimumsløn samt alle andre former for vederlag herudover, som ydes direkte eller indirekte, kontant eller in natura, af arbejdsgiveren til arbejderens for hans arbejde;
- b) tager udtrykket »lige løn til mandlige og kvindelige arbejdere for arbejde af samme værdi« sigte på lønsatser, der er fastsat uden forskelsbehandling på grundlag af køn.

Artikel 2

1. Ethvert medlem skal i overensstemmelse med de fremgangsmåder, der anvendes ved fastsættelse af lønsatser, fremme og, for så vidt det er foreneligt med disse fremgangsmåder, sikre gennemførelsen for samtlige arbejderes vedkommende af princippet om lige løn for mandlige og kvindelige arbejdere for arbejde af samme værdi.

2. Dette princip kan gennemføres ved

- a) nationale love eller administrative forskrifter;
- b) et ved lovgivning oprettet eller anerkendt organ for fastsættelse af lønninger;
- c) kollektive overenskomster mellem arbejdsgivere og arbejdere; eller
- d) anvendelse af disse forskellige fremgangsmåder i forening.

Artikel 3

1. Dersom gennemførelsen af nærværende konventions bestemmelser derved kan lettes, skal der træffes foranstaltninger, som tilskynder til foretagelse af en objektiv vurdering af be-

skæftigelser på grundlag af de arbejdspræstationer, der skal udføres.

2. De fremgangsmåder, der skal følges ved denne vurdering, kan fastsættes af de myndigheder, hvorunder fastsættelse af lønsatser henhører, eller, hvor disse satser fastsættes ved kollektive overenskomster, af overenskomsternes parter.

3. De forskelle i lønsatser, som uden hensyn til køn svarer til forskelle i det arbejde, der skal udføres, og som er konstateret ved en sådan objektiv vurdering, anses ikke som stridende mod princippet om lige løn for mandlige og kvindelige arbejdere for arbejde af samme værdi.

Artikel 4

Ethvert medlem skal på dertil egnet måde samarbejde med vedkommende arbejdsgiver- og arbejderorganisationer med henblik på gennemførelsen af nærværende konventions bestemmelser.

2. *ILO-rekommandation (nr. 90)* angående lige løn til mandlige og kvindelige arbejdere for arbejde af samme værdi.

For at lette anvendelsen af princippet om lige løn for lige arbejde for mænd og kvinder skal der tages passende forholdsregler, hvor det er nødvendigt for at forhøje de kvindelige arbejderes ydeevne ved hjælp af følgende:

- a) sikre at arbejdere af begge køn har de samme eller lignende muligheder til faglig vejledning eller erhvervsvejledning, til faglig undervisning og placering;
- b) at der tages passende foranstaltninger for at opmuntre kvinderne til at benytte sig af mulighederne for faglig undervisning og placering;
- c) at der sørges for velfærds- og socialforanstaltninger, som kan tilfredsstille de kvinde-

lige arbejderes behov, særlig dem med familie. Disse skal finansieres af offentlige fonds, sociale fonds eller industrielle velfærdsfonds, finansieret af arbejdernes bidrag uanset køn, og

- d) fremme ligheden mellem mandlige og kvindelige arbejdere med henblik på adgang til beskæftigelse og stillinger uden at forringe de internationale bestemmelser, de nationale love og bestemmelser vedrørende kvindens sundhed og velfærd.

Der skal gøres enhver anstrengelse for at fremme den offentlige forståelse, hvorfor der bør være lige løn mellem mænd og kvinder for lige arbejde.

Der skal foretages sådanne undersøgelser, som er nødvendige for at fremme anvendelsen af princippet.

3. *ILO-konvention nr. 111* om forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv, ratificeret af Danmark 1961.

Artikel 1

1. For nærværende konventions vedkommende omfatter udtrykket »forskelsbehandling«:

- a) enhver adskillelse, udelukkelse eller fortrinsbehandling på grund af race, farve, køn, religion, politisk anskuelse, national eller social oprindelse, som medfører en ophævelse eller forringelse af ligestillingen i henseende til muligheder eller behandling i beskæftigelse eller erhverv;
- b) enhver anden adskillelse, udelukkelse eller fortrinsbehandling, som medfører en ophævelse eller forringelse af ligestillingen i henseende til muligheder eller behandling i beskæftigelse eller erhverv, som nærmere angivet af vedkommende medlem efter forhandling med repræsentative arbejdsgiver- og arbejdsgiverorganisationer, hvor sådanne findes, og med andre dertil egnede organer.

2. Enhver adskillelse, udelukkelse eller fortrinsbehandling, der har sin begrundelse i de for en bestemt beskæftigelse udkrævede kvalifikationer, anses ikke som forskelsbehandling.

3. For nærværende konventions vedkommende omfatter udtrykkene »beskæftigelse« og

»erhverv« adgang til faglig oplæring, adgang til beskæftigelse og til bestemte erhverv såvel som arbejdsvilkårene.

Artikel 2

Ethvert medlem, som er bundet af nærværende konvention, forpligter sig til at udforme og følge en politik, der tager sigte på, med de efter de nationale forhold og sædvaner afpassede midler, at fremme ligestilling og erhverv i det øjemed at fjerne enhver forskelsbehandling på dette område.

Artikel 3

Ethvert medlem, der er bundet af nærværende konvention, forpligter sig, med de efter de nationale forhold og sædvaner afpassede midler til

- a) at søge arbejdsgiver- og arbejdsgiverorganisationers og andre dertil egnede organers medvirken til fremme af godkendelsen og gennemførelsen af denne politik;
- b) at gennemføre en sådan lovgivning og fremme en sådan oplysningsvirksomhed, som kan påregnes at være egnet til at sikre godkendelsen og gennemførelsen af denne politik;
- c) at ophæve enhver lovbestemmelse og ændre enhver administrativ forskrift eller sædvane, som er uforenelig med denne politik;
- d) at følge denne politik for så vidt angår beskæftigelse, der er underkastet direkte tilsyn af en national myndighed;
- e) at sikre gennemførelsen af denne politik i virksomhed, som udøves af institutioner, der er undergivet tilsyn af en national myndighed, i form af erhvervsvejledning, faglig oplæring og anvisning af beskæftigelse;
- f) i sine årlige beretninger om konventionens gennemførelse at angive de foranstaltninger, der er truffet i overensstemmelse med denne politik, samt de derved opnåede resultater.

Artikel 5

1. De særlige beskyttelses- eller hjælpeforanstaltninger, der er foreskrevet ved andre af den internationale arbejdskonference vedtagne konventioner eller rekommandationer, anses ikke som forskelsbehandling.

2. Ethvert medlem kan efter forhandling

med repræsentative arbejdsgiver- og arbejderorganisationer, hvor sådanne findes, bestemme, at andre særlige foranstaltninger, der tager sigte på at imødekomme særlige behov hos personer, for hvis vedkommende særlig beskyttelse eller hjælp efter almindelig opfattelse er fornøden, eksempelvis på grund af køn, alder, invaliditet, pligter af familiemæssig karakter, eller social eller kulturel stilling, ikke skal betragtes som forskelsbehandling.

4. De forenede nationers *deklaration om afskaffelse af diskriminering mod kvinder* (7/11 1967).

Artikel 1

Diskrimination af kvinder ved at nægte eller begrænse deres lige rettigheder over for mænd er en fundamental uretfærdighed og en krænkelse af menneskelig værdighed.

Artikel 2

Alle passende foranstaltninger skal tages for at afskaffe eksisterende love, skikke, bestemmelser og praksis, der er diskriminerende mod kvinderne og for at etablere passende retslig beskyttelse af lige rettigheder mellem mænd og kvinder særlig

- a) princippet lige ret skal indføres i forfatninger eller på anden måde sikres ved lov.
- b) FN's internationale dokumenter, de specielle aftaler vedrørende eliminationen af diskrimination af kvinderne skal ratificeres eller gives samtykke til og fuldstændig gennemføres så snart som muligt.

Artikel 3

Alle passende skridt skal tages for at oplyse den offentlige opinionsdannelse og for at lede national higen med fjernelse af fordomme og afskaffelse af sædvane, og alt andet, der er baseret på den mening, at kvinden er underlegen.

Uddrag af:

Rapport om betydningen for ligestillingen i Danmark mellem mænd og kvinder af en dansk indtræden i De europæiske Fællesskaber afgivet af en arbejdsgruppe under justitsministeriets ledelse, august 1971.

Konklusion

På baggrund af den foretagne undersøgelse kan det fastslås, at ingen af fællesskabsreglerne efter deres ordlyd er kønsdiskriminerende. I det omfang fællesskabsreglerne indeholder bestemmelser af betydning for ligestillingspørgsmålet, ligestilles kønnene. Dette gælder således efter Romtraktatens art. 119 om lige løn til mand og kvinde. Der er foran under I A nærmere redegjort for bestemmelsens forhistorie og den nuværende situation i medlemslandene på dette område. Det må i denne forbindelse fremhæves, at bestemmelsen har karakter af en retlig forpligtelse, og at gennemførelse af ligelønsprincippet ved dansk indtræden i Fællesmarkedet i princippet vil påhvile den danske stat. Det er derfor muligt, at en opfyldelse af art. 119 til sin tid må ske ved lovgivning.

Romtraktatens bestemmelser og de i tilknytning hertil udfærdigede regler om arbejdskraftens frie bevægelighed skelner ikke mellem mandlige og kvindelige lønmodtagere. Dette indebærer ved dansk tilslutning til Fællesmarkedet, at de danske regler om udlændinges adgang til landet m.v., der på visse punkter tilsikrer den udenlandske, dansk-gifte kvinde en bedre retsstilling end den udenlandske, dansk-gifte mand, ikke vil kunne opretholdes over for personer, som er borgere i et fællesmarkedsland.

På det sociale område findes forskelle i opbygningen af trykkesystemerne i Danmark og de nuværende medlemslande, som er af betydning for ligestillingspørgsmålet. Medens de sociale ydelser her i landet i almindelighed finansieres gennem beskatningen og tilkommer den enkelte borger som selvstændig individ, er det i de nuværende medlemslande almindeligt, at de sociale trykkesordninger har karakter af socialforsikringer, som er knyttet til og finansi-

eret gennem et lønmodtagerforhold og med afledede rettigheder for lønmodtagerens familie. Foran under II A 2 er der redegjort for fordelene ved det danske trykkesystem vurderet ud fra en ligestillingssynsvinkel, ligesom det er undersøgt, om Romtraktaten indeholder hjemmel til at harmonisere sociallovgivningen. Endvidere er den hidtidige udvikling på det sociale område omtalt. Der er ikke ved disse undersøgelser fremkommet holdepunkter for, at der i en overskuelig årrække vil kunne forventes taget skridt til harmonisering, som vil få betydning for ligestillingen mellem mænd og kvinder her i landet. For såvidt angår de særlige regler om vandrende lønmodtagere mener arbejdsgruppen på nuværende tidspunkt ikke med sikkerhed at kunne udtale sig om, i hvilket omfang den nødvendige tilpasning af de danske regler til dette regelsæt vil føre til modifikationer i det selvstændighedsprincip, som den danske lovgivning bygger på. Arbejdsgruppen vil på et senere tidspunkt afgive en redegørelse herom.

Arbejdsgruppens undersøgelse af kvindens forhold på arbejdsmarkedet har vist, at Fællesskabernes Kommission i de senere år i høj grad har været opmærksom på problemerne omkring kvindernes stilling i arbejdslivet. Kommissionen har taget initiativ til at få undersøgt situationen i de enkelte medlemslande og har i det foran omtalte oplæg fra foråret 1971 til en fremtidig socialpolitik fremsat en række synspunkter til støtte for en bedre placering af kvinden på arbejdsmarkedet.

Da reglerne om den direkte beskatning spiller en afgørende rolle for ligestillingsproblematikken, har arbejdsgruppen undersøgt, om der har været gjort forsøg på at harmonisere de direkte personskatter. Noget sådant har ikke været forsøgt, og forsøg herpå kan næppe påregnes med Fællesmarkedets nuværende struktur.

Endelig har arbejdsgruppen undersøgt, om en tilslutning til Fællesmarkedet vil kunne få betydning for den familieretlige lovgivning her i landet. Det kan herom fastslås, at hverken det nuværende samarbejde eller de planer om udbygning, som har været på tale, direkte kan påvirke denne lovgivning.

Beskæftigelsesundersøgelsen 28. april 1971

Den 28. april 1971 foretog Danmarks Statistik en undersøgelse af befolkningens beskæftigelsesmæssige fordeling. Undersøgelsen er en fortsættelse af beskæftigelsesundersøgelserne i 1967, 1969 og 1970.

Grundlaget for undersøgelsen i 1971 er et udsnit på 2,4 pct. af befolkningen i alderen 15-74 år. Udsnittet, der er tilvejebragt på grundlag af det centrale personregister, omfatter personer, der er født den 15. i månederne januar, februar, marts, maj, juni, juli, september, oktober og november. Personkredsen er således i forhold til de to tidligere beskæftigelsesundersøgelser udvidet med personer født den 15. i månederne februar, juni og oktober.

Med det formål at forbedre sikkerheden i de beregnede beskæftigelsestal for hele befolkningen er der på grundlag af erfaringer og materiale fra de tidligere beskæftigelsesundersøgelser gennemført ændringer i den benyttede opregningsmetode. Ændringerne indebærer bl.a., at der tages hensyn til de oplysninger om hele befolkningens størrelse og aldersfordeling, som nu foreligger i form af totale optællinger på grundlag af det centrale personregister.

For at skabe et korrekt sammenlignings-

grundlag er 1970-tallene omregnet efter tilsvarende principper som 1971-tallene, og de i tabellerne anførte 1970-tal afviger derfor i nogen udstrækning fra de tidligere offentliggjorte.

Hovedresultaterne af beskæftigelsesundersøgelsen den 28. april 1971 samt reviderede tal fra beskæftigelsesundersøgelsen 1970 er anført i tabel 1 og 2.

Af tabel 1 fremgår, at 2.409.100 personer i alderen 15-74 år var i erhverv den 28. april 1971, hvilket svarer til en stigning på 28.900 eller 1,2 pct. siden april 1970. Stigningen skyldes hovedsagelig et større antal gifte kvinder i erhverv. Det samlede antal personer uden for erhverv er omtrent uforandret, men der har været stigning for mænd og et fald for gifte kvinder. Af de enkelte kategorier af ikke-erhvervs-mæssigt beskæftigede personer er der nedgang for husmødre, børn og studerende, mens der er stigning for »pensionister, understøttede m.v.«.

I tabel 2 ses, at antallet af beskæftigede i landbrug m.v. og fremstillingsvirksomhed er faldet, mens antallet af beskæftigede i de øvrige erhverv er steget eller omtrent uændret i forhold til april 1971.

Tabel 1. Personer i og uden for arbejdsstyrken 29. april 1970 og 28. april 1971

	Mænd		Kvinder				Mænd og kvinder tilsammen		Pct. vis ændring 1970-1971
	I alt		Heraf gifte kvinder		1970	1971	1970	1971	
	1970	1971	1970	1971					
I arbejdsstyrken									
Selvstændige m. v.	316400	311200	37200	37400	22100	24000	353600	348600	÷ 1,4
Funktionærer	445300	445000	442400	448800	248200	259900	887700	893800	+ 0,7
Fagl. arbejdere	294900	293300	13500	13800	6400	6500	308400	307100	÷ 0,4
Ufaglærte arbejdere	405500	416700	268200	294600	182400	199700	673700	711300	+ 5,6
Husassistenter	—	—	31800	23800	4400	2400	31800	23800	÷ 25,2
Mødjh. hustruer	—	—	125000	124500	125000	124500	125000	124500	÷ 0,4
Tilsammen	1462100	1466200	918100	942900	588500	617000	2380200	2409100	+ 1,2
Uden for arbejdsstyrken									
Husmødre uden erhvervs-mæssigt arb. .	—	—	573600	556500	573600	556500	573600	556500	÷ 3,0
Hjemmevarende børn og studerende .	79800	78900	88600	85500	—	—	168400	164400	÷ 2,4
Udeboende studerende uden erhverv .	50700	50900	30900	28400	4800	1300	81600	79300	÷ 2,8
Pensionister, understøttede m. v.	171700	187800	183200	192900	7800	5100	354900	380700	+ 7,3
Tilsammen	302200	317600	876300	863300	586200	562900	1178500	1180900	+ 0,2
I alt i og uden for arbejdsstyrken i alderen 15-74 år.									
	1764300	1783800	1794400	1806200	1174700	1179900	3558700	3590000	+ 0,9

Tabel 2. Personer i arbejdstyrken fordelt på erhvervs hovedgrupper 29. april 1970 og 28. april 1971

	Mænd		Kvinder				Mænd og kvinder tilsammen		Pct. vis ændring 1970-1971
	1970	1971	I alt		Heraf gifte kvinder		1970	1971	
			1970	1971	1970	1971			
Landbrug, fiskeri m. v.	192800	184000	75400	73000	71100	68300	268200	257000	÷ 4,2
Fremstillingsvirksomhed m. v.	497500	483100	193900	194300	127900	127300	691400	677400	÷ 2,0
Bygge- og anlægsvirksomhed	189000	197900	12200	14400	9500	11500	201200	212300	+ 5,5
Handel og omsætning	209200	209600	173700	174000	112700	117100	382900	383600	+ 0,2
Transportvirksomhed	122600	124000	34800	34400	21200	21400	157400	158400	+ 0,6
Administration, liberale erhverv m. v. ...	195500	194100	307800	334900	183700	206000	503300	529000	+ 5,1
Forskellig servicevirksomhed	41400	42900	114400	111800	59700	62200	155800	154700	÷ 0,7
Uoplyst erhverv, indkaldte	14100	30600	5900	6100	2700	3200	20000	36700	+ 83,5
Tilsammen	1462100	1466200	918100	942900	588500	617000	2380200	2409100	+ 1,2

»FÆLLESRÅDET«

December 1970

Erhvervsudviklingen

Sammenligninger mellem beskæftigelsestællingen 29. april 1970, som tidligere er omtalt i »fællesrådet« (okt.nr., s. 159), og folketællingen 26. september 1960 giver mulighed for at belyse erhvervsudviklingen i 1960'erne. Af tabel I fremgår, at arbejdsstyrken i tiåret voksede med 330.000 eller 16 pct.

Inden for erhvervene var væksten størst i administration og liberale erhverv (herunder

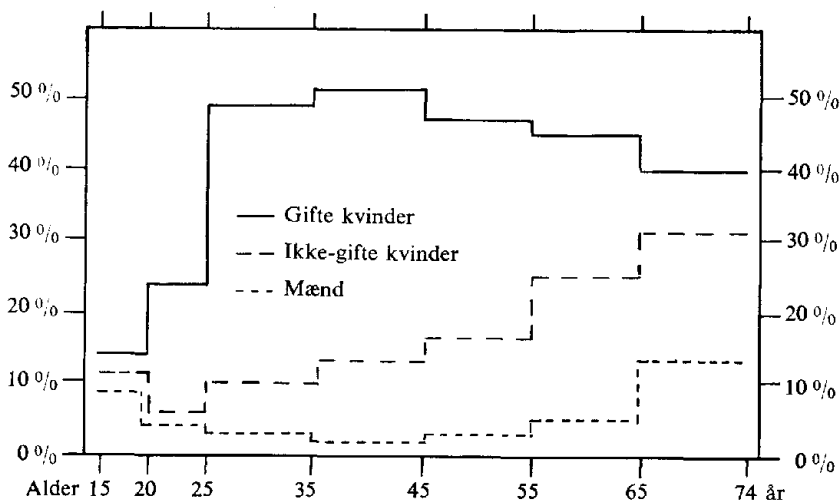
undervisning og sundhedsvæsen) (85 pct.) efterfulgt af anden servicevirksomhed (46 pct.) og bygge- og anlægsvirksomhed (35 pct.), mens antallet af beskæftigede i landbruget m.v. faldt med 32 pct.

I diagrammet nederst på siden ses udviklingen i erhvervsgruppernes procentvise fordeling fra folketællingen i 1960 til beskæftigelsestællingerne i 1967, 1969 og 1970. Landbrugets andel er

1. Personer i arbejdsstyrken fordelt efter erhverv 1960 og 70

	Antal (i 1000)		Stigning 1960-70	
	1960	1970	Antal (i 1000)	Pct.
Landbrug, fiskeri m.v.	390	266	-124	-32
Industri og håndværk	621	700	79	13
Bygge- og anlægsvirksomhed	153	207	54	35
Handel og omsætning	320	374	54	17
Transportvirksomhed	152	157	5	3
Administration, liberale erhverv	273	504	231	85
Anden servicevirksomhed	111	162	51	46
Andet erhverv	40	20	-20	-50
<i>I erhverv i alt</i>	2060	2390	330	16

Procentvis antal deltidsbeskæftigede april 1970 inden for aldersgrupper



2. Funktionærer og tjenestemænd i arbejdsstyrken fordelt efter køn og faggruppe 1967 og 70

	Mænd (i 1000)			Kvinder (i 1000)		
	1967	1970	67-70	1967	1970	67-70
Landbrugsfag	5	5	-	-	-	-
Offentlig administration, forsvar	29	31	2	1	2	1
Lærere	33	40	7	37	47	10
Bibl., videnskab, præster	6	7	1	3	4	1
Sundhedsvæsen	9	12	3	62	76	14
Guld- og sølvsnore m.v.	45	48	3	3	3	-
Bank- og sparekassefunktionærer	13	16	3	8	12	4
Redaktører, journalister	3	3	-	1	-	-1
Skibsfartsfunktionærer	11	11	-	-	-	-
Lufthavnsfunktionærer	1	2	1	1	2	1
Telefonpersonale	-	-	-	7	5	-2
Kontorfunktionærer	84	89	5	157	189	32
Butiks- og handelspersonale	78	72	-6	78	74	-4
Ingeniør, arkitekt m.v.	28	36	8	1	1	-
Andre tekniske funktionærer	53	59	6	18	23	5
Andre funktionærer	7	6	-1	7	8	1
<i>Funktionærer og tjenestemænd i alt</i>	405	437	32	384	446	62

i tiåret faldet fra 19 til 11 pct., fremstillingsvirksomhedens andel har været uændret 38 pct., mens serviceerhvervenes andel er steget fra 43 til 51 pct.

Diagrammet nederst på siden viser udbredel-

sen af deltidsbeskæftigede i april 1970. For gifte kvinder er deltidsbeskæftigelse mest udbredt blandt de 35-45 årige (51 pct.) og derefter faldende med alderen, mens udbredelsen af deltidsbeskæftigelse omvendt er stigende med alderen

Personer i arbejdsstyrken procentvis fordelt efter erhverv 1960, 67, 69 og 70

				100 0/0
Landbrug, fiskeri m.v.	19 0/0	13 0/0	12 0/0	11 0/0
				90 0/0
		29 0/0	29 0/0	29 0/0
Industri og håndværk	30 0/0			70 0/0
		9 0/0	9 0/0	9 0/0
Bygge- og anlægsvirksomhed	8 0/0			50 0/0
		16 0/0	16 0/0	16 0/0
Handel og omsætning	16 0/0			40 0/0
		7 0/0	7 0/0	6 0/0
Transportvirksomhed	7 0/0			30 0/0
		18 0/0	19 0/0	21 0/0
Administration, liberale erhverv ..	13 0/0			20 0/0
		7 0/0	7 0/0	7 0/0
Anden service	5 0/0			10 0/0
Andet erhverv	2 0/0	1 0/0	1 0/0	1 0/0
				0 0/0
	1960	1967	1969	1970

for de ikke-gifte kvinder. Blandt mænd er der færrest deltidsbeskæftigede i aldersgruppen 35--45 år (2 pct.).

I tabel 2 er på grundlag af beskæftigelsestællingerne i 1967 og 1970 vist udviklingen i antallet af mandlige og kvindelige funktionærer og tjenestemænd fordelt på faggrupper. Af stignin-

gen på 32.000 i antallet af mandlige funktionærer er 14.000 sket blandt tekniske funktionærer og 7.000 blandt lærere, mens de kvindelige funktionærers stigning med 62.000 først og fremmest er sket blandt kontorfunktionærer (32.000), sundhedsvæsen (14.000) og lærere (10.000).

KVINDEKOMMISSIONEN

Udvalget vedrørende
arbejdsforhold
Formanden

København, den 17. januar 1967.

Hr. arbejdsdirektør H. Borreschmidt

Idet jeg henviser til samtalen i arbejdsdirektoratet den 20/12 1966, hvor jeg *dels afleverede materiale vedrørende den af det under Kvindekommissionen nedsatte udvalg vedrørende arbejdsforhold foretagne pilotundersøgelse* over de faktiske arbejdsforhold på 3 bryggerier, dels udtrykte *udvalgets tak for den gode histand* de 4 arbejdskonsulenter fra de offentlige arbejdsanvisningskontorer i Charlottenlund, Roskilde, Svendborg og Randers havde ydet, skal jeg herved tillade mig at forespørge, om der i *foråret 1967 vil kunne stilles nogle arbejdskonsulenter til rådighed for udvalget*, således at de påbegyndte undersøgelser, som har frembragt mange ting af interesse for udvalget vil kunne fortsætte.

Udvalgets fremtidige planer på det heromhandlede område har endnu ikke fundet sin helt endelige form, men det kan dog allerede på nuværende tidspunkt oplyses, at det er *tanken at undersøge forholdene inden for flere industriområder*, bl.a. sådanne hvor *kvinderne enten er særlig stærkt repræsenteret, eller hvor det kvindelige islæt er ringe etc.*

Ud over industrien har man endvidere ment, at en undersøgelse af forholdene inden for

servicefagene, kontor, detailhandel og transport også ville være af stor interesse for udvalget.

Det tilføjes, at det er udvalgets mening, i givet fald dels så vidt muligt at *sprede arbejdsopgaverne, således at det enkelte arbejdsanvisningskontor kun belastes med 1 eller højst 2 undersøgelser*, dels at de omhandlede undersøgelser – *der antages maksimalt at ville tage ca. 14 dage hver* – skulle påbegyndes snarest muligt og afvikles inden for en 3 måneders periode.

Det tilføjes endelig, at man i udvalget har været meget glad for det arbejde, der er udført af de ovenfor nævnte kontorer og disses arbejdskonsulenter, og at man derhos har haft det indtryk, at *de involverede arbejdskonsulenter, seiv om arbejdet i et vist omfang har været dem pålagt som en ekstra arbejdsbyrde, har været glade for arbejdsopgaven*, som de udtaler, har givet dem en hel del viden om og indsigt i de specielle problemer, der møder den kvindelige arbejdskraft ude på arbejdsmarkedet.

Med venlig hilsen
Inger Wilfred Jensen.

Jr.nr. EH 1-10-30/67.

København, den 20. februar 1967.

Fabrikinspektør fru Inger Wilfred Jensen,
Grøndalsvej 8, København F.

I et brev af 17.1.1967 til mig har De bl.a. forespurgt, om der i foråret 1967 ville kunne stilles nogle arbejdskonsulenter til rådighed for det under Kvindekommisionen nedsatte udvalg vedrørende arbejdsforhold til en videreførelse af den undersøgelse af de faktiske arbejdsforhold på 3 bryggerier, som fandt sted i sommeren 1966.

Det fremgår af Deres skrivelse, at det er udvalgets hensigt at undersøge forholdene indenfor andre industrigrene samt indenfor servicefagene, kontor, detailhandel og transport, og at udvalget vil tilrettelægge undersøgelsen således, at det enkelte arbejdsanvisningskontor kun belastes med 1-2 undersøgelser, der antages maksimalt at ville tage 14 dage hver. Jeg har derhos forstået på udvalgets sekretær, ekspeditionssekretær Else Basse, at det samlede antal undersøgelser ikke vil overstige 30, samt at der vil kunne stilles de deltagende arbejdskonsulenter et mindre honorar i udsigt.

I denne anledning skal jeg meddele, at jeg ikke skal udtale mig imod, at den offentlige arbejdsanvisning påny inddrages i nævnte udvalgs undersøgelser af de faktiske arbejdsforhold in-

den for nogle nærmere angivne erhvervsgrene, idet jeg herved – som anført under vor tidligere samtale herom – forudsætter, at de anvisningskontorer, som udvalget ønsker at få til at medvirke, er interesseret heri, samt at der ikke ved undersøgelsen påføres de implicerede kontorer udgifter.

Det tilføjes, at vi i direktoratet har regnet med – og over for anvisningskontorerne giver udtryk for – at den kontakt, der skal etableres fra udvalget over for arbejdsgivere og fagorganisationer, skal etableres forud for arbejdskonsulenternes henvendelse til de enkelte virksomheder og foregå på en sådan måde, at undersøgelsen ikke kommer til at skabe vanskeligheder for det enkelte anvisningskontor i dets forhold til virksomhederne.

Vi vil gerne her i direktoratet – inden undersøgelsen påbegyndes – underrettes om, hvilke kontorer der inddrages i undersøgelsen, ligesom vi gerne til sin tid vil oplyses om undersøgelsens resultat.

Med venlig hilsen

H. Borreschmidt.

Fortegnelse over medarbejdere ved arbejdsformidlingen som har medvirket ved udvalgets virksomhedsundersøgelser

Arbejdskonsulent	Jørgen Andersen, Gentofte
-	R. Bernholdt, Odense
-	(nu erhvervsvejleder) Ruth Damgård, København
Overassistent	Erik Gress, arbejdsdirektoratet
Arbejdskonsulent	Esther Hansen, København
-	Martin Hansen, Nakskov
-	E. Hemmingsen, Hillerød
-	Aage Jacobsen, Kolding
Overassistent	Simon Jürgensen, arbejdsdirektoratet
Arbejdskonsulent	H. A. Jensen, Herning
-	V. Kahl, Esbjerg
-	P. Knudsen, Roskilde
-	H. K. Lauritzen, Herning
-	E. Norre-Jacobsen, Århus
-	Arne Olsen, Lyngby
-	Alfred Pauk, København
-	Sv. Pedersen, Herning
-	Søren Gad Rasmussen, Vejle
-	Børge Støvring, Ålborg
-	Søren Chr. Sørensen, Svendborg
-	Würtz Sørensen, Randers
-	Børge Thomsen, Hillerød
-	Tove Salomonsen, Roskilde
-	Erik Vestergård, Nakskov

Spørgsmål ved undersøgelse af kvindernes stilling på arbejdsmarkedet

I. Indledende samtale på personalekontoret:

1. Virksomhedens navn
2. Branche
3. Det samlede personale pr. Mænd Kvinder
4. Det samlede personale i produktionsleddet Mænd Kvinder
 - a. funktionærer (herunder arbejdsledere og formænd)
 - b. arbejdere faglærte
ufaglærte
 - c. lærlinge
 - d. andet (nævn hvilke arter)
5. Nævn de vigtigste arbejdsoperationer, antallet af beskæftigede herved fordelt på mænd og kvinder, de pågældendes aflønning samt de uddannelsesmæssige krav.

6. Lønforhold.

Hvilke aflønningsformer eller kombinationer heraf anvendes af virksomheden i relation til de enkelte personalegrupper eller til de enkelte under pkt. 5 anførte arbejdsoperationer. Udover direkte løn (tidløn og akkordløn) udbedes oplysninger om bl.a. bonusformer – samt fordelingsgrundlaget ved sådanne – tillæg for forskudt arbejdstid, skifteholdstillæg, akkordkompensation og andre tillæg, ferie- og sygeløn samt om andre ydelser af økonomisk værdi, f.eks. tilstedeværelsen af fællesforsikringer, adgang til virksomhedsbørnehaver og andre sociale goder, marketenderier o. lign. adgang til rabatindkøb på virksomheden m.v.

A. Tidløn.

- a. Hvorledes fastsættes tidlønnen (minimalløn, normalløn), og ydes der personlige tillæg (bonus eller andre former for tillæg)?
- b. Er tidlønnen og/eller de personlige tillæg hertil forskellig, eftersom det er mænd eller kvinder, der udfører vedkommende arbejde?

B. Akkordløn.

- a. Hvorledes fastsættes akkorderne for hver enkelt af de under pkt. 5 anførte arbejdsoperationer (arbejdsstuderede akkorder, slumpakkorder, overenskomstansatte akkorder eller andre akkordformer – er der garanteret mindstetimeløn)?

- b. Er akkorden enkeltakkord eller gruppeakkord (og er der mænd og kvinder i samme gruppe)?
I tilfælde af gruppeakkord, hvorledes er da grundlaget for fordelingen?
 - c. Er akkordfastsættelsen forskellig, eftersom det er mænd eller kvinder, der udfører vedkommende arbejde?
 - d. Ydes der tillæg til akkordløn og er disse i bekræftende fald forskellige, eftersom det er mænd eller kvinder, der udfører vedkommende arbejde?
- C. Tillæg til lønnen.
- a. Hvilke arter af tillæg til lønnen forekommer?
 - b. Hvorledes fastsættes eventuelle tillæg – og er fastsættelsen forskellig, eftersom det er mænd eller kvinder, der udfører vedkommende arbejde?
- D. Andre ydelser af økonomisk værdi.
- a. Hvilke andre ydelser af økonomisk værdi forekommer?
 - b. Er mænd og kvinder stillet lige i relation til sådanne ydelser?
7. Arbejdstidens længde og placering.
- A. Er der i produktionsleddet tilfælde af
- 1. deltid- eller korttidsbeskæftigelse?
 - 2. skifteholdsarbejde?
 - 3. sæsonarbejde eller
 - 4. anden særlig længde eller placering af arbejdstiden?
- B. Er der overenskomstmæssige bestemmelser om afvigelser fra den normale arbejdstid og dennes placering?
- C. Er der forskelle med hensyn til arbejdstidens længde og placering for mænd og kvinder?
- Besvares ét eller flere af ovennævnte spørgsmål bekræftende – eller fremsætter ledelsen særlige synspunkter på disse spørgsmål – må udførlige oplysninger herom vedlægges.
8. Bestemmer A: de kollektive overenskomster eller B: andre forhold fordelingen af arbejdet på mandсарbejde og kvindearbejde?
- ad A. I bekræftende fald:
- a. kan sådanne bestemmelser afledes af tekniske forhold?
 - b. er de traditionsbestemte?
 - c. er de baseret på andre forhold (hvilke)?
- ad B. I benægtende fald:
- Er der en faktisk opdeling mellem mandсарbejde og kvindearbejde, og hvorpå beror den?
- a. de tekniske forhold
 - b. tradition
 - c. andre forhold (hvilke)
- ad C. Er der lige adgang for mænd og kvinder til ansættelse i de forskellige stillinger inden for virksomheden?
- 9a. Er der lige adgang for mænd og kvinder *til uddannelse* (lærlingeuddannelse, omskoling m.v. inden for virksomheden (også til den samme uddannelse)?

- 9b. Er der lige adgang for mænd og kvinder til på virksomhedens foranstaltning at få uddannelse uden for virksomheden?
- 10a. Er der lige adgang for mænd og kvinder til oprykning til samme poster, som f.eks. formænd, arbejdsledere etc. for henholdsvis mandlige og kvindelige arbejdere?
- 10b. Har ledelsen det samme syn på kvinder som arbejdskraft, hvad enten det drejer sig om på den ene side gifte kvinder med mindreårige børn – hvor manden er den egentlige forsørger – og på den anden side andre kvinder, dvs. bl.a. kvinder uden børn eller kvinder, der er eneforsørgere?
Hvorledes er alder og civilstand, børneantal og børnealder for de kvinder, der for tiden er arbejdsledere, formænd og lignende på virksomheden?
11. Hvorledes er 1) samarbejdsudvalgets og 2) sikkerhedstjenestens sammensætning af mænd og kvinder?

	Mænd	Kvinder
ad 1 a-medlemmer		
b-medlemmer		
ad 2 funktionærer		
arbejdere		

12. Antal af tillidsmænd fordelt på mænd og kvinder:

IIa. *Samtale med de ansatte, med arbejdsledere og med mandlige og kvindelige tillidsmænd* vedrørende de under I 6–10 belyste problemer (uden at de konkrete svar fremlægges).

- 1a. Hvilke *andre faktorer* end de *faktiske* krav til kvalifikationer (herunder uddannelse af enhver art, fysisk styrke, teknisk snilde etc.) er afgørende for kvinders og mænds adgang til de forskellige arbejdsopgaver?
- 1b. Hvilke årsager er der i øvrigt til, at arbejdsoperationerne opdeles i overvejende kvindearbejde, resp. overvejende mandarbejde?
2. Er der i øvrigt forskel på mænds og kvinders stilling (f.eks. forskellig løn for samme arbejde, forskellige oprykningsmuligheder)?
- 3a. Er det sandsynligt, at der i tilfælde af fuld ligestilling mellem mænd og kvinder, hvad løn angår, adgang til arbejdsoperationer etc., ville være en tilbøjelighed til, at mænd henholdsvis kvinder ville blive foretrukket til en række arbejdsoperationer?
- 3b. Hvad vil dette i så fald bero på?

IIb. *Samtale med ledelsen, arbejdsledere og tillidsmænd* om de under IIa. 1–3 fremkomne hovedsynspunkter.

III. *Samtale med de respektive fagforbund og brancheorganisationer.*

IV. *Konklusion af I–III.*

Spørgsmål ved undersøgelse af kvindernes stilling på arbejdsmarkedet

I. *Indledende samtale på personalekontoret:*

1. Virksomhedens navn
2. Branche
3. Det samlede personale pr. Mænd Kvinder
4. Det samlede personale i kontor, butik, lager

- a. overordnede funktionærer (dvs. sådanne funktionærer, som er udnævnt til ledende stillinger, og som – hvis der er overenskomst – aflønnes uden for denne)
- b. underordnede, månedslønnede funktionærer
- c. uge-, dag- eller timelønnede funktionærer
- d. deltidsansatte funktionærer (dvs. kortere arbejdstid hver dag – arbejde enkelte dage om ugen eller anden form for deltidsbeskæftigelse)
- e. ugelønnede faglærte
ufaglærte
- f. lærlinge – elever
- g. andre (nævn hvilke kategorier)

	Mænd	Kvinder

5. Nævn de vigtigste stillingsområder, f.eks. ekspedition, kontorarbejde, lagerarbejde. De uddannelsesmæssige krav til stillingerne. Antallet af beskæftigede inden for de forskellige områder og fordelingen på mænd og kvinder.

6. *Lønforhold.*

- A. a. Er der *overenskomst* med H.K. (i bekræftende fald: følges landsoverenskomsten eller er der særoverenskomst)?
- b. Er der *overenskomst* med andre organisationer? (I bekræftende fald hvilke?)
- c. Er der »husaftaler« om lønskalaer?
- d. Er der på alle eller nogle områder individuelle lønninger? (hvilke områder?)
- e. Hvorledes fastsættes lønnen:

1. for overordnede?
2. for underordnede?
- f. Er der minimalløn – normalløn, ydes der personlige tillæg (provision, bonus, gratialer, tantième, anciennitetstillæg eller andre former for tillæg)?
- g. Ydes der dyrtidstillæg til lønnen?
Hvis ja: efter hvilke regler?
 1. automatisk med pristallet
procentuelle tillæg eller absolutte beløb
 2. efter andre regler
hvis ja: hvilke?

B. Lønnen.

- a. Er lønfastsættelsen, lønnen og/eller de personlige tillæg hertil forskellig, eftersom det er mænd eller kvinder, der udfører det pågældende arbejde?
- b. Er der ligeløn for mænd og kvinder i samme stilling?

C. Overarbejde.

- a. Ydes der *betaling* for overarbejde eller foretages »afspadsering«?
- b. Hvis mulighed for »afspadsering« – anvendes det især for kvinder?

D. Andre ydelser af økonomisk værdi.

- | | | |
|---|------|---------|
| a. pension
betingelser for optagelse i pensionsordningen:
aldersbetingelser
anciennitetsbetingelser

beregnes pensionsydelse på samme grundlag for mænd som for kvinder?
hvis nej: anfør forskellen
pensioneringsalder | Mænd | Kvinder |
| b. andre forsikringsordninger
gruppeliv, sygeforsikringer | Mænd | Kvinder |
| c. andre sociale ydelser
eks. forsørgertillæg
efter hvilke regler? | Mænd | Kvinder |
| d. hvilke regler for barselorlov?
funktionærlovens
udvidet orlov eller løn | | |

7. Arbejdstidens længde (effektiv tid) og placering.

A. Er der i virksomheden

- a. skifteholdsarbejde?
- b. arbejde på forskudt tid?
- c. særlige forhold under højtider, udsalg, regnskabsafslutning (status) etc.?
- d. særlig fordeling af arbejdstiden på ugens dage (fredag-lørdag)?
- e. er der søndagsarbejde?
- f. er der 44-timers-uge?
- g. er der 5-dags-uge?
- h. er der lørdagslukning?

B. Er der forskelle med hensyn til arbejdstidens længde og placering for mænd og kvinder?

C. Ferie.

- a. følges ferielovens regler eller ydes der ekstra ferie?
hvis ferie udover ferieloven: lige for mænd og kvinder?
- b. er der særlige – ugentlige eller månedlige hele eller halve – fridage eller andre særlige bestemmelser for frihed?
lige for mænd og kvinder?

Hvis besvarelsen af ovennævnte spørgsmål viser afvigelser fra gældende regler, eller hvis ledelsen fremsætter særlige synspunkter på disse spørgsmål, må udførlige oplysninger fremlægges.

8. Bestemmer overenskomstmæssige eller andre forhold fordelingen af arbejdet på mandsarbejde og kvindearbejde?
- a. kan sådanne bestemmelser afledes af faglige eller uddannelsesmæssige forhold?
 - b. er de traditionsbestemte?
 - c. er de baseret på andre forhold (f.eks. fysiske: tunge varer, udearbejde etc.)?

Hvis forskellen på mands- og kvindearbejde ikke er bestemt af ovennævnte forhold, er der da en rent *faktisk* opdeling mellem mandsarbejde og kvindearbejde, og hvorpå beror den?

- a. faglige og uddannelsesmæssige forhold
- b. tradition
- c. andre forhold (hvilke)

9. Er der samme muligheder for mænd og kvinder

- a. ved besættelse af stillinger?
- b. ved advancement
 1. principielt?
 2. faktisk?

Er der forskel på arbejdet mellem mænd og kvinder inden for de samme stillinger

1. principielt?
2. faktisk?

10. a. Er der lige adgang for mænd og kvinder *til uddannelse* (lærlingeuddannelse, omskoling m.v.) inden for virksomheden (også til den samme uddannelse)?
- b. Er der lige adgang for mænd og kvinder til på virksomhedens foranstaltning at få uddannelse uden for virksomheden?

11. Har ledelsen det samme syn på kvinden som arbejdskraft, hvad enten det drejer sig om på den ene side gifte kvinder med mindreårige børn – hvor manden er den egentlige forsørger – og på den anden side andre kvinder, dvs. bl.a. kvinder uden børn eller kvinder, der er eneforsørgere?

Hvorledes er alder og civilstand, evt. børneantal og børnealder for de kvinder, der for tiden er overordnede medarbejdere?

12. Er der samarbejdsudvalg, og hvordan er de i givet fald sammensat?
ledelses-repræsentanter
medarbejderrepræsentanter

Mænd	Kvinder

13. Antal af de af virksomheden anerkendte tillidsmænd fordelt på mænd og kvinder (gælder fortrinsvis, hvis der er overenskomst).

Mænd Kvinder

IIa. *Samtale med de ansatte, med de overordnede og med mandlige og kvindelige tillidsmænd, jvf. pkt. 12, vedrørende de under I 6–10 belyste problemer (uden at de konkrete svar fremlægges).*

1. a. Hvilke *andre faktorer* end de *faktiske* krav til kvalifikationer (herunder uddannelse af enhver art, fysisk styrke, teknisk snilde etc.) er afgørende for kvinders og mænds adgang til de forskellige arbejdsopgaver?
b. Hvilke årsager er der i øvrigt til, at stillingerne opdeles i overvejende kvindearbejde, resp. overvejende mandsarbejde?
2. Er der i øvrigt forskel på mænds og kvinders stilling?
(f.eks. forskellig løn for samme arbejde, forskellige oprykningsmuligheder)?
3. a. Er det sandsynligt, at der i tilfælde af fuld ligestilling mellem mænd og kvinder, hvad løn angår, adgang til stillinger etc., ville være en tilbøjelighed til at mænd henholdsvis kvinder ville blive foretrukket?
b. Hvad vil dette i så fald bero på?

IIb. *Samtale med ledelsen, overordnede og tillidsmænd, jvf. pkt. 12, om de under IIa. 1–3 fremkomne hovedsynspunkter.*

III. *Samtale med de respektive fagforbund og brancheorganisationer.*

IV. *Konklusion af I–III.*

Socialforskningsinstituttets publikation nr. 31

Tabel 4.2. De enkelte generationer af drenge og piger procentvis fordelt efter uddannelsesmæssig placering.

1	Uddannelsesmæssig placering	I												4				
		Fødselsår og køn												Alle aldersklasser				
		1951		1950		1949		1948		1947		1946		1945		1944		antal
2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3			
M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	
		pct.	pct.	pct.	pct.	pct.	pct.	pct.	pct.	pct.	pct.	pct.	pct.	pct.	pct.	pct.	pct.	antal
2	I. Under almen eller teoretisk uddannelse	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	Skoleelever (ekskl. gymnasieelever)	100	100	85	89	59	69	36	42	8	12	1	1	0	-	-	1	577 633
4	Gymnasieelever	-	-	-	-	-	-	2	7	7	13	12	12	8	5	2	1	- 106 81
5	Studierende, efterskole og højskoleelever m.v.	-	-	0	1	2	2	0	2	2	3	4	9	5	7	11	9	56 81
6	I alt	100	100	85	90	61	73	43	51	23	27	17	18	10	9	12	10	739 795
7	II. Under erhvervmæssig uddannelse	-	-	3	1	21	7	38	21	52	34	59	38	50	31	32	15	670 382
8	III. Ikke under uddannelse	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9	Faglærte og andre udlærte.	-	-	-	-	-	-	-	-	2	3	5	5	8	9	22	24	80 83
10	Ikke-faglærte	-	-	12	2	18	8	19	14	22	17	18	22	14	27	18	17	320 271
11	Husligt arbejdende	-	-	-	7	-	12	-	14	-	18	-	16	-	24	-	33	- 298
12	Værnepligtige	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	1	18	16	16	16	78	-
13	Andre	-	-	0	-	-	-	0	0	1	1	0	1	0	0	-	1	6 9
14	I alt	-	-	12	9	18	20	19	28	25	39	24	44	40	60	56	75	484 661
15	Tilsammen pct.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	-
16	Antal	68	80	274	246	257	262	278	281	296	279	279	274	261	247	180	169	1893 1838

De unge, der i foråret 1968 gik i skolernes 7. klasser, fordelt efter deres placering i uddannelse og erhverv i foråret 1971 særskilt for hvert køn

	Drenge pct.	Piger pct.
Skolesøgende	61	72
Lærlinge	22	7
Kursussøgende, efterskoleelever m.v.	3	3
Ikke-faglærte	13	9
Husligt arbejdende	—	7
Anden placering	1	2
I alt pct. (ekskl. uopl.)	100	100
I alt antal i stikprøven	1.588	1.563
Antal, hvor oplysninger ikke foreligger	45	25

ANM.: Tallene er fra socialforskningsinstituttets undersøgelse af en generation unges uddannelses- og erhvervsvalg. Man følger her en landsdækkende stikprøve på 3.151 unge, der blev udvalgt, da de i 1968 gik i skolernes 7. klasser.

Erhvervsmæssige uddannelser

Notat fra udvalgets sekretariat

a. Basisuddannelsen

I den af udvalget vedrørende Kvindernes Uddannelsesproblemer i 1968 afgivne betænkning anføres det med henvisning til socialforskningsinstituttets publikation nr. 21 om »Uddannelse, Erhverv og Helbred« (1966)

at af den daværende befolkning over 15 år havde 68 0/0 kun en 7-årig folkeskoleuddannelse bag sig (mænd 68 0/0 og kvinder 67 0/0),

at den væsentligste del af befolkningen således i mange år fremover vil have afsluttet deres skoleuddannelse, inden de nu gældende reformer begyndte at virke,

at de derfor vil have de deraf følgende dårligere muligheder for udvikling og tilpasning til kommende ændringer i arbejds- og samfundsstrukturen, og

at de skal konkurrere på arbejdsmarkedet med den unge og mere og mere veluddannede arbejdskraft.

b. Ungdomsuddannelsens demokratisering

Den udbygning af ungdomsuddannelsen og den demokratisering af uddannelsesmulighederne, som har fundet sted gennem de seneste år, tilsigter, at uddannelsen som en art privilegium for visse socialgrupper ikke behøvede at eksistere, men nævnte undersøgelse viser,

at faktorer som forældres (specielt faderens) uddannelse, søskendeflokkens antal og lign. stadig er afgørende for, hvilken uddannelse de unge søger, og

at de unge, som på undersøgelsestidspunktet var under uddannelse (gymnasieelever, skoleelever, lærlinge og elever) var »højere« socialt rekrutteret end de unge i samme aldersklasse, der allerede var i erhverv på undersøgelsestidspunktet.

c. Andre befolkningsgruppers uddannelsesmuligheder

Det svenske LO referer i sin bog »Fackför- eningsrörelsen och vuxenutbildningen« nogle

meget centrale undersøgelser, som er foretaget i USA og Sverige omkring de voksnes uddannelseshindringer, af social eller økonomisk karakter, og som for de sociale hindrings vedkommende anføres at være *den enkeltes uddannelsesbaggrund*, og der peges her på,

at personer, som har en længere uddannelse, deltager i voksenuddannelsen i betydeligt større omfang end den, som har en kortere uddannelse,

at børn af forældre med en kort uddannelse vælger korte og praktiske uddannelser,

at den »sociale arv«, som følger med en kort uddannelse, forstærkes af den form, hvori den nuværende voksenundervisning er tilrettelagt, og

at det derfor er nødvendigt, at der især koncentrerer om, at de lavt uddannede får del i de etablerede uddannelsesforanstaltninger.

Den enkeltes erhvervs- og indkomstforhold

at deltagelse i voksenuddannelse foregår langt hyppigere inden for funktionærgruppen end inden for arbejdergruppen, og

at personer med højere indkomster hyppigere deltager i voksenuddannelse end folk med lavere indkomster.

Tidspunkterne for voksenuddannelsen, herunder de uheldige konsekvenser af skifteholdsarbejde og andet uregelmæssigt arbejde

at voksenuddannelse i de fleste tilfælde er et fritids- og aftenarbejde, som skal finde plads i konkurrence med f.eks. hjemmets arbejde, hvis begge ægtefæller er udearbejdende, eller med andre fritidsaktiviteter som f.eks. foreningsarbejde,

at uregelmæssigt arbejde som f.eks. skifteholdsarbejde er en væsentlig hindring for deltagelse i regelmæssig uddannelse, og

at dette forhold i særlig høj grad rammer personer, som er beskæftiget inden for servicesektoren i bredeste betydning, samt

at de geografiske hindringer for at deltage i voksenuddannelse er meget væsentlige, og at der må udvises initiativ, således at voksenuddannelse kan nå ud til alle.

Aldersfaktoren

at den ældre har vanskeligere ved at påbegynde en uddannelse end den yngre.

d. Motiverne til voksenuddannelsen

Nævnte publikation behandler i et særligt afsnit motiverne til at forøge voksenuddannelsen og anfører, at der kan peges såvel på individuelle som kollektive motiver.

Som eksempler på individuelle motiver anføres det, at »voksenuddannelsen er et middel, dels til personlig udvikling i arbejdslivet, hvorved der skabes mulighed såvel for at videreudvikle sig inden for arbejde, som for lettere at kunne skifte job, dels til en mere almen dannelse, som bl.a. sætter personer i stand til at få del i de nye kundskaber, som videnskabelig forskning og udvikling medfører.

Som eksempel på kollektive motiver anføres det, at uddannelse er en dynamisk faktor i samfundets og næringslivets udviklingsproces, at ny teknik og nye arbejder kræver fornyelse af arbejdskraftens uddannelse, at voksenuddannelsen er nødvendig for at højne uddannelsesstandard, og at voksenuddannelse og ungdomsuddannelse fremtidig forudsætter hinanden og derfor må ligestilles, samt endelig at voksenuddannelsen er en forudsætning for en meningsdannelse, og at man herigennem kan stimulere interessen og forståelsen for nødvendigheden af forandringer.

e. Kvindernes særlige uddannelsesproblemer

Specielt angående kvinderne siges det,

at uddannelseskløfterne mellem generationerne er større blandt kvinder end blandt mænd,

at kvinderne må tage mere del i familielivet, hvilket reducerer deres uddannelsesmuligheder,

at information om mulighederne for voksenuddannelser må intensiveres,

at information og rådgivning bør rettes direkte til kvinderne,

at samfundet bør arrangere særlig børnepasning for voksenstuderende kvinder,

at den erhvervsuddannelse for voksne, der tilsigter at imødekomme et øjeblikkeligt behov på

arbejdsmarkedet for kvindernes vedkommende i større udstrækning end tilfældet er i øjeblikket, bør indeholde en almen grunduddannelse,

at uddannelsen bør være således tilrettelagt, at den kan ske i enkelte emner uden krav om et omfattende studieprogram med flere emner, og

at sociologisk forskning bør iværksættes for at klarlægge, hvor hindringerne for kvindernes uddannelsesdeltagelse ligger.

I samme forbindelse peges der på, at kvinderne på grund af generelle vurderinger er udsat for et uforstående miljø, når de søger ud i erhvervslivet og når de søger at skaffe sig en uddannelse, som skulle muliggøre dette.

f. De eksisterende erhvervs-mæssige uddannelsesmuligheder

Uddannelsesudvalget har i sin betænkning nærmere beskrevet bl.a. nogle uddannelser inden for pleje- og omsorgssektoren, lærer- og børnehavelæreruddannelsen, andre kommercielle og administrative uddannelser, tekniske uddannelser og uddannelser for kvinder, der alene har en 7-årig folkeskoleuddannelse, samt mesterlæren.

Vedrørende mere konkrete erhvervsbeskrivelser henvises i øvrigt til erhvervskartoteket.

Den uddannelse, som har til mål at skaffe den pågældende »mindre nyttige« kundskaber, det vil i denne forbindelse sige kundskaber, som ikke direkte kan udnyttes i produktionen, bør ikke undervurderes, idet den kan udvikle sig som en væsentlig faktor i den enkeltes trivsel på arbejdspladsen og derudover tillige give mange den forandring og stimulans, som meget af det rutinemæssige arbejde, som skal udføres, ikke giver sin udøver.

Danmark er på dette område velforsynet, idet de respektive kommuner og de forskellige oplysningsforbund hver vinter tilbyder undervisning inden for snart alle områder, når et tilstrækkeligt antal interesserede kan samles.

Her skal alene – og ganske kort – omtales den del af uddannelsessystemet, som specielt retter tilbud til den voksne, og som sigter mod erhvervelse af kundskaber og færdigheder, som kan udnyttes i den enkeltes arbejdsforhold, oftest som et middel til at opnå en bedre placering på arbejdsmarkedet, og for kvindens vedkommende tillige som et middel til at overgå fra arbejde i hjemmet til udearbejde.

1. Mesterlæren

Siden uddannelsesudvalgets betænkning udkom i 1968 er der specielt inden for mesterlæren sket væsentlige ting, som bør anføres i denne sammenhæng. For det første har Jern- og Metalindustrien forsøgsvis indført en ny faglig grunduddannelse, som er åben for piger og drenge, som har gennemgået mindst 9. klassetrin. Uddannelsesforsøget skulle virke tiltrækkende på de uddannelsessøgende piger, men foreløbig har kun få piger benyttet sig af dette uddannelsesstilbud.

Endvidere er der i 1970 udformet en skitse til en modernisering af uddannelsen inden for handels- og kontorfacene.

Endelig har udvalget til revision af lovgivningen vedrørende lærlinguddannelserne i april 1971 afgivet en betænkning om erhvervsfaglige grunduddannelser, hvori der fremsættes forslag om en samlet uddannelsesplan.

Man opstiller her tre hovedniveauer:

1. Den almene grundskole.
2. De gymnasiale uddannelser (uddannelser for de 16–20 årige).
3. De eftergymnasiale uddannelser.

For mellemlgruppen – de gymnasiale uddannelser – skelner betænkningen mellem:

- A. De almengymnasiale uddannelser (studentereksamen og HF).
- B. De erhvervsgymnasiale uddannelser.

For de sidstes vedkommende siger betænkningen, at de både må sigte imod en erhvervmæssig beskæftigelse, imod videreuddannelse og imod at give de unge en almindende undervisning. Såvel under som i fortsættelse af de erhvervsgymnasiale uddannelser, må der være muligheder for at gennemgå praktiske og teoretiske suppleringskurser.

2. Anden erhvervmæssig uddannelse

Erhvervmæssig uddannelsesstilbud til voksne gives inden for følgende undervisningsfelter:

1. Forberedelseskursus.
2. Specialundervisning.
3. Erhvervmæssig kursus.

ad 1. Forberedelseskursus

Ved forberedelseskursus forstås en særligt tilrettelagt undervisning med henblik på statskontrollerede prøver i enkeltfag på niveauer, svarende til folkeskolens 9. og/eller 10. klasse.

Som noget nyt på dette område kan nævnes lov om fritidsundervisning m.m., der trådte i kraft den 1. august 1969. Denne lov bryder på afgørende punkter med den tidligere lov, idet gældende bestemmelser om spærreregler mod prøveforberedende undervisning og mod erhvervsuddannelser falder bort, således at den nye lov er blevet en egentlig uddannelseslov.

Der er i øvrigt ikke fastsat begrænsning for så vidt angår emne- eller fagkredsen. Efter opfordring fra Uddannelseskommissionen for det sociale område, har der således som forsøg i 1968/69 været etableret et socialt forberedelseskursus bl.a. inden for voksenundervisningen.

ad 2. Specialundervisning

Specialundervisning kan godkendes for følgende kategorier af handicappede: læse/stave-retarderede, bevægelseshæmmede, døve og svagthørende, blinde og svagtseende, talehæmmede, psykisk hæmmede og psykisk afvigende.

ad 3. Erhvervmæssige kurser

Ved et erhvervmæssigt kursus forstås et kursus, der giver deltagerne en undervisning med sigte mod et bestemt arbejdsområde.

Der er adgang for alle brancheområder til, når områdets organisationer er enige herom, at oprette erhvervmæssige kurser under forudsætning af, at de respektive brancheområders organisationer påtager sig ansvaret for undervisningens niveau, kvalitet og anvendelighed.

De »erhvervmæssige kurser« omfatter følgende hovedgrupper:

- 3.1. Uddannelse af ikke-faglærte arbejdere (specialarbejdere).
- 3.2. Efteruddannelse af faglærte.
- 3.3. Omskoling.
- 3.4. Virksomhedsoptræning.

ad 3.1. Uddannelse af ikke-faglærte arbejdere (specialarbejdere)

Loven om erhvervmæssig uddannelse af ikke-faglærte arbejdere er det første og det største erhvervmæssige voksenuddannelsesområde.

Deltagelse står åben for alle, der har beskæftigelse inden for det pågældende arbejdsområde eller som søger beskæftigelse inden for området.

Uddannelse foregår enten på specielle skoler (specialarbejderskoler), hvoraf der i dag er 32 placeret rundt omkring i landet, eller på selve den virksomhed, som har behov for den færdiguddannede arbejdskraft (se nedenfor ad 4).

Det er et meget moderne uddannelsessystem, som henvender sig til mennesker, der sædvanligvis har vanskeligt ved at frigøre sig fra deres arbejde i længere perioder for at tage en uddannelse, og som ikke bør lide et økonomisk afsavn for at deltage i undervisningen, som er opbygget af mange elementer af 1-6 ugers varighed og således, at man i reglen regner med, at eleverne mellem de enkelte kurser tager arbejde inden for områder, hvor de beskæftiger sig med, hvad de har lært på skolen og som kan etableres inden for alle brancher, hvor man mener at have brug for det.

Hver enkelt branche, som ønsker at udnytte lovens muligheder, har adgang til at nedsætte et såkaldt *brancheudvalg*, bestående af lige så mange repræsentanter fra arbejder og arbejdsgiverorganisationerne. Foreløbig har godt og vel 25 brancher vist sig interesserede.

Det er brancheudvalget, der er ansvarlig for, at der udarbejdes kursusplaner i fornødent omfang, og som skal sørge for, at planerne gennemføres på betryggende måde. Det er forskelligt, hvor mange kurselementer, de enkelte brancher indtil i dag har fundet det nødvendigt at tilrettelægge.

For at give arbejderne økonomiske muligheder for at deltage i dagkurserne udbetales godtgørelse til eleverne svarende til, hvad hver enkelt ville kunne få i arbejdsløshedsunderstøttelse, hvis han havde været arbejdsløs og arbejdsløshedsforsikret (d.v.s. uanset om pågældende er arbejdsløshedsforsikret eller ej). Der udbetales et ekstra tillæg på 50 % til den, der er i arbejde ved uddannelsens påbegyndelse. Godtgørelsen kan dog højst andrage 90 % af fagets gennemsnitlige løn eller 100 % af den pågældendes egen løn.

I 1970-71 var antallet af kursister 20.473, heraf 2.401 kvinder.

ad 3.2. Efteruddannelse af faglærte

Baggrunden for etablering af en efteruddannelse for faglærte har været den udvikling og de ændringer, der i de seneste år er sket inden for erhvervene i form af indførelse af nyt maskinelt udstyr, ændringer i arbejdsprocessen og anvendelse af nye materialer og produktionsmetoder.

Den faglærtes uddannelse finder sædvanligvis ikke sted på selvstændige skoler, men foregår i almindelighed på særlige kurser på specialarbejderskolerne. Dog er det ikke usædvanligt at finde efteruddannelseskurser for faglærte

på de teknologiske institutter, på hoteller (f.eks. tjenerkurser) og andre steder.

Elevernes økonomiske vilkår svarer ganske til dem, der gælder for ikke-faglærte arbejdere.

Kursernes varighed er sædvanligvis fra 2-3 uger.

Uddannelserne er organiseret i et antal underudvalg – som hovedregel lærlingevalgene i de respektive områder – og med et hovedudvalg nedsat under arbejdsministeriet som samlende og koordinerende faktor.

ad 3.3. Omskoling

Omskolingsloven stiller midler til rådighed for iværksættelse eller støtte til omskoling til konkrete arbejdstilbud i egnsudviklingsområder, samt i øvrigt i tilfælde, hvor det af hensyn til beskæftigelsesforholdene eller til bestemte grupper af arbejdssøgende skønnes nødvendigt at supplere bestående uddannelses- og støttmuligheder.

Behovet for en særlig omskolingsindsats kan foruden i egnsudviklingsområderne tillige foreligge, hvor der som følge af, at virksomheder har indskrænket eller helt indstillet driften, midlertidigt er særlige beskæftigelsesvanskeligheder inden for bestemte lokale eller faglige områder. Særlige omskolingsforanstaltninger vil også kunne være nødvendige for at skaffe beskæftigelse for grupper, som det har vist sig vanskeligt at anvise arbejde, f.eks. ældre personer, der er blevet arbejdsløse eller personer, der efter længere tids fravær vender tilbage til arbejdsmarkedet, f.eks. husmødre, der søger erhvervsarbejde.

I mange af disse tilfælde kræves der en meget dybtgående omstilling, hvorved arbejdskraften ikke alene opnår den uddannelse, der kræves, men også den nødvendige rutine i arbejdet og tilvænnning til arbejdsforholdene.

Opskolings- eller omskolingsperioden kan være af op til nogle måneders varighed.

Økonomisk bistand kan f.eks. ydes på den måde, at der udbetales de pågældende en vis godtgørelse, efter at aftale om ansættelse på en bestemt virksomhed er indgået og uddannelse iværksat, eventuelt før arbejdet rent faktisk er påbegyndt. I denne periode kan der i øvrigt også blive tale om at trække på specialarbejderskoler, faglærtes efteruddannelseskurser, de teknologiske institutter eller andre uddannelsesinstitutioner.

Når beskæftigelsen på virksomheden er påbegyndt, er der mulighed for at fortsætte den økonomiske støtte til den enkelte arbejder. I

mange tilfælde vil det ikke være muligt for arbejderen straks at nå op på en produktivitet, der modsvarer sædvanlig løn, og man vil derfor i en overgangsperiode kunne yde ham en støtte, der bringer hans indtægt – d.v.s. løn + godtgørelse – op på et rimeligt beløb. Den samlede indtægt vil dog ikke kunne udgøre mere end overenskomstmæssig løn.

ad 3.4. Virksomhedstræning

a. Tillæring

Flere og flere virksomheder bliver opmærksomme på, at der er betydelige fordele ved at kombinere de foran under 1. omtalte uddannelser på specialarbejderskoler m.v. med virksomhedens egen oplæring. Man kan have uddannelser sammensat af en række kurser for ikke-faglærte arbejdere, strækkende sig over

eksempelvis i alt et halvt år, suppleret med egne træningsprogrammer, herunder en vis turnus på arbejdspladsen.

b. Voksenlærlinge

Gennem de senere år har man i temmelig stort tal ansat voksne ikke-faglærte i et egentligt læreforhold, der fører frem til en svendep prøve og de fordele, der er forbundet hermed.

I en del af disse tilfælde er der mulighed for at opnå godtgørelse for tabt arbejdsfortjeneste under de obligatoriske ophold på teknisk skole. Godtgørelsen beregnes efter de regler, der gælder for uddannelse af ikke-faglærte arbejdere. Det er navnlig inden for bygge- og anlægsområdet samt jern- og metalindustrien, at man har kunnet udnytte denne mulighed.

Uddrag af

Betænkning om erhvervsfaglige grunduddannelser

Betænkning nr. 612

København 1971

C. Udkast til lov om erhvervsfaglige forsøgsuddannelser

§ 1. Undervisningsministeren kan iværksætte erhvervsfaglige forsøgsuddannelser med henblik på at skabe et erhvervs-gymnasialt uddannelses-system for unge, der efter afslutningen af den almene grundskole ønsker at opnå en erhvervs-faglig grunduddannelse.

§ 2. De enkelte uddannelsesforsøg skal normalt omfatte et større erhvervsområde og tilrettelægges således, at den uddannelsessøgende successivt vælger en uddannelse i overensstemmelse med evner og interesser.

Stk. 2. I fortsættelse af den almene grundskole skal der i uddannelserne indgå undervisning i almene fag, som navnlig sigter mod at give den uddannelsessøgende forståelse af erhvervs- og samfundslivet.

Stk. 3. Forsøgsuddannelserne opbygges således, at de kan forlades på passende tidspunkter med en vis erhvervskompetence, at en afbrudt uddannelse kan genoptages samt at uddannelseskift lettes.

§ 3. Uddannelserne indledes normalt med en 1-årig basisuddannelse omfattende en grundlæggende orientering og indføring i erhvervsområdet. Basisuddannelsen foregår på erhvervsfaglige skoler, eventuelt suppleret med virksomhedsophold.

Stk. 2. Efter basisuddannelsen gennemgår den uddannelsessøgende en uddybende erhvervsfaglig uddannelse med hovedvægt på den praktiske oplæring inden for et valgt uddannelsesområde. Uddannelsen foregår dels på praktiksteder, dels på erhvervsfaglige skoler, idet samspillet mellem skole og praktiksted kan variere fra et forsøgsområde til et andet efter uddannelsesmæssige hensyn.

Stk. 3. Hvor forholdene taler for det, kan

den i stk. 2 nævnte uddannelse overvejende eller helt gennemføres på skole.

Stk. 4. Der tilrettelægges en rådgivning for de uddannelsessøgende med hensyn til valg af uddannelse og erhverv og personlige problemer.

§ 4. Undervisningsministeren nedsætter et forsøgsråd på 14 medlemmer bestående af en formand, 3 repræsentanter for undervisningsministeriet, 1 repræsentant for arbejdsministeriet, 1 repræsentant for kommunerne samt 4 arbejdsgiverrepræsentanter og 4 arbejdstagerrepræsentanter. Repræsentanterne for arbejdsmarkedet udpeges af henholdsvis Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark, således at der sikres arbejdslederne og de uddannelsessøgende repræsentation i rådet.

Stk. 2. Undervisningsministeren kan godkende stedfortrædere for rådets medlemmer.

§ 5. Efter samråd med de i § 6 nævnte udvalg nedsætter forsøgsrådet for hvert forsøgsområde et forsøgsudvalg på 6 til 8 medlemmer udpeget af arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationerne med lige mange fra hver side, således at der sikres arbejdslederne og de uddannelsessøgende repræsentation. De enkelte forsøgsudvalg kan supplere sig med særligt sagkyndige.

§ 6. De fælles faglige udvalg og brancheudvalg, der er nedsat i medfør af § 24 i lov nr. 261 af 2. oktober 1936 om lærlingeforhold og § 4 i lov nr. 194 af 18. maj 1960 om erhvervmæssig uddannelse af ikke-faglærte arbejdere, medvirker ved forsøgsuddannelsernes tilrettelæggelse og gennemførelse.

§ 7. Forsøgsrådet virker initiativtagende ved forsøgsuddannelsernes planlægning og gennemførelse. Rådet er rådgivende for undervisningsministeren og udtaler sig om alle væsentlige spørgsmål vedrørende uddannelserne.

Stk. 2. Efter forslag fra forsøgsudvalgene afgiver rådet indstilling til undervisningsministeren om iværksættelse af uddannelsesforsøg og sørger for den nødvendige samordning af forsøgene.

Stk. 3. Rådet skal søge at samordne forsøgsuddannelserne med andre uddannelser for unge på samme alderstrin og i rimeligt omfang med den almene grundskole og de efterfølgende og videregående uddannelser.

Stk. 4. Efter forhandling med forsøgsudvalgene og de i § 6 nævnte udvalg fastsætter forsøgsrådet nærmere bestemmelser om udvalgenes opgaver.

§ 8. Ansvar for de enkelte forsøgsuddannelsernes faglige indhold samt planlægning og styring påhviler forsøgsudvalgene i samarbejde med de i § 6 nævnte udvalg. Andre uddannelsesorganer kan inddrages i planlægningen.

Stk. 2. Undervisningsministeren stiller faglig og pædagogisk bistand til rådighed for forsøgsudvalgene og de i § 6 nævnte udvalg.

§ 9. Forsøgsudvalgene fastsætter i samråd med de fælles faglige udvalg retningslinjerne for uddannelse på praktikstederne og drager omsorg for, at uddannelsen foregår i overensstemmelse hermed.

Stk. 2. De enkelte praktiksteder godkendes af vedkommende fælles faglige udvalg. Godkendelse af et praktiksted kan tilbagekaldes.

§ 10. Efter indstilling fra forsøgsrådet træffer undervisningsministeren bestemmelse om, på hvilke uddannelsessteder den erhvervsfaglige skoleundervisning skal foregå.

§ 11. Driftsudgifterne ved den erhvervsfaglige skoleundervisning og udgifterne ved opførelse af nye forsøgskoler fordeles efter de regler, der gælder for offentlige gymnasieskoler. De nærmere bestemmelser om beregningsgrundlaget m.v. fastsættes af undervisningsministeren.

Stk. 2. Om fordelingen af udgifterne til udstyr og inventar til samt nybygning, udvidelse og ombygning af eksisterende skoler med henblik på forsøgsundervisning træffes nærmere bestemmelse af undervisningsministeren.

§ 12. De nærmere bestemmelser om de ud-

dannelsessøgendes retlige forhold under uddannelsen, herunder formen for indgåelse af aftaler mellem de uddannelsessøgende og praktikstederne, fastsættes for hvert forsøgsområde af undervisningsministeren efter indstilling fra forsøgsrådet. Rådet skal indhente indstilling fra forsøgsudvalgene og de i § 6 nævnte udvalg.

§ 13. Tvistigheder mellem den uddannelsessøgende og praktikstedet kan indbringes for et nævn, der nedsættes af undervisningsministeren.

Stk. 2. Nævnet består af en formand og 4 faste medlemmer, hvoraf 2 medlemmer beskikkes efter indstilling fra Dansk Arbejdsgiverforening og 2 medlemmer efter indstilling fra Landsorganisationen i Danmark. Herudover tiltrædes nævnet for hver sag af 2 medlemmer med særligt kendskab til det pågældende erhvervsområde udpeget af Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark. Formanden skal opfylde betingelserne for at kunne udnævnes til dommer.

Stk. 3. Ved nævnets afgørelse kan en praktikaftale ophæves, ligesom der kan tilkendes den skadelidte part erstatning.

Stk. 4. Efter indstilling fra nævnet og forsøgsrådet fastsætter undervisningsministeren de nærmere regler for nævnets virksomhed.

Stk. 5. Nævnets afgørelser kan ikke indbringes for domstolene.

§ 14. Undervisningsministeren kan udfærdige eller foranledige udfærdiget bestemmelser om, at personer med en erhvervsfaglig grunduddannelse opnår adgang til videregående uddannelser uden for den pågældendes hidtidige erhvervs- og uddannelsesområde enten direkte eller efter beståelse af tillægsprøver.

§ 15. Undervisningsministeren bemyndiges til efter indstilling fra forsøgsrådet og vedkommende forsøgsudvalg at fravige lærlingeloven i det omfang, det måtte være nødvendigt for at sikre gennemførelsen af forsøgsuddannelserne.

§ 16. Denne lov træder i kraft den 1. august 1971.

Stk. 2. Forslag om revision af loven fremsættes for folketinget i folketingsåret 1974-75.

Stk. 3. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland, men kan ved kongelig anordning sættes i kraft for disse landsdele med de afvigelser, som de særlige færøske og grønlandske forhold tilsiger.

ARBEJDSDIREKTORATET

København, den 12. februar 1963

Cirkulære vedrørende spørgsmålet om inddragelse i beskæftigelsen af eksisterende arbejdskraftreserver

De offentlige arbejdsanvisningskontorer

Direktoratet fremsender hoslagt i afskrift en fra arbejdsministeriet modtaget skrivelse af 4. december 1962, bilagt en fra arbejdsmarkedsrådet under 13. november 1962 til ministeriet fremsendt skrivelse, vedrørende spørgsmålet om inddragelse i beskæftigelsen af eksisterende arbejdskraftreserver og arbejdsanvisningskontorerens medvirken ved løsningen af denne opgave.

Af arbejdsmarkedsrådets skrivelse fremgår det, at rådet er af den opfattelse, at den arbejdsmarkedspolitiske indsats til imødegåelse af det for tiden herskende efterspørgselspres med hensyn til arbejdskraft bør bestå dels i, at man søger den allerede i beskæftigelse værende arbejdskraft bedre udnyttet, f.eks. gennem produktivitet fremmende foranstaltninger, dels i at eksisterende arbejdskraftreserver – herunder navnlig gifte kvinder og ældre personer – søges inddraget i beskæftigelsen. For disse to gruppers vedkommende er der tænkt på sådanne personer, som er arbejdsføre, og som skønnes at kunne være villige til under visse betingelser tilstedeværelse at søge erhvervsmæssigt arbejde, d.v.s. gifte kvinder, der i øjeblikket ikke har selverhverv, og som ikke på grund af børn eller af andre årsager er bundet til hjemmet, og ældre personer (stort set over 60 år), som har forladt eller er ved at forlade arbejdsmarkedet, men som har evne og lyst til at genindtræde eller forblive på dette.

Samtidigt med henvendelser til arbejdsministeriet har arbejdsmarkedsrådet rettet en henstilling til Dansk Arbejdsgiverforening og til Landsorganisationen i Danmark om, at disse organisationer medvirker i bestræbelserne på at drage arbejdskraftreserverne ind i beskæftigelsen.

Som det fremgår af arbejdsministeriets skrivelse, er ministeriet med rådet enig i, at der gennem de offentlige arbejdsanvisningskontorer – i nær kontakt med virksomheder, organisationer og de potentielt arbejdssøgende – gøres en særlig indsats på det her omhandlede felt, og ministeriet har derfor anmodet direktoratet om at tage op til overvejelse, hvorledes de i rådets bilagte skrivelse af 13. november 1962 på side 2 under punkt 1 foreslåede foranstaltninger kan iværksættes.

Med udgangspunkt i det således foreliggende og på grundlag af de i sagens anledning stedfundne overvejelser, hvorunder spørgsmålet har været nærmere drøftet dels med arbejdsministeriet, dels orienterende med en kreds af kontorbestyrere, skal arbejdsdirektoratet – med særlig henvisning til det lige nævnte pkt. 1 i arbejdsmarkedsrådets skrivelse – herved anmode kontorerne om i deres fortsatte virksomhed at have opmærksomheden særligt henvendt på den opgave at søge det bestående behov for yderligere arbejdskraft tilgodeset gennem en indpasning i arbejdslivet af personer fra de to nævnte grupper af potentielt arbejdssøgende.

Den arbejdsanvisningskontorerne på grundlag af rådets henstilling således stillede opgave må efter direktoratets opfattelse ses som en opfordring til en yderligere aktivisering af kontorerne almindelige arbejdsanvisning med specielt sigte på de ikke selverhvervende gifte kvinder og nævnte ældre personer over 60 år, således at kontorerne indsats i denne henseende – med hensyntagen til de muligheder, der foreligger for det enkelte kontor, når henses bl.a. til dettes arbejdsmarkedsmæssige struktur

og til den aktuelle ledighed blandt arbejdssøgende, afkontrollerede gifte kvinder og ledige over 60 år – samordnes med kontorenes øvrige anvisningsmæssige aktivitet, herunder deres virksomhed med henblik på placering af erhvervs-hæmmede og ledige, der omfattes af bestemmelsen i arbejdsløshedslovens § 10, stk. 4, hvilke grupper af arbejdssøgende også må anses for at udgøre en del af de til enhver tid eksisterende arbejdskraftreserver.

Idet man skal henvide til den også i ministeriets skrivelse nævnte betydning af, at det heromhandlede arbejde tages op i nær kontakt bl.a. med organisationerne på arbejdsmarkedet, skal det dernæst bemærkes, at et anvisningskontor – forinden det søger nærmere forbindelse med de i rådets skrivelse nævnte to kategorier af potentielt arbejdssøgende med henblik på at få konstateret, i hvilket omfang disse måtte ønske eller kunne tænkes ansøret til, uanset de i rådets skrivelse under pkt. 2-4 fremdragne forhold, at søge erhvervs-mæssig beskæftigelse – bør søge at skaffe sig klarhed over, hvilken – også »skjult« – efterspørgsel, der måtte foreligge efter arbejdskraft fra de heromhandlede personkategorier, og derved at opnå et overblik over, hvilke fagområder, brancher og virksomheder der som følge af, at egnet ledig arbejdskraft ikke allerede forefindes, måtte have behov for og være villige til at antage gifte kvinder og personer over 60 år.

Direktoratet skal herved særligt anføre, at man med arbejdsmarkedsrådet er enig i, at der inden for forskellige fagområder er en akut mangel på faglært og tillært arbejdskraft, og at den omstændighed, at der inden for et kontors område eventuelt for tiden registreres et betydeligt antal, måske fortrinsvis ufaglærte ledige, ikke udelukker, at der samtidig på adskillige fagområder – ikke mindst inden for fag, der normalt søges af kvinder (sygeplejersker, sygehjælpere, husmoderafløsere, husassistenter, institutionspersonale på forskellige hjem, inden for kontor-faget o.s.v.) – gør sig en udpræget mangel på arbejdskraft gældende; eksempelvis bør kontorerne derfor ved henvendelse til institutioner og arbejdsgivere, der beskæftiger arbejdskraft af de lige nævnte arter, søge det konkrete behov for sådan arbejdskraft oplyst.

I denne forbindelse skal opmærksomheden henledes på det naturlige i, at kontorenes arbejdskonsulenter ved deres besøg på virksomhederne søger belyst, i hvilket omfang arbejdsgiverne måtte være villige til at dække deres

eventuelle mangel på arbejdskraft – også i forbindelse med produktionsudvidelser – med personer af de heromhandlede kategorier.

Når behovet inden for kontorets område således er søgt kortlagt, vil det påhvile kontoret – i det omfang, hvori allerede aktuelt ledige ved kontoret indtegnede arbejdssøgende ikke kan anvises til det pågældende arbejde, eller hvor fornøden arbejdskraft ikke kan skaffes ved samarbejde med andre kontorer – ved henvendelse, eventuelt gennem avertering til for tiden ikke udearbejdende gifte kvinder og ældre personer at søge dem anvist, eventuelt omskølet, såfremt dette måtte være påkrævet.

Det skal herved fremhæves, at det for løsningen af denne særlige opgave med tilvejebringelsen af yderligere arbejdskraft i tilfælde, hvor en foreliggende efterspørgsel efter arbejdskraft ikke kan dækkes af det forhåndenværende udbud af ledige, er af afgørende betydning, at kontorerne har opmærksomheden henvendt på mulighederne for yderligere uddannelse og omskoling såvel af de aktuelt ledige som af den latente, ikke beskæftigede arbejdskraft inden for de gifte kvinders og de ældre personers rækker.

I bestræbelserne for tilvejebringelsen af sådanne uddannelsesmuligheder må kontorerne samarbejde med lokale eller andre interesserede institutioner og organisationer og være opmærksomme på de muligheder, der foreligger for at opnå finansiel støtte gennem loven om uddannelse af ikke-faglærte, loven om aftenskoler, højskoleloven m.v.; ikke mindst vil en kontakt med de brancheudvalg, som (f.eks. inden for kontor-faget) er nedsat i henhold til loven om uddannelse af ikke-faglærte, kunne være af væsentlig værdi. I tilfælde, hvor det skønnes fornødent, bør kontoret ved arbejdets tilrettelæggelse medinddrage erhvervsvejlederne ved opgavens løsning.

Også ved etableringen af den ovenfor omtalte behovsanalyse hos arbejdsgiverne såvel som ved en eventuel senere henvendelse til de eventuelle arbejdssøgende, f.eks. blandt de gifte kvinder, vil et samvirke med lokale organisationer, herunder afdelinger af arbejdsmarkedets organisationer, være naturligt og hensigtsmæssigt.

Idet det tilføjes, at kontorenes arbejde med henblik på en effektivisering af anvisningen med speciel sigte på de heromhandlede arbejdskraftreserver samtidigt åbner mulighed for en udbygning af kontorenes kontakt med de lo-

kale arbejdsgivere, som vil være af værdi for kontorerne arbejdsanvisningsvirksomhed i alle dens forskellige former, skal man dels henvide til det initiativ, som arbejdsmarkedsrådet sideløbende med henvendelsen til hovedorganisationerne har taget over for socialministeriet og finansministeriet, dels oplyse, at socialministe-

riet har optaget spørgsmålet om de heromhandlede personkategoriers stilling inden for arbejdsløshedsforsikringen til overvejelse.

sign. *Borreschmidt*

/sign. P. Gad,
kontorchef.

ARBEJDSMINISTERIET

Laksegade 19 - C. 11354

København K., den 4/12 1962.

Bilag 1 til ANV.cirkl. nr. 34/63.

Arbejdsmarkedsrådet har under 13. f.m. rettet den i afskrift vedlagte henstilling til arbejdsministeriet vedrørende inddragelse i beskæftigelsen af eksisterende arbejdskraftreserver.

Rådet har samtidig rettet henstilling til Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark om aktivt at medvirke i bestræbelserne på at drage arbejdskraftreserverne ind i beskæftigelsen, jfr. den ligeledes vedlagte afskrift af rådets skrivelse af 13. november 1962 til de to hovedorganisationer.

Som det fremgår af disse skrivelser, finder rådet, at der under den nuværende arbejdsmarkedssituation bør sættes ind på at øge gifte kvinders og ældre personers muligheder for og lyst til at gå ud på arbejdsmarkedet i første række ved at fjerne nogle af de hindringer, der hidtil for mange har vanskeliggjort en fri stilningtagen til spørgsmålet om erhvervsmæssig beskæftigelse eller ej.

Arbejdsministeriet kan for sit vedkommende tilslutte sig de således af arbejdsmarkedsrådet anlagte synspunkter.

Ministeriet er tillige med rådet enig i, at der gennem de offentlige arbejdsanvisningskontorer - i nær kontakt med virksomheder, organisationer og de potentielt arbejdssøgende - må iværksættes en særlig indsats for at løse denne opgave.

Man skal derfor anmode arbejdsdirektoratet om at tage op til overvejelse, hvorledes de i rådets skrivelse til arbejdsministeriet på side 2 under punkt 1 foreslåede foranstaltninger kan iværksættes, samt efter omstændighederne snarest muligt give arbejdsanvisningskontorerne de fornødne instruktioner.

Man udbeder sig underretning om, hvilke foranstaltninger der træffes af direktoratet med henblik på iværksættelsen af kontorerne indsats på det omhandlede område.

sign. *Kaj Bundvad.*

/Per Kirstein (sign).

Arbejdsdirektoratet,
Dahlerupsgade 3, V.

Uddrag af arbejdsdirektoratets beretning vedrørende de i april til september 1967 afholdte orienteringskurser for voksne kvinder om mulighederne i erhvervslivet

3.4. Udvalgets vurdering af den stedfundne kursusvirksomhed

3.4.1. Orienteringskurser

På grundlag af det foreliggende skemamateriale, omend det kun omfatter de ca. 300 kvinder, der har deltaget i de afholdte kurser, men som for den enkeltes vedkommende har været relativt omfattende, de fra vedkommende kontorer modtagne redegørelser for kursernes forløb samt de indtryk af kurserne, som medlemmerne af udvalget har fået ved i et vist omfang at have overværet kurserne, er det udvalgets opfattelse, at 2-ugers orienteringskurserne har været vellykkede, og har modsvaret en interesse blandt voksne hjemmeværende kvinder for på en uforpligtende måde og sammen med andreigestillede at få en orientering om uddannelses- og beskæftigelsesmulighederne.

Udvalget har endvidere noteret sig, at der til de forud for kurserne afholdte orienteringsmøder var en meget betydelig tilslutning fra kvinder, der var interesserede i en orientering om arbejdsmarkedsforhold m.v.

Dette har for så vidt været bemærkelsesværdigt, som man ved f.eks. nogle af amts-arbejdsanvisningskontoret i Charlottenlund i 1963 og 1965 foretagne virkelig bredt anlagte aktioner over for de hjemmeværende kvinder kun kom i kontakt med et ganske ringe antal. Udvalget har drøftet, hvilke forhold der kan have ført til den nu så betydelige tilslutning fra kvindernes side, og kan bl.a. pege på, at den valgte form for forsøg på opnåelse af kontakt, dvs. afholdelse af offentlige orienteringsmøder, hvor der foruden de mere konkrete oplysninger om kurserne bl.a. har været foredrag af kendte personer, synes at have været hensigtsmæssig.

Det er endelig udvalgets opfattelse, at den orientering, man har tilbudt de pågældende

kvinder, både for så vidt angår formen – den kollektive orientering – og for så vidt angår det brede, erhvervsorienterende indhold, har været heldig. Til støtte for denne vurdering ligger dels det forhold, at de enkelte kurser meget hurtigt blev overtegnede, dels de få forsømmelser og det ringe frafald under kurserne, dels den meget aktive holdning fra deltageres side, der var et gennemgående træk på alle kurserne, og endelig deltageres egen vurdering af som helhed at have opnået et meget betydeligt udbytte ved deltagelse i kurserne.

3.4.2. Industrierorienteringsmøder

Udvalget finder det værdifuldt også at have forsøgt industrierorienteringsmødernes form for orienteringsvirksomhed. Det er dog udvalgets opfattelse på grundlag af de indvundne erfaringer, at deltagerne foretrækker den bredere erhvervsorientering på de egentlige kurser frem for industrierorienteringsmødernes snævrere orientering, og at disse møder derfor kun bør etableres, hvor der herved er mulighed for at komme i kontakt med hjemmeværende kvinder, der må antages at ville foretrække denne form for orientering.

3.4.3. Særlige træffetider

Udvalget finder, at de særlige træffetider, som er blevet etableret ved nogle af anvisningskontorerne, er et værdifuldt led i udbygningen af den personlige kontakt mellem klient og anvisningskontor. I øvrigt er det udvalgets opfattelse, at en etablering af særlige træffetider må blive en naturlig følge af kursus- og mødeaktiviteten, men at de særlige træffetider ikke bør træde i stedet for denne.

3.4.4. Andre erhvervsorienterende kurser

Der har i de senere år af forskellige oplysningsforbund været gjort forsøg på at imødekomme den stigende interesse for oplysning om arbejdsmarkedsforhold m.v. gennem afholdelse af kurser vedrørende disse spørgsmål med tilskud efter aftenskoleloven. Man har fra udvalgets side noteret sig dette som et værdifuldt initiativ, men ville dog finde det hensigtsmæssigt, at der fra arbejdsdirektoratets/arbejdsanvisningskontorernes side blev knyttet kontakt med de respektive oplysningsforbund med henblik på at tilbyde disse sagkyndig bistand.

3.5. Udvalgets vurdering af behovet og interessen i de kommende år for særlige aktiviteter med henblik på orientering af voksne kvinder om mulighederne i erhvervslivet

Udvalget er af den opfattelse, at der i de kommende år vil være et større behov for erhvervsorientering af voksne mænd og kvinder, der overvejer erhvervsskifte, herunder skift fra arbejde i hjemmet til arbejde i erhvervslivet.

For kvindernes vedkommende gør yderligere det forhold sig gældende, at de gifter sig og får børn tidligere end førhen, og dermed meget ofte kun har haft ganske kort tilknytning til erhvervslivet, før de for en række forlader dette – ligesom et stigende antal gifte kvinder på et senere tidspunkt i deres liv påny, frivilligt eller mere eller mindre tvunget af omstændighederne, søger ud på arbejdsmarkedet, hvor forholdene meget ofte vil have ændret sig væsentligt, siden de pågældende forlod det.

Udvalget vil principielt mene, at det ville være ønskeligt, om der kunne tilbydes alle voksne en bred erhvervsorientering i form af kollektive arrangementer, men er dog på den anden side ikke utilbøjelig til at mene, at flertallet af mændene, ligesom formentlig de kvinder, der er i erhverv, vil finde en individuel orientering og vejledning mere naturlig.

For så vidt angår de hjemmeværende kvinder er det imidlertid på grundlag af det foreliggende erfaringsmateriale udvalgets opfattelse, at der fremover vil være stigende behov og interesse for på en helt uforpligtende måde at deltage i bredt anlagte erhvervsorienterende kurser sammen med andre ligestillede.

Det behov for en orientering om de aktuelle forhold på arbejdsmarkedet og de muligheder for uddannelse og beskæftigelse, der vil være i de konkrete tilfælde, vil formentlig øges efter-

hånden som kendskabet til de måder, hvorpå man kan få en sådan orientering, bliver udbredt, og vil manifestere sig i en interesse for at tilmelde sig kurser, møder og lignende vedrørende disse spørgsmål eller direkte søge bistand hos anvisningskontorerne.

Da det ofte ikke for de igangsættende myndigheder m.v. vil være klart, hvorvidt og i hvilket omfang der i det enkelte område er interesse for afholdelse af kurser m.v. af denne art, og da samtidig kendskabet til den offentlige arbejdsanvisning og dennes servicemuligheder, herunder også en række forskelligartede aktiviteter af oplysende og erhvervsorienterende karakter, formentlig ikke er tilstrækkelig udbredt, vil man fra udvalgets side finde det af meget stor betydning, om der med jævne mellemrum, f.eks. 1–2 gange årligt, i de enkelte områder afholdes offentlige orienteringsmøder vedrørende de lokale arbejdsmarkedsforhold, hvorunder der gives oplysning om arbejdsanvisningskontorernes forskellige servicemuligheder, med anmodning til heri interesserede om at rette henvendelse til kontoret.

Sammenhængen mellem de lokale beskæftigelsesmæssige forhold og iværksættelse af særlige erhvervsorienterende arrangementer for hjemmeværende kvinder har gentagne gange været gjort til genstand for drøftelser i udvalget.

Man er herunder nået til den opfattelse, at spørgsmålet om afholdelse af kurser og lignende af den hidtidige, rent erhvervsorienterede karakter i og for sig udelukkende bør være afhængig af, om der blandt den omhandlede gruppe kvinder er den fornødne interesse for arrangementer af denne art, idet der i tilfælde af en konkret manifesteret interesse altid bør træffes foranstaltninger sigtende på bedst muligt at imødekomme denne – uanset lokalt, eventuelt mindre gode anvisningsmuligheder. Deltagerne må i sådanne tilfælde selvsagt gøres tydeligt bekendt med de lokale beskæftigelsesforhold, ligesom orienteringen formentlig bør uddybes med hensyn til de aktuelle uddannelsesmuligheder.

Herudover mener man i udvalget, at der i områder med mangel på arbejdskraft bør gøres en særlig aktiv indsats med henblik på at tilbyde interesserede kvinder den omhandlede orientering.

Man mener ikke på nuværende tidspunkt at burde lægge sig fast netop på de to former for arrangementer, der hidtil med held har været

afholdt, idet man finder, at erhvervsorienteringen for voksne bør kunne finde sted under en række forskellige former ved anvendelse af forskellige metoder på tilsvarende måde, som det er tilfældet med den erhvervsorientering, der gives på skolerne – og alt efter de konkret foreliggende omstændigheder.

Med hensyn til den nærmere gennemførelse af kursusvirksomhed efter de ovenfor skitserede retningslinier er der fra udvalgets side på grundlag af de foreliggende erfaringer enighed om, at kurserne m.v. lokalt bør forestås af de respektive anvisningskontorer og nærmere tilrettelægges og gennemføres i et nøje samarbejde mellem alle på kontorerne værende grupper af medarbejdere (arbejdsanvisere, arbejdskonsulenter og erhvervsvejledere).

Fra central side bør der fortsat finde en opfølgning sted af de enkelte kurser, ligesom det er skønnet hensigtsmæssigt, at der indtil videre gives repræsentanter for implicerede organisationer og myndigheder lejlighed til i et særligt udvalg/arbejdsgruppe at kunne drøfte og fremsætte forslag vedrørende arbejdet på dette område.

Man er fra udvalgets side opmærksom på, at problemerne i forbindelse med de voksne kvinders genindtræden på arbejdsmarkedet ikke er løst ved en selv nok så god erhvervsorientering, idet en sådan må følges op af tilstrækkeligt varierede uddannelsesmuligheder for voksne.

Udvalget finder imidlertid, at netop de afholdte orienteringskurser vil give et væsentligt bidrag til belysning af spørgsmålet om, på hvilke uddannelsesområder der bør ske en sådan udbygning. Allerede på grundlag af det foreliggende materiale fra orienteringskurserne mener udvalget at kunne konstatere, at deltagerne ønsker om beskæftigelse inden for flere områder af erhvervslivet, f.eks. handel og kontor, pleje og omsorg, ikke er tilstrækkeligt tilgodeset ved de foreliggende uddannelsesmuligheder, ligesom de eksisterende muligheder for at kunne få økonomisk støtte i uddannelsesperioden er mangelfulde.

Udvalget vil derfor i sit fremtidige arbejde have opmærksomheden henledt på, hvad der vil kunne gøres for at skabe øgede uddannelsesmuligheder for voksne, samt på, hvorledes de økonomiske problemer i forbindelse med en uddannelse i en moden alder bedst løses.

Der er senere foretaget en follow-up undersøgelse for 40 % af deltagerne (109 ialt) i kurserne april-september 1967, som viste,

at 51 af kursusedtagerne i de første orienteringskurser har fået erhvervsmæssig beskæftigelse efter kursets ophør – eller knap halvdelen af de kvinder, som deltog i follow-up undersøgelsen. Hovedparten havde – da follow-up undersøgelsen blev foretaget – erhvervsarbejde på deltid, idet 78 angav at have deltidsbeskæftigelse,

at kvinderne, der har fået erhvervsarbejde, fordeler sig jævnt på de enkelte aldersgrupper. Sammenholdes aldersfordelingen for samtlige kvinder, der indgår i follow-up undersøgelsen, med aldersfordelingen for de kvinder, der har fået erhvervsarbejde, har aldersgruppen 50 år og derover tilsyneladende lettere ved at finde erhvervsarbejde end kvinderne i aldersgruppen 40–49-årige. På grund af materialets beskedne omfang er det imidlertid ikke muligt at udtale sig om, hvorvidt enkelte aldersgrupper har særligt vanskeligt eller let ved at få arbejde,

at de kvinder, der har haft erhvervsarbejde inden for de sidste 5 år, og kvinder, der ikke har haft erhvervsmæssig beskæftigelse inden for de sidste 15 år, var blandt dem, der hyppigst har fået arbejde,

at de erhvervsgrupper, deltagerne fortrinsvis har fået beskæftigelse i, er handels- og kontorområdet, medens industrien og pleje- og omsorgsområdet tegner sig for en langt ringere del af denne gruppe, samt

at de kursusedtagere, der ikke har fået eller søgt erhvervsmæssig beskæftigelse, eller for tiden ikke overvejede at søge udearbejde, på forespørgsel angav, at problemerne omkring børnene og disses pasning var den alt overvejende grund til denne holdning.

En follow-up undersøgelse har bl.a. vist,

at der i de kommende år vil være et større behov for erhvervsorientering af voksne mænd og kvinder, der overvejer erhvervsskifte, herunder skift fra arbejde i hjemmet til arbejde i erhvervslivet,

at der for kvindernes vedkommende yderligere gør sig det forhold gældende, at de gifter sig og får børn tidligere end førhen og dermed meget ofte kun har haft ganske kort tilknytning til erhvervslivet, før de for en årrække forlader dette – ligesom et stigende antal gifte kvinder på et senere tidspunkt i deres liv påny, frivilligt eller mere eller mindre tvunget af omstændighederne, søger ud på arbejdsmarkedet, hvor forholdene

meget ofte vil have ændret sig væsentligt, siden de pågældende forlod det,

at det ville være ønskeligt, om der kunne tilbydes alle voksne en bred erhvervsorientering i form af kollektive arrangementer, men er dog på den anden side ikke tilbøjelig til at mene, at flertallet af mændene, ligesom formentlig de kvinder, der er i erhverv, vil finde en individuel orientering og vejledning mere naturlig,

at der for så vidt angår de hjemmeværende kvinder fremover vil være stigende behov og interesse for på en helt uforpligtende måde at deltage i bredt anlagte erhvervsorienterende kurser sammen med andre ligestillede om de aktuelle forhold på arbejdsmarkedet og de mulig-

heder for uddannelse og beskæftigelse, der vil være i de konkrete tilfælde,

at problemerne i forbindelse med de voksne kvinders genindtræden på arbejdsmarkedet ikke er løst ved en selv nok så god erhvervsorientering, idet en sådan må følges op af tilstrækkeligt varierede uddannelsesmuligheder for voksne, og

at man allerede har kunnet konstatere, at deltagernes ønske om beskæftigelse inden for flere områder af erhvervslivet, f.eks. handel og kontor, pleje og omsorg, ikke er tilstrækkeligt tilgodeset ved de foreliggende uddannelsesmuligheder, ligesom de eksisterende muligheder for at kunne få økonomisk støtte i uddannelsesperioden er mangelfuld.

Program för åtgärder för att underlätta anpassningen till arbetsmarknaden av den kvinnliga samt den medelålders och äldre arbetskraften

Länsarbetsnämndernas prognoser för det närmaste halvåret visar på en fortsatt högkonjunktur och på att efterfrågan på arbetskraft inom många viktiga områden är större än den som omedelbart finns tillgänglig. För att bevara eller återställa balansen på arbetsmarknaden måste därför åtgärder med all kraft inriktas på att så snabbt som möjligt söka tillgodose efterfrågan på arbetskraft. Arbetsmarknadspolitikens alla medel och resurser måste komma till användning för att så smidigt och effektivt som möjligt få till stånd en aktivering av arbetskraftsresurserna – de gifta kvinnorna samt den medelålders och äldre arbetskraften.

1. Anpassningen mellan utbudet av kvinnlig arbetskraft och den totala efterfrågan på arbetskraft

Den ökade efterfrågan på arbetskraft har hittills i viss utsträckning kunnat tillgodoses genom att arbetskraften i överskottsområden genom rörelsesstimulerande åtgärder, bostadsanskaffning m m gets möjligheter att flytta till orter med arbetskraftsbrist. Den allmänna knappheten på bostäder samt svårigheterna att öka investeringarna ifråga om service av olika slag har emellertid begränsat rekryteringsmöjligheterna. Arbetskraftsresurserna i underskottsområdena måste därför i ännu högre grad än hittills nyttiggöras. De största arbetskraftstillgångarna utgör de medelålders gifta kvinnorna, framför allt i orter med företrädesvis tung industri.

Det viktigaste hjälpmedlet för att lösa deras anpassning till arbetsmarknaden är en effektiv arbetsförmedling. Detta gäller naturligtvis beträffande all anpassning av arbetskraft men i särskilt hög grad för de gifta kvinnorna, som för första gången eller efter många hemmaår

önskar gå ut i förvärvslivet. De behöver både stöd och hjälp för att rätt orientera sig i sin nya situation. Arbetsförmedlingen har goda förutsättningar att hjälpa de arbetssökande kvinnorna till rätta och med hänsyn till den rådande arbetsmarknadssituationen också att stimulera den till ett mindre traditionsbundet yrkesval samt att intressera arbetsgivarna att i sin rekrytering vara mindre ensidigt inriktade på endera manlig eller kvinnlig arbetskraft. I hög grad är det här fråga om ett utåtriktat informations- och kontaktarbete, som bör åvila länsarbetsnämnderna och arbetsmarknadsstyrelsen.

Arbetsmarknadsstyrelsen kommer under hösten att försöka intressera organisationerna på arbetsmarknaden att i press och vid konferenser från ovan antydda utgångspunkter belysa arbetsmarknadssituationen och tillgången på arbetskraft samt att i särskilda folders – riktade till kvinnorna och till arbetsgivarna – understryka betydelsen av ett vidgat yrkesval för kvinnorna och nödvändigheten av att de lokala arbetskraftsresurserna kan inordnas i arbetslivet.

För att stimulera de gifta kvinnorna att i ökad omfattning söka kontakt med arbetsförmedlingen planerar styrelsen i slutet av september en riksannonsering med allmänna upplysningar om arbetsmarknadsverkets möjligheter att underlätta kvinnornas inpassning i arbetslivet via omskolning, fortbildning, repetitionskurser, introduktionskurser m m. Vidare räknar styrelsen med att radio och TV i reportage skall komma att belysa arbetsmarknadssituationen inom vissa yrkesområden. Det är väsentligt att länsarbetsnämnderna följer upp de ovan nämnda åtgärderna och genom exempelvis lokal annonsering, intervjuer och konferenser belyser den lokala arbetsmarknadssituationen.

2. Traditionstänkandet beträffande manligt och kvinnligt arbete

Hittills har en viss tveksamhet kunnat konstateras såväl från kvinnorna själva som från arbetsgivarna när det gäller att rekrytera kvinnor på mera manligt betonade arbetsuppgifter. Kvinnorna klarar emellertid flera arbetsuppgifter än man tror. De försök till arbetsanalys och arbetsvärderingar, som under senare tid gjorts vid en del företag, har visat exempel på hur konventionellt tänkande om vilka arbetsuppgifter, som kan vara lämpliga för kvinnor, fått ge vika för fakta om arbetsmomentens svårighetsgrad och innehåll. Härigenom har kvinnorna fått tillträde till en rad arbetsuppgifter, som tidigare endast sysselsatt män. Det sedan år 1962 upphävida särskilda nattarbetsförbudet för kvinnlig arbetskraft inom industrin har också medverkat i positiv riktning.

Informationen beträffande vidgade arbetsuppgifter för den kvinnliga arbetskraften måste emellertid framför allt ingå som ett led i den dagliga kontakten mellan arbetsförmedlingen och företagen. På orter med brist på manlig arbetskraft men med viss tillgång på kvinnlig arbetskraft bör arbetsförmedlingen därför konsekvent vid varje beställning av arbetskraft erinra företagen om möjligheterna att anställa kvinnor och det stöd i form av utbildning, som arbetsmarknadsverket kan ge. Institutionella förhållanden, traditioner och organisation av förmedlingsarbetet medför många gånger att arbetsgivarna ej alltid delges alla rekryteringsmöjligheter eller arbetssökande alla lämpliga arbetstillfällen. Fortfarande upprätthålles gränserna mellan manligt och kvinnligt arbete på alltför många förmedlingar. I juni 1963 var det enligt en företagen undersökning endast sex länsarbetsnämnder, som vid samtliga förmedlingskontor helt slopat expeditionsindelningen efter kön. Det är emellertid av väsentlig betydelse att informationen till arbetsgivare och arbetssökande inte avskämmas med hänsyn till en föråldrad expeditionsindelning. Koordinatorerna har här en betydelsefull uppgift att genom lämpliga åtgärder samordna förmedlingsarbetet och aktivt medverka till att bryta eventuellt traditionstänkande beträffande manligt och kvinnligt arbete såväl hos arbetsförmedlingspersonalen som hos arbetssökande och arbetsgivare.

I syfte att underlätta länsarbetsnämndernas informationsarbete i dessa frågor kommer styrelsen att sammanställa en broschyr med upp-

lysningar om hur en del företag radikalt brutit med traditionerna ifråga om manliga och kvinnliga arbetsuppgifter.

3. Utbildning av kvinnor till yrken, som hittills inte i nämnvärd grad prövats av kvinnor

Bland de arbetsmarknadspolitiska medel, som arbetsförmedlingen förfogar över, är kanske vuxenutbildningen det viktigaste, när det gäller att underlätta kvinnornas inträde på arbetsmarknaden. Utbildningsverksamheten har också i stigande utsträckning tagits i anspråk för denna uppgift. Yrkesinriktningen har emellertid hittills varit ganska snäv och tämligen traditionsbunden. Arbetsförmedlingen måste därför genom ökad information om arbetsmarknadssituationen, om olika yrken och arbetsplatser m m söka intressera kvinnorna för utbildning på för dem hittills oprövade arbetsområden. Detta är särskilt viktigt på orter med ett ensidigt näringsliv, som huvudsakligen ger arbete åt män, eftersom de kvinnliga sysselsättningsfrågorna i regel inte kan lösas genom att dit lokalisera företag, som huvudsakligen sysselsätter kvinnor, utan endast genom att kvinnorna får hjälp att bryta igenom den traditionella manliga yrkesvallen. Det stöd samhället kan ge härvidlag – vid sidan om information till företag, organisationer och myndigheter – är en utbildning inriktad på yrken, som hittills inte i nämnvärd grad prövats av kvinnor.

De under förra budgetåret prövade introduktionskurserna för anställning inom industrin har visat sig vara en god hjälp när det gäller att intressera kvinnorna för ett vidgat yrkesval och de bör därför kunna komma till användning i ökad omfattning. Likaså bör möjligheterna till enskild utbildning inom företagen utnyttjas i större utsträckning. Framför allt på orter, där svårigheter förefinnes att erhålla ett för en kurs tillräckligt antal elever, kan denna form av utbildning tillgodose önskemålen om yrkesutbildning för de kvinnor, som är lokalt bundna. De tidigare introducerade utbildningskurserna för sk manliga yrken (ex svetsare, svarvare, finmekaniker) med endast kvinnliga kursusdeltagare har bedömts som goda och bör fortsätta och utökas.

4. Ökad användning av kvinnlig arbetskraft på deltid

En förutsättning för att gifta kvinnor i ökad utsträckning skall kunna inordnas i arbetslivet

är bl a att deltidarbete eller annan form av avkortad arbetstid kan erbjudas. Möjligheterna härtill har visserligen under senare år ökat men är ännu av otillräcklig omfattning. I arbetsförmedlingens informationer till arbetsgivarna om åtgärder för att inpassa de tillgängliga arbetskraftsresurserna bör därför deltidarbetet framhållas som ett medel att få ökad tillgång till kvinnlig arbetskraft.

I den under punkt 2 omnämnda AMS-broschyren med exempel på företag, som anställt kvinnor på »manliga» arbetsuppgifter ingår ävenledes beskrivningar på hur dessa företag löst problemen beträffande arbetstiden. Det kan gälla s k partnerarbete, där två kvinnor delar en arbetsuppgift, eller särskilt anordnade kvällsskift mellan kl 17 och 22 eller vid företag med två- eller treskiftsarbete varierande antal valfria arbetspass om 4–7 timmars omfattning.

5. Utökning av dag- och fritidshemplatserna

Andra frågor av väsentlig betydelse för den gifta kvinnans anpassning till arbetslivet gäller tillgången på serviceanordningar för hem och familj men främst för barntillsynen. En ökad trygghet i omvårdnaden om barnen ger henne möjlighet att bli konkurrenskraftigare och effektivare på arbetsmarknaden. Bristen på såväl daghem och fritidshem som tillsyns- och sysselsättningsformer för skolbarn i de lägre tonåren är emellertid påtaglig i vårt land. Under det senaste året har emellertid frågorna om samhällets service för barnfamiljerna tagits upp till behandling i den av Kungl Maj:t tillsatta Familjeberedningen. Med anledning därav har bl a en arbetsgrupp med representanter för socialstyrelsen, skolöverstyrelsen, bostadsstyrelsen och arbetsmarknadsstyrelsen bildats för att biträda kommunerna med planering och utbyggnad av dag- och fritidshemmen. Samtidigt har det statliga stödet till denna verksamhet ökat. Det gäller såväl bidragen till kommunerna för anläggnings- och driftskostnaderna av barninstitutionerna som anslagen till seminarierna för en utökning av utbildningskapaciteten för personal till institutionerna.

F n är differensen mellan behovet av daghemsplatser och tillgången på sådana oerhört stor. En fördubbling av daghemsplatserna under 1960-talet betyder därför ganska litet som förutsättning för den ökning i förvärvsverksamhetsgraden bland de gifta kvinnorna, som är att

förvänta. Det kommer ändock att krävas betydande insatser inte minst från länsarbetsnämndernas och arbetsförmedlingarnas sida för att stimulera kommunerna till en sådan utbyggnad. Genom Socialstyrelsens försorg kommer det under hösten att i varje län bildas en lokal samarbetskommitté med uppgift att biträda kommunerna i utbyggnaden av dag- och fritidshemmen. Länsarbetsnämnderna kommer att bli representerade i dessa kommittéer.

Familjeberedningen har ej tagit ställning till frågan om utökning av familjedaghemsvårderna. Det är dock troligt att familjeberedningen redan under hösten kommer med förslag beträffande organisationen m m av denna vårdform. Dess uppgift skall i sin nuvarande utformning endast vara ett komplement till daghemmen. Länsarbetsnämnderna bör därför tills vidare i första hand försöka stimulera kommunerna till en utbyggnad av dag- och fritidshemmen.

Då frågan om de lindrigt sjuka daghemsbarnens vård på många håll är olöst, har bl a ovan nämnda centrala samarbetskommitté strakt understrukit behovet av att kommunerna organisera förmedling av barnvårdarinnor eller barnsamariter. I kommuner, som har sådan verksamhet, har den i allmänhet samordnats med förmedlingen av hemsamariter och är liksom denna subventionerad av kommunen. Styrelsen vill fästa nämndernas uppmärksamhet på betydelsen av att alla förvärvsarbetande föräldrar kan få tillgång till en sådan samhällsservice. Många föräldrar skulle kunna göra mera kontinuerliga arbetsinsatser om de hade tillgång till barnsamariter för tillsynen av de lindrigt sjuka barnen. Länsarbetsnämnderna bör därför i denna fråga ta kontakt med kommunerna och framhålla betydelsen från arbetsmarknadssynpunkt av att en sådan samhällsservice kan komma till stånd.

6. Anpassningen av den medelålders och äldre arbetskraften till arbetsmarknaden

Det finns många skäl att åberopa för nödvändigheten av att underlätta anpassningen av den äldre arbetskraften till arbetsmarknaden. Knappheten på arbetskraft gör det bl a nödvändigt att så effektivt som möjligt ta tillvara dessa arbetskraftsresurser. De starkaste skälen är ändock av social och humanitär art. De kommer till uttryck i den allmänt accepterade målsättningen, att alla, som vill arbeta, ska få tillfälle därtill. Den stigande medellivslängden och

det förbättrade hälsotillståndet i de högre åldrar-
na har också förlängt den period under vilken
den enskilde önskar kvarstå i arbetet.

I princip skiljer sig inte förmedlingens hand-
läggning av medelålders och äldres arbetsansök-
ningar från andras. Det gäller att genom akkvi-
sitionsåtgärder, personliga kontakter med ar-
betsgivare, överläggningar om placeringsmöj-
ligheter, åtgärder i form av utbildning, prov-
anställning osv söka finna lämplig arbetsplace-
ring. Generellt sett är det emellertid ofrånkom-
ligt att förmedlingsarbetet beträffande dessa
kategorier av arbetssökande är mycket tidskrä-
vande; informationsarbetet får göras grundliga-
re, förberedelsesarbetet i fråga om utbildning
och provanställning m m är ofta mera omfat-
tande och kräver många gånger en uppföljning
och ett personligt engagemang från arbetsför-
medlarnas sida. Det är därför nödvändigt att
arbetsförmedlingen satsar mera av sina resurser
när det gäller att hjälpa äldre sökande tillträta
på arbetsmarknaden.

7. Särskild eller från tidssynpunkt mera elastisk utbildning eller omskolning för den medelålders och äldre arbetskraften

För att underlätta arbetsplaceringen av den
medelålders och äldre arbetskraften har läns-
arbetsnämnderna i ökad utsträckning använt
yrkesutbildningen eller omskolningen som ett
hjälpmedel. Utbildningsverksamheten för per-
soner över 35 år ökade sålunda från 23 % i
oktober 1960 till 32 % i maj 1963. Den huvud-
sakliga ökningen låg på åldersklasserna över 45
år. Detta är glädjande men det hindrar inte att
här finns utrymme för väsentligt ökade insatser.
I det nuvarande arbetsmarknadsläget bör en
mycket stor del av utbildningskapaciteten ut-
nyttjas för sådana äldre arbetssökande, som
inte utan denna träning kan fogas in i produk-
tivt arbete.

De äldre och medelålders bör så långt möj-
ligt ingå som elever i de vanliga kurserna. Skulle
det emellertid visa sig att en äldre elev behöver

längre tid för att uppnå acceptabelt kursresultat
bör utbildningstiden emellertid kunna utsträc-
kas. Likaså bör arbetsförmedlingen vara be-
redd att satsa både ett eller flera försök ifråga
om omskolning och om så befinnes lämpligt
anordna särskilda kurser för den äldre arbets-
kraften. Läroplaner för kurser enbart för äldre
arbetskraft finns tillgängliga för utbildning av
expeditionsvakter samt av fastighetsskötare. Ut-
bildning i denna form skulle kunna utökas och
omfatta även andra yrkesområden. Länsarbets-
nämnderna bör därför undersöka vilka praktis-
ka förutsättningar som f n finns för en sådan
utvidgning. Enskild utbildning i företag är en
annan form av yrkesutbildning, som kan ut-
formas efter elevens speciella förutsättningar.
Den har hittills inte använts i någon större ut-
sträckning trots dess uppenbara fördelar, när
det gäller utbildning eller omskolning av denna
kategori av arbetskraft. Nämnderna rekomen-
deras därför att i ökad omfattning söka få till
stånd enskild utbildning i företag för den äldre
arbetskraften.

8. Bevakning av placeringsmöjligheterna i öpp- na marknaden för dem som erhållit arbetsplace- ring i form av skyddad sysselsättning

Många av dem som är placerade i bered-
skapsarbete eller i olika former av skyddad
sysselsättning såsom arkivarbete eller tillverk-
ning isärskilda verkstäder är i hög ålder. Enligt
redovisningen i augusti 1964 var av 3 857 per-
soner, som då var placerade i beredskaps-
arbete, ca 70 % 45 år eller däröver.

Den skyddade sysselsättningen behövs och
kommer sannolikt att framdeles behövas än
mera. Det är dock angeläget att betona, att pe-
rioderna i sådan sysselsättning liksom i bered-
skapsarbete inte blir så långa att personer, som
får sådan arbetsplacering, definitivt slås ut från
den öppna marknaden. Till förmedlingens om-
sorg om denna arbetskraft måste därför också
läggas uppgiften att bevaka arbetstillfällena för
dem i öppna marknaden.

Notat fra forbundsformand Ella Jensen

Bevægelser på lavtlønsgrænserne for tidløn for mænd og kvinder ifølge generelle aftaler ved arbejdsmarkedets overenskomstforhandlinger i perioden 1965–1972:

	M	K	Forskellen i % og ørebeløb	
1965:	673 øre	549 øre	81,6 %	124 øre
1967:	805 øre	677 øre	84,1 %	128 øre
1968:	922 øre	786 øre	85,2 %	136 øre
1969:	995 øre	862 øre	86,6 %	133 øre
Marts				
1971:	1210 øre	1080 øre	89,3 %	130 øre
Marts				
1972:	1290 øre	1190 øre	92,2 %	100 øre

Som det vil ses af ovenstående er der, trods udligningen af forskellen imellem mænds og kvinders dyrtidstillæg, der blev tilendebragt 1969, er der ikke sket en afgørende indhentning på lavtlønsgrænserne, da der hidtil på andre områder har været fulgt den traditionelle linie med lavere tillæg til kvinder. Først fra forhandlingerne 1971 er der sket en virkelig ændring i retning af ligeløn, idet der ikke på noget område i mæglingforslaget af 27. februar 1971 blev aftalt lavere tillæg til kvinder, men tværtimod på flere områder blev aftalt højere tillæg til kvinder.

Lavtlønstillæggene, der træder i kraft marts 1972, lyder på 60 øre pr. time til mænd, 90 øre til kvinder.

Skifteholdstillæggene, der hidtil havde været

delt op efter mænd–kvinder, er nu kun delt op efter tidspunkter. Kvindernes skifteholdstillæg blev forhøjet til samme ørebeløb som mændenes. Kompensationstillæg for arbejdstidsnedsættelser på 2. og 3. hold blev ligeledes rettet op for kvinderne. Den seneste arbejdstidsnedsættelse, oktober 1971, blev kompenseret med ens tillæg for mænd og kvinder. Hermed er ligelønsprincippet gennemført i Fællesordningen for Holddrift. En gammel tradition er fjernet. Det anerkendes, at genen ved at arbejde i holddrift er ens for mænd og kvinder, og at tillæggene derfor også skal være ens.

Dyrtidstillæggene, der indførtes med et timebeløb til kvinder på $66\frac{2}{3}$ % af timebeløbet for mænd, blev igennem årene udlignet. Først ved at beløbene pr. dyrtidsportion blev gjort ens. Senere foretoges en udligning af efterslæbet fra starten. 1969 var udligningen gennemført, så dyrtidstillæg med ørebeløb pr. time er ens for mænd og kvinder.

På akkordområderne har kvinderne sværest ved at nå frem imod ligeløn.

Ifølge den senest foreliggende statistik, fra Dansk Arbejdsgiverforening april kvartal 1971, tjente kvinderne gennemsnitlig 83,1 % af mændenes gennemsnitsløn på tidløn – gennemsnit beregnet på både tidløn og akkord viser, at kvinderne ligger på 80,9 % af ikke-faglærte mænds gennemsnitsløn – gennemsnit beregnet alene på akkord viser, at kvinderne er nede på 76,2 % af ikke-faglærte mænds gennemsnitsløn.

Oversigt over lønformer og lønsystemer

Notat fra udvalgets sekretariat:

1. Lønformer og lønsystemer

Lønnen udmåles enten i *tidløn* eller i *akkordløn*, dvs. henholdsvis beregnet efter tid – det antal timer arbejderne har været beskæftiget – eller efter det arbejdsresultat, der er frembragt.

Akkorden kan gælde for en enkelt arbejder eller en gruppe arbejdere. En forudsætning for at kunne anvende et akkordsystem er, at den enkelte arbejder eller gruppen af arbejdere kan øve indflydelse direkte på produktionsresultatet. Hertil kommer, at produktionsresultatet må kunne måles.

Selve akkorden fastsættes ud fra det grundsynspunkt, at en normal arbejder skal kunne tjene en normal timeløn ved en normal arbejdsindsats. Ved hjælp af tidsstudieteknik søger man at måle, hvor lang tid en bestemt arbejdsoperation vil tage ved normalt arbejdstempo.

Når lønnen aftales mellem organisationerne eller mellem den enkelte arbejdsgiver og en fagforening for en vis periode, tales der om *normalløn*. Lønnen ligger principielt fast i denne periode.

Når alene laveste lønsats aftales mellem organisationerne – mens den enkelte arbejder aftaler sin løn med den enkelte arbejdsgiver som et større eller mindre tillæg til den laveste lønsats – tales om *minimalløn*.

Minimallønsystemet kendes især inden for jern- og metalindustrien og har som sit grundlag den såkaldte løfteparagraf. Løfteparagraffen i jernoverenskomsten udtaler, at »lønnen for dygtigere og mere betroede arbejdere ordnes i hvert enkelt tilfælde mellem arbejdsgiveren eller dennes repræsentant og arbejderen uden indblanding fra fagorganisationens eller dens medlemmers side«. I praksis tolkes paragraffen således, at praktisk taget alle arbejdere inden for det pågældende område omfattes.

Løfteparagraffen åbner mulighed for en tilpasning af lønnen til den enkelte arbejders kvalifikationer samt arbejdets art inden for overenskomstperioden.

Se i øvrigt uddrag af »Hvad vi kan samarbejde om«, der følger som underbilag.

2. Lønglidning

Traditionelt opfattes lønglidning som den del af stigningen i nettotimefortjenesten, der ikke skyldes de generelle overenskomster og pristalsreguleringen.

Den solidariske lønpolitik har som sit sigte at indsnævre de relative lønforskelle mellem de højerelønnede og de laverelønnede arbejdere – ofte forstået som henholdsvis de faglærte og de ufaglærte (herunder ikke mindst de ufaglærte kvinder).

Siden 1954 har fagbevægelsen forstærket den solidariske lønpolitik ved at kræve særlige løntillæg til de lavest lønnede (lavtlønstillæg), samme absolutte lønstigninger til alle, samt særlige forbedringer og kvindelønningerne.

Desuagtet viser det sig, at den relative spredning mellem den højestlønnede og lavestlønnede hovedgruppe – henholdsvis faglærte og ikke-faglærte mænd – er blevet større. Den højestlønnede hovedgruppe – de faglærte – er også steget betydeligt mere end de ufaglærte.

3. Lavtlønsproblemet

Lavtlønsproblemet har flere sider. Mest almindeligt taler man om lav løn, når betalingen for en bestemt arbejdsindsats er lavere end gennemsnitslønnen.

Nedenstående tabel er hentet fra Dansk Arbejdsmands og Specialarbejder Forbunds rapport »lavtlønsproblemerne«, som bygger på og viser procentvis antal tidlønsarbejdere med under 10 kr. pr. time:

	Hovedstad		Provinsen	
	før	efter	før	efter
Faglærte mænd	0,6	0,3	5,6	1,2
Ikke-faglærte mænd ..	6,7	1,2	44,2	8,5
Kvinder	60,2	35,1	94,2	86,7

idet før og efter hentyder til overenskomsten fra 1969. For de ikke-faglærte mænd er ledigheden under ét dobbelt så stor som for faglærte.

Lavtlønsproblemet har mange sider og kan ikke betragtes som et isoleret lønproblem. En undersøgelse foretaget i 1967 af arbejdsformidlingskontoret i København viser således, at de der har den største ledighed også er dem, der bor dårligst, socialforskningsinstituttets undersøgelse viser, at det er de samme befolkningsgrupper, der har den største sygdomsrisiko, samt at kun en meget lav procent af de lavtlønnedes børn kommer i gymnasiet etc.

4. Gældende overenskomster

Fra 1/3 1971 fik den kvindelige arbejdskraft en bedre lønmæssig placering. Inden for *normallønsområdet* forhøjedes kvindernes timeløn med 90 øre, mens de mandlige arbejdere fik en forhøjelse på 60 øre pr. time.

Indenfor *minimallønsområdet* (ekskl. jern-

industrien) forhøjedes mændenes og kvindernes timeløn med henholdsvis 50 øre og 65 øre.

Som et særligt punkt i overenskomsten er følgende anført om »ligeløn for mænd og kvinder«:

Ligeløn for mænd og kvinder

Hovedorganisationerne er enige om at søge ligelønsproblemet løst, hvor dette ikke allerede er sket. Ved ligeløn forstås, at der for arbejde af samme værdi uafhængigt af køn betales samme løn. Dette forudsætter, at udvalg inden for de enkelte områder forbereder en omskrivning af overenskomsterne, hvorefter lønnen fastsættes efter arbejdets art og ikke som i dag baseret på køn. Disse udvalgs arbejde skal være afsluttet i god tid, inden næste overenskomstsituation indledes.

Til støtte for de nævnte udvalg nedsætter hovedorganisationerne snarest muligt efter 1. marts 1971 et teknisk udvalg, som kan yde den fornødne vejledning.

Redegørelse for undersøgelse vedrørende arbejdsophør på en industrivirksomhed, april 1968

Som et led i KVINDEKOMMISSIONENS undersøgelse vedrørende forskellige arbejdsmarkedsforhold har kontoret efter aftale med kommissionen arbejdsudvalg foretaget en undersøgelse vedrørende arbejdsophør på en industrivirksomhed.

Man har valgt en fabrik, hvor der beskæftiges ca. 100 mandlige og ca. 75 kvindelige arbejdere. Fabriken er geografisk beliggende på en sådan måde, at så godt som samtlige ansatte arbejdere må transportere sig med egne eller offentlige transportmidler til stedet – ofte over afstande på 15–20 km.

Ved velvillig bistand fra fabrikken har kontoret fået oplyst, hvilke arbejdere, der var opført i perioden 1/10 1966 – 30/9 1967. Det drejede sig om i alt 57 ansatte, heraf 21 mænd og 36 kvinder, og til disse personer er der udsendt skema og følgeskrivelse, samt erindringskrivelse. – Som det fremgår af bilagene, var de adspurgte frit stillet med hensyn til at navngive sig eller besvare skemaet anonymt, men kun 6 undlod at underskrive spørgeskemaet.

Der kom svar fra 70 % af de adspurgte, og disse besvarelser vil blive behandlet på de følgende sider.

Kontoret takker alle, som har været impliceret i undersøgelsen, for den velvilje, man har vist, og som har været afgørende for, at man har kunnet skaffe et brugbart materiale til undersøgelsen.

Hillerød, den 8. april 1968.

Poul Albrechtsen,
kontorbestyrer.

Materialet

	Mænd	Kvinder	I alt
Udsendte skemaer	21	36	57
Besvarede skemaer	12	25	37
Retur uden svar	?	?	1
Breve retur – (pers. rejst til udl.)	2	–	2

70 % af materialet vil kunne bearbejdes.

Der er på de fleste skemaer med kryds markeret mere end 1 årsag til arbejdsophøret, men der synes i alle tilfældene at være en primærårsag, og man vil i første omgang foretage en opdeling på primærårsagerne.

Udover primærårsagen har mange – måske på grund af de mange rubrikmuligheder på spørgeskemaet – anført flere årsager til arbejdsophøret. Det ville have været en sikkerhed, hvis man havde bedt om prioritering af de angivne ophørsårsager, men kontoret mener dog, at man ved gennemgangen af de enkelte skemaer med nogenlunde sikkerhed har kunnet finde frem til primærårsagerne.

I de efterfølgende opstillinger angives sekundærårsagerne til orientering.

Årsagerne til arbejdsophør

	Mænd	Kvinder
Afstand	5	5
Helbred	2	3
Andet arbejde	1	2
Uddannelse	2	1
Arbejds karakter	2	–
Samarbejde	–	2
Børnepasning	–	7
Graviditet	–	4
Ægtefælles sygdom	–	1
I alt	12	25

Længden af de enkeltes ansættelse

Værdien af en undersøgelse vedrørende op-
hørsårsager er proportional med længden af be-
skæftigelsesperioden forud for arbejdsophøret,
idet ophørsbeslutningen må være mere velover-
vejet, jo længere man har været beskæftiget.

Derfor viser man i nedenstående oversigt
længden af ansættelsesperioderne for de perso-
ner, der er omfattet af undersøgelsen. Det skal
altså bemærkes, at de nævnte gennemsnitsperi-
oder ikke er gennemsnittet for de i virksom-
heden ansatte, men kun for de 57, som er op-
hørt i perioden 1/10 1966 - 30/9 1967.

Mænd:

Ansættelsesperiode	u/ 1 uge	u/ 1 md.	1-3 mdr.	4-12 mdr.	1-3 år	over 3 år	uop- lyst
Antal personer	1	1	2	2	1	3	4
Gennemsnit af oplyste perioder:	20,3 mdr.						
Yderpunkter:	1 dag og 5½ år.						

Kvinder:

Ansættelsesperiode	u/ 1 uge	u/ 1 md.	1-3 mdr.	4-12 mdr.	1-3 år	over 3 år	uop- lyst
Antal personer	0	3	7	3	6	3	3
Gennemsnit af oplyste perioder:	15,5 mdr.						
Yderpunkter:	1 uge og 7 år.						

Ud fra kontorets erfaringer må det siges, at
den her konstaterede gennemsnitlige længde af
ansættelsesperioden ligger noget over gennem-
snittet for virksomheder, der i det væsentlige
beskæftiger ikke-faglært mandlig og kvindelig
arbejdskraft.

Det skal i den forbindelse nævnes, at virk-
somheden pr. 19. juni 1967 beskæftigede i alt
172 lønarbejdere med følgende fordeling:

Faglærte	29
Arbejds mænd	66
Kvinder	73
Lærlinge	4

Afstanden

Når man taler om en fabrik med en beliggen-
hed som, vil man umiddelbart
sige, at den kvindelige arbejdskraft på stedet
har så få arbejdsmuligheder, at den derfor er
nødt til at være stabil og arbejde der, hvor ar-
bejdet er. Undersøgelsens første opgave er der-
for at konstatere de ansattes bopælsforhold.
Resultatet af en sådan undersøgelse - jfr. over-
sigten på næste side - afkræfter denne teori,
idet størsteparten af de ansatte kvinder har
mere end 16 km til arbejdsstedet. Kun ca. 25 %
af de beskæftigede kvinder bor inden for rime-
lig cykelafstand.

Tabel 1

Sammendrag af afstandsoversigten på side 6
(-:- lærlinge)

Afstand	Mænd		Kvinder	I alt
	Faglærte	Ikke- faglærte		
0- 5 km	3	13	20	36
6-10 km	9	30	14	53
11-15 km	1	6	1	8
16-20 km	16	16	38	70
over 20 km	-	1	-	1
I alt	29	66	73	168

Virksomheden rekrutterer altså medarbejder-
ne fra et stort geografisk område, og der vil
derfor være beskæftigelsesmuligheder for de
fleste ansatte nærmere bopælen.

Oversigten synes således at vise, at en af-
stand på indtil 10 km betragtes som en rimelig
daglig transport fra hjem til arbejdssted.

Kommer man ud over denne »grænse«
på 10 km, er det afgørende, hvorledes transport-
mulighederne er. Vi ser her et tydeligt eksem-
pel med Helsingør, hvor 67 af 168 ansatte har
bopæl. Her går en passende busforbindelse mel-
lem Helsingør og virksomheden, og da det ned-
bringer rejsetiden, er afstanden af mindre be-
tydning.

Oversigten på næste side vedrørende de 10
personer, der som primærårsag har anført af-
standen fra bopæl til arbejdsplads, viser da og-
så, at der er tale om betydelige afstande, kom-
bineret med sekundære årsager. Man skal her
som i det efterfølgende lægge mindre vægt på
sekundærårsagerne, hvis antal kan skyldes
spørgeskemaets udformning, jfr. side 10.

De 10 personer, som har fundet afstanden
fra bopæl til arbejdsplads for lang, fordeler sig
således:

	Mand	Kvinde	Afstand	Transport- middel	Længde af ansættelse
A)	X		Flyttet til København		3 uger
B)	X		18 km	eget	4 mdr.
C)	X		Flyttet til Næstved		?
D)	X		15 km	off.	3 år
E)	X		17 km	off.	1½ år
F)		X	12 km	off.	1 uge
G)		X	8 km	eget	1½ år
H)		X	35-40 km	eget	3 mdr.
I)		X	25 km	eget	1 md.
J)		X	15 km	off.	6 mdr.

Af sekundære årsager har 3 mænd og 4 kvinder anført følgende:

1) Ensformigt arbejde	4
2) Uinteressant arbejde	1
3) Snavset arbejde	2
4) Vanskeligt arbejde	2
5) Støjende arbejde	1
6) Helbredsmæssige forhold	1
7) Tilbudt arbejde på hjemsted	1
8) Børnepasning	1
9) For meget overarbejde	1
10) Lønsmæssige forhold	1
11) Samarbejde med overordnede	1

Til støtte for bemærkningen om, at man bør lægge mindre vægt på sekundærårsagerne, skal anføres, at person F tegner sig på sit spørgeskema for sekundærårsagerne 1, 2, 3, 5, 6, 8 og 9 efter én uges ansættelse. Sekundærårsagerne 10 og 11 er anført af samme person (B).

Geografisk fordeling af ansatte arbejdere pr. 19. juni 1967

Bopæl	Afstand i km	Fag- lærte	Arbejds- mænd	Kvin- der	Lær- linge
Ålsgårde	20	1	1	1	
Helsingør	16	15	15	37	
Gurre	15		1		
Snekkersten ..	12	1	2	1	
Skotterup	10	1			
Kvistgård	9	1		1	
Espergærde ...	10		4	2	1
Fredensborg ..	10		1	1	
Sørup	12		1		
Hillerød	14		1		
Humlebæk	7	5	12	5	1
Dageløkke	5		2	1	
Hesselrød	5			1	
Auderød	5			1	
Vejenbrød	2		2	1	
Niverød	3	1	2	1	
Nivå	2	2	5	10	1
Brønsholm	3		1	3	
Gunderød	6		1		
Kokkedal	5		1	2	
Hørsholm	8	2	10	5	1
Rungsted Kyst .	6		2		
Holte	14		1		
København ...	29		1		
		29	66	73	4

Ophør på grund af helbredsmæssige årsager

	Mand	Kvinde	Længde af ansættelse
A)	X		2 år
B)	X		5½ år
C)		X	7 uger
D)		X	?
E)		X	5 uger

Af sekundære årsager anfører A støj og lønmæssige forhold. E nævner arbejdstiden, samt at arbejdet er uinteressant og ensformigt.

Andet arbejde

	Mand	Kvinde	Bemærkn.	Længde af ansættelse
A	X		lyst til at lære noget nyt	5½ år
B		X	blev sygehjælper	2 mdr.
C		X	fik søgt kontorjob	?

Ingen sekundære årsager.

Uddannelse

	Mand	Kvinde	Bemærkn.	Længde af ansættelse
A	X		kun studieferiejob	6 uger
B	X		overgang til uddannelse	?
C		X	udd. til børnepædagog	3 uger

C fandt arbejdet for støjende og ensformigt.

Arbejdets karakter

	Mand	Kvinde	Begrundelse	Længde af ansættelse
A	X		uinteress. og ensformigt	5 mdr.
B	X		uinteressant, snavset, støjende og ensformigt	1 dag

De under denne gruppe anførte begrundelser har i almindelighed været sekundærårsager i forbindelse med andre ophørsårsager, men her er de anført som eneste årsager til arbejdsophøret.

Samarbejdsvanskeligheder

	Mand	Kvinde	Samarbejdet med	Længde af ansættelse
A		X	kolleger	4 mdr.
B		X	overordnede	7 år

A finder endvidere, at arbejdet er uinteressant og B, at arbejdet er vanskeligt, fordi materialerne er dårlige. B's afgang efter 7 år må skyldes en ekstraordinær situation, hvilket også ses af hendes angivelse af sekundærårsagen.

Børnepasning

Kvinde	Længde af ansættelse	Sekundære årsager
X	1 uge	for lang arbejdstid
X	1 år og 2 mdr.	skattemæssige forhold
X	1 md.	for dyr rejse (15 km m. off.)
X	4 år	skattemæssige forhold
X	2 år	skattemæssige forhold
X	4½ md.	ingen
X	1 uge	ingen

Graviditet

Kvinde	Længde af ansættelse	Sekundære årsager
X	3 mdr.	for lang afstand til arbejde - 25 km
X	2 år 4 mdr.	ingen
X	4 år 6 mdr.	ingen
X	1 år 7 mdr.	ingen

Andre årsager

En kvinde ophørte på grund af mandens sygdom og død.

Kontorets konklusion

Takket være en besvarelsesprocent på 70 mener kontoret, at det er muligt at danne sig et nogenlunde sikkert skøn over et antal ansattes bevæggrunde til at ophøre på en arbejdsplads.

Det skal først nævnes, at undersøgelsen har fundet sted på en gennemrationaliseret industri-virksomhed med en meget ensartet produktion, idet der kun fremstilles topstykker og brændere

til gasflasker. Arbejdet i en sådan virksomhed vil ganske naturligt blive ensformigt og måske også uinteressant, men det skal i den forbindelse nævnes, at der er mulighed for de ansatte til at skifte imellem forskellige arbejdsoperationer, men at denne mulighed meget sjældent udnyttes, idet rutinen har meget stor betydning for akkordafløningen. Dernæst må det bemærkes, at virksomheden ligger uden for et egentlig boligområde og derfor har samlet sin arbejdsstyrke fra et stort geografiske område. Det er derfor naturligt, at afstanden mellem arbejdsplads og bopæl er hovedårsagen til arbejdsophør, men det er interessant at se, at det hovedsagelig først er afstande på mere end 15 km, der medfører beslutning om at ophøre og skifte til nærmere liggende arbejdspladser, og da i øvrigt som regel i forbindelse med andre bevæggrunde. Arbejdsstyrkens geografiske bevægelighed ved daglig transport må derfor siges at være ret stor og ens for mandlige og kvindelige arbejdere.

Det må fastslås, at den kvindelige medarbejder – udover ophør på grund af graviditet – også på andre områder har »pligter« i hjemmet; således påhviler det moderen at blive hjemme, når børnepasningsarrangementet svigter – og det er den næststørste årsagsgruppe i denne undersøgelse, eller hvis ægtefællen bliver syg. Af de få eksempler under grupperne »arbejdets karakter« og »samarbejdsvanskeligheder« tør man ikke udlede, at kvinder er mere villige end mænd til at udføre uinteressant arbejde, eller at kvinder har flere samarbejdsproblemer end mænd.

Konklusionen må blive, at man i almindelighed affinder sig med arbejdsforhold, arbejdstid, arbejdets karakter m.m., således at det først og fremmest er ydre forhold (vanskelige transportforhold, graviditet, børnepasning, helbred og videreuddannelse), der er afgørende for beslutningen om at ophøre med beskæftigelse eller skifte arbejdsplads.

Arbejdskraftudbuddet frem til 1980

Uddrag af artikel af cand. polit. Karen Helene Nielsen

Man kan ganske vist ikke i dag med sikkerhed fastslå, hvor stor vor arbejdsstyrke vil være om 10–15 år eller dens sammensætning, f.eks. efter køn og civilstand. Alligevel har det betydning at vurdere den sandsynlige udvikling i arbejdsudbuddet efter de i dag gældende forhold. Thi først når vi har en forestilling herom, har vi et rimeligt grundlag for at påvirke udviklingsforløbet i den ønskede retning.

Den her gengivne beregning af arbejdsstyrken og dermed også af de inaktive i samfundet frem til 1980 er bygget op ud fra det af Det statistiske Departement beregnede folketal frem til 1980.

Ved beregningen af den fremtidige arbejdsstyrke er forudsat, at voksne mænd og voksne ugifte kvinder også fremover almindeligvis arbejder.

Desuden ved vi, at uddannelsestiden for de unge fremover bliver væsentligt længere, end den er i dag, og at vi derfor får forholdsvis få unge i arbejdsstyrken. Vi har set, at de gifte kvinder i stigende antal søger ud i erhvervslivet, og at også de ældres beskæftigelse varierer fra tid til anden. Vi kan endvidere konstatere, at vandringerne over vore landegrænser, som i 1950'erne resulterede i en betydelig nettoudvandring, i årene efter 1960 har været små. Og

ved beregningen af det nedenfor gengivne fremtidige arbejdsudbud er denne viden benyttet, således at beregningen skulle udtrykke langtids-tendenserne i den igangværende udvikling i arbejdsudbuddet.

Vort nuværende folketal er på omkring 4,7 mill. og vil efter de her benyttede beregninger stige med ca. $\frac{1}{2}$ mill. de næste 15 år, således at vi i 1980 får et folketal på omkring 5,3 mill.

En stor del af denne forventede stigning i folketallet vil falde på de inaktive befolkningsgrupper. Antallet af folkepensionister m.v. forventes således at stige med ca. 100.000 i løbet af de næste 15 år og antallet af børn og unge over 13 år under fortsat uddannelse med i alt ca. 300.000.

Stigningen i arbejdsstyrken og forskydningerne i dens sammensætning

Efter beregningen vil arbejdsstyrken kun stige med henimod 100.000 i den kommende 15 års periode mod 200.000–250.000 i den forløbne 15 års periode. Den fremtidige årlige tilvækst til arbejdsstyrken bliver derefter kun på omkring 0,3 pct. årligt mod ca. 1,0 pct. i årene 1960–65 og mod ca. 0,6 pct. i årene 1950–60, hvor de små årgange unge fra trediverne trådte ind i erhvervslivet.

Den mandlige arbejdsstyrke har over en længere periode talt $\frac{2}{3}$ af den samlede arbejdsstyrke, og fremtiden synes ikke at bringe en forrykning i forholdet mellem antallet i den mandlige og kvindelige arbejdsstyrke.

Bemærkelsesværdige er derimod de forskyd-

Arbejdsstyrken fordelt på køn 1950–80

Antal i 1000	1950	1965	1980
Mænd	1.367	1.490	1.540
Kvinder	693	800	840
I alt	2.060	2.290	2.380

Befolkningen 1950–80 fordelt på aktive og inaktive

Antal i 1000	1950	1965	1980
Inaktive	2.210	2.440	2.920
Heraf:			
Børn og unge under uddannelse	1.150	1.280	1.600
Rentnydere m.v.	345	420	510
Arbejdsstyrken	2.060	2.290	2.380
Hele befolkningen	4.270	4.730	5.300
Arbejdsstyrken i pct. af befolkningen	48	48	45

ninger, der må forventes inden for den kvindelige arbejdsstyrke med en kraftig tilbagegang i antal ugifte kvinder i arbejdsstyrken og en meget væsentlig stigning i antal gifte kvinder i arbejdsstyrken.

Den kvindelige arbejdsstyrke fordelt på civilstand 1950-80

Antal i 1000	1950	1965	1980
Gifte	266	390	510
Ugifte	427	410	330
I alt	693	800	840

Tilbagegangen i antal ugifte kvinder i arbejdsstyrken skyldes væsentligst, at de unge piger bruger fortsat længere tid på skole- og efteruddannelse og gifter sig stadigt yngre, således at deres tid i erhvervslivet som unge ugifte bliver kortere og kortere. Til gengæld vil så det totale antal gifte kvinder stige betydeligt i årene fremover, og desuden er det her forudsat, at en fortsat stigende andel af de gifte kvinder søger erhvervsmæssig beskæftigelse.

Det er imidlertid ikke alene de unge kvinder, der tæller en stadig mindre del af arbejdsstyrken. De stigende krav til uddannelse betyder

Arbejdsstyrken fordelt efter alder 1950-80

Antal i 1000	1950	1965	1980
Under 25 år	505	560	400
25 år og derover	1.555	1.730	1.980
Heraf:			
25-44 år	875	850	1.080
45 år og mere	680	880	900
I alt	2.060	2.290	2.380

også, at de unge mænd kommer senere ud i erhvervslivet, og at den samlede unge arbejdsstyrke vil tælle fortsat mindre. Til gengæld vil arbejdsstyrken i aldersklasserne 25 år og mere stige betydeligt de næste 15 år, bl.a. fordi krigsårenes store fødselsårgange i 1980 er nået op i disse aldersklasser.

Tilgangen til arbejdsstyrken i de enkelte år fremover

Stigningen i arbejdsstyrken på små 100.000 i de næste 15 år vil efter beregningerne fordele sig forholdsvis jævnt på de enkelte år, blandt andet fordi tilgangen af unge til arbejdsstyrken i disse år kommer fra de ret konstante årgange unge fra 1950'erne, men også fordi der i beregningerne er forudsat en forholdsvis jævn udvikling bl.a. på det økonomiske område.

Gunstige beskæftigelsesforhold kan måske bevirke, at den gifte kvindelige arbejdskraftreserve finder ind i arbejdsstyrken i et hurtigere tempo end her forudsat, og også andre forhold som f.eks. tidsmæssigt varierende vandringer over landegrænserne eller ren periodisk meget kraftig udvidelse af undervisningstiden kan medføre en forholdsvis ujævn beskæftigelsestilvækst fra år til år.

Det er tænkeligt, at arbejdsudbuddet fremover ændres mere drastisk end forudsat i ovennævnte beregning, f.eks. gennem en betydelig udvidelse af undervisningen også af den voksne befolkning eller gennem en fundamental ændring i indstillingen til kvindernes udeerhverv. Ovennævnte beregning af arbejdsudbuddet må derfor ikke betragtes som endelig.

Kvindens stilling på arbejdsmarkedet i Norge¹⁾

Notat fra udvalgets sekretariat:

I 1966 udgjorde arbejdsstyrken i Norge (lønmodtagere og selvstændige) ca. 1.534.000, heraf ca. 1.071.000 mænd og ca. 463.000 kvinder eller ca. 30 % kvinder.

I perioden 1960–1966 steg den totale beskæftigelse med ca. 58.000; for kvindernes vedkommende var *stigningen* imidlertid dobbelt så stor som for mænd, og meget tyder på, at det især er blandt de gifte kvinder, at erhvervsaktiviteten har været stigende.

Kvindernes stigende erhvervsaktivitet har især koncentreret sig om grupperne offentlige og private tjenesteydelser (undervisning, pleje m.m.) samt handel og forretning, mens landbrug og personlig tjenesteydelse (hushjælp) er gået tilbage. I industrien set under ét har kvindernes beskæftigelsesgrad holdt sig næsten uændret.

Mulighederne på arbejdsmarkedet for kvinderne er i høj grad afhængig af den generelle efterspørgsel efter arbejdskraft, men påvirkes også af andre faktorer, f.eks. af *i hvilken udstrækning*, der kan tilbydes kvinderne arbejde, som praktisk og på anden vis er tilrettelagt specielt for kvinder.

Kvindernes erhvervsaktivitet ligger således højest i de områder, hvor befolkningskoncentrationen er størst, bl.a. fordi næringslivet her er bedst og mest varieret, og har de fleste arbejdsmuligheder der findes, og fordi afstanden imellem hjem og arbejdsplads ikke er for lang her.

Det er relativt få erhverv, som traditionelt regnes for egnede for kvinder. Industrien indtager imidlertid her en særstilling for så vidt som den ikke alene i sig selv giver gode beskæftigelsesmuligheder for kvinder, men tillige skaber grundlag for øgede beskæftigelsesmuligheder for kvinder indenfor andre erhverv i særlig grad forretningsvirksomhed. Der har kunnet konstateres en klar sammenhæng mellem antal-

let af beskæftigede inden for industri og kvindernes almindelige erhvervsaktivitet inden for de lokale områder.

Det anses for ønskeligt, at kvinder søger ind i erhverv, som traditionelt har været henregnet til rene mandserhverv, men der forventes ingen ændring på dette område. Udviklingen vil i store træk følge det gamle mønster, d.v.s. at kvindernes øgede erhvervsaktivitet finder sted inden for de områder, der traditionelt antages at være særlig egnede for kvinder – arbejdsområder, som for en stor dels vedkommende samfundsmæssigt set har høj prioritet.

I 1950'erne faldt erhvervsfrekvensen hos de 15–19 årige kvinder, hvilket skyldes en øget uddannelses- og ægteskabsfrekvens i denne aldersgruppe, samt en ændring i selve aldersstrukturen med relativt flere ældre. For gifte kvinder var der i samme periode en stigning inden for alle aldersgrupper.

Flere forhold gør, at gifte kvinder i stigende grad er ude på arbejdsmarkedet: Kvinderne har således i højere grad end tidligere skaffet sig en faglig uddannelse før ægteskabet, og de er interesseret i at udnytte den. Den lavere giftemålsalder og de små barnetal medfører, at de mange kvinder i 30–40 års alderen fritages for ansvarsfulde og arbejdskrævende familieforpligtelser, men også forenklingen af husarbejdet har frigjort husmoderen til andet arbejde.

Ændringen i den erhvervs-mæssige strukturændring har skabt flere arbejdspladser inden for de traditionelle kvindeerhverv, den tekniske udvikling har gjort de fysisk krævende job lettere, de traditionelle grænser mellem mands- og kvindearbejde ophæves gradvis og familiemønstret har ændret sig således, at det betragtes som almindeligt, at kvinderne har et lønarbejde.

Erhvervsdeltagelsen er størst for ugifte og før-gifte kvinder og lavest for gifte, og blandt disse igen lavere for kvinder med børn end for kvinder uden – faldende med børneantallet. Fordelt på alder er erhvervsdeltagelsen størst i

¹⁾ Kvinner i Arbejdslivet, Arbejdsdirektoratet, Oslo 1967.

de laveste aldersgrupper. Der er en klar sammenhæng mellem uddannelse og deltagelse i erhvervslivet og erhvervsfrekvensen stiger i takt med erhvervsuddannelsen, og er betydelig højere blandt kvinder med speciel uddannelse end blandt andre.

Procenten af kvindelige erhvervsudøvere er størst inden for området »personlige tjenester« (ca. 83,5 %) men også »servicefagene« er »kvindefag«.

I 5-året 1961-1965 var nettotilgangen af kvindelig arbejdskraft ca. 23.000, heraf gik ca. 6.600 til undervisningssektoren, ca. 5.400 til servicefagene og 5.100 til sygepleje m.m. I samme periode reduceredes antallet af husassistenter med ca. 4.200 og landbrug og industri med ca. 1.000 hver.

Det forhold, at det har været vanskeligt at skaffe tilstrækkelig kvalificeret arbejdskraft på heltid, har medvirket til at øge efterspørgslen efter deltidsarbejdende, især indenfor handel og kontor i hovedstadsområdet – men der er stadig behov for flere deltidsjob.

Inden for industrien er interessen for deltidsarbejde ringe.

Mange af de erhverv, som hovedsagelig beskæftiger kvinder er relativt lavt lønnede. I 1951 ratificerede det norske storting ILO's konvention nr. 100 om ligeløn. I tilslutning hertil oprettedes Likelønnsrådet med repræsentanter for arbejdsgivere, arbejdstagere og myndighederne. Rådet skal bl.a. drive oplysningsvirksomhed, forske og stille forslag til, hvorledes misforhold kan afhjælpes. Endvidere arbejder rådet på at skaffe tilstrækkelige muligheder for at kvinder kan få en faglig uddannelse.

Likelønnsrådet har også belyst problemer omkring ILO recommandation nr. 123 om beskæftigelse af kvinder med familieforpligtelser.

Det foreliggende talmateriale synes at vise, at gennemførelsen af en ligelønsaftale har indført en udjævning mellem mænds og kvinders gennemsnitsfortjeneste, men der er fortsat en betydelig forskel.

På uddannelsesområdet er pigernes interesse for uddannelse stigende, men valget gælder de relativt kortere uddannelser, der kun i ringe grad kvalificerer til selvstændige og ledende stillinger, og fortsat indenfor et snævrere felt.

I øvrigt fremgår det, at kvinderne er dårligere stillet, når det gælder avancement, og at dette ikke alene skyldes den ringere uddannelse, men traditionsbundne vurderinger af den kvindelige arbejdskraft.

I samme publikation er foretaget en sammenligning imellem kvindernes procentvise erhvervsdeltagelse i Norge og Sverige som konkluderer i, at årsagerne til at erhvervsdeltagelsen såvel blandt kvinder totalt som for de gifte kvinder er størst i Sverige skal søges i følgende forhold,

- a) Bebyggelsen er mere koncentreret i Sverige end i Norge, hvorved kvindernes beskæftigelsesmuligheder bliver bedre, dels fordi næringslivet generelt er mere alsidigt og udviklet jo mere koncentreret befolkningen er, dels fordi afstanden mellem hjem og arbejdsplads i disse tilfælde er mindre – og det har betydning ikke mindst for den gifte kvindes erhvervsmæssige overvejelser,
- b) den tekniske udvikling, industrialismen og dermed ændringerne i erhvervsstrukturen er noget mere fremskredet i Sverige end i Norge,
- c) Norge har relativt set langt flere jordbrug end Sverige og har derfor også relativt flere kvinder (husmødre) knyttet til landbruget. (Disse kvinder medregnes ikke i statistikken over erhvervsaktive),
- d) Sverige har både absolut og relativ betydelig mere industri end Norge – ikke mindst, når det drejer sig om industrigræne, som er velegnede for kvinder,
- e) i relation til antallet af kvinder i mormalderen har Norge flere mindreårige børn end Sverige, og Sverige har derhos bedre børnepasningsmuligheder end Norge har,
- f) Sverige antages at være længere fremme end Norge, når det drejer sig om at nedbryde de gamle skranker mellem mands- og kvindearbejde.

I 1969 har Statistisk Socialbyrå på foranledning af Likelønnsrådet foretaget en undersøgelse af, i hvilket omfang gifte kvinder har udearbejde eller har planer herom.

Det fremgår heraf bl.a., at medens kun 11 % af de gifte kvinder havde erhvervsarbejde uden for hjemmet i 1960, så ligger deres erhvervsfrekvens nu på 23. Således at 43 % af de gifte kvinder i Oslo, men kun 15 % af de gifte kvinder i landdistrikterne har erhvervsarbejde.

Om de hjemmевærende kvinders ønsker om erhvervsarbejde viser undersøgelsen, at næsten halvdelen, 41 %, havde planer om at søge erhvervsarbejde, 27 % havde ikke øjeblikkelige planer og 32 % havde overhovedet ikke ønske om noget sådant.

Den største interesse for udearbejde findes blandt de 25-29 årige, men også i gruppen 50-54 årige var interessen stor. I oversigterne indgik mange forhold, specielt alder, uddannelse, bopæl og familieindkomsten.

Undersøgelsen viste endvidere, at kvindernes indstilling til arbejde uden for hjemmet ikke i særlig grad er afhængig af antal børn eller af disses alder,

at uddannelsen indvirker stærkt på kvindernes interesse i at søge ud i arbejdslivet: jo bedre uddannelse og jo længere skolegang, desto større interesse,

at interessen øges med gode familieindkomster, dog kun til en vis grænse,

at interessen er størst i byerne.

Undersøgelsen viste også, at ønsket om at få kontakt med andre var den vigtigste faktor (ca. 50 %), hos ca. 33 % var det ønsket om at få sin egen indtægt.

Ca. 25 % trives ikke med udelukkende husligt arbejde, medens kun ca. 20 % siger, at familien har behov for en højere indkomst.

Kun 12 % af de kvinder, der ønskede at gå ud på arbejdsmarkedet ønskede fuldtidsbeskæftigelse, mens 83 % ønskede deltidsarbejde.

Se i øvrigt bilag 40 a.

Kvindens stilling på arbejdsmarkedet i Sverige¹⁾

Notat fra udvalgets sekretariat:

I 1966 udgjorde arbejdsstyrken i Sverige ca. 4,351 mill. (ca. 2,607 mill. mænd og ca. 1,744 mill. (ca. 40 %) kvinder).

Af hele den kvindelige befolkning i alderen 14-74 år, har 70 % i kortere eller længere tid af året tilhørt arbejdsstyrken. Omfanget af erhvervsdeltagelsen er forskellig for mænd og kvinder. For mændenes vedkommende havde 88 % i nævnte aldersgruppe beskæftigelse af et eller andet omfang. $\frac{3}{4}$ af de erhvervsaktive mænd arbejdede i 50-52 uger af året, mens $\frac{1}{4}$ arbejdede kortere tid.

Kun godt halvdelen, ca. 56 % af de erhvervsaktive kvinder var beskæftiget hele året. Ca. 59 % af hele den kvindelige befolkning havde kun arbejde uden for hjemmet i kortere eller længere tid.

Deltidsarbejde – som i Sverige defineres som arbejde, der udgør mindre end 35 timer pr. uge – er betydelig mere udbredt blandt kvinder end blandt mænd. Af de erhvervsaktive kvinder havde således 36 % deltidarbejde, mod kun 4 % af mændene.

Den traditionelle arbejdsfordeling, hvor kvinderne passer hjem og børn reducerer kvindernes muligheder for at skaffe sig en lønindtægt gennem erhvervsarbejde.

Over 75 % af de ikke erhvervsaktive personer var kvinder. Årsagen hertil blev i 57 % af tilfældene angivet at være børnenes og hjemmets pasning.

Til trods herfor er erhvervsaktiviteten blandt kvinder med børn forholdsvis høj i Sverige, således har 60 % af alle mødre, hvis yngste barn var under 17 år, arbejdet på arbejdsmarkedet mindst nogle uger om året, og ca. halvdelen af denne gruppe arbejdede hele året.

Knap halvdelen af de kvinder, hvis yngste barn var under 7 år var hjemmegående og $\frac{1}{4}$ var deltidsarbejdende. Blandt de kvinder, hvis

yngste barn var mellem 7 og 16 år, var $\frac{1}{3}$ hjemmegående og $\frac{4}{5}$ deltidsarbejdende.

Kvindernes erhvervsaktivitet er størst i aldersgruppen 35-50 år.

Ægteskabet virker stærkt ind på de gifte kvinders erhvervsaktivitet. I alderen 25 år er erhvervsaktiviteten mere end dobbelt så høj blandt de ikke-gifte, som blandt de gifte kvinder. De gifte kvinder udgjorde desuagtet 61 % af forøgelsen af den samlede arbejdsstyrke i tiden 1/5 1966 til 30/4 1967.

Kvinderne, som indtræder på arbejdsmarkedet, har en kortere uddannelse end mændene. 23 % af mændene har således studentereksamen eller anden højere uddannelse, mens dette kun er tilfældet for 8,4 % af kvinderne.

Der er stor forskel på forekomsten af arbejdsmuligheder i by og på land. Kvindernes erhvervsaktivitet i byerne er større end i landdistrikterne. Således deltog i Stockholm 46,1 % af de gifte kvinder i erhvervslivet, medens procenten kun udgjorde 23,6 i det nordlige Sverige.

Kvindernes andel af den samlede arbejdsstyrke er steget næsten 5 % i perioden 1960-1965, fra 29,8 % til 33,6 %. Kvindelig arbejdskraft dominerer især inden for servicefagene, i detailhandel, bank- og forsikringsvæsenet, ved husligt arbejde, i hotel- og restaurationsfaget samt inden for de mange grene af den offentlige virksomhed, undervisning og sygepleje. 44 % af samtlige erhvervsaktive kvinder er beskæftiget inden for den offentlige sektor, 66,1 % af samtlige beskæftigede inden for den offentlige sektor er kvinder, medens procenten inden for handel og industri var henholdsvis 54,5 og 24,6.

Den mandlige arbejdskraft spreder sig over langt flere faglige områder end kvinderne.

I 1960 var således 71 % af alle erhvervsaktive kvinder koncentreret på godt og vel 20 erhverv, inden for de 12 af disse fag fandtes ikke mandlig arbejdskraft. Den væsentligste del af det svenske arbejdsmarked er stadig opdelt i et mandligt og et kvindeligt arbejdsmarked,

¹⁾ Kgl. Utrikesdep.: Rapport til FN om Kvindens status i Sverige, Stockholm 1968.

hvilket gør det vanskeligt at skaffe ikke bare en formel, men også en reel ligestilling i henseende til løn.

Erfaringerne viser, at »typisk« mandlige erhverv aflønnes bedre end typisk kvindelige erhverv, selv om de kvindelige erhverv kræver lige så lang en uddannelsestid.

Graden af ansvar og indflydelse synes at afspejle sig i lønnens størrelse. Mænds og kvinders lønspredning viser derfor også, i hvilken udstrækning næringslivet og samfundet har satset på kvinderne og omvendt, i hvilket omfang kvinderne har været stimuleret til at udnytte deres muligheder.

Selv om ligelønsprincippet for længst er fastslået inden for den offentlige sektor, er den overvejende del af kvinderne i statslig og kommunal tjeneste placeret inden for de laveste løngrader, mens den mandlige overvægt bliver større og større, jo højere aflønnede stillinger det drejer sig om. En del af forklaringen på dette ligger dog i, at kvinder i den offentlige tjeneste er yngre end mændene (53 % under 35 år, mens for mændenes vedkommende procenten er 40). Blandt de yngre medarbejdere viser tendensen klart, at de unge kvinder i betydelig udstrækning placeres i de laveste løngrader, men da mænd og kvinder ansættes til forskellige jobs, kan der ikke peges på noget brud på princippet om lige løn for lige arbejde.

Inden for handelen ligger kvindernes gennemsnitsløn lavere end mændenes i alle aldersgrupper – dog mindst udtalt blandt de yngre og inden for de kooperative virksomheder.

Inden for industrien udgør kvinderne kun 23 % af arbejdsstyrken. Deres andel er størst inden for tekstil og beklædning – lavest inden for træ- og møbelindustri.

Til trods for at Sverige i 1962 har ratificeret ILO konvention nr. 100 om ligeløn, eksisterer der stadig forskelle i lønniveauet mellem industriens mandlige og kvindelige arbejdskraft. I tiden fra 1946 har gennemsnitslønnen for de kvindelige arbejdere i svensk industri udgjort ca. 70 % af mændenes. Først i de allerseneste år er der sket forskydninger på dette område, således at kvindelønnen i 1966 i gennemsnit udgjorde 76,5 % af mandslønnen.

Der er dog store variationer mellem brancherne, således udgjorde kvindelønnen inden for den grafiske industri 69,7 % af mandslønnen, medens procenten inden for tobak og bryggerivirksomheder lå på 87,2 %.

Kontorarbejdet i industrien er et kvindeligt

arbejdsområde. 71,4 % af alle kvindelige kontorarbejdere var ansat her. I de tekniske og i de administrative funktioner, hvor lønnen er høj, og blandt arbejdsledere er henholdsvis 11,3 og 2,6 % af de ansatte kvinder.

Mere principielt anføres det i rapporten, at forholdene i samfundet skal indrettes på alle medborgere uanset køn – men at det står klart for den svenske regering, at det vil være nødvendigt at foretage særlige foranstaltninger for at styrke kvindernes stilling, hvis kløften mellem kvinder og mænd i henseende til den praktiske udnyttelse af menneskerettighederne skal mindskes.

Man anser den traditionelle rollefordeling, hvor kvinderne gennem opdragelse, vane og tradition har haft hovedansvaret for hjem og børn, for at være den afgørende årsag til, at kvinderne ikke har kunnet opnå samme status i samfundet som mændene. Det er den såkaldte primære kvinderolle, som er til hinder for jævnbyrdighed, såvel når det drejer sig om faglig uddannelse som om andre forhold på arbejdsmarkedet.

Det har været overvejet, om der skulle oprettes et specielt centralt organ for kvindespørgsmål, men under hensyn til at mange af spørgsmålene inden for dette område er integreret i den almindelige reformpolitik, er dette ikke fundet hensigtsmæssigt. Det anføres således, at kvindelønsproblemet, som er en vigtig del af hele lavtlønsproblemet, behandles i den af staten nedsatte kommission for lavtlønsproblemer.

I de retningslinier, som i 1966 er givet for arbejdsmarkedspolitikken, er der fastlagt følgende principper til styrkelse af jævnbyrdigheden mellem kvinder og mænd på arbejdsmarkedet:

Den arbejdsmarkedspolitiske målsætning skal være den samme for kvindelig som for mandlig arbejdskraft. Nogen særbehandling af kønnene må ikke forekomme, når det gælder anvendelse af arbejdsmarkedspolitikken midler.

Kvinder, der efterspørger erhvervsarbejde, skal bedømmes efter samme normer som mændene.

Den latente arbejdsløshed blandt først og fremmest gifte kvinder må bekæmpes effektivt.

Arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger, der kan betrygge kvindernes beskæftigelse, må ikke formindskes i tider med formindsket efterspørgsel på arbejdskraft.

Særlig indsats – specielt på uddannelsesom-

rådet – er nødvendig for at fremskynde udviklingen mod fuld jævnbyrdighed.

Flere former for kvalificeret uddannelse bør tilbydes de arbejdssøgende kvinder.

Kvindernes ønsker om deltidsarbejde bør imødekommes.

Arbejdsformidlingen bør aktivt medvirke til at fjerne kønsgrænserne på arbejdsmarkedet. Arbejdsformidlingen bør således efterprøve de krav om køn, som arbejdsgiverne måtte opstille, når de ledige pladser anmeldes til formidlingen.

Mandlige arbejdssøgende bør af formidlingen tilbydes uddannelse og ansættelse inden for arbejdsområder, som traditionelt betragtes som kvindefag, f.eks. i omsorgs- og serviceområder.

I de tilfælde, hvor der stadig findes en opdeling inden for arbejdsformidlingskontorerne på to forskellige ekspeditioner, en for mandlige og en anden for kvindelige arbejdssøgende, bør denne opdeling snarest bortfalde.

Det fremgår af de seneste undersøgelser i Sverige (1970), at antallet af gifte kvinder på arbejdsmarkedet er steget med 145.000 i perioden 1965–1970, medens antallet af ugifte kvinder og mænd i samme periode er faldet med henholdsvis 20.000 og 8.000.

Årsagen til stigningen anføres at være, dels at efterspørgslen på arbejdskraft inden for de områder, hvor kvinderne oftest arbejder, har været stor, dels at der er stor interesse for udearbejde blandt alle kvinder.

Der peges dog på, at der stadig er hindringer, først og fremmest manglen på børnepasningsmuligheder, men også manglende uddannelse, mangel på arbejdspladser i nærheden af hjemmet; således viste arbejdskraftundersøgelsen i 1969, at yderligere 100.000 gifte kvinder ønskede erhvervsarbejde, hvis de havde haft mulighed for det.

Kvindens stilling på arbejdsmarkedet i Vesttyskland¹⁾

Notat fra udvalgets sekretariat:

I 1964 udgjorde arbejdsstyrken (de 15–64-årige) i Vesttyskland ca. 27 mill. (17,5 mill. mænd og 9,6 mill. kvinder).

Af den kvindelige befolkning var 32 0/0 erhvervsaktive.

Det er især i aldersgruppen 15–30 år, kvindernes erhvervsaktivitet er høj, men også i aldersgruppen 30–50 år ligger den relativt højt, ca. 45 0/0, for derefter at falde ret hurtigt.

For mændenes vedkommende er erhvervsaktiviteten jævn fra 20–60 år, hvor den ligger på omkring 90 0/0 (fra 30–40 år på 98 0/0) for derefter at falde jævnt fra 60 år.

Deltidsarbejde er betydeligt mere udbredt blandt kvinder end blandt mænd. Af samtlige erhvervsaktive kvinder arbejdede 11,5 0/0 på deltid, medens kun 2,1 0/0 af de erhvervsaktive mænd havde valgt denne arbejdsform.

Den traditionelle arbejdsfordeling, hvor kvinder passer hjem og børn, findes også i Tysk-

land og reducerer mulighederne for at skaffe lønindtægt gennem erhvervsarbejde.

Af samtlige udearbejdende kvinder med børn har 66 0/0 1 barn, 24,5 0/0 2 børn og 9,5 0/0 3 børn eller flere. Blandt de erhvervsaktive kvinder, der havde 3 børn eller flere, lå den højeste beskæftigelsesgrad hos de selvstændige og medhjælpende kvinder, medens de kvindelige arbejdere lå som nr. 2 og funktionærer og offentligt ansatte havde en væsentlig lavere beskæftigelsesprocent i denne situation.

Det er hovedsagelig de gifte kvinder, som har forøget kvindernes antal på arbejdsmarkedet; medens i 1950 25 0/0 af alle gifte kvinder havde udearbejde, var procenten i 1964 steget til 33,1 0/0.

En meget stor del af den kvindelige arbejdskraft er beskæftiget inden for den offentlige sektor, de næstvigtigste grupper er handel og industri.

Den mandlige arbejdskraft er spredt over betydelig flere faglige områder end den kvindelige.

For de kvindelige arbejdere udgjorde kvindernes gennemsnitlige løn i 1956 ca. 60 0/0 af mændenes gennemsnitlige løn, i 1964 ca. 65 0/0.

¹⁾ På grundlag af: Bericht der Bundesregierung über die Situation der Frauen in Beruf, Familie und Gesellschaft, 1966.

Ligestillingsorganer i Sverige og Norge

Notat fra udvalgets sekretariat:

I Sverige er der nedsat et samarbejdsorgan, Arbetsmarknadens Kvinnonämnd, som har til opgave at følge samfundets foranstaltninger i spørgsmål, som vedrører kvinderne på arbejdsmarkedet, med det formål at virke for, at disse foranstaltninger udformes på hensigtsmæssig måde set ud fra kvindernes, familiernes og arbejdsmarkedets synspunkter. Nævnet er desuden til rådighed med oplysninger i spørgsmål angående børnepasning, deltidsarbejde, kvindernes erhvervsuddannelse, hjemmearbejdets rationalisering, forbrugeroplysning m.v.

I Norge har man siden 1959 haft et ligelønnsråd, bestående af repræsentanter for parterne i arbejdslivet og for staten. Dette råd har haft til opgave at drive oplysningsvirksomhed om lønspørgsmål, foretage undersøgelser over lønudviklingen for kvinder og mænd, stimulere kvindernes interesse for erhvervsuddannelse og virke for andre initiativer til forbedring af mulighederne for kvinder, der ønsker at deltage i arbejdslivet. Der er drevet et betydeligt oplysningsarbejde med henblik på at sikre kvinderne en ligestilling med mændene i uddannelsesforhold og arbejdsliv.

I 1972 er det norske ligelønnsråd blevet nedlagt og i stedet er der oprettet et *ligestillingsråd*, der skal virke som rådgivende og koordinerende organ for offentlige myndigheder og give råd til organisationer i spørgsmål om ligestilling mellem kvinder og mænd.

Rådet skal

- a) følge udviklingen i samfundet med sigte på at klarlægge forhold, som modvirker ligestilling mellem kvinder og mænd – og foreslå retningslinier for foranstaltninger, som bør træffes for at rette på sådanne forhold,
- b) undersøge, hvorvidt ligelønsprincippet bliver praktiseret på de forskellige tarifområder, og påvirke den videre gennemførelse af ligelønskonventionen med sigte på lige løn for arbejde af samme værdi,
- c) virke for foranstaltninger, som på forskellige områder af familieliv, skolen, erhvervs- og samfundsliv fremmer ligestilling mellem kvinde og mand,
- d) tage initiativ til særskilt undersøgelsesarbejde, forskning og oplysningsvirksomhed om ligestillingsspørgsmål, samt
- e) være et kontakt- og samarbejdsorgan for organisationer og publikum i ligestillingsspørgsmål.

Det norske ligestillingsråd har en formand og 12 faste medlemmer, alle med suppleanter.

Det understreges, at både kvinder og mænd bør være repræsenterede. 2 medlemmer udpeges efter forslag fra norsk LO og 2 efter forslag fra Norsk Arbejdsgiverforening. 9 medlemmer udpeges af kongen. Rådets medlemmer udnævnes for 4 år ad gangen. Rådet har et sekretariat til hjælp i det daglige arbejde, og udgifterne til rådets virksomhed og til sekretariatet afholdes af staten. På det norske statsbudget for 1972 er bevilget 275.000 n.kr. til ligestillingsrådet.

Litteraturfortegnelse

- Betænkning vedrørende kvinders uddannelsesproblemer nr. 504, Kommissionen vedrørende kvindernes stilling i samfundet, København 1968.
- Betænkning vedrørende familiens og børnenes tilpasning nr. 575, Kommissionen vedrørende kvindernes stilling i samfundet, København 1970.
- Betænkning vedrørende kvinders sundhedsforhold nr. 594, Kommissionen vedrørende kvindernes stilling i samfundet, København 1971.
- Betænkning vedrørende kvinders deltagelse i det offentlige liv nr. 615, Kommissionen vedrørende kvindernes stilling i samfundet, København 1971.
- Socialforskningsinstituttets publikation nr. 9: De ældre aldersklasser, København 1962.
- Socialforskningsinstituttets publikation nr. 11: Tillidsmandsinstitutionen i Dansk Industri, København 1963.
- Socialforskningsinstituttets publikation nr. 21: Uddannelse, Erhverv og Helbred, København 1966.
- Socialforskningsinstituttets publikation nr. 24: Økonomisk stilling ved enkestand, København 1966.
- Socialforskningsinstituttets publikation nr. 31: De 14–20-åriges uddannelsesituation I, København 1968.
- Socialforskningsinstituttets publikation nr. 32: Mænd i industrivirksomheder, København 1968.
- Socialforskningsinstituttets publikation nr. 34: Børns opvækstvilkår, København 1968.
- Socialforskningsinstituttets publikation nr. 37: Deltagelse i erhvervslivet, København 1969.
- Socialforskningsinstituttets publikation nr. 39: Arbejdsmarkedets marginalgrupper, København 1969.
- Socialforskningsinstituttets publikation nr. 42: Treskiftarbejde. En social-medicinsk undersøgelse, bind I, København 1970.
- Socialforskningsinstituttets publikation nr. 42: En social-medicinsk undersøgelse, bind II, København 1970.
- Socialforskningsinstituttets publikation nr. 47: Ungdom og uddannelse II, København 1971.
- Socialforskningsinstituttets publikation nr. 55: Gifte kvinder i familie og erhverv II, Udearbejde og familie, København 1972.
- Socialforskningsinstituttet, Studie nr. 18: De ansattes indflydelse på Københavns kommunes arbejdspladser, København 1969.
- Socialforskningsinstituttet, Studie nr. 10: Pasning af gifte kvinders småbørn, København 1968.
- Socialforskningsinstituttet, Studie nr. 19: Familie og udearbejde, København 1970.
- Ahm, Jens: Uddannelsens krise. Politikens kronik 25/1 1971.
- Andersen, Bent Rold: Nyere målsætninger i socialpolitikken, Gad, København 1966.
- Andersen, Bent Rold & Else Marie Kjerkegaard: Holdepunkter i arbejdsmarkedspolitikken, København 1969.
- Arisholm, Hans: Yrkesoplæring for voksne – det vigtigste av virkemidlerne i arbejdsmarkedspolitikken? Plan og arbeid nr. 5/1969, Oslo.
- Boëthius, Monica: Har vi råd med fru ar, Proprius, Upsala 1967.
- Dahlgaard, Lauge: Ligeret – ligeløn – ligestilling. Politikens kronik 1/10 1970.
- Dahlgaard, Inga: Kvinder og arbejdsmarked, Verdens gang nr. 8/1966.
- Damgaard, Ruth: Da den glemte generation kom ud i erhvervslivet. Undersøgelse af resultaterne af Købmandsskolens genoptræningskurser. Nyt fra Arbejdsdirektoratet nr. 8/1971.
- Danelsen, Reidar: Mange gifte kvinder vil ut i arbeidslivet, Plan og arbeid, Oslo, nr. 3/1970.
- Danmarks Statistik: Statistisk Årbog 1971, København 1971.

- Frederiksson, Ingrid: Könsroller, Prisma, Fal-köping 1965.
- Gottlieb, N. O. (red.): Foranderlighed i uddan-nelse og arbejde. Askovkonferencen 1968. Arbejdsministeriet og undervisningsministe-riet, København 1969.
- Graae, Bodil m.fl.: To køn – et samfund, Frem-ad, København 1967.
- Hansen, Bent: Mennesket i maskinen, Fremad, København 1962.
- Hauerslev, Erik (red.): Arbejder, Teknik og Samfund, AOF, 1959.
- Hohwy, Anna-Lisa: Kvinder på en betonfabrik. Nyt fra Arbejdsdirektoratet nr. 9/1970.
- Hohwy, Anna-Lisa: Ind på arbejdsmarkedet. Arbejdsgiveren, København, nr. 10/1970.
- Hohwy, Anna-Lisa og Bodil Lang Valløe: Kvin-dens muligheder på arbejdsmarkedet, Berling-ske Forlag, København 1969.
- Holmberg, Per: Arbete och Löner i Sverige, Rabèn & Sjögren, 1963.
- Holmberg, Per m.fl.: Kynne eller Kön, Rabèn & Sjögren, Stockholm 1966.
- Holmberg, Per: Om försörjningsbördor och kvinnligt förvärvsarbete, Fackföreningsrörel-sen nr. 1/1966, Landsorganisationen i Sve-rige.
- Holter, Harriet: Women's occupational situation in Scandinavia, International Labour Review, april 1966.
- Haavio-Mannila, Elina: Some Consequenses of Women's Emancipation, Journal of Marriage and Family, February 1969.
- Jacobsen, Ellis og Anders Jegstrup (red.): Ny start. 30 radioudsendelser om voksnes erhvervsskifte. Danmarks Radio, Andelsbog-trykkeriet i Odense.
- Jespersen, Karen m.fl.: Kvinder på fabrik, Reitzel, København 1971.
- Jørgensen, Erling: Gifte kvinder i erhverv. So-cialt Tidsskrift nr. 5, 1965.
- Kallestrup, Lauge R.: Kvinder i erhverv – Det kvindelige arbejdsmarked. Socialt tidsskrift nr. 1–2, 1965.
- Kallestrup, Lauge R.: Gifte kvinder i erhverv. Bemærkninger til Erling Jørgensens indlæg. Socialt Tidsskrift nr. 5, 1965.
- Knudsen, Rita: Enlige Kvinder. Statistisk ma-teriale udarbejdet for Kommissionen vedrø-rende kvindernes stilling i samfundet, Kø-benhavn 1967.
- Klein, Viola: Women Workers. OECD, Paris 1965.
- Matthiessen, Poul Chr.: Befolkningens Vækst. Berlingske Forlag. København 1965.
- Møller, Iver Hornemann: Arbejdstid og fritid i de næste årtier. Socialforskningsinstituttet, København 1970.
- Nielsen, Karen Helene: Arbejdskraftudbuddet i Danmark frem til 1980. Uddannelse og Er-hverv nr. 5/1969.
- Nielsen, Otto og Bent Åkjær: Hvad kan vi sam-arbejde om? AOF, København 1970.
- Pedersen, Inger Margrethe: Forsørgerbegrebet. Betænkning nr. 440, København 1966.
- Persson, Gustav: Arbetsmarknadspolitik för hela familjen kräver utbyggd service i bo-stadsområdena. Fackföreningsrörelsen nr. 19/1967, Landsorganisationen i Sverige.
- Petersen, Jørn Henrik: En analyse af socialmi-nisterens nye dagpengeforslag i forhold til de eksisterende dagpengeordninger, Socialt Tids-skrift nr. 11, 1971.
- Petersson, Gunnar: Arbetsmarknadsutbildning- en i Sverige, Plan och arbeid nr. 6/1970.
- Sakalowska, Magdalena: Som reflection on the different attitudes of men and women to-wards work, International Labour Review, 01.92, nr. 1, 1965.
- Sheppard, Harold L.: The Nature of the Job Problem and the Role af New Public Ser-vice Employment. Upjohn Institute, january 1969.
- Gloerfelt-Tarp, Kirsten (red.): Kvinden i sam-fundet. Det danske Forlag, København 1953.
- Trolle, Børge: Uddannelsesreformernes konse-kvenser, Løn og Virke nr. 16/1971.
- Vangsnes, Kari: Retten til arbeid. Plan og ar-beid nr. 6/1968, Oslo.
- Wärneryd, Bo: Innovation, inflytande och in-formation, Almqvist & Wiksell, Stockholm 1965.
- Arbejdsdirektørens beretning om arbejdsanvis-ning og arbejdsløshedsforsikring 1968/69.
- Arbejdsmarkedets syn på revalideringsspørgs-målet. Uddrag af revalideringsvirksomheder-nes fællesrepræsentations årsmøde. Arbejds-formidlingskontoret i Roskilde, 1968.
- Arbejdsmarkedspolitikens indpasning i den

- økonomiske politik. Uddannelse og erhverv nr. 3/1967.
- Arbejdsmarknadspolitik. Statens offentlige utredninger 1965:9. Stockholm 1965.
- Bericht in Namen des Ausschusses für Sozial und Gesundheitsfragen. Europäisches Parlament. Dokument 21/71, april 1971.
- Bericht der Bundesregierung über des Situation der Frauen in Beruf, Familie und Gesellschaft. Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung. Bonn 1966.
- Betænkning om deltidsarbejde nr. 84, København 1955.
- Betænkning om erhvervsfaglige grunduddannelser nr. 612, København 1971.
- Betænkning om fagbevægelsens organisationsstruktur, LO, 1967.
- Betænkning om familiepolitik, Betænkning nr. 359, København 1964.
- Betænkning om ægtefællers beskatning nr. 327, København 1963.
- Bort med kønsgrænserne från arbetsmarknaden. Fackföreningsrörelsen nr. 1/1966.
- Continuing Training and Education during Working Life, OECD, Paris 1971.
- Cost of Equal Pay, Employment & Productivity Gazette, London, January 1970.
- Danmarks Statistik: Arbejdsløsheden 1968, Statistiske Meddelelser, 1969:7.
- Danmarks Statistik: Arbejdsløsheden 1969, Statistiske Meddelelser, 1970:10.
- Dansk Kvindesamfunds arbejdsprogram, Kvinden og Samfundet, København, nr. 12/1970.
- DASF 1970, Smidighed, oplæg til debat om fremtidens uddannelse.
- Den danske arbejdsanvisnings struktur, funktioner og virkemidler. Betænkning nr. 345, København 1964.
- Det økonomiske sekretariat: Den fremtidige befolkningsudvikling, Schultz, København 1964.
- De indbyrdes forhold på arbejdspladsen. Den internationale arbejdskonference, Genève 1961.
- De offentlige arbejdsanvisningskontorers 50 års jubilæum, Socialt Tidsskrift nr. 3-4, 1963.
- Employment of women, OECD, Paris 1970.
- Erhvervsstruktur, uddannelse og beskæftigelse: Sparekassernes konference for lønmodtagerrepræsentanter, Sparevirke, 1963.
- Erhvervsvejledningen, Schultz, København 1961.
- Fackföreningsrörelsen och vuxenutbildningen, Prisma, Stockholm 1969.
- Forslag om revision af arbejdsløshedsforsikringsloven, Betænkning nr. 55, København 1970.
- Forud for fremtiden. Oplæg til målsætning for det nye samfund, Fremad, København 1965.
- Fravær fra arbejdet. Dansk Arbejdsgiverforening, København 1971.
- Fravær fra arbejdet. Dansk Arbejdsgiverforenings lønstatistik, april kvartal 1969.
- Husmor og yrkeskvinne? Arbejdsdirektoratet, Oslo.
- I dag og i morgen. Årsrapport fra Generaldirektøren for ILO, Genève 1963.
- Industrin och kvinnorna. En rapport från en tillgränsat antal industriföretag, Svensk LO 1968.
- Kursus for arbejdskonsulenter, Arbejdsdirektoratet 1961.
- Kvinnan i Sverige, Svensk LO, Sörmlands Grafiska AB, Katrineholm 1967.
- Kvinner i Arbejdslivet, Arbejdsdirektoratet, Oslo 1967.
- Kvinner med familie og yrke. ILO rekommandasjon nr. 123 om sysselsetting av kvinner med familieforpliktelse. Likelønnsrådet, Oslo 1966.
- Kvinnernes yrkesdeltaking og tiltak for utbygging av daginstitusjoner for barn, Likelønnsrådet, Oslo 1968.
- Kvinnorna och arbetsmarknaden. Fördomar Fakta Framtid. Arbetsmarknadsstyrelsen, Stockholm 1970.
- Kvinnorna som arbetskraftresurs, Arbetsmarknadens Yrkesråd, Stockholm 1965.
- Ledelse og samarbejde. Dansk Arbejdsgiverforening, juli 1968.
- Lighed - en debatpjese om lavtlønsproblemerne. Dansk Arbejdsmands- og Specialarbejder Forbund, 1970.
- Markedsperspektiver og strukturproblemer. Det økonomiske Råd, Formandskabet, København 1971.
- New York Women and their changing world. A report and Recommendations from the Governor's Committee on the Education and Employment of women. State of New York. December 1964.
- Ny start - voksne skifter erhverv. Danmarks Radios voksenundervisning, København 1969.

- OECD – at work, OECD, Paris 1964.
 OECD Labour force statistics 1968/69.
 Oprettelse af daginstitutioner, pjece udgivet af Landsforeningen forebyggende børneværn.
- Personaleomsætning – tilgang og afgang af arbejdskraft. Dansk Arbejdsgiverforening, København 1971.
- Perspektivplanlægning 1970–1985. Redegørelse fra den af regeringen i november 1968 nedsatte arbejdsgruppe, Schultz, København 1971.
- På vej til ligeret – en debatbog, Venstres Landsorganisation.
- Rapport till Förenta Nationerne över Kvinnornas Status i Sverige. Kungl. Utrikesdepartementet, P. A. Nordstedt & Söner, Stockholm 1968.
- The Council of Europe and its Work, Directorate of Information, Council of Europe, Strassbourg.
- The YWCA Serves the working woman. III. Part-time work, World Young Women's Christian Association, Genève 1959.
- Undervisning af handicappede i Danmark, Norge, Sverige og USA. Uddannelse nr. 1/69. Undervisningsministeriet.
- Udviklingslinier på det kvindelige arbejdsmarked i Danmark, Socialt Tidsskrift, særtryk 1948.
- Vedtægt for Metalarbejdernes Arbejdsløshedskasse i Danmark, oktober 1968.
- Vejledning om internt sikkerhedsarbejde. Direktoratet for Arbejdstilsynet, København 1972.
- Women in Britain, Central Office of Information, London 1964.
- Women Workers in a Changing World. International Labour Conference. Report VI (2). ILO, Genève 1964.
- Økonomisk årsoversigt, Det økonomiske sekretariat, København 1969.
- Økonomisk årsoversigt. Det økonomiske sekretariat, København 1970.
- Ønsker og behov for sysselsetting blandt gifte kvinder. Likelønnsrådet, Oslo 1970.

