

Anette Eklund Hansen

Kvindearbejde og kampen for ligeløn 1945 -1960

I artiklen analyseres den faglige tops forhold til kampen for ligeløn. Den havde i lang tid været et krav fra arbejderbevægelsen, men fik først sent en central placering i LO's krav i overenskomstforhandlingerne. Det var først og fremmest Dansk Arbejdsgiverforenings modstand, der forsinkede kravets formelle gennemførelse. Ligelønnen blev hjulpet på vej ved et samspil mellem den politiske og faglige arbejderbevægelse. Men der var fortsat lang vej til dets realisering.

Efter anden verdenskrig blev arbejderkvindernes krav om ligeløn for alvor sat på dagsordenen. Teknologiuudviklingen og rationalisering af arbejdsprocesserne udvidede det kvindelige arbejdsmarked, blandt andet fordi en del af det tunge arbejde blev afløst af maskiner, som kvinder blev sat til at betjene. Samtidig dukkede også nye brancher op, hvor kvinder var foretrukken arbejdskraft som f.eks. i elektronikindustrien. Denne udvikling medførte, at kvinderne oftere end tidligere kom til at udføre samme eller lignende arbejde som mændene men for en mindre løn. Det var ikke kun kvindernes timeløn, der var mindre. Dyrtidstillæg, sygeløn, arbejdsløshedsunderstøttelse, akkordløn og skifteholdstillæg beregnedes som en procentsats af kvindernes løn og udgjorde derfor også kun 2/3 af mændenes løn. Uligheden mellem mænd og kvinder blev med andre ord mere og mere tydelig.

Som bekendt blev ligelønnen først gennemført ved overenskomstfornyelsen i 1973. Men allerede i 1940'erne blev ligelønsspørgsmålet et stadig mere centralt omdrejningspunkt, dels i de faglige kvinders kamp for bedre vilkår og ligestilling på arbejdsmarkedet, dels som en vigtig faktor, når det skulle afgøres om et arbejde skulle udføres af mænd eller kvinder. Det skal her undersøges, hvilke strategier De samvirkende Fagforbund (DsF) og de faglige kvinder anvendte i kampen for ligeløn fra 1945 til 1960. Dette vil ske ved at følge ligelønsskravet fra det blev vedtaget på Kvindeligt Arbejderforbunds (KÅD) kongres i 1945 og op gennem overenskomstforhandlingerne i 1950'erne.

Det var dog ikke kun KÅD, der kæmpede for kvindernes ligestilling på arbejdsmarkedet. Andre forbund med stor kvindeandel, f.eks. Tobaksarbejderforbundet og Bryggeriarbejderforbundet, bakkede op om kvindernes krav, ligesom Fagbevægelsens Kvindesekretariat¹ og arbejderpartierne støttede kampen for ligeløn i 1950'erne.

Ligelønsskravet formuleres

En resolution fra KADs kongres i 1945 stillet af Kvindernes Klub på General Motors viste dels de holdninger, som mange kvinder efterhånden havde til ligelønsskravet, dels hvad udviklingen på arbejdspladserne med rationaliseringer og indførelse af nye maskiner betød: »...vi mener, at tiden må være inde til, at forbundet sætter alle sine kræfter ind på at få gennemført lige løn for lige arbejde. Vi står som en stor og stærk organisation indenfor DsF, og som sådan kan vi ikke blive ved med at arbejde for en lavere betaling end vore mandlige kammerater. Det er desværre således i dag, at dersom det passer arbejdsgiveren at føre noget af mændenes arbejde over til kvinderne, skal det straks laves til en lavere betaling, selv om de mandlige arbejderes organisation har en fast pris på det pågældende arbejde ...<<². Under anden verdenskrig havde forholdene på arbejdsmarkedet været særdeles vanskelige. KADs afdeling 5 fremsatte alligevel kravet om ligeløn, bl.a. i 1943, men kun for at blive afvist ved forhandlingerne i forbundet, »sådanne forslag kunne selvsagt ikke behandles«. ³ Det fik dog ikke diskussionerne i afdeling 5 til at forstumme. I foråret 1944 sendte afdelingen en deputation til DsF bl.a. med krav om ligeløn og



Lige løn for lige arbejde - men mænd og kvinder har ofte forskelligt arbejde. Formanden for De samvirkende Fagforbund Eiler Jensen med sin uundværlige sekretær Irma Lundberg.
Foto: ABA

samme dyrtidstillæg som mændene (Dyrtidsregulering blev indført på arbejdsmarkedet i 1939). Formanden for KAD, Fanny Jensen, havde dog advaret imod, at fremsætte ligelønsskravet så stærkt, »såfremt dette blev vedtaget, så vidste hun, at spørgsmålet om familieløn (forsørgertillæg) ville blive rejst, og det ønsker vi ikke indført i vort forbund, hvor 3/4 af medlemmerne er gifte kvinder«. I stedet opstillede forbundet en liste af socialpolitiske kvindekraav, som burde fremmes af Socialdemokratiet, når det igen fik mulighed for at føre arbejderpolitik.⁴

At man også fra forbundets side ønskede ligelønsspørgsmålet til diskussion viste en artikel i Kvindernes Fagblad i juli 1944, hvor kvindens plads i samfundet diskuteredes. Her nævntes flere store opgaver: Organiseringen af kvinderne, en socialpolitik, der tog hensyn til arbejderkvindernes situation, og lønfremgang for kvinderne. Endvidere skrev forfatteren, »at det er en skam, at kvinden skal arbejde for en lavere løn end mændene, når hun både kan og skal udføre det samme arbejde som mænd. Lige løn for lige arbejde, grundløn, såvel som dyrtidstillæg - man forstår tilfulde, at kvinderne på arbejdspladserne protesterer«.⁵ Ved Kvindelig Arbejderforbunds kongres i 1945 efter krigens afslutning lykkedes det for første gang internt i forbundet at blive enig om, at forbundet ved næste overenskomst skulle fremsætte krav om ligeløn for lige arbejde ved akkordarbejde, samt krav om 4/5 af mændenes dyrtidstillæg. De kvindefaglige krav overlevede dog ikke DsFs behandling af de generelle overenskomstkraav, og de måtte fremsættes igen de følgende år. Der var dog tale om en milepæl i Kvindeligt Arbejderforbunds historie, at forbundet nu mente at kunne gå ind i kampen for ligeløn.⁶

Selv om ligelønsskravet ikke blev taget med ved de generelle overenskomstforhandlinger før i 1952, standsede diskussionerne ikke i fagbevægelsen. Tværtimod blev kravet diskuteret i de første efterkrigsår både i nordisk og i internationalt regi. Således satte Den internationale Arbejdsorganisation, ILO, ligelønsspørgsmålet på dagsordenen i 1950, hvorefter konventionen blev vedtaget på arbejdskonferencen i 1951.⁷ Konventionen omhandlede lige løn til mænd og kvinder, der udfører arbejde af samme værdi.

Ligeløn - kvindernes retfærdige krav

I maj 1946 blev der afholdt nordisk studieuge for fagbevægelsens kvinder i København. Et af hovedemnerne var ligelønnen. DsFs formand Ejler Jensen holdt et foredrag, hvori mange af de holdninger og problemer, som kravet om ligeløn rejste, var omtalt.⁸

De vigtigste af disse pegede fremad mod de strategier, som fagbevægelsen skulle følge i 1950'erne, men viste også nogle af de holdninger, som prægede debatten om kønsarbejdsdelingen i samfundet. Holdninger som for nogles vedkommende var funderet i

materielle forhold, men for andres bundede i en patriarkalsk opfattelse af mænds og kvinders roller, som derefter reproduceredes i arbejdsdelingen mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet og i familien.

Ejler Jensens udgangspunkt var arbejderbevægelsens gamle krav om lighed, dvs. også økonomisk lighed ud fra et retfærdighedskrav. Lønnen skulle ikke være afhængig af kønnet. Dernæst kunne man vælge to principper ved lønfastsættelse: behovsprincippet eller præstationsprincippet, hvor fagbevægelsen gik ind for det sidste, men som Ejler Jensen indrømmede, i praksis blev kvindernes lønniveau stadig sat ud fra opfattelsen af, at de ikke var forsørgere. Strategien måtte her være, som også KADs formand påpegede, ikke et forsørgertillæg, men en statslig socialpolitik, der varetog en del af familiens forsørgerbyrde. Altså den senere velfærdsstatsmodel.

Når det gælder lige løn for samme arbejde, mente Ejler Jensen ikke, at der kunne være nogen diskussion, men problemet var, at mænd og kvinder historisk sjældent havde udført samme arbejde. Opgaven blev derfor at lønfastsætte præstationer, og her opstod problemet, for som det anførtes, »vi har alle en fornemmelse af, at der er større forskel i mænds og kvinders lønninger, end der er i de to køns produktionsevne.« Men også opfattelsen af, hvad kvinderne egnede sig til, var stærkt påvirket af traditioner. Her ville der »for en del arbejdes vedkommende være meget stor forskel på mandens og kvindens præstationsmuligheder, ... men der er utvivlsomt arbejde, hvor kvinden er mere egnet end manden, dette gælder f.eks.: barnepleje, sygepleje, lærergerning, madlavning og arbejde, og hvor der kræves fingernemhed, f.eks. indenfor radiobranchen. Ligesom monotont arbejde, der kræver stor tålmodighed, ligger godt for kvinden.«

Det var tilsyneladende ikke kun arbejdsgiverne, der havde en traditionel holdning til kvindearbejdet, den trivedes også fint i arbejderbevægelsen. Dette synspunkt fremførte Bodil Koch, en af Socialdemokratiets ivrigste debatører og fortaler for kvindernes ligestilling i denne periode. Hun skrev bl.a. »... at mandsmentaliteten måske er mere gammeldags og indædt i vort parti end noget andet sted.«⁹

Ejler Jensen mente, at det var loven om udbud og efterspørgsel, der var hovedårsagen til kvindernes lavere lønniveau. Andre årsager skulle findes i, at kvinderne udførte det mindre kvalificerede arbejde, og samtidig havde de sociale forpligtelser over for familien, hvilket betød, at de havde en løsere tilknytning til arbejdsmarkedet, flere forsømmelser, og ingen eller dårligere uddannelse.

Ejler Jensen nævnte også, at mange mænd indenfor industriområder, hvor den billige kvindelige arbejdskraft blev en konkurrent til mændene, ønskede ligelønnen indført. Omvendt frygtede mange kvinder, at ligeløn ville betyde arbejdsløshed blandt kvinderne. En måde at bryde med kønsforskellene på arbejdsmarkedet ville være at få opløst arbejdsdelingen. Hvor vanskeligt dette var, anførte Ejler Jensen i talen,

»Selv hvor både mænd og kvinder arbejder på akkord indenfor samme fag, f.eks. inden for bogtrykkerier og bogbinderier er det som regel sådan, at kvinderne har deres akkorder, og mændene deres, ofte uden at dette fremgår af overenskomstmæssige bestemmelser. Da akkorderne næsten altid sættes i et eller andet forhold til timelønnen, har det derved udviklet sig således, at der blev andre akkorder for kvinderne end for mændene, og det blev da naturligt at opdele arbejdet. Så længe lønforskellen opretholdes ... så vil det i praksis være således, at akkorder, pga. mænds og kvinders forskellige timeløn, vil blive delt op i særlige mandsakkorder og særlige kvindeakkorder, ofte iøvrigt således at mændene påtager sig det noget tungere arbejde. Man vil da altid kunne finde en begrundelse for lønforskellen i arbejdets forskellige art, selv om forholdet i virkeligheden er det omvendte, at arbejdet deles op, fordi lønnen er forskellig.«

Lønforskel og arbejdsdeling mellem mænd og kvinder byggede efter Ejler Jensens opfattelse på kønnet som sådan og ikke på en reel vurdering af arbejdsindsatsen. Kvindernes køn og den deraf afledte løn blev determinerende for arbejdsdelingen, og dermed også for lønniveauet i de forskellige brancher. Oven på dette måtte fagbevægelsen så bygge kampen for at forbedre kvindernes vilkår.

Hvilken strategi skulle fagbevægelsen følge på længere sigt for at få indført ligelønnen? Til en start skulle de overenskomstmæssige begrænsninger i adgangen til et hvilket som helst arbejde fjernes, dvs. den særlige kvindeløn skulle væk. Det lave lønniveau på »kvindearbejdsmarkedet« skulle hæves, og kvindernes arbejdsområder udvides. Derudover skulle kvindernes arbejdskraft gøres bedre. De skulle uddannes, og derved opnå mere kvalificeret arbejde. De gifte kvinder skulle der gøres en særlig indsats for ved udvidelse af børnehaverne og mulighed for deltidsarbejde, for som formanden sagde, »Deltidsarbejde er vel for de gifte kvinder en god løsning, så længe vi lever i et samfund, hvor børnene lever og opdrages i hjemmene ... og så længe det endnu betragtes som det naturlige, at det er

moderen, der fortrinsvis tager sig af børnene.«

På kort sigt var strategien et fortsat arbejde med at udligne lønforskellen mellem mænd og kvinder og en indsats for at løfte det kvindelige arbejde som helhed til en højere standard. Selv om Ejler Jensen direkte konstaterede, at kvindernes arbejde generelt var lavt vurderet, fordi det var kvinder, der udførte det, og ikke fordi præstationen var ringere end mændenes, fik det dog ikke konsekvenser for strategierne, idet han mente, at det kønsopdelte arbejdsmarked ikke kunne/ skulle (uklart i teksten, AEH) afskaffes. Og selv om han mente, at kvindernes sociale funktion som hovedansvarlig for familien generelt påvirkede kvindernes lønniveau, blev strategien ikke, at mændene skulle tage deres del af familieforpligtelsen, når kvinderne på lige fod gik ind på arbejdsmarkedet. Det bliver i stedet statens opgave at løse de problemer, som er kvindernes alene. Manden var stadig normen for en arbejder efter fagbevægelsens opfattelse, en norm som kvinderne måtte tilpasse sig.¹⁰

Ligelønskravet tages endeligt alvorligt

I efteråret 1951 afholdt KÅD 50 års jubilæumskongres, hvor ligelønskravet diskuteredes og medtoges i en resolution. Senere på året rejstes kravet endnu engang som fælleskrav til DsE. Efter nogen diskussion og pres fra KADs forhandlere på DsFs formandsmøder blev kravet om ligeløn medtaget for første gang blandt de generelle krav, som DsF stillede.¹¹ KADs ligelønskrav omfattede: samme dyrtidstillæg som mændene, lige løn for lige arbejde, samme skifteholdstillæg som mændene.

Under overenskomstforhandlingerne blev kvinderne bedt om at trække ligelønskravet tilbage, fordi arbejdsgiverne totalt havde afvist kravet. Der blev nu en forhandling mellem DsF og et udvalg fra KÅD, hvor kvinderne fastholdt ligelønskravet.¹²

Overenskomstforhandlingerne endte med et mæglingforslag fra forligsmanden, hvor ligelønskravet blev henvist til behandling i et udvalg bestående af repræsentanter fra Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og DsF.¹³ Udvalgets kommisorium var dog ikke nær så omfattende, som de krav, der blev stillet fra arbejderside. Udvalget skulle:

»vurdere den praktiske, økonomiske og konkurrencemæssige rækkevidde af ... det fremsatte krav om, at kvinder aflønnes med samme løn som mænd i de tilfælde, hvor de udfører samme akkordarbejde som disse ... Udvalget skal som et led i sit arbejde søge tilvejebragt så udtømmende oplysninger som muligt om, i hvilke tilfælde kvinder indenfor en virksomhed udfører akkordarbejde ved maskiner eller ikke maskinelt akkordarbejde af samme art som virksomhedens mandlige arbejdere.«

Udvalget udarbejdede herefter et spørgeskema, som blev sendt til virksomheder indenfor DAs område og forbundene under DsF. Undersøgelsen omfattede således ikke alle arbejdere i Danmark, men så stor en del, at tendenserne i konklusionen var tydelige. Hovedinteressen i skemaet lå dels i at få afklaret, i hvor stort omfang mænd og kvinder var beskæftiget ved samme akkordarbejde, og hvorledes de to køns løn forholdt sig til hinanden, både tidløn og dyrtidstillæg.¹⁴

Svarmaterialet var ikke særligt ensartet, men gav til gengæld et klart billede af de forskellige arbejdsforhold og lønvilkår, der fandtes på de arbejdspladser, hvor mænd og kvinder var beskæftiget ved samme akkordarbejde. Ligeså interessant var det, at denne undersøgelse dokumenterede i hvor høj grad, der inden for de enkelte industrigrene var tale om kvindearbejde og mande-arbejde, der betaltes med de respektive køns lønsatser. En del eksempler viste også hvilke fleksibilitetsproblemer kønsarbejdsdelingen gav i virksomhederne. Undersøgelsen omfattede ca. 78.000 arbejdere beskæftiget på virksomheder indenfor DAs område. Af disse udførte ca. 4.100 mænd og kvinder samme akkordarbejde, flest indenfor tobaksindustrien. Industrifagene og jernindustrien, hvor KÅD organiserede kvinderne, havde henholdsvis 300 og 175 kvinder med samme akkordarbejde som mændene. 1138 af arbejderne havde forskellige akkordsatser, svarende til ca. 27%, mens 59% havde forskellige dyrtidstillæg.

I alt var 600 kvinder lønnet lavere end de mænd, som udførte det samme arbejde. Selv om undersøgelsen ikke omfattede alle arbejdere, var det dog et overraskende lille antal kvinder, der ikke var ligelønnede. Omvendt viste undersøgelsen også, at arbejdsdelingen mellem kønnene både på brancheniveau og på virksomhedsniveau var meget skarp.

Talmaterialet i DsFs undersøgelse var mangelfuldt, men organisationen var i store træk enig i det af DA fremlagte statistiske materiale. DsFs besvarelser gik i mere kvalitativ retning. De 9 forbund, der besvarede spørgeskemaet viste, at de faglærte kvinder nogenlunde havde samme akkordløn og dyrtidstillæg som deres mandlige kammerater, mens de ufaglærte kvinder som hovedregel fik lavere akkordløn end mændene, samt kvindedyrtidstillæg, dvs. ca. 2/3 af mændenes tillæg.

Forbundenes besvarelser til DsF gav derimod et indblik i, hvordan det kønsopdelte

arbejdsmarked fungerede på virksomhedsniveau. Kvindernes lavere lønniveau var af vital betydning for arbejdsgiverne. Den tekniske udvikling betød, at arbejdsprocesser, der tidligere blev varetaget af mænd, kunne overtages af kvinder, hvorved der kunne opnås en yderligere besparelse. Besvarelserne viste også, hvorledes de mandlige arbejdere lærte at takle det kønsopdelte arbejde, og i et vist omfang konkurrencen fra de lavere lønnede kvinder. Et eksempel illustrerer situationen på virksomhedsniveau. Der fandtes svar både fra KADs afdeling i Køge og ejeren af Dansk galoché- og gummifabrik i Køge.

»Mænd og kvinder beskæftiges ved samme arbejde: akkordarbejde ved transportbord: ca. 300 kvinder ved samme arbejde som mænd. Kvinderne har en ugeløn af 126 kr. mændene har 202 kr. Nu må det dertil bemærkes, at kvinderne har hidtil ligget på 2/3 af mændenes løn, men i foråret 1952 havde vi en lønforhandling. For at opnå mere i løn tog mændene en produktionsstigning, men det har kvinderne ikke taget, fordi tempoet er så højt i forvejen.« Arbejdsgiveren svarede, at han ikke ønskede at få indført ligeløn. På gummifabrikken fremstilledes hovedsageligt gummistøvler, som var mandearbejde, og lærredssko som var kvindearbejde. På grund af mindre efterspørgsel på gummistøvler om sommeren havde mændene noget sæsonarbejdsløshed. For at afhjælpe dette udførte mændene i perioder kvindearbejde men til mandeløn.

»Forholdet er altså det, at vi for at skaffe nogle mandlige arbejdere konstant helårsbeskæftigelse i perioder har ladet disse udføre kvindearbejde og ikke omvendt. Såfremt denne hjælpeforanstaltning skulle have til følge, at de langt flere kvinder skulle have samme løn som mænd, ville dette medføre en prisstigning, som varerne på ingen måde kan bære i konkurrencen med anden indenlandsk produktion, hvor alt lignende konfektions-arbejde udføres af kvinder.«

Undersøgelsen viste, at mænd og kvinder generelt udførte forskelligt arbejde til forskellig løn. Når mænd udførte samme arbejde som kvinder, fik de mandeløn, dobbelt akkordtillæg eller lignende. Hvis kvinderne undtagelsesvis overtog mandearbejde var det enten til mændenes løn, eller til kvindeløn alt efter hvor stærk fagforeningen var til at forhandle et positivt resultat igennem. Da arbejdsgiverne alt andet lige foretrak mændenes arbejdskraft, hvis lønnen var den samme, havde mændene på denne måde i nogen grad kunnet sikre sig mod kvindernes konkurrence og arbejdsgivernes udnyttelse af den lave kvindeløn.

Besvarelserne viste også, at arbejdsdelingen indenfor disse brancher godt kunne brydes, når virksomhederne fandt det nødvendigt. Kønsarbejdsdelingen havde ikke kun faglige årsager, men ligeså ofte lønsomheds- eller traditionsmæssige begrundelser.

Efter afslutningen af ligelønsundersøgelsen indsendte arbejdsgiverforeningen en omfattende redegørelse til statens forligsmand om DAs syn på indførelse af ligeløn. Hovedsynspunktet var, at arbejdsgiverne ikke ønskede nogen form for ligeløn indført, da det ville være omkostningsfordyrende og konkurrenceforvridende, men afgørende var det at indførelse af ligeløn på akkordarbejde, som både mænd og kvinder udførte, formodentlig »vil få virkninger for lønniveauet for de øvrige kvindelige arbejdere på virksomhederne ... Flertallet af virksomhederne mener, at det er umuligt at gennemføre, at en ligelønsregel holdes specielt til akkordområder, mænd og kvinder har fælles, og at virksomhederne vil blive udsat for et almindeligt pres på deres lønniveau, som vil medføre en generel lønforhøjelse for hovedparten af de kvindelige arbejdere.« Eller sagt på en anden måde: Set fra arbejdsgiverside kunne en generel indførelse af ligelønsprincippet blive en bombe under det kønsopdelte arbejdsmarked, og forrykke det traditionelle lønniveau. Med dette perspektiv kan arbejdsgivernes afvisning af ligelønkravet i nogen grad forklares, selv om det som vist i 1952 kun var af begrænset omfang.

Den eneste åbning DA viste i sin redegørelse var et af rationaliseringens hovedhjørnестene, lønfastsættelse efter arbejdsvurdering, men det tilføjedes, at dette ikke ville føre til at kvindelønnen ville nå op på mændenes niveau. Kvindernes præstationer lå efter arbejdsgivernes opfattelse lavere end mændenes, og deres uddannelsesefterslæb og sociale funktioner ville alt andet lige vedblive stille kvinder dårligere end mændene.

Denne fremstilling var DsF uenig i. De henholdt sig til at kravet kun omfattede lige løn for lige arbejdsindsats ved akkordarbejde og at kravet kun omfattede et mindre antal arbejdere.

Da der ikke kunne opnås enighed mellem parterne, kom der ikke noget forlig ud af udvalgsarbejdet. Da dette først afsluttedes i begyndelsen af januar 1954, indgik ligelønkravet på ny i de næste overenskomstforhandlinger, som var startet på dette tidspunkt.

Ligelønnen højest prioriteret i 1954

Ligelønkravet førtes videre som DsFs højest prioriterede generelle krav førend arbejdstidsnedsættelse og sygelønsordning, der ellers var stærkt ønskede krav. Dette var i

sig selv bemærkelsesværdigt, når man tog i betragtning, hvor få arbejdere en gennemførelse af kravet ville gavne.

Opprioriteringen af ligelønskravet var et resultat af flere forhold. Et massivt pres fra stadig mere bevidste og stærke faglige kvinder betød internt i fagbevægelsen, at man ikke mere blot kunne afvise kravet. Den stigende rationalisering og dermed øgede konkurrence fra kvinderne, gjorde også ligelønnen til et vægtigt krav for mændene. Som vist ovenfor var det dog særdeles få kvinder, der egentlig ville få gavn af ligeløn for lige arbejde. Ydermere var det reelt, når kvinder kunne regne med større arbejdsløshed, hvis lønnen var ens. Men alle kvinder havde interesse i ligeløn, fordi andre løndele som skifteholdstillæg, dyrtidstillæg, sygeløn osv. byggede på 2/3 princippet. Fik man først lukket op for ligelønsprincippet ville dette hen ad vejen slå igennem på hele arbejdsmarkedet, hvilket var de faglige kvinders strategi.

Der arbejdes på flere fronter

DsF og de faglige kvinder var som nævnt ikke alene om at kæmpe for ligeløn. I 1951 havde Den Internationale Arbejdsorganisation (ILO) vedtaget en konvention om ligeløn til kvinder og mænd, der udførte arbejde af samme værdi. En vedtagelse som også DA havde stemt for. Mens organisationernes ligelønsudvalg endnu arbejdede, opfordrede DsFs formand Ejler Jensen 23. oktober 1953 i et brev til den socialdemokratiske statsminister Hans Hedtoft regeringen til at fremsætte forslag om ratificering af ligeløns-konventionen. Henvendelsen resulterede i nedsættelsen af et udvalg under socialministeriet. Udvalget var dog i 1955 endnu ikke nået frem til noget resultat.¹⁵

DsFs henvendelse var direkte foranlediget af Handels- og Kontormedhjælpernes formand Erling Dinesen - og skete iøvrigt efter aftale med Hans Hedtoft. Blandt arbejderbevægelsens topfolk var der en fælles interesse for at gøre noget ved ligelønsspørgsmålet. Arbejdsgiverne var derimod betænkelige og ønskede flere spørgsmål undersøgt, før de kunne støtte en ratificering. Og der stoppede sagen.

Fagbevægelsen fremførte igen ligelønskravet ved akkordarbejde til overenskomstforhandlingerne i 1954. Selv om KAD ønskede ligeløn også for de timelønnede kvinder, godkendte hovedbestyrelsen det begrænsede krav, idet det først og fremmest drejede sig om at få princippet akcepteret, så måtte de øvrige krav indfris senere.¹⁶

Forhandlingerne mellem organisationerne brød sammen og forligsmanden tog over.

Fagbevægelsen fik ikke ligelønskravet med i mæglingsforslaget, men en meget lille sejr opnåedes, idet stigningen i øre på dyrtidsreguleringen, blev gjort ens for mænd og kvinder. Derudover blev forskellen på de forskellige lønsatser for time- og tidløn minimal med kun 1 øre, ligesom bl.a. skifteholdstillægget for kvinder forhøjedes til 3/4 mod tidligere 2/3 af mændenes tillæg. En langsom, men sikker tilnærmelse til ligeløn, hvilket var i overensstemmelse med DsFs pragmatiske strategi.¹⁷

KAD fastholdt ligelønskravet ikke kun ved akkordarbejde, men som generelt gældende princip. I kongresudtalelser både fra 1954 og 1957 fremførtes dette med vægt, ligesom kravet indgik i diskussionerne. Holdningen var enslydende, at kvinderne nu ønskede ligelønnen indført. DsFs repræsentant på kongresserne bekræftede, at DsF bakkede op om kravet, men at det måske måtte sikres ad anden vej. Det var formodentlig en ratificering af konventionen, han havde i tankerne. Men også ved at indføre andre vurderingsprincipper ved lønfastsættelse, så lønnen ikke vurderedes efter køn, men efter indsats.¹⁸

Et nyt forsøg i ligelønsudvalget

Arbejdet i ligelønsudvalget var gået i stå efter overenskomsten i 1954, formodentlig fordi man afventede det regeringsnedsatte udvalgs arbejde. Organisationernes udvalg trådte sammen 28. febr. 1956 for igen at forsøge at finde en løsning på ligelønsproblemet.

Udgangspunktet var undersøgelsen fra 1952 og arbejdsgivernes redegørelse til statens forligsmand fra 27. nov. 1953. Udvalgets arbejde gav heller ikke denne gang konkrete resultater. Der blev dog udarbejdet en vejledning som sammenfattede de vilkår, hvorunder ligeløn ved akkordarbejde kunne indføres på arbejdsmarkedet. Der var dog ikke enighed om alle punkter. Men efter arbejderrepræsentanternes opfattelse, som den fremkom i et internt notat, kunne disse uoverensstemmelser have været ryddet af vejen. Men arbejdsgiverne ønskede på dette tidspunkt ikke at afsætte mere tid.¹⁹

Til forskel fra sidst udvalget var samlet, fik man i 1956 forhandlet sig frem til et udkast.

Arbejdsgiverne var stadig principielt modstandere af ligeløn, også selv om det kun skulle gælde akkordarbejde. Begrundelsen var, at den brød med den hidtidige måde at fastsætte løn på, at ligelønnen ville brede sig til alle andre lønformer, og at de lande, som Danmark konkurrerede med endnu ikke havde indført ligeløn. Her nævnedes de skandinaviske lande,

England og Tyskland.

Arbejderrepræsentanterne fremhævede, at ligelønsreglen kun ville gælde for akkordarbejde, hvor 1952-undersøgelsen viste, at ligelønnen faktisk var indført for 70% af de kvinder, der udførte samme arbejde som mænd. DsF understregede endvidere, at et generelt ligelønsskrav under alle omstændig-



Ledelsen af Fagbevægelsens Kvindesekretariat: Helyett Simonsen, Maria Maczulat og Ella Jensen (Olsen). Foto: ABA.

heder ville blive fremsat. Derudover imødegik de arbejdsgivernes argumenter om, at kvinder havde et lavere akkordtempo og flere forsømmelser. Tobaksindustrien blev blandt andet fremhævet som en industri, hvor ligeløn var indført. En forøgelse af arbejdsløsheden blandt kvinder blev også imødegået fra DsF. Arbejderrepræsentanterne mente heller ikke, at ligelønnen nødvendigvis ville føre til en pludselig lønglidning for kvinderne på timeløn. Det var ikke sket i de brancher, hvor ligelønnen var indført. Dette argument var i det mindste i modstrid med, hvad KAD arbejdede på, og dækkede vel heller ikke DsFs ønske om lige løn for lige arbejde. Til gengæld svarede det udmærket til DsFs strategi som Ejler Jensen fremlagde på KADs kongres i 1957, »... lønnen skal ansættes for arbejdets art og betales herfor, uanset, hvem der udfører det.... Jeg og fagbevægelsen i sin helhed - går ind for kvindernes krav om lige løn for lige arbejde, men vi må ikke glemme i denne forbindelse, at det dermed betyder, at alle mænd og kvinder kan opnå ens løn.«²⁰

Udvalget fremsatte 4 punkter, som opregnede de principper en ligeløns-regel måtte tage hensyn til. Der var enighed om, at der kun var tale om akkordarbejde, hvor mænd og kvinder udførte det samme arbejde, og at arbejdet skulle udføres under lige vilkår. Derimod kunne de to parter ikke blive enige om, hvem der skulle beslutte om et område med blandet beskæftigelse var »kvindearbejde«, dvs. billigt arbejde eller »mandearbejde«, dyrt arbejde. DsF frygtede, at disse arbejdsområder herefter ville blive gjort til kvindearbejde, og dermed ville kvinderne ikke vinde noget ved det. Samtidig var arbejdet »for altid« fastlåst som kvindearbejde. Beslutningen om et arbejdes køn skulle derimod henlægges til et paritetisk nævn, hvis der ikke umiddelbart var enighed mellem virksomhed og fagforeningen. Ved periodisk blandet beskæftigelse var parterne dog enige om, at ligelønsreglen ikke trådte i kraft. Dette punkt var meget væsentligt for arbejdsgiverforeningen, idet den ville sikre sig stadig at have retten til at lede og fordele arbejdet i den enkelte virksomhed. Parterne var enige om, at reglen skulle gælde akkordsatserne, men arbejdsgiverne gik imod ens dyrtidstillæg, som var et af hovedkravene for fagbevægelsen.

Og her strandede forhandlingerne så i marts 1956. Den nye overenskomst gav ingen nybrud mht. til ligelønnen eller arbejdsdelingen.

Resten af 1950'erne var der på organisationsniveau temmelig stille omkring ligelønnen. Kravene blev stadig fremsat af de faglige kvinder, men DsF var ikke mere udfarende. HK og Fagbevægelsens Kvindesekretariat opfordrede i januar 1957 DsF til at foranledige, at det danske Folketing skulle ratificere ligelønskonventionen, men denne henvendelse skete først i april 1959. To måneder tidligere havde den kommunistiske folketingsgruppe stillet forslag om ratificering af konventionen. Ratificeringen skete 22. juni 1960, efter at Folketinget enstemmigt havde tilsluttet sig ratificeringen.²¹

I Norge anbefalede et regeringsnedsat udvalg i 1958 ratificering af ligelønskonventionen, og dette skete i 1960. I Sverige indgik arbejdsmarkedets parter i 1960 en rammeaftale om gradvis indførelse af ligeløn.²²

Tiden arbejdede for ligelønsprincippet, omend det gik langsomt. De danske arbejdsgivere fik færre og færre argumenter for opretholdelse af deres modstand, og fagbevægelsen fik nye muligheder for at komme igennem med ligelønsskravet.

Sammenfatning

Ligelønsproblemet blev efter 2. verdenskrig stadig mere synlig. I 1945 stillede Kvindeligt Arbejderforbund derfor krav om lige løn for lige arbejde. Der skulle dog endnu gå nogle år før den øvrige fagbevægelse kunne presses til at gøre kvindernes (og nogle af mændenes) ligelønsskrav til et generelt krav ved overenskomstforhandlingerne. Frem til 1952, hvor kravet blev fremsat, diskuteredes ligelønnen i fagbevægelsen både nationalt og internationalt. En hjælp til arbejderorganisationerne var det, at ILO vedtog ligelønskonventionen i 1951, også selv om der skulle gå næsten 10 år før det danske Folketing ratificerede konventionen i 1960. Arbejdsmarkedets parter forhandlede ligeløn for samme akkordarbejde i 1952, 1954, 1956 uden dog at nå til noget resultat.

Mange interesser var og er bundet til ligelønsskravet, idet dette rakte langt videre end de ca. 600 kvinder, kravet i 1952 ville have givet en højere løn. Det handlede dels om opretholdelse af det kønsopdelte arbejdsmarked, men også om et meget centralt punkt for arbejdsmarkedets parter, nemlig retten til at lede og fordele arbejdet, herunder retten til at give et arbejde køn og pris.

DsF støttede dels kvindernes ligelønsskrav ud fra et retfærdighedssynspunkt:

Arbejderbevægelsen havde fra starten haft ligestilling mellem kønnene som et ideologisk udgangspunkt - dels var ligelønsskravet også i mange mandlige arbejderes interesse, idet det nedsatte konkurrencen fra de billigere kvindelige arbejdere.

DsF arbejdede på via overenskomsterne at udligne lønforskellene mellem mænd og kvinder, for ad denne vej at bryde kønsarbejdsdelingen og hæve kvindernes løn. Men ændringerne måtte ske af sig selv ved hjælp af loven om udbud og efterspørgsel. Derudover måtte kvinderne forbedre deres situation på arbejdsmarkedet ved uddannelse og en bedre organisering. Kvindernes store handicap som eneansvarlige for familien måtte henad vejen løses ved, at staten overtog en del af kvindernes omsorgsforpligtelser.

Arbejdsgiverne havde klare interesser i at bevare et kønsopdelt arbejdsmarked med forskellige lønniveauer. Ligelønnen ville betyde større lønomkostninger, og den ville nedsætte deres muligheder for at dæmpe omkostningerne på arbejdskraftkrævende arbejdsområder. Den ville i yderste konsekvens true deres ret til at lede og fordele arbejdet, og det vil også sige at give et arbejde kønsmærke. Dette var for både DsF og DA et centralt punkt, og mener jeg en væsentlig grund til at ligelønsforhandlingerne brød sammen eller forhaledes gentagne gange i 1950'erne.

De krav som KAD og DsF stillede ville ikke betyde en opbrydning af det kønsopdelte arbejdsmarked, ligesom der ikke var tale om at stille krav om reel ligeløn.

Alligevel stod fagbevægelsen overfor en arbejdsgiverfront, der ikke havde til hensigt at opgive et lukrativt kønsopdelt arbejdsmarked, og som samtidig på virksomhedsniveau støttede et mandligt forsørgerideal, og her var holdningerne blandt de mandlige arbejdere og arbejdsgiverne ikke så forskellige.

Ligeløn for arbejde af samme værdi havde lange udsigter, men det første skridt på vejen naedes med Folketingets ratificering af ligelønskonventionen i 1960.

Noter

1. Smlg. Elisabeth Plum: Fagbevægelsens kvindesekretariat 1949-1970 - en enestående kvindeorganisering, der førte en skyggetilværelse i LO, i: Arbejderhistorie 23, s. 3-15.
2. KAD, kongresprotokol 1945 s.24.
3. KAD, Forhandlingsprotokol, 1943.
4. KAD, forhandlingsprotokol 26. juni 1944.
5. KAD, Kvindernes Fagblad, juli 1944.
6. KAD, forhandlingsprotokol 1945.
7. Beretning om den 34. internationale arbejdskonference i Geneve 1951, s. 18.
8. LOs arkiv (ABA), ks 949. Udvalg til undersøgelse af ligeløn for kvinder i henhold til mæglingsforslaget af 19. marts 1952.
9. Citeret efter Niels Ole Finneman: I broderskabets ånd. Den socialdemokratiske arbejderbevægelses idéhistorie 1871-1977, København 1985, s. 330.
10. Samme holdninger har Niels Ole Finneman påvist op.cit. s. 295-341.

11. KAD, forhandlingsprotokol 1951.
12. KAD, forhandlingsprotokol 14. jan. 1952.
13. DsFs forhandlingsudvalg bestod af flg: H. Verner Madsen, Tekstilarbejderforbundet; Her-man Schäfer, Dansk Skrædderforbund; Edith Olsen, Kvindeligt Arbejderforbund; Ellen Henriksen, Kvindeligt Arbejderforbund; Dirk Nak, Tobaksarbejderforbundet, fra 1955 efterfulgt af Ella Jensen; Einar Nielsen, LO.
14. LOs arkiv ks. 949.
15. LOs arkiv, ks. 950.
16. KAD, forhandlingsprotokol 14. okt. 1953.
17. KAD, beretning 1954 s. 315 ff.
18. KAD, kongresberetning 1957 s. 11.
19. LOs arkiv, ks 950 og Arbejderbevægelsens Erhvervsråds arkiv, ks 98.
20. KAD, kongresberetning 1957 s.II.
21. LOs arkiv, ks 951.
22. Arne Vejlby: Ligeløn til mænd og kvinder, i: Socialt Tidsskrift 1960, s. 165 ff.

Abstract. Hansen, Anette: Women's Work and the Struggle for Equal Pay 1945 -1960.

Arbejderhistorie 40 (1993).

Since its early days, the labour movement had claimed equal pay for men and women, but only many years after World War II this claim was made by the Danish Federation of Trade Unions, the LO, as part of the collective bargaining and only after strong pressure from the KAD, the National Union of Woman Workers. The Confederation of Danish Employers strongly opposed this demand, and formal recognition of it was only attained by means of cooperation between political and trade union forces. However, only very slowly is the fulfilment of this demand being realised in the labour market. The article analyses the conflicts as perceived by the LO leadership.