

Beretning

fra udvalget angående

forslag til folketingsbeslutning om indførelse af lige løn for kvinder og mænd [af Gunhild Due m. fl.].

(Afgivet den 2. september 1971).

Udvalget har i 5 møder behandlet forslaget og herunder haft 1 samråd med arbejdsministeren, der tillige har besvaret en række skriftlige spørgsmål fra udvalget. Disse svar er optrykt som bilag til denne beretning.

Udvalget har endvidere modtaget skriftlig og mundtlig henvendelse fra Dansk Kvindesamfund.

Udvalget har drøftet en lang række centrale problemer i forbindelse med ligeløns-spørgsmålet og herunder gjort sig bekendt med ordlyden af det af arbejdsmarkedets hovedorganisationer i foråret 1971 vedtagne mæglingforslags pkt. A VII, hvoraf bl. a. fremgår, at hovedorganisationerne er enige om at søge ligelønsproblemet løst, hvor dette ikke allerede er sket. I forbindelse hermed har udvalget drøftet forholdene inden for den statslige sektor af arbejdsmarkedet, hvor der ligeledes i et vist omfang består et ligelønsproblem.

Udvalget finder, at staten må have pligt til at søge sit ligelønsproblem løst, ikke mindst på baggrund af det klare sigte mod

en løsning, som fremgår af det vedtagne mæglingforslag.

I forbindelse med ligelønsproblematikken ønsker udvalget at fremhæve, at man fra arbejdsministeren har modtaget en af Kødindustriens Fabrikantforening udarbejdet statistik over syge- og ulykkesfravær, som i hvert enkelt tilfælde højst har en varighed op til 1 uge. Som bekendt er der inden for denne branche gennemført ligeløn. Statistikken synes at kunne anføres som argument mod den hyppigt fremførte indvending mod lige løn, at kvinder har større fravær fra arbejde på grund af sygdom end mænd.

Udvalget ønsker endvidere at pege på, at de af arbejdsformidlingen arrangerede orienteringskurser om erhvervsmæssige, økonomiske og sociale forhold må antages at være meget værdifulde for kvinder, som efter fravær fra arbejdsmarkedet igen ønsker at indgå i dette.

Udvalget henstiller derfor, at disse kursers aktivitet støttes.

P. u. v.

Gunhild Due,
formand.

Bilag 1.

Udvalgets skriftlige spørgsmål til arbejdsministeren og svarene*) herpå.

Udvalgets spørgsmål 1:

Udvalget udbeder sig en beskrivelse af den islandske ordning og en vurdering af dens funktion.

Svar:

Der henvises til vedlagte skrivelse af 23. marts 1971 fra det islandske socialministerium og de i denne skrivelse nævnte skrivelser af henholdsvis 16. februar 1971 og 8. marts 1971 fra Arbejdernes Landsorganisation og Islands Arbejdsgiverforening. Endvidere vedlægges en oversættelse af den islandske lov nr. 60 af 29. marts 1961 om lige løn for kvinder og mænd.

Udvalgets spørgsmål 2:

Agter ministeren at tage skridt til indførelse af ligeløn inden for omsorgsarbejdet, jfr. forhandlingerne ved 1. behandling af forslaget?

Svar:

a) Socialministeriet har oplyst, at de ved statens åndssvageforsorg beskæftigede kvindelige medarbejdere er ansat enten som tjenestemænd (eller på tjenestemandslignende vilkår) eller i henhold til kollektive overenskomster. De kvindelige tjenestemænd har samme lønningsvilkår som deres tjenestemandsansatte mandlige kolleger i tilsvarende stillinger.

De faglærte eller i øvrigt faguddannede overenskomstansatte kvinder aflønnes i henhold til diverse overenskomster, efter hvilke lønnen afhænger af medlemskab af en faglig sammenslutning, der optager både mænd og kvinder, der ifølge samtlige disse overenskomster oppebærer lige løn. Åndssvageforsorgen er ikke part i nogen overenskomst (omfattende både mænd og kvinder), hvor efter mænd og kvinder lønnes forskelligt.

Igennem en længere årrække har der mellem åndssvageforsorgen og henholdsvis Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark, Husligt

Arbejderforbund og Dansk Arbejdsmands- og Specialarbejder Forbund været overenskomster om løn- og arbejdsvilkår for uaglærte henholdsvis kvindelige og mandlige medarbejdere ved åndssvageforsorgens institutioner i og uden for hovedstadsområdet. Disse overenskomster har været grundlaget for ansættelse og aflønning af samtlige ufaglærte, overenskomstlønnede medarbejdere ved forsorgen uanset medlemskab af disse forbund.

De nævnte overenskomster indgås for perioder af 2 år ad gangen og således, at der forud for hver overenskomstfornyelse føres overenskomstforhandlinger mellem åndssvageforsorgen og vedkommende fagforbund under medvirken af ministeriet for statens lønnings- og pensionsvæsen.

b) Ved overenskomsterne med de 2 fagforbund for kvindelige arbejdere fastlægges løn- og arbejdsvilkår for samtlige ved forsorgen beskæftigede ufaglærte kvinder uanset deres arbejdes (plejearbejde, køkkenarbejde, rengøring m. v.) karakter, ligesom løn- og arbejdsvilkår for samtlige ved forsorgen beskæftigede ufaglærte mænd fastlægges ved overenskomsterne med Dansk Arbejdsmands- og Specialarbejder Forbund. Overenskomstforhandlingerne med disse fagforbund har — som overenskomstforhandlingerne inden for statens øvrige „mindre virksomheder“ — stedse været ført på tidspunkter, hvor overenskomstforhandlingerne er afsluttet ikke blot på det private arbejdsmarked, men også for så vidt angår statens større virksomheder, såsom statsbanerne, postvæsenet etc. Ved de for de større virksomheder afsluttede overenskomster har hovedspørgsmålene fundet deres løsning, ligesom lønniveauet principielt er blevet lagt, således at de efterfølgende forhandlinger ikke åbner mulighed for drøftelser af fundamentale spørgsmål såsom ligeløn, men kun for forhandling om særkrav, som forbundene har rejst på de ved åndssvagefor-

*) Bilag til svarene findes på siderne 14-23.

sorgens institutioner beskæftigede medarbejderes vegne.

c) Ved en overenskomstfornyelse i 1967 opnåede overenskomstlønnede arbejdsmænd på hele statsområdet, at deres lønninger fremtidigt i princippet skulle følge statens 3. lønklassens lønninger. Ved overenskomstfornyelsen pr. 1. april 1969 overgik de overenskomstlønnede arbejdsmænd i konsekvens heraf og under indtryk af lønreformen pr. 1. juli 1969 til aflønning efter det nye tjenestemandssystemets lønramme 3. Ved overenskomstfornyelsen pr. 1. juni 1963 opnåede de ufaglærte kvindelige medarbejdere et særligt løntillæg på 20 øre i timen for særligt arbejde i køkkener, ved sortering af vasketøj og ved plejearbejde, og ved overenskomstfornyelsen pr. 1. juni 1969 blev tillægget for plejearbejde i medfør af de nye overenskomster med fagforbundene for kvindelige arbejdere forhøjet til 50 øre i timen. Ved dette tillæg og ved den lønhøjelse, der i øvrigt blev aftalt med de to fagforbund for ufaglærte kvinder pr. 1. juni 1969, udlignedes en del af differencen mellem lønnen til kvindelige og lønnen til mandlige ufaglærte medarbejdere.

Udvalgets spørgsmål 3:

Udvalget udbeder sig en redegørelse for ligelønsbestemmelserne i Romtraktaten og ILO-konventionen med en redegørelse for eventuelle terminologiforskelle. Det bedes endvidere så vidt muligt oplyst, i hvilket omfang der på grundlag af Romtraktatens regler er indført ligeløn.

Svar:

a) Efter *Romtraktatens artikel 119* er medlemslandene forpligtet til i løbet af den første etape at gennemføre og opretholde princippet om *lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde*.

Ved løn forstås i artiklen den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som arbejdsgiveren som følge af arbejdsforholdet direkte eller indirekte betaler lønmodtageren i penge eller naturalier.

Lige løn uden forskelsbehandling med hensyn til køn indebærer efter artikel 119, at akkordløn for samme arbejde fastsættes på samme beregningsgrundlag, og at den løn, der ydes for arbejde, betalt efter tid, er den samme for samme arbejde.

b) I en henstilling af 20. juli 1960 til medlemsstaterne har EC-kommissionen præciseret sin opfattelse af ligelønsprincippet indhold på gældende måde:

at hvor der gælder en obligatorisk mindsteløn, fastsat ved lov eller overenskomst, skal denne løn være den samme for mandlige og kvindelige lønmodtagere, og hvor der ydes akkordløn, skal satsen være den samme for mænd og kvinder;

at hvor lønningerne fastsættes efter et eller andet system for faglig inddeling, skal de forskellige lønsatser være fælles for mandlige og kvindelige lønmodtagere, og de kriterier, der ligger til grund for inddelingen, skal anvendes på samme måde med hensyn til mænd og kvinder;

at de faktorer, der berører omkostningerne ved at beskæftige den kvindelige arbejdskraft eller dens arbejdsydelse, ikke skal tages i betragtning ved timelønnet arbejde;

at der ikke må gøres nogen forskel på grundlag af køn ved aflønning af arbejde, til hvis udførelse der kræves de samme kvalifikationer (eksaminer, faglig erfaring osv.); og

at det skal være forbudt at fastsætte forskellig løn på grundlag af lønmodtagerens køn i individuelle arbejdskontrakter.

c) Ved overgangen til 2. etape pr. 1. januar 1962 måtte fællesskabets organer konstatere, at den i traktatens artikel 119 fastsatte frist for ligelønsprincippet gennemførelse ikke lod sig overholde. Medlemsstaterne traf derfor den 30. december 1961 en beslutning om ligelønsprincippet gradvise gennemførelse efter en tidstabel, der indbar, at alle lønforskelle mellem mænd og kvinder skulle være udlignet inden udgangen af 1964.

Efter beslutningen skulle medlemsstaterne under hensyntagen til deres nationale lønfastsættelsessystemer straks tage skridt til foranstaltninger, der — i overensstemmelse med den nævnte tidstabel — ville kunne garantere ligelønsprincippet indførelse på en sådan måde, at princippet kunne sikres i praksis ved domstolene. De nævnte foranstaltninger kunne træffes enten lovgivningsmæssigt eller administrativt eller — dersom denne fremgangsmåde var nøje reguleret i vedkommende land og der herved skabtes den tilstrækkelige sikkerhed for princippet bindende gennemførelse — på

grundlag af kollektive overenskomster. I beslutningens pkt. 3 blev der — gennem fremhævelse af en række forhold, der anses for stridende mod ligelønsprincippet — søgt givet en slags negativ definition af nævnte princip. Det hed herom i beslutningen:

„Medlemsstaterne anerkender, at målet for den etapevise indførelse af princippet vedrørende ligeløn for mænd og kvinder er at undgå enhver diskriminering ved lønfastsættelsen og i særdeleshed undgå følgende:

- fastsættelse ved lov af en mindsteløn, der kun gælder for mænd, eller fastsættelse ved lov af forskellige mindstelønninger for mænd og kvinder,
- fastsættelse af forskellige mindstelønninger på grundlag af arbejdstagerens køn i kollektive aftaler, løntabeller eller lønoverenskomster,
- fastsættelse af tidløns- og akkordløns-satser for mænd og kvinder efter forskellige skalaer,
- tilvejebringelse af forskellige løngrupper for mænd og kvinder eller anvendelse af forskellige kriterier ved klassificeringen i tilfælde, hvor lønnen fastsættes efter faglig arbejdsindsats,
- på køn begrundede almindelige forskelle i aflønningen af mænd og kvinder i kollektive aftaler, løntabeller eller lønoverenskomster.

Medlemsstaterne anerkender ligeledes, at det er uforeneligt med ligelønsprincippet at anvende en praksis, der indebærer en systematisk deklassering af kvindelige arbejdere, anvendelse af systemer med forskelligt kvalifikationsgrundlag for mænd og kvinder, såvel som anvendelse af et vurderingsgrundlag ved inddeling af arbejderne i grupper, der ikke bygger på objektive arbejdskriterier.“

d) I 1967 afgav EC-kommissionen til Rådet en beretning om gennemførelsen i medlemslandene pr. 31. december 1966 af ligelønsprincippet. I beretningen blev det fastslået, at der var opnået bemærkelsesværdige skridt i de fleste af medlemslandene, idet kvindelønningerne var steget hurtigere end mandslønningerne.

e) Efter artikel 2 i *ILO-konvention nr. 100 om lige løn til mandlige og kvindelige lønmodtagere for arbejde af samme værdi* er en ratificerende stat — når det drejer sig om

lønfastsættelse uden for den offentlige sektor — alene forpligtet til at fremme gennemførelsen af ligelønsprincippet.

f) Efter konventionen kan princippet i øvrigt gennemføres bl. a. ved kollektive overenskomster mellem arbejdsmarkedets parter.

Konventionen definerer ikke begrebet „arbejde af samme værdi“, men forudsætter i artikel 3, at der om fornødent foretages „en objektiv vurdering af beskæftigelser på grundlag af det arbejde, der udføres“ (d.v.s. arbejdsvurdering).

g) Medens ILO-konventionen forpligter en ratificerende stat til at fremme det i konventionen foreskrevne ligelønsprincip, påhviler det efter Romtraktatens artikel 119 en medlemsstat at gennemføre og opretholde princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde.

Udvalgets spørgsmål 4:

Udvalget udbeder sig en oversigt over lønudviklingen fra år til år siden 1960, opdelt på: faglærte/ufaglærte og mænd/kvinder.

Svar:

I bilag til spørgsmål 4 (se side 19) er der redegjort for udviklingen i den gennemsnitlige timefortjeneste ekskl. overtid for faglærte og ufaglærte mænd og for kvinder i perioden 1960-70.

Oversigten er udarbejdet på grundlag af Dansk Arbejdsgiverforenings lønstatistik, hvorfor det statistiske grundlag for skøn over indkomstudviklingen kun omfatter de ca. 350.000 arbejdere, som er beskæftiget hos medlemmer af Dansk Arbejdsgiverforening. Fra disse tal kan der derfor ikke sluttes direkte om lønudviklingen for den del af arbejdsmarkedet, der ligger uden for Dansk Arbejdsgiverforenings område. Det må dog antages, at lønudviklingen på de to områder løber parallelt over længere perioder.

Lønudviklingen er i bilaget beskrevet ved den samlede timefortjeneste incl. alle tillæg, idet overtidstillæg dog holdes uden for beregningerne. Tallene vedrører gennemsnitsfortjenesten i april kvartal i hvert af årene fra 1960-70.

Bilaget viser lønudviklingen, dels i absolute tal, dels i indextal med 1960 som basisår. Lønudviklingen har været præget

af, at lønfremgangen over 10-års perioden har været størst for kvindelige arbejdere, medens den for faglærte og ikke-faglærte mandlige arbejdere har ligget noget lavere, dog har lønstigningen for ikke-faglærte arbejdere været lidt stærkere end for faglærte arbejdere. Tendensen er dog så svag, at den kan skyldes tilfældigheder. Derimod viser tallene en meget klar tendens til, at kvindelige arbejders lønninger stiger relativt mere end mandliges.

Af tabellerne fremgår det endvidere, at kvindelige arbejders lønninger i den omhandlede periode år for år er steget mere end mandlige arbejders. Den tendens til indsnævring i lønrelationerne, som disse tal er udtryk for, er derfor ikke et resultat af en pludselig ændring i lønrelationerne i et bestemt år, men snarere en langsigtet udviklingstendens, således som det tidligere er blevet påvist i publikationer fra det økonomiske sekretariat og det økonomiske råd.

Udvalgets spørgsmål 5:

Kan det, eventuelt ved en henvendelse til arbejdsmarkedets hovedorganisationer, oplyses, i hvilket omfang mænd og kvinder udfører samme arbejde, og hvorledes lønnen er på disse områder?

Svar:

Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark har oplyst, at der ikke findes nyere undersøgelser af, i hvilket omfang mænd og kvinder udfører samme arbejde. I 1952 undersøgte dog inden for Arbejdsgiverforeningens område, hvor mange mænd og kvinder der var, som udførte ens akkordarbejde. Undersøgelsen, der betragtedes som ret repræsentativ, viste, at 2.300 mænd og 1.800 kvinder var beskæftiget ved akkordarbejde, som både mænd og kvinder sideordnet deltog i. Af de 1.800 kvinder arbejdede 1.200 eller to tredjedele efter samme akkordsatser som mændene.

På akkordområdet var det således kun i mindre omfang, at mænd og kvinder udførte samme arbejde. På tidløsområdet forefindes ikke tilsvarende undersøgelser.

Det er den almindelige erfaring, at der i det overvejende antal brancher kun er ret

få tilfælde, hvor mænd og kvinder udfører identisk arbejde.

På tre områder, nemlig i kødindustrien, tobaksindustrien samt på handels- og kontorområdet, udfører mænd og kvinder dog i ret vid udstrækning samme arbejde.

Inden for kødindustrien er ligeløn indført, og for handels- og kontorområdet har Landsoverenskomsten mellem Dansk Arbejdsgiverforening samt Butiks- og Kontorvirksomhedernes Arbejdsgiverforening og Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark også fælles minimallønsatser for mænd og kvinder. I tobaksindustrien anvendes samme lønsatser ved akkordarbejde og ved alt arbejde i forbindelse med cigaretfremstilling.

I bilag til spørgsmål 5 gives oplysninger om arbejdernes timefortjenester inden for kødindustrien og tobaksindustrien.

Yderligere vedlægges et eksemplar af Arbejdsgiverforeningens funktionærlønstatistik for oktober måned 1969*).

Ved sammenligning mellem mænds og kvinders lønninger i denne må her gøres opmærksom på, at bl. a. kvinders fordeling efter alder og uddannelse er vidt forskellig fra mænds, hvilket påvirker en direkte sammenligning af samtlige mænds og samtlige kvinders lønmål væsentligt.

Udvalgets spørgsmål 6:

Hvor stort antal kvinder udfører inden for staten og kommunerne samme arbejde som mænd, og hvor mange af disse har ligeløn?

Svar:

a) Ministeriet for statens lønnings- og pensionsvæsen har oplyst, at ligelønsprincippet længe har været gennemført inden for tjenestemandsområdet, hvorfor der ved opgørelse af stillingernes antal ikke sondres mellem mænd og kvinder.

b) For så vidt angår stillinger inden for det statslige område, for hvilke lønninger fastsættes ved overenskomster indgået med lønnings- og pensionsministeriet som den ene part, er også ligelønsprincippet gennemført, således at der heller ikke på dette område sondres mellem kønnene ved opgørelse af antallet af stillinger.

*) Udeladt her.

c) Ministeriet for statens lønnings- og pensionsvæsen har endelig oplyst, at der med hensyn til stillinger inden for det statslige område, hvis lønninger er fastsat ved overenskomster, hvori lønningsministeriet ikke er part, ikke foreligger oplysninger, ligesom ministeriet heller ikke er i besiddelse af oplysninger om forholdene på det kommunale område, hvor lønftaler i henhold til tjenestemandregulativer og overenskomster godkendes af kommunernes lønningsnævn.

Udvalgets spørgsmål 7:

Kan det oplyses, i hvilket omfang de på arbejdsmarkedet beskæftigede kvinder har en faglig uddannelse?

Svar:

I Arbejdsgiverforeningens funktionærlønstatistik gives oplysninger om de kvindelige funktionærers uddannelse. På arbejderområdet registreres i lønstatistikken kun én faglært kvindegruppe, nemlig inden for tobaksindustrien. Andre faglærte kvinder indgår i lønstatistikken under faglærte mænd, hvis de har samme uddannelse som mandlige faglærte. De er i antal få, og der forefindes ikke registrering af deres antal, men deres aflønning sker på basis af samme lønsatser som for faglærte mænd.

Udvalgets spørgsmål 8:

Kan det oplyses, hvor mange kvinder der inden for de senere år har oppebåret 1) løn eller 2) dagpenge under fravær fra arbejdet på grund af svangerskab og fødsel?

Svar:

a) Socialministeriet har oplyst, at der efter de senest foreliggende oplysninger, der omfatter året 1968-69, er udbetalt dagpenge i anledning af svangerskab og fødsel til 13.518 kvinder. Antallet af dage, for hvilke dagpenge har været ydet, var 1.049.369.

b) Efter ikrafttrædelsen den 1. januar 1970 af lov om børnetilskud og andre familieydelse er der sket en betydelig udvidelse af kredsen af personer, der er berettiget til dagpenge under svangerskab og i forbindelse med fødsel, men det er ikke muligt med nogenlunde sikkerhed at skønne over,

hvor stort et antal kvinder der i tiden siden 1. januar 1970 har modtaget dagpenge.

c) Der findes ingen opgørelser over, i hvilket omfang der udbetales løn under fravær fra arbejde på grund af svangerskab og fødsel.

Udvalgets spørgsmål 9:

Skønnes det, at en forøgelse af antallet af børnehavesteder ville øge tilgangen af kvindelig arbejdskraft til arbejdsmarkedet? Hvor stor skønnes forøgelsen at måtte være for fuldt ud at afskaffe manglende børnehavesteder som begrænsende faktor? Giver oplysninger hidrørende fra arbejdsministeriets konsulentarbejde grundlag for et skøn?

Svar:

a) I de senere år har udviklingen i antallet af institutionspladser vist en stadig stigningstakt. I første halvdel af 1960-erne voksede antallet af institutionspladser med ca. 4 pct. om året, mens væksten siden 1966 har været på ca. 14 pct. Antallet af daginstitutioner er herved vokset fra ca. 50.000 i 1966 til ca. 85.000 i 1970. Blandt daginstitutioner medregnes i disse tal vuggestuer, private dagplejeordninger, børnehaver, legesteder og fritidshjem.

I den periode, hvor udbygningen af institutionerne har taget et kraftigt opsving, har arbejdsmarkedet været præget af en stærk vækst i antallet af kvinder, der er erhvervsmæssigt beskæftiget. Groft taget kan man gå ud fra, at omkring 25 pct. af alle gifte kvinder var i beskæftigelse omkring 1960, mens procenten ved udgangen af året 1970 var helt oppe på over 50 pct. Fra 1965-70 voksede den samlede kvindelige arbejdsstyrke fra ca. 680.000 til ca. 800.000.

Det kan ikke af disse parallelle udviklingstendenser afgøres, om der er tale om en årsagsforbindelse. Det er imidlertid sandsynligt, at væksten i antallet af institutionspladser er en direkte årsag til stigningen i den kvindelige arbejdsstyrke.

b) For at sandsynliggøre en formodet sammenhæng mellem antal institutionspladser og den kvindelige arbejdsstyrke kan der henvises til visse undersøgelser, som er gennemført af Socialforskningsinstituttet. Det drejer sig først og fremmest om publikation nr. 37 „Gifte kvinder i familie og erhverv“

og om en publikation, der udkommer i foråret 1971, „De sociale ydelser“.

På basis af førstnævnte publikation kan det fastslås, at de perioder i kvindernes tilværelse, hvor deres erhvervsmaessige beskæftigelse er mindst, er dem, hvor der forekommer pasningsforpligtelser over for små børn. Denne iagttagelse sammenholdt med det forhold, at kvinderne selv oplyser, at de i større udstrækning ville søge ud på arbejdsmarkedet, hvis de kunne få passet deres børn på institutioner, må formodes at afspejle den kendsgerning, at manglende børnepasningsmuligheder i stor udstrækning har afholdt en række kvinder fra at søge erhvervsmaessig beskæftigelse. Det skal fremhæves, at publikationens materiale er indsamlet omkring 1965, altså på et tidspunkt, hvor den meget voldsomme erhvervsdeltagelse fra kvindernes side endnu ikke var slået igennem.

Også publikationen om de sociale ydelser antyder en sammenhæng imellem erhvervsmaessig beskæftigelse og børnepasningsproblemer. Det drejer sig ikke om gifte kvinder, men om kvinder, som er blevet skilt, eller som har født børn uden for ægteskabet. Det påvises, at der forekommer adskillige tilfælde, hvor kvinder afskæres fra erhvervsmaessig beskæftigelse på grund af vanskeligheder med at få børnene optaget i institutioner. Materialeindsamlingen fandt sted fra oktober 1966 til februar 1968.

Begge publikationer fremhæver, at børnepasningsproblemet ikke er det eneste problem, der må løses for at få den kvindelige arbejdsstyrke øget. Også omskolings- og opskolingsforanstaltninger vil i mange tilfælde være nødvendige. Det samme gælder løsning af boligproblemer, i det mindste i de tilfælde, hvor opnåelse af beskæftigelse forudsætter flytning.

c) Det kan på det grundlag, som er refereret ovenfor, med nogen forsigtighed konkluderes, at der må antages at eksistere en positiv sammenhæng imellem adgang til daginstitutioner for børn og væksten i kvindernes erhvervsdeltagelse.

d) Med henblik på den fremtidige udvikling i antallet af institutionspladser fremgår det af regeringens perspektivplan, at man i 1985 regner med at nå op på en dæknings-

grad på 30 pct. for vuggestuepladser og ca. 50 pct. for børnehavepladser. Disse dækningsgrader vil i 1985 svare til, at der skal være ca. 34.000 vuggestuepladser og ca. 150.000 børnehavepladser mod henholdsvis 9.100 og 55.300 i 1970. Der er således tale om en meget voldsom forøgelse i antallet af institutionspladser. Der er formentlig grund til at formode, at en så kraftig forøgelse vil frigøre en del kvindelig arbejdskraft. På den anden side må det fremhæves, at ønsket om at optage børn i børnehaveinstitutioner kan være begrundet med andre forhold end hensynet til den kvindelige beskæftigelsessituation. I det omfang, børns institutionsanbringelse alene begrundes i pædagogiske hensyn, er der ingen sikkerhed for, at optagelse på institution fører til vækst i omfanget af den kvindelige erhvervsdeltagelse.

Af samme grund må det anses for udelukket uden mere omfattende analyser at opgøre, hvor stor forøgelsen i antallet af børnehavepladser skal være for at fjerne børnepasningsproblemet som begrænsende faktor for erhvervsdeltagelse fra kvindernes side.

Udvalgets spørgsmål 10:

Foreligger der undersøgelser over spørgsmålet om, hvorvidt kvinder har større forsømmelsesprocent end mænd, og over årsagerne til en sådan eventuel tendens? Såfremt sådan statistik findes inden for lige-lønsområder (f. eks. slagteriarbejdere), bedes det udtrykkeligt anført.

Svar:

Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark har oplyst, at Dansk Arbejdsgiverforening for perioden 1. juli 1967—30. juni 1968 og for en 2 ugers periode i november måned 1970 har foretaget undersøgelser af fraværets omfang for såvel mandlige og kvindelige arbejdere som funktionærer. Disse undersøgelser er der redegjort for i „Statistikken“ nr. 2 for 1969 samt i „Statistikken“ nr. 3 for 1970, og eksemplarer af disse to numre*) vedlægges som bilag 1 og 2 til spørgsmål 10. Det fremgår heraf, at kvinders forsømmelsesprocent er betydeligt højere end mænds. Der er ikke i forbindelse med undersøgelserne foretaget

*) Udeladt her.

analyser af årsagerne til forskellene, fraværperiodernes længde m. v. Dog har man i den første undersøgelse udskilt barsel-fraværets omfang.

Som bilag til spørgsmål 10 vedlægges en tabel, som er udarbejdet på grundlag af en statistik, som Kødindustriens Fabrikantforening udarbejder inden for sit område for det syge- og ulykkesfravær, som i hvert enkelt tilfælde højst har en varighed op til 1 uge.

Udvalgets spørgsmål 11:

Hvor mange kvinder har i de senere år deltaget i uddannelsesprogrammer for ikke-faglærte? Såfremt antallet må vurderes som lavt, udbedes tillige en redegørelse for årsagerne til manglende tilslutning.

Hvorledes er godtgørelsesreglerne under kursusdeltagelse særligt med henblik på hjemmearbejdende husmødre?

Svar:

Antallet af kvindelige kursister under loven om erhvervsmaessig uddannelse af ikke-faglærte arbejdere har i de senere år udgjort:

1967-68	ca. 3.200 kursister
1968-69	ca. 4.293 —
1969-70	ca. 4.739 —

Antallet af kvindelige kursister i 1969-70 fordeler sig således på brancheområder:

Beklædning og tekstil	2.328 kursister
Jern og metal	
(lodde- og montagekurser)	760 —
Bryggeri og aftapning	215 —
Fiskeindustrien	206 —
Kødindustrien	203 —
Hotel og restauration	
(smørrebrødsuddannelse)	815 —
Andre områder	212 —

I alt

4.739 kursister

Det totale antal kvindelige kursister udgør i de enkelte år følgende procent af samtlige kursister:

1967-68	ca. 15 pct.
1968-69	ca. 16 —
1969-70	ca. 18 —

Det bemærkes, at antallet af kursister overstiger antallet af enkeltpersoner, idet nogle deltager i flere kurser.

De anførte procentdele for kvindelige kursister i forhold til det samlede antal kursister er væsentligt mindre end den procentdel — ca. 40 — som kvindelige ufaglærte arbejdere udgør af samtlige ufaglærte arbejdere efter Danmarks Statistiks opgørelser herover for de senere år.

At kursushyppigheden for ikke-faglærte kvindelige arbejdere er væsentligt lavere end for ikke-faglærte mænd, hænger bl. a. sammen med, at opbygningen af kursusvirksomheden i de første år efter gennemførelsen af uddannelsesloven for ikke-faglærte i første række fandt sted inden for store brancher, der hovedsagelig beskæftiger mænd, såsom bygge- og anlægsbranchen og landtransportområdet, der med hensyn til kursistantal stadig er dominerende.

Det første af de traditionelle kvindelige beskæftigelsesområder, hvor der etableredes kursus, var beklædningsindustrien. I de senere år er der iværksat kursus inden for en række forskellige områder, der beskæftiger kvinder, f. eks. fiskeindustrien, kødindustrien, bryggeriindustrien og senest rengøringsområdet. Denne udvikling afspejler sig i de foran anførte tal, der viser, at kvindernes andel af kursisterne har været stigende.

Efter uddannelsesloven påhviler det brancheudvalgene, der består af repræsentanter for arbejder- og arbejdsgiverorganisationerne, at klarlægge branchens behov for uddannelse af ikke-faglærte arbejdere, og i hvilke former dette behov bedst kan imødekommes. Det må antages, at der endnu ikke er etableret kursustilbud for de kvindelige ikke-faglærte arbejdere i samme grad som for de ikke-faglærte mandlige arbejdere, men det må også antages, at den kvindelige arbejdskrafts interesse og mulighed for at udnytte kursustilbuddene på en del områder vil være mere begrænset end den tilsvarende mandlige arbejdskrafts.

Der tænkes her bl. a. på, at kvinderne i mange tilfælde er beskæftiget ved enkle arbejdsprocesser, der kan indlæres på selve arbejdspladsen, og at kvinderne i en del tilfælde antagelig mere betragter deres beskæftigelse som midlertidig end som et endeligt erhvervsvalg.

Reglerne om ydelse af godtgørelse for tab af indtægt eller arbejdsmuligheder under kursusdeltagelse er ens for mænd og kvinder, idet godtgørelsen ydes med et beløb, der

Bilag til beretn. o. f. t. beslutn. om indførelse af lige løn for kvinder og mænd.

svarer til den understøttelse, som den pågældende kunne have oppebåret fra en arbejdsløshedskasse under ledighed. Godtgørelsen ydes således med den i vedkommende arbejdsløshedskasse gældende dagpengesats, men kan ikke overstige 80 pct. af kursusdeltagerens hidtidige løn.

Til deltagere, der har været i arbejde forud for kursus i et vist nærmere angivet omfang, ydes et tilskud på 50 pct. af den daglige godtgørelse, dog kan den samlede godtgørelse ikke overstige 90 pct. af den gennemsnitlige arbejdsfortjeneste pr. dag i vedkommende fag eller faggrupper, ligesom den ikke kan overstige den pågældendes hidtidige fortjeneste pr. dag.

Til deltagere, der hidtil har været hjemmearbejdende husmødre og således ikke har haft nogen lønindtægt, beregnes godtgørelsen på grundlag af dagpengesatsen i den arbejdsløshedskasse, hvis faglige område kurset vedrører, og på grundlag af den lønindtægt, som de pågældende må påregnes mindst at ville få i det omhandlede fag.

Man skal endelig bemærke, at de foreslåede ændringer af godtgørelsesreglerne i det for folketinget forelagte forslag til lov om ændring af uddannelsesloven for ikke-faglærte arbejdere vil kunne medføre en noget højere godtgørelse til hjemmearbejdende husmødre, ligesom den stedfundne ændring af reglerne for jordbrugerens og andre selvstændiges adgang til dagpenge i arbejdsløshedskasse må forventes at give husmødre, der er gift med selvstændige erhvervsdrivende, bedre muligheder for at opnå godtgørelse under kursusdeltagelse.

Udvalgets spørgsmål 12:

Så vidt det er oplyst for udvalget, foreligger der en af arbejdsmarkedets hovedorganisationer udarbejdet rapport om ligelønsproblemet, hvilken rapport bedes tilstillet udvalget.

Svar:

En rapport, der er udarbejdet af arbejdsmarkedets hovedorganisationer om ligelønsproblemet, vedlægges som bilag til spørgsmål 12*).

*) Udeladt her.

Udvalgets spørgsmål 13:

Hvordan fordeler antallet af mænd og kvinder sig på de almindelige overenskomstmæssige timelønssatser inden for det af hovedorganisationerne dækkede område?

Svar:

Til brug for overenskomstforhandlingerne har hovedorganisationerne udarbejdet en oversigt over fordelingen af mandlige og kvindelige normallønnede og minimallønnede tidlønstimer omregnet til „hele“ arbejdere på de før 1. marts 1971 gældende satser. Ajourføres denne oversigt med det vedtagne mæglingforslags forhøjelser marts 1971 samt dyrtidstillægsforhøjelsen marts 1971, bliver fordelingen af de arbejdere, der som løngrundlag har de typiske satser, og de arbejdere, som har et højere løngrundlag, som i vedlagte bilag til spørgsmål 13, idet det dog er muligt, at der ved de specielle forhandlinger er sket visse ændringer, som medfører, at nogle få procent yderligere har et højere løngrundlag end de typiske satser.

I øvrigt bemærkes, at mæglingforslaget indeholder bestemmelse om nedsættelse af ligelønsudvalg, som skal løse ligelønsproblemet inden for Dansk Arbejdsgiverforbunds og landsorganisationens fælles område i den kommende overenskomstperiode.

Udvalgets spørgsmål 14:

Under henvisning til 1. behandling af forslaget (fortrykket sp. 2598) bedes det oplyst, om den indgåede overenskomst med Tyrkiet berører lønproblemer af betydning for fremmedarbejderne.

Svar:

I den mellem Danmark og Tyrkiet indgåede overenskomst om social tryghed er der ikke berørt lønproblemer af betydning for fremmedarbejdere.

Udvalgets spørgsmål 15:

Udvalget anmoder om at blive gjort bekendt med ordlyden af det protokollat vedrørende ligeløn for kvinder, som foreligger i forbindelse med de førte overenskomstforhandlinger.

Svar:

Det vedtagne mæglingsforslag, pkt. A, VII: Ligeløn for mænd og kvinder, har følgende ordlyd:

„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.“

Udvalgets spørgsmål 16:

I forbindelse med ministerens svar på spørgsmål 3 spørges yderligere, om dansk tilslutning til fællesmarkedet ville nødvendiggøre lovgivning om ligeløn.

Svar:

1. Ifølge medlemsstaternes beslutning af 30. december 1961, jfr. besvarelsen af spørgsmål 3, skal en medlemsstat garantere ligelønsprincippet indførelse på en sådan måde, at princippet kan sikres i praksis ved domstolene. Dette vil kunne ske enten lovgivningsmæssigt eller administrativt eller — såfremt denne fremgangsmåde er nøje reguleret i det pågældende land og der herved skabes den tilstrækkelige sikkerhed for princippet bindende gennemførelse — på grundlag af kollektive overenskomster.

2. I Danmark må det, bl. a. når henses til forløbet af de seneste overenskomstforhandlinger, jfr. besvarelsen til spørgsmål 15, kunne påregnes, at en almindelig indførelse af ligeløn vil ske overenskomstmæssigt. Om der herved skabes den tilstrækkelige sikkerhed for ligelønsprincippet bindende gennemførelse, eller om lovgivning om ligeløn er nødvendig, specielt i relation til den uorganiserede arbejdskraft, må gøres til genstand for nøjere overvejelser, hvori må indgå en helhedsbedømmelse af situationen inden for EF.

3. I tilslutning til besvarelsen af spørgsmål 3, d, kan det oplyses, at der nu foreligger en rapport fra EF-kommissionen til Rådet om situationen i de enkelte medlemsstater pr. 31. december 1968. I rapporten konkluderedes, at der er opnået væsentlig fremgang, men at medlemsstaterne endnu var langt fra en fuldstændig respekt af ligelønsprincippet. Der peges på, at yderligere fremgang i høj grad er afhængig af arbejdsmarkedets organisationer og den politiske vilje i medlemsstaterne.

Udvalgets spørgsmål 17:

I forbindelse med ministerens svar på spørgsmål 6 spørges yderligere, efter hvilke principper indplacering finder sted, hvorved bemærkes, at udvalget er bekendt med forlydender om, at der i visse tilfælde bl. a. inden for rengøringsområdet foretages indplacering på en sådan måde, at mænd og kvinder ikke lønnes lige for lige arbejde.

Svar:

1. Ministeriet for statens lønnings- og pensionsvæsen har oplyst, at spørgsmålet har relation til overenskomster under forsvarsministeriets og socialministeriets områder.

2. Forsvarsministeriet har oplyst, at arbejdet i forsvarrets cafeterier udføres på lige fod af kvindelige medhjælpere, der aflønnes efter overenskomst med Centralforeningen for fagorganiserede Arbejdere under forsvarsministeriet og Husligt Arbejder Forbund, og arbejdsmænd, der aflønnes efter overenskomst med ovennævnte centralforening og Dansk Arbejdsmands- og Specialarbejder Forbund.

Sidstnævnte overenskomst er fornyet pr. 1. marts 1971, medens førstnævnte overenskomst fra 1969 vel er opsagt pr. 1. marts 1971, men endnu ikke fornyet.

Efter de i 1969 indgæede overenskomster androg lønningerne pr. 28. februar 1971:

	København	Provins
Kvindelige med-	kr. pr. t.	kr. pr. t.
hjælpere	12,24	9,68
Arbejdsmænd	15,86	15,05

Lønningerne andrager for tiden, d. v. s. for kvindelige medhjælpere fastsat efter overenskomsten fra 1969, for arbejdsmænd efter

den pr. 1. marts 1971 fornyede overenskomst:

	København	Provins
Kvindelige med-	kr. pr. t.	kr. pr. t.
hjælpere	12,92	9,88
Arbejdsmænd	16,61	15,88

Med rengøring er der inden for forsvarsministeriets område kun beskæftiget kvindelige rengøringsassistenter, der aflønnes efter overenskomst med Centralforeningen for fagorganiserede Arbejdere under forsvarsministeriet og Kvindeligt Arbejder Forbund med lønninger, der svarer til de for kvindelige medhjælpere i kostforplejningen gældende.

3. Socialministeriet har oplyst, at ånds-vageforsorgen for så vidt angår rengøringsområdet har overenskomster med Husligt Arbejder Forbund og Kvindeligt Arbejderforbund (samme lønsatser) og med Dansk Arbejdsmands- og Specialarbejder Forbund. Ifølge disse overenskomster ydes der ikke samme løn til mænd og kvinder.

Socialministeriet har videre oplyst, at der ikke for andre institutioner under socialstyrelsens område er indgået overenskomster af ovennævnte art, idet rengøringsarbejde udføres enten af rengøringselskaber eller af løs medhjælp til dagspris. Det samme gælder mødrehjælpsinstitutionerne.

Udvalgets spørgsmål 18:

I forbindelse med ministerens svar på spørgsmål 6 spørges yderligere, om Danmark efter ministerens opfattelse kan siges at have opfyldt ILOs ligelønskonvention med den i svaret beskrevne tilstand.

Svar:

Danmarks forpligtelse ifølge ILO-konventionen, der er ratificeret i 1970, går ud på med de fremgangsmåder, der anvendes ved fastsættelse af lønsatser, at fremme og, for så vidt det er foreneligt med disse fremgangsmåder, at sikre gennemførelse af princippet om lige løn til mandlige og kvindelige lønmodtagere for arbejde af samme værdi.

For den overvejende del af den offentlige sektor er, jfr. besvarelsen af spørgsmål 6, ligeløn gennemført. Hvor ligeløn ikke er gennemført inden for den offentlige sektor, er der tale om områder, hvor det offentlige traditionelt følger det private arbejdsmarked.

Gennem henstillinger til det private arbejdsmarkeds hovedorganisationer har staten i øvrigt opfordret hovedorganisationerne til at fremme bestræbelserne for at gennemføre ligeløn, ligesom der på forskellig måde er udfoldet bestræbelser herfor.

Efter arbejdsministeriets opfattelse må Danmark således antages at have opfyldt den forpligtelse, som konventionen pålægger et ratificerende land.

Udvalgets spørgsmål 19:

I forbindelse med ministerens svar på spørgsmål 8 spørges yderligere, om opsigelse på grund af graviditet er saglig opsigelsesgrund i funktionærlovens forstand.

Svar:

Af funktionærlovens § 7, stk. 2, fremgår det, at graviditet i sig selv ikke kan påberåbes som grundlag for arbejdsgiverens ophævelse af tjenesteforholdet uden varsel.

Efter bestemmelsen kan arbejdsgiveren opsiges funktionæren med det denne tilkommende varsel.

Det må som alt overvejende hovedregel antages, at en sådan opsigelse ikke omfattes af reglen i funktionærlovens § 2 a om usaglig opsigelse.

Spørgsmål om funktionærlovens fortolkning hører under domstolene. Arbejdsministeriet er ikke kendt med domstolsafgørelser om det her omhandlede spørgsmål.

Udvalgets spørgsmål 20:

I forbindelse med ministerens svar på spørgsmål 11 spørges yderligere: efter hvilke regler ydes der godtgørelse til kursister?

Svar:

Efter § 9, stk. 2, i lov om erhvervs-mæssig uddannelse af specialarbejdere m. fl. og omskoling, således som denne er ændret senest ved lov af 28. april 1971, ydes godtgørelse i tiden efter 7. juni 1971 med et beløb, der svarer til dagpengene i vedkommende arbejdsløshedskasse. Dette betyder en forhøjelse af godtgørelsen for de lavere lønnede, jfr. svaret på spørgsmål 11. Satsen varierer for de forbund, der kommer i betragtning for kvinder. For deltagere, der i de sidste 4 uger forud for tilmeldingen til uddannelsen har haft en højere gennemsnitlig indtægt pr. dag end dagpengene, for-

højes godtgørelsen til et til indtægten svarende beløb, dog ikke ud over 125 pct. af dagpengene i arbejdsløsheds-kassen. Reglerne er således ens for mænd og kvinder, idet forskelle i godtgørelsens størrelse alene afhænger af vedkommende arbejdsløsheds-kasses dagpengesats.

Udvalgets spørgsmål 21:

I forbindelse med ministerens svar på spørgsmål 11 spørges yderligere: i hvilket omfang har de særlige omskolingsregler været benyttet af kvinder?

Svar:

Der har deltaget i alt ca. 1.600 personer i omskolingsforanstaltninger godkendt inden 30. marts 1971.

Af disse var ca. 1.100 kvinder. Af de resterende ca. 500 kursister, der har deltaget i omskolingsforanstaltninger på virksomheder, der beskæftiger såvel mænd som kvinder, skønnes det overvejende antal at være mænd. Nøjagtig opgørelse over fordelingen mellem mænd og kvinder kan først oplyses, når EDB-statistikken for finansåret 1970-71 foreligger.

Udvalgets spørgsmål 22:

I forbindelse med ministerens svar på spørgsmål 15 spørges yderligere:

- Er de i protokollatet omtalte udvalg, herunder det tekniske udvalg, nedsat?
- Kunne der ikke være anledning til på lignende måde at nedsætte udvalg for det område, der ikke dækkes af hovedorganisationerne, herunder eventuelt for det offentlige område?

Svar:

ad a.

Arbejdsministeriet er ved skrivelse af 31. august 1971 fra LO underrettet om udpegelsen af LOs repræsentanter til udvalget. Da Dansk Arbejdsgiverforening tidligere har udpeget sine repræsentanter, må udvalget forventes nedsat i den nærmeste fremtid.

ad b.

1. Arbejdsministeriet anser det ikke for hensigtsmæssigt eller påkrævet sideløbende med det mellem hovedorganisationerne af-

talte udvalg at nedsætte et udvalg, idet det resultat, som hovedorganisationernes udvalg når til, må forventes umiddelbart at være anvendeligt på andre overenskomstområder.

2. Ministeriet for statens lønnings- og pensionsvæsen har oplyst, at der efter ministeriets opfattelse ikke er anledning til at nedsætte et udvalg af den i spørgsmålet nævnte karakter for så vidt angår områder under dette ministeriums ressort.

Ministeriet har herved henvist til besvarelsen af udvalgets spørgsmål 6.

Udvalgets spørgsmål 23:

I forbindelse med ministerens svar på spørgsmål 10, tabellen vedrørende kødindustrien, spørges yderligere, om dette materiale ikke i forbindelse med kvindekommissionens arbejde er blevet analyseret ud fra f. eks. synspunkterne kort eller langt fravær, den fraværendes alder m. v..

Svar:

Kommissionen vedrørende kvindernes stilling i samfundet har oplyst, at der i den af kvindekommissionens udvalg vedrørende kvinders sundhedsforhold afgivne betænkning nr. 594-1971 i kapitel 7 findes en beskrivelse af udearbejdende kvinders sygelighed sammenlignet med mænds.

Det fremgår af samtlige undersøgelser, at der registreres større sygefravær for kvinder end for mænd. Sygdomsundersøgelsen i Danmark i 1951-54 viser endvidere, at kvinders oversygelighed (målt som sygefravær) er størst i alderen 15-39 år, mens der kun er små forskelle mellem kønnene med hensyn til sygefravær i aldersgrupperne 40-59 og 60 år og derover. Antallet af tabte arbejdsdage pr. sygemeldt person er størst blandt mænd i alle aldersgrupper.

Den løbende sygefraværstatistik for funktionærer omfattende 6.500 funktionærer af begge køn viser, at kvinder sygemeldes gennemgående dobbelt så hyppigt som mænd i alle aldersklasser, idet oversygeligheden kulminerer i alderen 21-35 år. Det viser sig dog, at gifte kvinder har større sygefravær end ugifte. Oversygeligheden svinger mellem 30 og 50 pct. for samtlige aldersgrupper. Fravær på 6 dage og derunder udgjorde 54 pct. af mændenes sygedage og 62 pct. af kvindernes. Varigheden

af de enkelte sygdomsfraværsperioder er stigende med stigende alder og er, bortset fra aldersgrupperne 21-35 år, størst for mænd.

Københavns kommunes fraværsstatistik for tjenestemænd og lønarbejdere 1964 er blevet analyseret af Socialforskningsinstituttet. Af analysens resultater kan nævnes, at de knap 1.500 mænd, som indgik i undersøgelsen, havde et samlet fravær svarende til 17,9 dage pr. person, mens de godt 10.000 kvinder havde 19,4 dage pr. person. Kvindernes oversygelighed er størst i de yngre aldersklasser.

Udvalgets spørgsmål 24:

I forbindelse med ministerens svar på spørgsmål 1 spørges yderligere:

- a. Findes der statistik for prisstigninger som følge af ligeløn?
- b. Udvalget udbeder sig relevant lønstatistik dækkende perioden 5 år før og 5 år efter loven, såfremt en sådan findes.

Svar:

Det islandske arbejdsministerium har oplyst, at der ikke i Island findes statistik for prisstigninger som følge af ligeløn og heller ikke lønstatistik dækkende den omhandlede 10 års periode.

Bilag 1 til udvalgets spørgsmål 1.**FÉLAGSMÁLARÁDUNEYTIÐ**

Reykjavík, den 23. marts 1971.

Med henvisning til det danske socialministeriums skrivelse nr. 19251 af den 5. februar 1971 fremsendes hoslagt skrivelser fra Islands Arbejdsgiverforening og Arbejdernes Landsorganisation i dansk oversættelse, der indeholder disse organisationers

vurdering af den islandske ordning vedrørende lige løn for kvinder og mænd.

Som disse breve viser, synes den islandske ordning at have virket forholdsvis tilfredsstillende.

P. M. V.

Jón S. Ólafsson.

Bilag 2 til udvalgets spørgsmål 1.

ALÞÝÐUSAMBAND ISLANDS

(Sammenslutningen af islandske arbejderorganisationer)

Reykjavik, den 16. februar 1971.

Vi har modtaget socialministeriets brev dat. den 11. d.s. sammen med fotokopi af det danske arbejdsministeriums brev dat. den 5. februar d. å.

Socialministeriet ønsker oplysninger om lovens praktisering vedrørende lige løn for kvinder og mænd her i landet, og hvordan loven har virket i praksis.

Omkring 1960 var lønforskellen mellem kvinder og mænd endnu væsentlig til trods for arbejderorganisationernes stadige kamp for at mindske denne forskel og få frem lige løn for kvinder og mænd. I årevis var der på Althing fremført lovforslag om lige løn for kvinder og mænd. Men de blev aldrig vedtaget.

Endelig blev der dog i året 1961 vedtaget lov på Althing (nr. 60 29. marts 1961) om lige løn for kvinder og mænd.

Det er disse loves hovedindhold, ifølge 1. paragraf, at i årene 1962 til 1967 skal løn for kvinder stige, indtil den når den løn, som mænd får for samme arbejde på følgende arbejdsfelter:

Almindeligt groft kvindearbejde, fabriksarbejde samt handels- og kontorarbejde.

Skønt lovens begrænsede specificering blev der enighed om at lade ligeløn nå til *alt kvindearbejde, som arbejds giverforeningernes overenskomster tog til.*

Den årlige forhøjelse af kvindernes løn skulle ifølge loven bestemmes af et nævn bestående af 3 mand — én udnævnt af Arbejdsretten, det blev socialministeriets departementschef — én udnævnt af Alþýðusamband Islands (Sammenslutning af islandske arbejderorganisationer) og én af Vinnuveitendasamband Islands (Islands ar-

bejdsgiverforening).

Alle nævnets medlemmer blev enige om denne liberale tolkning af loven, og *socialministerens samtykke kom også til.*

Loven bestemte, at nævnets konklusioner skulle være endelige bestemmelser uden at blive ratificeret af nogen domstol.

Enkelt stemmeflertal afgjorde nævnets beslutning. Omkostninger ved nævnets arbejde blev betalt af statskassen.

Ligelønsnævnet var i arbejde fra 1961 til 1967, og *da var der opnået fuld ligeløn.*

Dermed forsvandt alle særlige løntakster for kvinder fra arbejderforeningernes lønoverenskomster; der har da fra 1967 været gældende fælles bestemmelser om hvilket som helst slags arbejde uden hensyn til, om det blev udført af kvinder eller mænd.

Der har ikke været tale om reduceret deltagelse af kvinder på det islandske arbejdsmarked trods lønligheden, tværtimod. I de senere år er kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet vokset meget stærkt. Der er ikke opstået nogen uoverenskomster i forbindelse med lovens udførelse, og nu betragtes ligeløn som en selvfølge. Dog mærkes der stadig en tendens fra arbejdsgivernes side til at holde lønningerne nede i de arbejdsgræne, som hovedsagelig udføres af kvinder. Men dér må arbejderbevægelsen stadig være på vagt.

Det er kort sagt vor mening, at denne metode til at opnå fuld ligeløn på arbejdsmarkedet har *været vellykket og uden uoverensstemmelser.*

Om kvinders lønrettigheder i offentlig tjeneste findes der lovbestemmelser vedrørende pligter og rettigheder for funktio-

nærer i statens tjeneste. Ved disse reglers praktisering mener man at kunne mærke en tendens til at sætte kvinder i de lavere lønklasser. Men i embeder som lærere, læger, sagførere osv. er der selvfølgelig lige løn.

Hermed håber vi at have givet nogenlunde tilfredsstillende svar på de spørgsmål, der blev fremsat af det danske socialministerium, som fulgte Deres brev.

Med hójagtelse,
Alpýðusamband Islands
Hannibal Valdimarsson.

Socialministeriet.

Arnarhvoli
Reykjavík

[Faint, mostly illegible text, likely a reply or continuation of the letter.]

[Faint, mostly illegible text, likely a reply or continuation of the letter.]

Bilag til beretn. o. f. t. beslutn. om indførelse af lige løn for kvinder og mænd.

Bilag 3 til udvalgets spørgsmål 1.

VINNUVEITENDASAMBAND ISLANDS

(Islands arbejdsgiverforening)

Reykjavik, den 8. marts 1971.

Med henvisning til det høje ministeriums brev, dat. 11. februar d. å., sammen med et brev fra det danske arbejdsministerium, dat. 5. februar d. å., hvor man forespørger om ligelønslovens praktisering, lov nr. 60/1961 i tidsrummet januar 1962 til slutningen af 1967, vil vi bemærke følgende:

Ligelønsnævnet blev etableret med 3 mand: socialministeriets departementschef, som var formand, én repræsentant fra Alþýðusamband Islands (Sammenslutning af islandske arbejderorganisationer) og én repræsentant fra Vinnuveitendasamband Islands (Islands arbejdsgiverforening). Ifølge loven skulle nævnet sørge for etablering af lige løn for kvinder og mænd ved almindeligt groft kvindearbejde, fabriksarbejde og handels- og kontorarbejde i løbet af det førangivne 6-årige tidsrum, hvilket blev udført.

De fagforeninger, som forhandler om løn og kår for kvinder i førnævnte arbejds-

områder, skulle ansøge om lønforhøjelser til ligelønsnævnet i november måned hvert år. Ansøgningen skulle være bilagt af vedkommende fagforenings lønoverenskomster.

I lovens 4. paragraf var det dog foreset, at vedkommende fagforening havde hjemmel til aftale om lønforhøjelse med vedkommende arbejdsgiver i stedet for at opnå ligelønsnævnets bestemmelse.

I lovens 5. paragraf står der endvidere, at den ikke forringer vedkommende fagforenings ret til at forhandle med arbejdsgivere om, at lige løn kan blive opnået på en kortere tid, end loven forudsætter.

Vi mener, at lovens udførelse er gået uden vanskeligheder, endskønt det efter vor mening altid er farligt, at lovgiveren griber ind i overenskomster på arbejdsmarkedet.

Dersom yderligere oplysninger skulle ønskes, er vi selvfølgelig altid til tjeneste.

Med høgagtelse,

Vinnuveitendasamband Islands

Bardi Fríðriksson.

Socialministeriet.

Arnarhyoli
Reykjavik

Bilag 4 til udvalgets spørgsmål 1.

Lov nr. 60 af 29. marts 1961 om lige løn for kvinder og mænd.

Islands præsident kundgør: Altinget har vedtaget denne lov, og jeg har stadfæstet den med mit samtykke:

§ 1

I årene 1962-67 skal kvinders aflønning forhøjes til samme løn, som mænd har for samme arbejde i følgende arbejdsgrupper: almindeligt arbejdsmandsarbejde, fabriksarbejde og handels- og kontorarbejde.

§ 2

Den 1. januar 1962 skal kvinders aflønning i de arbejdsgrupper, som er nævnt i § 1, forhøjes med $\frac{1}{6}$ af løndifferencen og derefter årlig den første januar hvert år indtil 1967 forhøjes med den løndifference, som er til stede i hvert års begyndelse, divideret med den gradvise forhøjelse, som ikke er udlignet hver gang. Full lønudjævning skal være opnået den 1. januar 1967.

§ 3

Den årlige lønforhøjelse skal bestemmes af et udvalg på 3 medlemmer — lønudjævningsudvalget — det første medlem skal udnævnes af voldgiftsretten, og han er formand for udvalget, den anden udnævnes af Islands LO og den tredje af Islands ar-

bejdsgiverforening. Disse medlemmer skal hver for sig udnævne en suppleant. Valgperioden er 3 år ad gangen. Udvalgets afgørelser er endelige og skal ikke forelægges domstolene. Udvalgets afgørelser træffes ved flertalsbeslutninger. Omkostningerne ved udvalgets drift udredes af statskassen.

§ 4

De fagforeningsgrupper, som forhandler om løn og vilkår for kvinder i arbejdsgrupperne som nævnt i § 1, skal i november måned hvert år, første gang i 1961, ansøge om lønforhøjelser hos udvalget og bilægge eksemplarer af vedkommende overenskomst. Udvalget fastsætter derefter lønforhøjelserne i overensstemmelse med § 1 og 2 og offentliggør dem.

§ 5

Denne lov begrænser ikke på nogen måde arbejdsgruppernes ret til at forhandle med arbejdsgiverne om, at lønudjævningen kan opnås på et tidligere tidspunkt, end loven foreskriver.

§ 6

Denne lov træder i kraft straks.

Bessastadir, 29. marts 1961.

Asgeir Asgeirsson.

/ Emil Jonsson.

Bilag til udvalgets spørgsmål 4.

Udviklingen i den gennemsnitlige timefortjeneste ekskl. overtid for faglærte og ufaglærte mænd og for kvinder i perioden 1960-70. Absolutte tal og indekstal med 1960 som basisår. Tallene vedrører april kvartal.

A. Absolutte tal:

	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970
Faglærte arbejdere.	750	834	910	984	1061	1179	1318	1423	1561	1726	1907
Ikke-faglærte arbejdere.....	603	686	742	799	856	961	1081	1180	1304	1455	1596
Mænd i alt	661	742	806	871	933	1044	1172	1273	1405	1560	1717
Kvinder	447	510	554	621	676	755	862	937	1036	1156	1269
Samtlige arbejdere.	621	697	761	825	887	993	1119	1218	1345	1494	1645

B. Indekststal:

Faglærte arbejdere.	100	111	121	131	141	157	176	190	208	230	254
Ikke-faglærte arbejdere.....	100	114	123	133	142	159	179	196	216	241	265
Mænd i alt	100	112	122	132	141	158	177	193	213	236	260
Kvinder	100	114	124	139	151	169	193	210	232	259	284
Samtlige arbejdere.	100	112	123	133	143	160	180	196	217	241	265

Bilag til udvalgets spørgsmål 5.

Timefortjenester inden for kødindustrien og tobaksindustrien i juli kvartal 1970.

	Hovedstaden					Provinsen				
	Antal ar- bejdere	Ak- kord- pr. 30/9-70 pet.	Gns. timefortjeneste Akkord- løn øre/t.	Tid- løn øre/t.	Tils. øre/t.	Antal ar- bejdere	Ak- kord- pr. 30/9-70 pet.	Gns. timefortjeneste Akkord- løn øre/t.	Tid- løn øre/t.	Tils. øre/t.
<i>Kødindustriens</i>										
<i>Fabrikantforening</i>										
Mandlige slagteriarbejd.	328	53	2050	1512	1795	424	63	1479	1268	1402
Kvindelige slagteriarbejd.	326	72	1817	1262	1664	449	53	1499	1169	1344
<i>Tobaksindustrien</i>										
Mandlige cigaretarbejdere	193	-	-	1421	1421	-	-	-	-	-
Kvindelige cigaretarbejd.	325	-	-	1389	1389	-	-	-	-	-
Mandlige fagl. cigararbejd.	21	100	1410	-	1410	42	100	1265	-	1265
Kvindelige fagl. cigararb.	19	100	1324	-	1324	40	100	1138	-	1138
Mandl. ikke-fagl. cigararb.	76	24	1298	1216	1236	109	-	-	1173	1173
Kvdl. ikke-fagl. cigararb.	415	55	1216	1072	1152	2.085	67	1140	1055	1111

Bilag til udvalgets spørgsmål 10.

Sygefravær og ulykkesfravær inden for kødindustrien, som der er betalt understøttelse til fra Kødindustriens hjælpefond under sygdom og ulykkestilfælde, maj 1969-januar 1970.

	Mænd (1.479 mænd beskæftiget 31. dec. 1969)						Kvinder (689 kvinder beskæft. 31. dec. 1969)					
	Antal fraværsdage, for hvilke der er betalt understøttelse			Antal understøttede fraværsdage pr. beskæftiget 31. dec. 1969			Antal fraværsdage, for hvilke der er betalt understøttelse			Antal understøttede fraværsdage pr. beskæftiget 31. dec. 1969		
	Sygdom	Ulykke	I alt	Sygdom	Ulykke	I alt	Sygdom	Ulykke	I alt	Sygdom	Ulykke	I alt
Maj 1969..	249	185	434	0,2	0,1	0,3	220	20	240	0,3	-	0,3
Juni 1969..	243	162	405	0,2	0,1	0,3	163	27	190	0,3	-	0,3
Juli 1969..	166	170	336	0,1	0,1	0,2	144	27	171	0,2	-	0,2
Aug. 1969..	345	182	527	0,3	0,1	0,4	223	23	246	0,3	-	0,3
Sept. 1969..	331	241	572	0,2	0,2	0,4	347	34	381	0,5	0,1	0,6
Okt. 1969..	273	172	445	0,2	0,1	0,3	299	36	335	0,4	0,1	0,5
Nov. 1969..	385	180	565	0,3	0,1	0,4	407	28	435	0,6	0,1	0,7
Dec. 1969..	761	128	889	0,5	0,1	0,6	490	17	507	0,7	-	0,7
Jan. 1970..	659	126	785	0,4	0,1	0,5	538	12	550	0,8	-	0,8
I alt i 9 mdr.	3.412	1.546	4.958	2,4	1,0	3,4	2.831	224	3.055	4,1	0,3	4,4
Gns. pr. md.	379	172	551	0,3	0,1	0,4	315	25	340	0,5	-	0,5

NB: Understøttelse betales for indtil 1 uges fravær.

Bilag til udvalgets spørgsmål 13.

Fordeling af antal tidlønsarbejdere efter mindstesatsens størrelse, hvis mæglingsforslagets forhøjelser pr. marts 1971 og marts 1972 vedtages.

	Normallønnede mænd	Normallønnede kvinder	Minimallønnede mænd	Minimallønnede kvinder
Mindstesatser marts 1971 . . .	1230 øre/t.	1100 øre/t.	1170 øre/t.	1085 øre/t.
Mindstesatser marts 1972, hvis dyrtidstillægget ikke ændres	1290 øre/t.	1190 øre/t.	1220 øre/t.	1150 øre/t.
Procentvis antal tidlønsarbej- dere med mindstesatsen i deres overenskomst	83 pct.	100 pct.	97 pct.	100 pct.

NB: Nævnte procenter er uændret fra marts 1971 til marts 1972.

Bilag 2.**DANSK KVINDESAMFUND**

København, den 30. april 1971.

Dansk Kvindesamfund foreslår, at forslaget om indførelse af ligeløn ved lov, som folketingsmedlem Gunhild Due stillede i folketinget den 17. november 1970 (lovforslag nr. V) ændres, så det bringes i overensstemmelse med protokollatet om ligeløn, der aftaltes mellem arbejdsmarkedets parter ved de nyligt sluttede overenskomstforhandlinger.

Gunhild Dues lovforslag kræver indførelse

af sidste fase af ligelønnen i 1976. Dansk Kvindesamfund finder det rimeligt, at lovforslaget ændres, så det kræver endelig ligeløn i 1973 samtidig med overenskomstforhandlingernes slutning.

Dansk Kvindesamfund finder, at det vil være hensigtsmæssigt at gennemføre en sådan lov som en ekstra sikring af ligelønnens gennemførelse i 1973.

Med venlig hilsen

DANSK KVINDESAMFUND.

Grete Munk,
konst. landsformand.

Tove Malzer,
formand for Dansk Kvindesamfunds
arbejdsmarkedsudvalg.

Til folketingsudvalget vedrørende ligeløn.

Bilag 3.

DANSK KVINDESAMFUND

København, den 14. maj 1971.

Supplement til Dansk Kvindesamfunds henvendelse dateret 30. april 1971.

I fortsættelse af skrivelse af 30. april 1971 tillader Dansk Kvindesamfund sig at fremføre følgende supplerende bemærkninger i overensstemmelse med vor henvendelse til udvalget den 4. maj 1971:

Siden lovforslaget af 17. november 1970 (lovforslag nr. V) om ligeløn blev fremsat, har arbejdsmarkedsparterne vedtaget et ligelønsprotokollat, der binder parterne til at gennemføre ligelønnen i 1973. Trods den betydning, man må tillægge dette protokollat, finder DK, at det vil være af værdi for den praktiske gennemførelse af ligelønnen formelt og reelt, såfremt folketingets partier giver udtryk for, at de stiller sig bag protokollatet.

Dertil kommer, at store grupper af kvinder, der er beskæftiget på arbejdsmarkedet, ikke er omfattet af protokollatet, da de er uorganiserede.

Dansk Kvindesamfund opfordrer folketingsudvalget til at drage omsorg for, at de områder, der ikke er omfattet af ligelønsprotokollatet, inddrages i bestræbelserne på ligelønnen gennemførelse. Foreningen støtter varmt initiativer, som kan hjælpe disse grupper, f. eks. udvalg i lighed med de arbejdsvurderingsudvalg, som arbejdsmarkedsparterne nu nedsætter for deres områdes vedkommende. I øvrigt henleder DK opmærksomheden på rimeligheden i, at der er kvinder med i arbejdsvurderingsudvalgene.

Det er desuden DK's opfattelse, at lovforslaget må ændres således, at det tids-

mæssigt harmonerer med arbejdsmarkedsparternes ligelønsprotokollat.

Afgørende for ligelønnen gennemførelse er imidlertid arbejdets værdi, og DK ønsker at understrege betydningen af uddannelse, omskoling og optræning af kvinderne, således at de har en reel chance for at dygtiggøre sig og nedbryde skellene mellem mands- og kvindearbejde.

Konkret vil vi bede folketingsudvalget se på:

1. Muligheden for at få dagpenge under orienteringskursus (der tænkes her på de 14 dages kursus, som arrangeres af arbejdsdirektoratet ved konsulent Anna-Lisa Hohwy).
2. Muligheden for, at der ydes gratis børnepasning til kvinder, som er under uddannelse.
3. Muligheden for en generel børnepasningsordning af syge børn (f. eks. ved indførelse af „børnesamariterkorps“).
4. Muligheden for, at udgifterne ved udbetaling af løn til kvindelige funktionærer, der har barselorlov, slet ikke påhviler arbejdsgiveren.

(DK er klar over, at der er opnået væsentlige forbedringer på dette område, men finder, at arbejdsgiveren bør holdes skadesløs også ud over den 14 ugers periode, som loven rummer mulighed for).

Foreningen takker for den venlige modtagelse, som deputationen fik, og håber, dens synspunkter vil indgå i udvalgets overvejelser.

Med venlig hilsen

DANSK KVINDESAMFUND.

Tove Malzer,
redaktør,

formand for Dansk Kvindesamfunds arbejdsmarkedsudvalg.

Anna-Lisa Hohwy,
konsulent.

Mette Groes,
afd. socialrådgiver.

Til folketingsudvalget vedrørende ligeløn.