

## LIGELØN – NU!

*Medlemmer af Kvindernes Initiativgruppe for Ligeløn, Århus*

*(Musik: »Ligelønsvisen« af Karen Schmidt, sunget – til lejligheden – af Niels Andersen.)*

Vi står ved den samme maskine.  
 Vi står på den samme fabrik.  
 Og det er de samme gevind, vi skal stramme  
 med samme slags arbejdsteknik.  
 Vi står der i lige mange timer.  
 Vi pukler på samme program.  
 Først når vi bli'r lønnet,  
 man opdager kønnet,  
 og så får hun mindre end ham.  
 For hver gang det er lønningsdag, så la'r man pigerne i stikken.  
 På grund af den lillebitte forskel, der slet ikke bli'r brugt på  
 fabrikken.

Man holder de selvsamme taler  
 som dengang, man kæmped' og sang  
 om frihed og lighed. En lighed, som vi ved  
 er gået sin skæveste gang.  
 For hver gang, at der skal forhandles,  
 bli'r ligheden atter gemt bort  
 i en uoverenskomst,  
 hvor hun som den ensomste  
 rose må gå på akkord.  
 Ved overenskomstforhandlingen da la'r man pigerne i stikken.  
 Som om at den lillebitte forskel var én, der sku' bruges på  
 fabrikken.

1. STEMME: »Vi forlanger, at det arbejde, der udføres af kvinden, skal betales med lige så stor løn som det mandlige arbejde, og vil derfor søge at bringe lønnen op til ensartet højde uden hensyn til om arbejdet udføres af kvinder eller af mænd.« Denne udtalelse fik en enstemmig tilslutning på Tobaksarbejderforbundets kongres i – 1887.

2. STEMME: I de sidste 100 år har både organisationer og enkeltpersoner forlangt ligeløn for mænd og kvinder, der udfører det samme arbejde. Den udtalelse vi hørte før fra tobaksarbejderne i København i 1887 var én af de tidligste. Dansk Kvinde-samfund rejste krav om ligeløn i folkeskolen i 1896. De mænd, der i tidens løb har ønsket ligeløn, har dog sjældent haft kvindernes tarv for øje og har ikke set sagen ud fra et retfærdighedssynspunkt. Ved at gennemføre ligeløn ville de forhindre, at kvinderne ved at arbejde for lavere løn trængte mændene ud og hindrede lønfremskridt. Det var den almindelige opfattelse, som har holdt sig i vide kredse lige til vor tid, at hvis en arbejdsgiver skal betale samme løn til en kvinde som til en mand, vil han foretrække manden. Kvinderne har i vid udstrækning selv haft samme opfattelse, og har været bange for at presse for stærkt på. Ligeløn blev først gennemført indenfor det offentlige. I 1919 kom de to banebrydende love om ligeløn for mænd og kvinder i statens tjeneste og for lærere og lærerinder i folkeskolen. Forud var gået et energisk arbejde fra lærerinde- og kvindesags-side. På Dansk Kvindesamfunds opfordring fik én eneste kvinde, en lærerinde fra Ålborg, sæde i Lønningskommissionen af 1917 og fik dermed lejlighed til at arbejde for ligeløn både til de ca. 1450 kvindelige tjenestemænd og de ca. 4.000 kommunelærerinder. Det kønsrollemønster vi stadig kæmper imod indgik dengang i diskussionen med endnu større vægt end i dag. Det mønster, som bl. a. indebærer at en mand skal kunne forsørge både sig selv samt kone og børn, mens en kvinde kun skal forsørge sig selv. Både lærere og i lige så høj grad deres koner fandt det urimeligt, at lærere og lærerinder skulle have samme løn. Man fandt, at de 2/3 af en lærerløn, der var lovfæstet i 1858, allerede var rigeligt til en lærerinde. Ligelønnen indenfor det offentlige har været saboteret på forskellig vis, dels ved oprettelse af lukkede kontoristklasser for kvinder, hvorfra der ikke kunne avanceres, dels ved forsørgertillæg, der kun blev

givet til gifte mænd. Først i 1954 fik tjenestemænd faktisk ligeløn, d. v. s. éns løn for samme arbejde uanset køn og ægteskabelig stilling. På det private arbejdsmarked opnåedes efterhånden ligeløn i en del af de blandede fag, d. v. s. hvor mænd og kvinder er organiseret i samme fagforening og arbejder side om side f. eks. slagteriarbejderne og Handels- og kontorforbundet. Men trods ligelønnen i HK er den gennemsnitlige arbejdsløn lavere for kvinder end for mænd. D. v. s. at ligeløn kun er en del af problemet. Fastlåsnings i de lavere indtægtsgrupper er også her et problem for kvinderne. Ved overenskomstforhandlingerne for 2 år siden blev ligelønskravet rejst generelt, men ikke gennemført. Men ifølge det protokollat, der blev underskrevet i forbindelse med overenskomsten skal næste overenskomst indeholde bestemmelser om ligeløn for arbejde af samme værdi. Kvinderne er meget bange for, hvad man vil lægge heri og bange for at ligelønnen igen vil blive udskudt. Men tiden har arbejdet for ligelønnen. Samtidig med det stadig øgede antal gifte kvinder på arbejdspladserne, er opfattelsen af kønsrollerne trods al konservatisme nu ændret så meget, at de fleste kvinder og en meget stor del af mændene er enige om at nu skal der lønnes ens for det samme arbejde uanset hvem der udfører det.

3. STEMME: Og vi vil nu høre, hvordan det protokollat, vi fik ved sidste overenskomst, det lyder.

4. STEMME: »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 indenfor 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.«

*(Lydklip: »Internationale« for hornorkester og demonstranter. Tones ned og ligger under følgende stemme.)*

E. T.: Dét, De hører, er et klip fra en demonstration udenfor

Arbejdsgiverforeningens bygning i København i februar 1971. Demonstrationen var arrangeret af »Kvindernes Initiativgruppe for Ligeløn«. Som optakt til de kommende overenskomstforhandlinger hører De nu et program tilrettelagt af »Kvindernes Initiativgruppe for Ligeløn, Århus«. Gruppen består af 9 fagforeninger samt Dansk Kvindesamfund og Rødstrømperne. Vi hører indledningsvis nogle klip fra et offentligt møde i Århus, den 24. august, arrangeret af Ligelønsgruppen, hvor 5 hovedforbundsrepræsentanter redegjorde for, hvor langt man var kommet i de nedsatte ligelønsudvalg.

ELLA JENSEN: Jeg vil gerne understrege, at arbejdsgiverne ikke kan løbe fra deres underskrift i mæglingsforslaget. De slipper ikke billigere fordi vi ikke sætter lønbeløb ind ved omskrivning af overenskomsterne. Vi har jo set i pressen, og vi har hørt i radioen, at der er arbejdsgivere der mener at den krone per time, der i dag er forskellen på mænds og kvinders lavtlønsgrænse – at den skulle kunne udlignes gennem en årrække. Det går vi ikke med til i LO, og jeg er sikker på, at et mæglingsforslag der ikke indeholder samme udgangspunkt for mænd og kvinder vil blive forkastet af fagbevægelsens mænd og kvinder. *(Bifald.)*

EGERTHA JENSEN: Vi kan sige i Kvindeligt Arbejderforbund, at – ved sidste overenskomstforhandling, dengang vores forbundsformand slog i bordet for, at nu skulle kvinderne have ligelønnen hjem – da var der desværre mange af vore piger, der sprang i målet, fordi – og vi har så ofte hørt de toner ude omkring, i særdeleshed i provinsen – at vore mandlige kollegaer har sagt til vore piger: »Hvis I går ind for ligeløn, ja, så mister I jeres arbejde, for så vil arbejdegiverne simpelthen kræve mandlig arbejdskraft.« Men nej, piger. Det skal I ikke tro. Arbejdsgiverne har forlængst opdaget, hvilken god arbejdskraft de har i kvinderne. Vi har kun én fejl, og det vil jeg gerne have lov til at sige, selv om I måske bliver lidt fornærmede over det: Vi pukler for meget. Vi arbejder alt, alt for meget i forhold til vore mandlige kolleger. Og der ligger også dét i det, at vore mandlige kolleger føler, at kvinderne er en stor konkurrent for dem. Jeg ved godt, der sidder nogle stykker her, men I har godt af at høre det, for det er sådan.

*(Kraftigt bifald. Tones ud.)*

E. T.: Fra ligelønsmødet hørte De Ella Jensen og Egertha Jensen. Og nu følger to virksomhedsreportager, tilrettelagt af medlemmer af Initiativgruppen for Ligeløn.

*(Virksomheds-støj i baggrunden under følgende samtale.)*

1. SPØRGER: Denne jernvirksomhed har kun i kortere tid beskæftiget kvinder. Derfor har kvinderne overtaget mændenes arbejde, men til en mindre betaling. Hvad mener tillidsmanden om ligeløn?

TILLIDSMANDEN: I første omgang vil jeg henvise til Smedenes kongres, hvor man gik ind for, at man skulle sætte, forbundet skulle sætte hele sin styrke ind på ligeløn ved den kommende overenskomst. Det tror jeg sådan set nok man bakker fuldt op på arbejdspladserne. Vi er ikke interesseret i at firmaet skal have billigere arbejdskraft på grund af at der er forskel mellem kønnene. Og jeg kan nævne f. eks. på timelønsområdet – der er der en forskel både i ansættelsesløn og de gældende betalings satser. Ligeledes på akkordområdet er der en mindre betalingsfaktor end til mændene, og det mener vi i hvert fald skal udjævnes her ved den førstkommande overenskomst.

1. SPØRGER: Hvor stor er forskellen på mands- og kvindeløn?

TILLIDSMANDEN: På timelønsområdet er der en lille kroners forskel i ansættelsen. På akkordområdet er det omkring ved 50 øre.

1. SPØRGER: Hvar mener du er årsagen til, at vi har mindre i løn end mændene?

KVINDELIG ARBEJDER: Ja, det er jo svært at svare på, for det arbejde vi udfører er jo sådan omtrent det samme, men – – –

TILLIDSMANDEN: Ja, jeg vil da gerne – – Må jeg ikke hjælpe lidt? Jeg mener sådan set, at kvindernes organisationer ikke har været kampivrige nok og ikke har talt kvindernes sag i den grad, de burde. Det ser ud til, at kvinderne er vågnet op nu, og taler deres medlemmers interesser bedre end de har gjort før.

1. SPØRGER: Hvad forstår du ved ligeløn?

KVINDELIG ARBEJDER: At mindstebetalingen, når man begynder på et arbejde, skal være den samme for mænd og kvinder. Der skal ikke være noget med »ufaglært« eller »faglært« eller »kvinde« eller sådan noget. Det skal være ligeløn i den forstand, at

når man kommer ind på en virksomhed, så får man det samme. Og så også dét, at hvis man står ved en maskine og udfører det samme arbejde, så skal det ikke være sådan, at den mand der går på skiftet, får en større akkordtimeløn end kvinden, der står og udfører nøjagtigt det samme.

1. SPØRGER: Du mener, der skal være ens grundlag for betaling af løn?

KVINDELIG ARBEJDER: Ja, absolut. Det må være sådan, at mindstebetalingen er den samme, men så må man også selv sørge for at dygtiggøre sig.

1. SPØRGER: Vi har hørt i dag, at Arbejdsgiverforeningen tilbyder en arbejdsvurdering for at finde frem til en ligeløn. Er det en vej? Mener du, at arbejdsvurdering er løsningen på ligeløn?

TILLIDSMANDEN: Med hensyn til arbejdsvurdering – det var måske en løsning, men det skal ikke kun være f. eks. på arbejdspladserne, vi skal have en arbejdsvurdering. Vi har jo forlængst – – Det er flere år siden at vores forbundsformand, daværende forbundsformand, Hans Rasmussen udtalte sig om arbejdsvurdering. Men det skal så sandelig også gælde alle andre fag, så man bliver lønnet efter den plads, man har i samfundet, og ikke kun på arbejdspladserne. Så ville det i hvert fald være forkert.

1. SPØRGER: Hvad med lavtlønsproblemet?

KVINDELIG ARBEJDER: Ja, det kan jo ikke kun være en sag for kvinderne alene. Det må så absolut være en fællessag, hvor både mænd og kvinder går ind for at det skal løses.

1. SPØRGER: Har du aldrig fået en uddannelse?

KVINDELIG ARBEJDER: Nej.

1. SPØRGER: Hvorfor?

KVINDELIG ARBEJDER: For det første var vi 9 søskende. Jeg var den tredieældste. De andre var drenge. De skulle i forretning og på kontor o. s. v. o. s. v. Jeg ville være damefrisør, og det kunne der ikke blive råd til. Så måtte jeg jo undvære det.

2. SPØRGER: Er du lidt bitter over, at der også i hjemmene er den forskel på pigers og drenges muligheder for at få en uddannelse?

KVINDELIG ARBEJDER: Ja, men det vil jeg ikke sige, der er i dag. I dag synes jeg, vi står mere lige med hensyn til, om børnene skal læse videre – hvad enten det er en dreng eller en pige. Men ellers vil jeg godt sige, at jeg har været lidt halvsur over, at det kun skulle være mig, der ikke skulle have en uddannelse.

TILLIDSMANDEN: Lavtlønsproblemet – – Det kommer jo frem fra vore politikeres side, at man eventuelt skulle klare det over skatten, men jeg mener i hvert fald, at når en mand skal have mere i løn, så skal han have pengene med hjem. Det skal ikke bare være sådan, at han skal fritages for at betale skat. Han skal have en løn, så han ikke føler sig mindreværdig af den grund.

2. SPØRGER: Er du enig med Carlo i det?

KVINDELIG ARBEJDER: Ja, det er jeg for så vidt. Så kommer der et andet problem ind. Det gælder jo også, at hvis en mand og en kvinde arbejder begge to, så er fradragene jo altid på mandens skattesedel. Det burde jo også ændres sådan, at kvinden får sine faste fradrag akkurat i lighed med manden. Det er jo også en stor fordel.

TILLIDSMANDEN: Man kunne jo f. eks. dele fradragene.

2. SPØRGER: Men tror I ikke, at vi skal passe på, at når vi nu siger mindstebetaling – at det så ikke kun bliver den krone, vi kommer op, hvorefter arbejdsmændene, de ufaglærte mænd, skal holde igen?

TILLIDSMANDEN: Det vil man nok prøve på ved de kommende overenskomster, men med de mindstebetalingssatser, vi har i dag, er der jo ingen tvivl om at man ved den kommende overenskomst skal have mindstebetalingen betydeligt højere op. Og det er altså ikke kun den eller de 70 øre, kvinderne mangler i dag. Mindstebetalingen skal hæves betydeligt. Og jeg kan henvise til f. eks. smedene her i Århus, som har indsendt forslag til kongressen om at mindstebetalingen skulle op på 19 kroner, hvad jeg synes ville være helt rimeligt.

2. SPØRGER: Og dét kom til at dække alle – også kvinderne?

TILLIDSMANDEN: Også kvinderne, ja.

*(Musik: Fra »Ligelønsvisen«.)*

For hver gang det er lønningsdag, så la'r man pigerne i stikken. På grund af den lillebitte forskel, der slet ikke bli'r brugt på fabrikken.

*(Virksomhedsstøj i baggrunden under følgende samtale.)*

2. SPØRGER: Vi besøger nu en virksomhed indenfor dansk beklæd-

ningsindustri. På denne virksomhed arbejder der både mænd og kvinder. Derfor synes vi, det kunne være interessant at høre, hvordan lønforskellen er her. På virksomheden arbejder man efter tidsstuderede akkorder, og der vil i samtalens løb komme begreber som »minutfaktor«, og man vil måske spørge sig selv: Hvad er en minutfaktor? En minutfaktor finder man frem til ved at gå ud fra den overenskomstsmæssige timeløn, som man nu engang har forhandlet sig til og dividere den med 60, fordi der er 60 minutter i en time. Så finder man frem til minutfaktoren, som ganske enkelt er den betaling, man får per minut. Når man skal regne en akkord ud, så foretager man en tidsstudie og finder ud af, hvor mange minutter det pågældende stykke arbejde må tage. Hvad siger I til dét, piger, at I her på virksomheden arbejder sammen med mænd til en lavere løn?

1. KVINDELIGE ARBEJDER: Det synes vi er meget uretfærdigt, når man laver det samme arbejde og så skal stå for en mindre løn.

2. SPØRGER: Hvordan virker det, når I nu arbejder i ring? Kan I så risikere, at manden laver arbejdet den ene dag og kvinden den anden dag?

2. KVINDELIGE ARBEJDER: Ja, det kan det sagtens. For det sker jo af og til, at den ene har for meget arbejde. Så skal den anden tage éns arbejde for én – for at hjælpe hinanden. Og så sker det jo af og til, at jeg har noget arbejde og så Tage får det bagefter. Og så får han selvfølgelig mere end os, ikke? Det er jo forkert.

2. SPØRGER: Og hvad får Tage mere end du gør?

MANDLIG ARBEJDER: I timen 1 krone og 24 mere til mig end pigerne får.

2. SPØRGER: Hvad betyder det for dig, at du får 1,24 mindre i timen end Tage gør?

2. KVINDELIGE ARBEJDER: Jeg skal arbejde hurtigere. Knokle, faktisk – for at få dét, han kan gå og tage stille og roligt. Og det kan ikke ligefrem være tilfredstillende.

2. SPØRGER: Hvad siger I andre?

1. KVINDELIGE ARBEJDER: Jeg synes da også, det er helt uretfærdigt, at vi går her, men ikke får det samme for det.

2. SPØRGER: Og det er helt nøjagtigt det samme arbejde, I udfører?

3. KVINDELIGE ARBEJDER: Ja, i hvert fald for vort vedkommende er det fuldstændig det samme, men han tjener en større timeløn.

Vi har lige mange minutter og arbejder sammen to og to, men så er der bare lige den lille minutfaktor.

2. SPØRGER: Hvordan ser det ud for tilskæreriets vedkommende?

1. KVINDELIGE ARBEJDER: Jeg er ene kvinde på timeløn mellem to mandlige kolleger, der er lønnet som funktionærer og derfor har flere fordele end jeg har.

2. SPØRGER: Hvorfor er de funktionærer og ikke du?

1. KVINDELIGE ARBEJDER: Det må være fordi man påskønner mandlig arbejdskraft mere end kvindelig.

2. SPØRGER: Der har været rejst tanker om – det blev der allerede i portokollatet om ligeløn – at vi skulle have ligelønnen ved hjælp af arbejdsvurdering. Hvad mener I om det?

2. KVINDELIGE ARBEJDER: Det kan ikke være rigtigt, at det skal være på den måde. Det her må være det mest retfærdige – med minutfaktoren.

2. SPØRGER: Men hvad så? Hvordan skal vi så klare ligelønnen?

1. KVINDELIGE ARBEJDER: Det bliver til én bestemt timeløn, ikke?

2. KVINDELIGE ARBEJDER: Ens for manden og kvinden.

MANDLIG ARBEJDER: Det kan måske gøres på den måde, at mindstelønnen bliver den samme, hvad enten det er mænd eller kvinder. Det kan ikke være rigtigt, at det skal regnes ud efter – hvad hedder det nu – kvalitet, for så kan arbejdsgiveren stadigvæk blive ved med at dække sig ind under, at pigerne, ja, de er ikke så gode, de kan godt gå lidt billigere. Det kan ikke være rigtigt. Vi må absolut holde på, at det skal være lige løn for lige arbejde. Og mindstelønnen skal være den samme.

3. KVINDELIGE ARBEJDER: Det er også derfor, der er kommet så mange kvinder ind. Det er fordi, de er billigere i produktionen.

2. SPØRGER: Det vil sige, at I føler, I er en slags løntrykkere?

3. KVINDELIGE ARBEJDER: Ja, det kan man vel godt sige på den måde, men det er jo også en fordel for arbejdsgiverne, at de kan tage kvinder ind. Det er meget, meget billigere for dem.

2. SPØRGER: Men tror I så, at hvis I får samme løn og også samme minutfaktor som mændene – at I så bliver arbejdsløse, at arbejdsgiverne så foretrækker mænd frem for kvinder?

FLERE (i munden på hinanden): Nej.

2. SPØRGER: Og I mener godt, jeres kvalifikationer kan stå på højde med mændenes?

3. KVINDelige ARBEJDER: Ja, på mange områder, så tror jeg godt, vi kan sige det.

2. SPØRGER: Vi har også set indenfor slagteriindustrien – – Der var man jo også bange for, da man fik ligelønnen, at det skulle medføre arbejdsløshed. Det har ikke medført arbejdsløshed for pigerne.

1. KVINDelige ARBEJDER: Det tror jeg heller ikke, der bliver.

2. SPØRGER: Føler I, at der fra afdelingens og forbunds side er gjort nok for at få ligelønnen gennemført?

MANDLIG ARBEJDER: Nej, absolut ikke. Jeg synes, vores forbund – – Det er som om, at når de først kommer dérover og sidde, så bliver de siddende dér, til de falder for aldersgrænsen. Har de den store løn, så er de ligeglade både med syersker og skræddere ude omkring i landet. Så kan de sidde for en sulteløn. Jeg tror ikke, at vores forbund – dem der sidder på kontoret ovre i forbundet – ville arbejde for den løn, de byder vi andre at arbejde for. Jeg synes absolut, at både fagforeningerne og forbundet har gjort alt for lidt for at få gennemført ligeløn.

2. SPØRGER: Vil det sige, at I forlanger at både afdeling og forbund skal gennemføre ligeløn næste gang?

MANDLIG ARBEJDER: Ja, absolut.

3. KVINDelige ARBEJDER: Når de har kunnet gøre det indenfor andre, kan de vel også gøre det indenfor vores forbund.

2. SPØRGER: Helt enig. Men hvis vi nu kommer i den situation, at arbejdsgiverne siger, at de kun vil være med til ligeløn igennem en arbejdsvurdering, hvad så? Er I så parate til, at vi fører en kamp for at få ligeløn?

FLERE (i munden på hinanden): Ja.

3. KVINDelige ARBEJDER: Ja, hvis ikke det bliver alt for tilfældigt, hvem der skal vurdere én.

2. SPØRGER: En mindsteløn – det må vel også være en antagelig mindsteløn? Afdelingen her stiller f. eks. krav om, at det skal være en mindsteløn på 18 kroner i timen. D. v. s. en ugeløn på 725 kroner, og det mener vi er det mindste, man kan byde et menneske at leve for. Hvad er jeres opfattelse af dét? Kan I støtte et sådant krav?

FLERE (i munden på hinanden): Ja.

2. KVINDelige ARBEJDER: Der er noget, der er ringere betalt end andet. Jeg sidder med noget nu, og dét tjener jeg godt på, men

det kan hurtigt blive lavet om. F. eks. havde vi noget, vi skulle have færdigt til på mandag, nogle frakker. For firmaets skyld skyndte jeg mig i går, og så har jeg pludselig for mange minutter. Dét får jeg skæld ud for. Så og så mange minutter havde du, og det er du ikke vant til at have.

MANDLIG ARBEJDER: Så har driftslederen sagt i dag, at så kommer vi til at tage et studie.

2. KVINDelige ARBEJDER: Vi tager et studie i morgen, sagde han så, og det er fordi jeg var oppe og skændes med ham i morges. Han er sådan, at hvis han bliver sur på én, så skal det gå ud over én, indtil vi bliver gode venner igen. Men nu er jeg sådan, at det aldrig kunne falde mig ind, at bare fordi han går og kredser omkring én, så skal han ikke regne med, at jeg snakker til ham.

3. SPØRGER: Vil det sige, at du faktisk – når du arbejder mere og mere – kan risikere at komme ned i løn, så du må sætte den endnu en tak op for at få det samme som du har?

2. KVINDelige ARBEJDER: Ja, det må vi da gøre. Det må vi da gøre.

3. SPØRGER: Der var også nogen før, der var inde på, at her var enlige mødre. Kan en enlig mor leve for det, I tjener her?

4. KVINDelige ARBEJDER: Det er man jo nødt til at lægge sit budget efter, men somme tider synes jeg, de lever på bekostning af, at man er enlig moder. De ved, at man er nødt til at møde hver dag. Det er man simpelthen nødt til, for at kunne klare den. Og dét synes jeg er forkert – at de lever højt på det.

3. SPØRGER: Hvad betyder det for dig at have det pres på dig? Hvordan mener du, det indvirker på dit barn?

4. KVINDelige ARBEJDER: Det kan ikke undgås. Man er nødt til at yde dét, man kan hernede. Og så er man selvfølgelig træt, når man kommer hjem og har sine pligter derhjemme. Og så går det selvfølgelig mange gange ud over børnene, fordi man er træt og måske uoplagt, ikke?

5. KVINDelige ARBEJDER: Det kan ikke helt undgås. Man er jo kun et menneske, ikke?

(Musik: Fra »Ligelønsvisen«.)

For hver gang det er lønningssdag, så la'r man pigerne i stikken. På grund af den lillebitte forskel, der slet ikke bli'r brugt på fabrikken.

Man holder de selvsamme taler  
som dengang, man kæmped' og sang  
om frihed og lighed. En lighed, som vi ved  
er gået sin skæveste gang.

For hver gang, at der skal forhandles,  
bli'r ligheden atter gemt bort  
i en uoverenskomst,

hvor hun som den ensomste  
rose må gå på akkord.

Ved overenskomstforhandlingen da la'r man pigerne i stikken.

Som om at den lillebitte forskel var én, der sku' bruges på  
fabrikken.

E. T.: Og nu hører De nogle uddrag fra et internt møde i Kvin-  
dernes Initiativgruppe for Ligeløn.

– For et års tid siden stillede I netop i Husligt Arbejderforbund  
krav om, at kvinderne skulle have det samme i løn som mændene.  
Vil det sige, at man ved overenskomsten faktisk ikke fik dét ud-  
jævnet, men bare fik lønningerne hævet til et højere niveau?

– Ja, vi fik lønningerne hævet betydeligt, men i samme takt  
har mændene jo fået deres løn hævet, og da de har bedre forhold  
med at det er skalatrin, som stiger automatisk, så vil de jo hele  
tiden ligge foran os.

– Det vil altså sige, at det vi også skal være opmærksomme  
på nu, det er, at samtidig med, at vi får lønnen hævet, så er det  
ikke nok med, at vi får lønnen hævet og så får mændene den  
hævet lige så meget. Vi skal først op til mændene – og så skal  
begge parter op.

– Men jeg vil sige, at vores fagforening gjorde et meget stort  
arbejde sidste gang, og vi kom jo forholdsvis højt op.

– Kunne vi ikke få baggrunden lidt – for den strejke Husligt  
Arbejderforbund varslede sidste efterår.

– Den strejke, der blev varslet, kom faktisk som et udslag fra  
Århus Kommunehospital, hvor husassistenterne i juni måned  
1970 nedlagde arbejdet og sagde, at de ville have mindst 14 kr.  
i timen, for det fik deres mandlige kolleger deroppe.

– Hvor meget fik kvinderne selv?

– 9,88 og det var jo lidt diskriminerende, at de gik op og ned  
ad mændene, og mændene fik 14. Så kan jeg fortælle, at den  
19.7.1971 sendte vi vort første strejkevarsel. Den 2.8.71 sendte  
vi andet strejkevarsel, men vi fik at vide, at det kunne vi ikke af  
hensyn til de månedslønnede husassistenter. Man skulle indgive  
strejkevarsel, sådan at de kunne fratæde til den første i en må-  
ned. Så måtte vi trække det strejkevarsel hjem og afgive et nyt,  
og det gjorde man den 11.8.71. Derefter udsatte forligsmanden  
strejken i 14 dage, sådan at strejken kunne have gået i gang den  
15. om morgenen. Men natten mellem den 14. og den 15. fik vi  
et tilbud, som vi kunne acceptere. D. v. s. at det gav os 1,12 som  
mæglingstilbudet gav, og 90 øre i zonetillæg og yderligere fra den  
1.4.1972 dét, som mæglingsforslaget gav, på 90 øre, et generelt  
tillæg på 40 øre og et omsorgstillæg på 35 øre. Så var vi oppe på  
13,55, og på det tidspunkt skulle mændene have 13,91 når de  
var ansat under kommunen.

– Det vil altså sige, at det er sådan, at man har fået samme  
mindsteløn, men forskellige tillæg, altså, at mænd og kvinder har  
samme mindsteløn, men får forskellige tillæg, og på den led kom-  
mer uligelønnen ind i billedet igen.

– De stiger betydeligt før os. Allerede efter et halvt års ansæt-  
tedse. Og så bliver de lønnet efter skalatrin. Så de venter ikke på  
forhandlinger sådan som vi gør.

– Det er altså ikke et minimallønssystem, I har?

– Nej.

– Hvornår stiger kvinderne?

– Efter to år får de 36 kr. i anciennitetstillæg. Der er mandens  
jo betydeligt større, når de allerede efter et halvt år – – Lige,  
hvor meget de stiger, ved jeg ikke, men de stiger betydeligt mere  
end kvinderne gør.

– Ved I noget om, hvor stor lønforskellen er i dag for mænd og  
kvinder?

– Jeg tror, de får mellem 19 og 20 kr. – mændene. Kvinder får  
omkring 15 kr.

– 14,45 plus tillæg.

– D. v. s., altså, mellem 4 og 5 kr.

– Vi står nøjagtigt på den samme forskel, som vi gjorde før  
sidste overenskomst, altså, altså kvinde og mand imellem.

- Står de mænd, du taler om, i samme forbund – Husligt Arbejderforbund?
- Nej, de mænd, der står i samme forbund, får samme løn som vores piger får.
- De mænd, vi taler om nu, som har større løn – hvilket forbund står de i?
- Jeg ved det ikke. Jeg ville gerne vide det.
- Altså, jeg synes, noget af det, vi hører her fra Husligt Arbejderforbund, fortæller os lidt om, hvor faren ligger ved den kommende overenskomst: Når vi skal have samme mindsteløn, skal vi først op på det niveau, mændene ligger på nu. Og så skal begge parter forhandle en højere løn. For ellers kommer vi ud for det samme som Husligt Arbejderforbund har været udsat for.
- Ja, det er helt rigtigt. Det kan vi naturligvis være ganske enige om, men vi har jo virkelig kvinder, der når op over mændenes timelønninger. Men det er ved deres indsats. For det er dér, hvor man kører akkord. Dér kører kvinderne med så gevaldigt et tempo på, at de faktisk når op over mændenes lønninger. Indenfor vores område, Kvindeligt Arbejderforbund, har vi så galt en virksomhed, der ligger oppe på et gennemsnit af 19,92. Gennem deres enorme indsats. Og det er klart, dét tempo kan kvinderne ikke blive ved med at holde til. Der er også ting, de skal holde til, når de kommer hjem. Men dét er jo ikke ligeløn, for kvinderne skal pukke endnu mere end mændene gør for at nå helt der op.
- Jeg sidder med et uddrag fra et møde ude på Mols, hvor vi i grunden kan sige, at initiativgruppen her i Århus blev dannet. Dér kom Dagmar Andreasen, som mange sikkert husker fra tv sidste vinter, med nogle ting hun kaldte »Rapport fra min maskine«. Jeg syntes det var fascinerende at høre hende. Det var navnlig fascinerende for os, der ikke lige netop står på en fabrik. Vi kender jo for lidt til forholdene. Dagmar Andreasen sagde så mange gode ting på det møde, og hun sagde bl. a. at under overenskomstforhandlingerne sidste gang var der blevet sagt, at industriens kvinder skulle dygtiggøre sig for at blive bedre placeret og aflønnet. Men på hendes fabrik var der ingen muligheder for en bedre placering. Dagmar Andreasen arbejder selv indenfor jernindustrien og står altså i Kvindeligt Arbejderforbund. Hun siger, at man skulle arbejde mange år bare for at blive kontrol-dame, hvilket gav ekstra ansvar, men ikke højere løn. Man kunne

blive regnskabsdame, men det gav heller ikke ret meget mere. Og så kommer Dagmar Andreasen også ind på protokollatet om ligeløn, hvor hun siger, at ligeløn for arbejde af samme værdi forudsætter arbejdsvurdering, og det er hun absolut ikke tilhænger af, og det kan vi jo også sige at vi som helhed her i gruppen heller ikke er, fordi vi mener, at skal ligelønnen gennemføres, så skal det være nu og med krav om mindsteløn.

– Ja, det er rigtigt. Vi mener så absolut, at der skal være en mindstebetaling aftalt i overenskomsten, en mindstebetaling, der skal gælde alle uanset køn. Men om man så dér oven i vil lægge en arbejdsvurdering – dét kan man så altid tale sig til rette om. Men at kvinderne skal dygtiggøre sig, dét tror jeg er fuldt ud rigtigt. Vi ser da også mange af vore kvinder, i særdeleshed indenfor jernindustrien, der tager kursus på specialarbejderskolen i lodning og montering o. s. v. og dygtiggør sig på det område, og hvis man derigennem kan få en højere betaling – – – Men det skulle være oven i den betaling, som overenskomsten siger.

– Og så skal det være sådan, at minutfaktoren er den samme for mænd og kvinder.

– Naturligvis. Både minutfaktor og timeløn.

– Altså, jeg har også haft indtryk af, når vi har diskuteret her i gruppen, at I er nok glade for akkorderne, fordi det giver større løn, men samtidig så er I alligevel – – – Dette at arbejdstempoet stadigvæk sættes op, det giver jo et forfærdeligt jag, et forfærdeligt stress på mange arbejdspladser, som I ikke kan holde til i mange år. Vel?

– Det kan man absolut ikke. For nogle år siden, da man indførte tidsstuderede akkorder og alt det dér, var det nogenlunde tilfredsstillende, men efterhånden har man fra arbejdsgiverside tiltusket sig så meget, at faktisk alle de små finesser, som arbejderne selv har fundet ud af – – – At i dag er akkorderne så stramme, at der ikke er noget at hente hjem mere.

– Nu har vi jo også kørt det bånd, som er blevet taget på én af arbejdspladserne og hørt om denne fabriks pige,, der for at hjælpe arbejdsgiveren gør en ekstra indsats i en time eller to – hvor lang tid, det nu tager – og så pukler løs. Og bagefter kan hun næsten blive straffet, fordi hun har gjort det.

—Resultatet blev jo, at tiden nu vil blive taget op på den afdeling, fordi hun har hjulpet arbejdsgiveren med at få det tøj igen-



nem, som han absolut skulle bruge. Så kommer man nu og siger, at den akkord er ikke rigtig; der er sket et metodeskred, og den skal tages om, og det bliver til en væsentlig lavere betaling.

– Det er jo lidt bittert, for det er da helt klart, at man i nogle få timer kan holde et større tempo, men det er jo ikke noget, man kan gøre dagen igennem og hver dag.

– Så absolut ikke. Derfor ser vi jo også mange kvinder i dag, der er slidt op før tiden.

– Jeg har i hvert fald haft indtryk af det, navnlig indenfor beklædningsindustrien. Er det ikke rigtigt, Gurli?

– Vores erfaringer er, at vores piger faktisk for hurtigt er slidt op. Vi har i øjeblikket en tilbøjelighed til flugt fra faget. Naturligvis kan én af årsagerne skyldes vores meget lave timeløn på kr. 12,70. Det er en vanvittig lav løn at byde mennesker i dag. Og så søger man altså over til andre fag, hvor timelønnen er højere. Men vi er også udsat for at kvinder, der har arbejdet på akkord og tjener en relativt pæn akkordløn, forlader faget, simpelt hen fordi de ikke kan blive ved med at tage det hårde pres, det er. Og det er jo rigtigt, hvad Karen har været inde på her, at med de tidsstuderede akkorder kommer man mange gange i den vanvittige situation, at man får en tid taget om. Det kan vise sig, at der er foretaget en eller anden lille metodeglidning, metodeændring, som man faktisk knap nok selv er klar over, at man har foretaget. Men så får man en tid på et nyt stykke arbejde, og så viser det sig minsandten, at man ved det nye arbejde skal lave mere, men til samme pris. Og da har vi i hvert fald den opfattelse, og det er naturligvis også en udbredt opfattelse blandt medlemmerne, at det er fuldkommen urimeligt at de små metodeforbedringer, som vi sidder i det daglige og finder frem til – at dét kan arbejdsgiveren alene tage. Altså, hvis det er sådan, at vi finder frem til at lave arbejdet på en lettere måde, ja, så laver vi en større produktion og derved får arbejdsgiveren efter vores opfattelse andel i merfortjenesten, og så er der ikke nogen som helst grund til også at tage en ny tid, og derved straffe os på den måde.

– Det var en overgang meget aktuelt, at man skulle præmiere disse små opfindelser, om man så må sige, fra arbejds side. Men det er jo aldrig nogensinde blevet til noget. Det er arbejdsgiveren, der får hele profitten af de metodeskred, der sker.

– Vi har godt nok en bestemmelse om, at hvis vi finder frem til

en metode, der er bedre, så får vi gevinsten i 3 måneder, men så skal det være en større ændring. Småændringerne, dem man faktisk næsten ikke engang selv opdager, dem får man ikke noget for.

– Arbejdsgiveren har ret til at tage akkorderne om, når der viser sig en ændring på plus minus 5.

– Ved os tager de det bare med det samme.

– Indenfor tobakken har vi jo delvis ligeløn, men på de områder, hvor der er akkord, er det akkord fra bunden, og det vil sige at mange af pigerne går hjem med en ugeløn, der er mindre end tidløn. Det er meget stressende at arbejde på akkord.

– Indenfor tobaksindustrien, er det så ikke specielt indenfor cigaretproduktionen at pigerne klarer sig bedre end mændene? Eller er det ved cerutterne?

– Jo, det er det. Nu har vi imidlertid ikke nogen cigaretfabrik her i Århus. Det foregår kun med cerutter og cigarillos.

– Er der ikke noget med, at kvinderne er mere fingerfærdige til det arbejde?

—Vi har slet ingen mænd, der kører ved cigarillosmaskinerne i Århus.

– Men er det fordi mændene ikke har nogen stor fingerfærdighed?

– Jeg vil ikke tro, de er så fikse på fingrene til det som pigerne er.

– Det vil altså sige, at kvinderne ikke behøver at være bange for at stille krav om ligeløn? De bliver ikke produceret ud af det?

– Absolut ikke. Det kan der slet ikke blive tale om.

—Der er bare dét, at mange kvinder stadigvæk er lidt bange for, at de skal miste noget.

– Den risiko ligger der slet ikke. Der er brug for al den arbejdskraft, kvindelig arbejdskraft, der overhovedet kan fremskaffes.

– Det skulle man jo også tro, at der måtte være, når vi stadigvæk er nødt til at importere fremmedarbejdere – så skulle man jo lige så godt kunne benytte den arbejdskraft, der ligger herhjemme.

– Der var mere, Dagmar Andreasen sagde på det Mols-møde, jeg stadigvæk vender tilbage til. Vi havde jo også en vældig diskussion derude, og dér kom vi ind på nogle af de ting, vi også har været inde på i gruppen: Hvorfor det har været så svært at trække

kvinderne op. Og det hænger jo så også sammen med at kvinderne mange, mange gange har dobbeltarbejde, ikke? Når de kommer hjem om aftenen, så er det jo for det meste dem, der skal udføre det huslige arbejde og klare arbejdet med børnene, fordi vi stadigvæk hænger fast i vores traditionelle kønsrollemønster, og de færreste kvinder orker at deltage i organisationsarbejde. Det har jo igen medført, at selv i de forbund, hvor der er overtal af kvinder – dér er der flest mænd i hovedledelsen. Vi kan bare tage mit eget område, HK. Jeg tror 75 % af medlemmerne er kvinder, men 90 % af ledelsen er mænd. Selvfølgelig er det vores egen skyld, det kan jeg godt se – til en vis grad i hvert fald.

– Vi kan jo ikke forvente, at mændene bare sådan kommer og overlader os posterne og forærer os det hele. Vi er jo nødt til at dygtiggøre os.

– Vi har været lidt for tilbageholdende.

– Men det er svært for kvinderne, når de har udearbejde og så skal hjem og passe mand og børn – og så også tilkæmpe sig stillinger.

– Det er dét, vi skal have mændene til at indse også: at de har en opgave. Det er ikke alene kvinderne, der skal lave deres roller om. Det er også mændene. Men det må vi jo prøve at opdrage den kommende slægt til.

– Skal vi nu ikke gribe os selv lidt i barmen? Hvis kvinder har været for tilbageholdende – – – I alle tilfælde er det meget, meget svært at få organiseret kvinderne. Dér mangler vi mændene til at støtte os, fordi mændene synes, det er helt i orden at de tilhører deres fagforening, og de kæmper dér – men at deres koner er organiseret, det er mindre vigtigt. Det er meget svært at få organiseret kvinderne og i særdeleshed kvinder ude fra oplandet, fordi kvinder undervurderer sig selv. De har ikke selv været interesseret nok i at kæmpe sammen med organisationerne om at få ligeløn. Derfor har arbejdsgiverne jo haft en mulighed for at få kvinder ind til en mindre betaling end den, overenskomsten siger.

– Nu har vi jo også her haft en snak med nogle kvinder fra Ålborg. Man kunne jo høre der oppe fra, at dér lå lønnen på et lavere niveau indenfor visse fag end den gør her i byen. Det er jo sådan set lidt forstemmende, at der i så lille et land kan være sådanne lønforskelle fra landsdel til landsdel. Jeg ved godt, hvad grunden er, men det er alligevel forstemmende. Synes I ikke det?

I arbejder på de samme overenskomster og så er det endda i Kvindeligt Arbejderforbund.

– Tag bare København og provinsen, hvor vi har en afstand på mellem 1,50 og 2 kr. Det er forkasteligt. Århus er dog ingen provinsby i den forstand. Det er dog den næststørste by i landet. Det er forkert og det skal man naturligvis også have rettet op. Derudover er der jo også dét med udbud og efterspørgsel. Dét har en vis indflydelse på, hvordan lønningerne ligger. Nu nævnte du Ålborg, hvor man jo har haft den store ledighed, hvad vi ikke har haft her i Århus, og det vil jo naturligvis også påvirke lønningerne.

– Det kan man måske aldrig komme helt til livs. Det kan da godt være, det er helt umuligt.

– Jeg tror ikke, det er umuligt at komme til livs. Ligelønsspørgsmålet er ikke kun et spørgsmål om ligeløn mellem mænd og kvinder. Det er lige så meget et spørgsmål om ligeløn mellem København og provinsen. Det er helt urimeligt at mennesker, der bor i Ålborg eller Århus skal være dårligere lønnet end i København. Det kan jeg ikke finde nogen som helst begrundelse for. Men jeg kunne godt tænke mig at vende tilbage til dét, Karen sagde før om, at vi også måtte gribe os selv i barmen og sige, om vi ikke også selv gjorde for lidt. Og jeg tror, det er rigtigt, at vi har gjort for lidt. Men vi må vel på den anden side sige, at der er ved at ske en ændring nu – at kvinderne er ved at finde ud af deres eget værd. Men det er rigtigt, at vi har et problem med at få kvinderne organiseret. Dér synes jeg, det mest forstemmende er, at fagorganiserede mænd kan gå så vidt som – – – Vi har haft et enkelt tilfælde, hvor en fagorganiseret mand har skrevet til os og bedt om at få sin kone udmeldt af fagforeningen. Mens hun havde arbejde. Det var altså ikke hende selv, men manden, der skriver til os og beder om at hun bliver meldt ud af fagforeningen, samtidig med at han gør opmærksom på, at han selv er organiseret i en fagforening her i byen. Og så skriver han godt nok, at han ikke har lagt ret meget pres på hende, men altså – noget pres har han lagt. Og det er altså en helt fantastisk opfattelse at have af tingene, at bare den ene er organiseret, så kan den anden godt spare kontingentet. Dér er det jo helt urimeligt, at man ikke vil være solidarisk, for man vil godt have de lønforbedringer, som – på trods af at de er små – trods alt bliver skabt af fagbevægelsen.

Dem vil de uorganiserede meget gerne have. De vil også godt have en forlænget ferie. De vil også godt have andel i de sociale goder, som fagbevægelsen trods alt også har været med til at skabe. Så derfor er det jo helt urimeligt at selv fagorganiserede folk kan have en sådan opfattelse.

– Du snakker om de sociale goder, men den her gang til overenskomsten kan vi jo godt blive enige om, at ligelønnen skal prioriteres på førstepladsen og så må de andre ting komme i rækkefølge, som det nu vil passe, men sidste gang var den jo langt nede i rækken.

– Jeg synes at det ligelønsmøde vi havde her for nylig, hvor vi havde fem forbundsrepræsentanter herovre – at dér var det meget glædeligt, at alle faktisk sagde, at de absolut ikke ville gå ind for et mæglingforslag, der ikke indeholdt ligeløn og alle erklærede sig indforstået med, at det skulle være en ligeløn med den samme mindsteløn. Ikke gennem en arbejdsvurdering. Det syntes jeg var meget interessant, at man var enige om det. Vi har her på det sidste hørt arbejdsgivere, som har sagt, at de godt vil gå med til ligeløn, men det skal være ved en arbejdsvurdering. Hvis vi får en arbejdsvurdering, vil det ikke være en ligeløn undtagen på papiret, for så vil vi komme i den situation, at de specielle kvindesager vil blive vurderet lavest og så har vi nøjagtig den samme situation, som vi har i dag. Så er det kun på papiret. Vi vil have en ligeløn, som er reel. Vi vil op og have fjernet den forskel, der er mellem mands- og kvinde-lønninger, og så vil vi have arbejderne, lønmodtagerne, op på en anstændig løn. Vi vil have fjernet hele begrebet om kvindelønninger, for det må være løn for arbejderne, og ikke for mænd og kvinder. Det er efter min mening fuldkommen uværdigt, at man har de to begreber i vore overenskomster. Og det betyder naturligvis også samme akkordtillæg, men det behøver man vel ikke understrege? Det kommer vel som en naturlig ting.

– Der er vel også dét at sige til det, at skulle der en arbejdsvurdering til for at få ligeløn, så kunne den jo slet ikke gennemføres ved næste overenskomst. Det tager jo alt for lang tid. Der vil gå adskillige år. Alene med at få arbejdet vurderet. Dét har vi jo også diskuteret her i gruppen, hvor bl. a. tobaksarbejderne har givet os en redegørelse, og det forekommer mig, at Jytte har sagt, at det har taget 5–6 år, og så er de ikke engang nået frem til det endnu på deres arbejdspladser, vel?

– Nej, det er helt korrekt. Det tager lang tid. Vi har indenfor tobakken arbejdet med det fra 64, hvor det så har ligget stille et år, og nu er taget op igen, men stadigvæk ikke er færdigt udarbejdet. Jeg tror også, at tiden er løbet fra arbejdsvurdering som en lønform i dag.

– Hvis man overhovedet skal have nogen form for vurdering, så må det jo være noget, som de enkelte forbund – – Det kan ikke være ligelønnen, der skal gennemføres ved en arbejdsvurdering.

– Nej, absolut ikke.

– Ved en arbejdsvurdering vil der jo blive nogle kvinder, som ikke vil blive vurderet ret højt. Og det vil sige: hvor det er rent kvindearbejde, såsom husmoderafløsningen og hjemmehjælpen – de vil stadigvæk ligge i bunden, så det kan ikke være rigtigt.

– Skal vi slutte med at fremhæve vore krav endnu engang?

– Ja, det synes jeg ville være fornuftigt.

– At der er udbredt enighed her i gruppen om, at vi skal holde fast ved det krav, som gruppen i København også er gået ind for, nemlig

samme mindsteløn,

samme tillæg,

samme akkordsatser,

samme ret til alt arbejde.

Og at det skal være marts 1973 og overhovedet ikke ét år senere.

(Musik: »Ligelønsvisen«.)

Vi står ved den samme maskine.

Vi lever af samme slags kost.

For to skiver lammesteg gi'r vi det samme.

For selv om der er forskel på os,

de sælges til selvsamme priser,

de øller fra ølindustrien,

som vi to producered',

skønt han fik leveret

lidt mere i timen for sin.

Men ved næste forhandling bli'r der vel en vej ud af disen,

hvis man la'r den lillebitte forskel på os gi' sig udslag i prisen.

Medproducenter: Bent Drewsen, Jørgen Hansen, Ole Knudsen.

Schou-Epa-sagen sluttede med en lille bøde fra Arbejdsretten til Sikkerhedspatruljen.

### *I klemme mellem forbruger og arbejdsgiver*

Programmet blev udsendt første gang den 18. september 1972.

Teknik: Sigfred Kristensen.

Medproducenter og koordinatoren: Jørgen Madsen og Erik Frølund-Thomsen.

Strejkeaktionerne fortsætter. Tillidsmanden tabte sagen i Den faglige voldgift og mistede sit arbejde. I et brev til Danmarks Radios generaldirektør meddelte formanden for Dansk Metalarbejderforbund, at det var hans organisations opfattelse, at radioudsendelsen havde påvirket sagens udfald, og at organisationen i øvrigt var noget utilfreds med tilrettelæggelsen af den serie om arbejdsmarkedsproblemer, som udsendelsen indgik i. Også formanden for Sammenslutningen af arbejdsgivere indenfor jern- og metalindustrien i Danmarks beklagede sig over programmet i et brev til generaldirektøren. Han krævede en forklaring på at ingen arbejdsgiverrepræsentanter havde været inviteret med i programmet og ønskede i øvrigt at tage alvorligt afstand fra den form omtalen af den verserende sag havde fået.

### *Ligeløn - nu!*

Programmet blev udsendt første gang den 2. oktober 1972.

Teknik: Sigfred Kristensen, Lita Wold.

Koordinator: Gurli Madsen.

Medproducenter: Ruth Andersen, Karen Larsen.

Dette program er det eneste i denne bog, der ikke har ført til protester eller kulisseintriger overfor nogen af mine overordnede i radiohierarkiet eller til repressalier (fra arbejdsgivere eller organisationer) overfor nogen af de medvirkende. Så vidt jeg er informeret.

Erik Thygesen