

### *Avancement*

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

### *Deltidsbeskæftigelse*

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

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

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

### *Det fremgår i øvrigt af undersøgelsen*

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

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

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

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

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

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

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

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

#### *4.3.4. Undersøgelse på en cigaretfabrik*

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

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

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

#### *Lønforhold*

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

Kvindernes lønstigninger blev gennemført

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

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

Antal point	Antal mænd	Antal kvinder
Under 15 p. ....	7 $\frac{1}{2}$ } 57	33 } 51
15 $\frac{1}{2}$ -20 p. ....	49 $\frac{1}{2}$ } 92 $\frac{1}{2}$	18 } 99
20 $\frac{1}{2}$ -25 p. ....	26 } 35 $\frac{1}{2}$	45 } 48
25 $\frac{1}{2}$ -30 p. ....	9 $\frac{1}{2}$ } 49	3 } 89
30 $\frac{1}{2}$ -35 p. ....	8 } 23	41 } 91
35 $\frac{1}{2}$ -40 p. ....	15 } 26	48 } 2
40 $\frac{1}{2}$ -45 p. ....	17 } 141 $\frac{1}{2}$	2 } 190
45 $\frac{1}{2}$ -50 p. ....	9 } 190	0 } 190
	141 $\frac{1}{2}$	190

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

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

#### Arbejdsforhold

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

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

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

#### Uddannelse

Der kræves ikke forud for ansættelsen i

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

#### Deltidsbeskæftigelse

Der var på undersøgelsestidspunktet ikke mulighed for deltidsarbejde.

#### Det fremgår i øvrigt af undersøgelsen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

at ledelsen er positiv over for kvindelig arbejdskraft,

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

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

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

Point	Mænd	Kvinder	Ialt
Under 15 .....	1	39	40
15 $\frac{1}{2}$ -20 .....	25	17	42
20 $\frac{1}{2}$ -25 .....	43	7	50
25 $\frac{1}{2}$ -30 .....	10	5	15
30 $\frac{1}{2}$ -35 .....	10	35	45
35 $\frac{1}{2}$ -40 .....	15	57	72
40 $\frac{1}{2}$ -45 .....	15	16	31
45 $\frac{1}{2}$ -50 .....	5	0	5
	124	176	300

#### 4.3.5. Undersøgelse på chokoladefabrikker

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

	H	K	M	K	Ialt
Funktionærer (arbejdsledere) .....	22	13	13	7	49
Faglærte arbejdere .....	5	0	13	0	18
Ikke-faglærte arbejdere .....	60	325	43	129	557
Lærings .....	2	0	0	0	3
Ungarbejdere .....	10	21	0	0	31
Rengøringspersonale .....	0	0	3	16	19
Ialt .....	99	359	73	146	677

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

Fabrikkerne havde tilsammen et personale på 661 kvinder og 300 mænd, heraf var tallet 305 kvinder og 172 mænd i produktionsledet, fordelt således på henholdsvis virksomheden i hovedstaden (K) og virksomheden i provinsen (P):

	H	K	M	K	Ialt
Funktionærer (arbejdsledere) .....	22	13	13	7	49
Faglærte arbejdere .....	5	0	13	0	18
Ikke-faglærte arbejdere .....	60	325	43	129	557
Lærings .....	2	0	0	0	3
Ungarbejdere .....	10	21	0	0	31
Rengøringspersonale .....	0	0	3	16	19
Ialt .....	99	359	73	146	677

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