

Kvinner

og arbeid



Et studie- og
samtaleopplegg



Utgitt av:
KrF Kvinner
i samarbeid med
KrFs Studieforbund
Oslo 2005

Innhold

Studieplan	side 4
1 - Et historisk bakteppe	side 5
Fagbevegelsen – pådriver eller bremsekloss?	side 5
Tema for samtale	side 7
2 - Kvinner i arbeidslivet	side 8
Sterk økning på 30 år	side 8
Utdanning	side 8
Kjønnsdelt arbeidsmarked	side 8
Likelønn	side 9
Tema for samtale	side 10
3 - Kvinner i primærnæringene - Etablerere	side 11
Jord- og skogbruk	side 11
Andre primærnæringer	side 12
Gründere – etablerere	side 12
Også gründere blir mødre... ..	side 12
Tema for samtale	side 12
4 - Kvinner i ledende stillinger	side 13
Politikk – kort, historisk oppsummering	side 13
Offentlig ledelse	side 13
Næringslivet	side 14
Tema for samtale	side 14
5 - Integrering i arbeidslivet	side 15
Funksjonshemmede	side 15
Innvandrere	side 15
Alder	side 16
Hvem deler på arbeidet?	side 16
Tema for samtale	side 17

Tillegg: Kapittel V – Kvinner og arbeid – fra Kvinnepolitisk handlingsprogram 2004 – 2008. Vedtatt av landsmøtet i Kristelig Folkepartis Kvinner 2004

Kvinner og arbeid

Et studie- og samtaleopplegg

Tekst:

Nils-Petter Enstad

Utgiver:

Kristelig Folkepartis Kvinner i samarbeid med
Kristelig Folkepartis Studieforbund

Oslo 2005

ISBN 82-91919-26-7

Studieplan

Målsetning:

Dette studieopplegget er laget med tanke på å gi medlemmer, tillitsvalgte og andre interesserte kunnskap om og innspill til videre arbeid med problemstillinger knyttet til kvinner og arbeid.

Målgruppe:

Målgruppe for dette studieopplegget er medlemmer, tillitsvalgte og andre interesserte i Kristelig Folkepartis Kvinner, med utgangspunkt i kapitlet "Kvinner og arbeid" i "Kvinnepolitisk Handlingsprogram 2004 – 2008".

Arbeidsmåte:

Vi anbefaler at de som vil arbeide med dette opplegget registrerer seg som studiering. Det kan være et lokalt styre som registrerer seg på denne måten, eller en gruppe av enkeltpersoner som er interessert i temaet. Emnet kan også egne seg som tema for en helgesamling eller en konferanse i regi av et fylkeslag eller organisasjonen sentralt.

Dette studieopplegget består av fem kapitler. Til hvert av disse er det laget spørsmål til hjelp i samtalen om temaene, eller arbeidsoppgaver.

Gruppen velger selv hvor mange samlinger den vil ha, og hvor mange studietimer man vil bruke hver gang. Mellom 12 og 15 timer virker realistisk. For å være støtteberettiget, må gruppen ha gjennomført minst 12 studietimer. Minst 5 personer må ha vært til stede minimum tre fjerdedeler av samlet studietimetall.

Gruppen bestemmer også selv hvor mye tid den vil bruke på de forskjellige kapitlene, eller om den vil velge å konsentrere seg om bare ett eller et par av temaene. Temaene i heftet drøftes i den rekkefølge de behandles i kapitlet "Kvinner og arbeid" i KrFKs kvinnepolitiske handlingsprogram

For å få best mulig utbytte av studiearbeidet, er det en fordel om deltakerne har forberedt seg ved å lese de aktuelle avsnittene i heftet på forhånd. Under forberedelsen bør man bruke heftet aktivt, notere spørsmål og reaksjoner underveis, og ta disse opp når gruppen er samlet.

For de fleste grupper vil det være en fordel å velge en leder som kan styre samtalen og administrere arbeidet. To viktige regler må gjelde når gruppen er samlet: At samtalen ledes slik at alle kommer til orde, og at den ledes slik at gruppa holder seg til emnet.

Registrering:

Studiegruppen registreres ved henvendelse til Kristelig Folkepartis Studieforbund, Postboks 478 – Sentrum, 0105 Oslo. Telefon 23 10 28 73, faks 23 10 28 10 eller epost unni.wibeto.ostbye@krf.no

1. Et historisk bakteppe

Bildet av at voksne kvinner som gruppe ble stående utenfor det lønnede arbeidslivet, er på mange måter et produkt av industrialiseringen. Bildet av kvinnene som et mer eller mindre passivt inventar i hjemmet, må kunne beskrives som et overklassefenomen som hører hjemme i en historisk sett nokså begrenset periode, nemlig de drøyt 100 til 150 årene fra begynnelsen av 1800-tallet og fram mot 1970-tallet.

Etter hvert som "overklassen" ble mindre, på bekostning av det man kan kalle "middelklassen", ble fenomenet "hjemmевærende husmødre" også først og fremst et middelklassefenomen. For mange var det en selvsagt ting at når en yrkesaktiv kvinne giftet seg, sluttet hun å arbeide. Om ikke før, så når det første barnet kom. Denne holdningen satt dypt, også i miljøer man skulle tro hadde en mer radikal holdning til spørsmålet.

Da Werna og Einar Gerhardsen giftet seg midt på 1930-tallet, hadde hun fast jobb i Samvirkelaget, mens han var lønnet tillitsmann i Arbeiderpartiet. "Hun hadde nok ikke lyst til å slutte. Hun ble heller ikke sagt opp. Men det var utenkelig at hun kunne fortsette i jobben, hun som var gift med en av partilederne. Mann og kone skulle ikke begge ha jobb når arbeidsløsheten var så stor," sa Gerhardsen i et intervju i 1983 (Kilde: Birgit Wiig: KVINNER SELV. Den skjulte Norgeshistorien fra vår nære fortid. Cappelen, 1984).

Holdninger der mannen ses på som forsørgeren og kvinnen som den som skal forsørges, har vist seg merkelig seiglivet, og kan neppe sies å være helt utryddet ennå. Fremdeles er betegnelser som "kvinneyrker" og "mannsykker" ord med høyst reelt innhold.

Noen gløtt fra den forholdsvis nære, historiske fortid bekrefter dette ¹ :

- I 1956 ble fru (!) Magna Hansen den første, norske kvinnelige drosjesjåfør.
- I 1958 var Kirsten Ohm fra Stavanger den første kvinne som fullførte Utenriksdepartementets as-

pirantkurs, og dermed ble Norges første kvinnelige diplomat. I desember 1974 blir samme Kirsten Ohm Norges første, kvinnelige ambassadør.

- I 1961 ble Ingrid Bjerkås den første kvinne som ble ordinert til prestetjeneste i Den norske kirke, og deretter utnevnt til sokneprest i Berg og Torshølen prestegjeld i Nord-Hålogaland bispedømme.
- I 1968 uttalte daværende lagdommer Lars L'Abée-Lund at "de utearbeidende mødrene har en vesentlig del av skylden for den tiltagende ungdomskriminalitet". Han mente mødrene skulle være hjemme til barna hadde fylt 15 år.
- I 1993 ble Rosemarie Køhn den første kvinne som ble biskop i Den norske kirke ved at hun ble utnevnt til biskop i Hamar.

Fagbevegelsen – pådriver eller bremsekloss?

I debatter om likestilling mellom kjønnene, hevder ofte representanter for arbeiderbevegelsen/fagbevegelsen at de historisk sett har vært pådrivere for at det skal bli likestilling mellom kjønnene både politisk og i arbeidslivet. Dette er historisk sett direkte galt. Tvert om har fagbevegelsen i mange situasjoner vært bremseklosser i denne prosessen, blant annet fordi store og mannsdominerte forbund så sine interesser truet dersom kvinnelige arbeidere fikk samme rettigheter og ikke minst samme lønn som dem selv.

At det fremdeles er forskjeller i lønns- og arbeidsvilkårene for dem som arbeider i turnus, sammenliknet med dem som arbeider skift, har direkte sammenheng med dette. Skiftordninger hører stort sett hjemme i industrien, der hovedtyngden av arbeidsstokken er menn, mens turnusarbeid er noe man først og fremst finner i omsorgsyrkene, der flertallet av arbeidstakerne er kvinner. Man skulle tro dette var en sak Arbeiderpartiet ville ile til for å få endret, men så lenge det sentrale LO-miljøet er imot at denne uretten skal fjernes, er også Arbeiderpartiet imot det. KrF har ved flere anledninger foreslått endringer her, uten å vinne fram.

Pionerene i "kvinnekampen", enten det gjaldt stemmerett, rett til egen formue eller andre ting, kom ikke fra arbeiderbevegelsen, men fra det såkalte "borgerskapet". Det var døtrene og ektefellene til

¹ Kilder: Bjørn Bjørnsen: NORGE ETTER 1945 (Cappelen, 1975) og Birgit Wiik: KVINNER SELV. Den skjulte Norgeshistorien fra vår nære fortid (Cappelen, 1984).

embetsmenn og andre med radikale synspunkter. Den første kvinnekampen var derfor en kamp som skjedde "ovenfra og ned" i sosial forstand. Dette gjenspeiles også i litteraturen. Den første norske romanen som behandlet kvinnes stilling var "Amtmandens Døtre", som Camilla Collett ga ut i 1855. Den skildret situasjonen for døtrene i et embetsmannshjem. Det samme gjorde den beslektede "Familien på Gilje", som Jonas Lie ga ut i 1883. Også Ibsens skuespill "Et dukkehjem" fra 1879 leses ofte som et kvinnesaksdrama, men også her er det overklassekvinnens sak som tales – det er nok å se på hvordan stykkets "heltinne" Nora behandler syersken Kristine Linde.

Ser vi imidlertid disse skjebnene og skildringene i forhold til kvinners livsvilkår i arbeiderklassen, blir det klart at borgerklassekvinnens problemer tross alt var de privilegertes problemer. For arbeiderkvinnen måtte nødvendigvis kravene om selvrealisering og meningsfylt arbeid virke lite relevante så lenge hun måtte bruke alle krefter på å opprettholde livet for seg og sine. Tilværelsen til det store flertall av kvinnene i vår del av verden var helt inn i vårt århundre en evig stri for å holde sulten stangen, en kamp mot fattigdom, sykdom og nød. Arbeid var det eneste hun hadde nok av, og ropet fra arbeiderklassens kvinner måtte bli et rop om å befri fra det uutholdelige arbeidspresset.

*Man har ofte rettet den kritikk mot forrige århundres organiserte kvinnesak at den først og fremst formulerte borgerkvinnens behov. Og det er riktig at den formelle likestilling med adgang til utdanning, yrke og innflytelse var rettigheter som arbeiderkvinnene ikke kunne nyttiggjøre seg i første omgang. Men samtidig er det interessant å se hvordan de konservative mennene argumenterte mot likestilling ut fra en familieform som bare fantes i borgerklassen. Når de hevdet at kvinnens oppgaver i hjemmet og spesielt som mor var så viktige at hun måtte konsentrere all sin energi om nettopp dette, drar de ikke den konklusjon av sin egen ideologi at også arbeiderkvinnene skulle ha muligheter for å vie seg til morskallet og bare det. Dette påpekte for eksempel Olive Schreiner med satirisk skarpsinn i *Woman and Labour: Den høyttrovende teoretikeren* som med stor veltalighet uttaler seg om at kvinnens rolle som mor er så viktig at alt annet må vike, har sjelden noe imot at en utslitt flerbarnsmor har ansvaret for hans plettfrø antrekk. Og hvis en av tjenestepikene en morgen er sent ute med teen eller har pusset skoene hans dårlig, vil han nok snarere true med oppsigelse enn komme med panegyriske utgytelser om hennes guddommelige kall som mor.*

(Fra innledning til: Flere forfattere: Arbeiderklassekvinner i litteraturen. Universitetsforlaget 1982)

I den grad man aksepterte kvinner i yrkeslivet, handlet det, foruten i rene tjenerstillinger, yrker som hadde med barn og omsorg å gjøre, så som lærerinner og sykepleiersker.

De eldste kvinneyrkene gikk foran

Norge var det siste land i Norden som ikke hadde offentlig godkjenningssordning for sykepleiere. Alle kunne kalle seg sykepleiere selv etter et kort kurs, og kvinnelige sykepleiere med full utdanning oppdaget at menn som ble tatt rett inn fra gaten som "sykepleiere" på sinnssykehus, fikk høyere lønn enn dem.

Det var første hindring som måtte ryddes av veien om sykepleierne skulle komme noen vei. Dessuten måtte myten at sykepleien var «et kall» avlives om en skulle komme vekk fra de lave lønningene.

I 1946 var den handlekraftige og dyktige Frieda Dalen blitt formann i Lærerinneforbundet. Lærerinnes kår hadde vært elendige utover landet. Et lite kott å bo på, lav lønn, og nesten umulig å få jobb i «storskolen». Fra 1948 ble prinsippet at mannlige og kvinnelige lærere skulle ha samme lønn slått fast. Samtidig ble det gitt full lønn under svangerskapspermisjon.

Argumentene for hvorfor kvinnene skulle ha lavere lønn, gikk igjen i hele etterkrigstiden. Menn kunne utføre tyngre og mer ansvarsfullt arbeid enn kvinner. Kvinner hadde lavere pensjonsalder enn menn. Kvinner hadde lettere arbeid. Kvinnenes fraværsprosent var større. Kvinnene hadde mindre fagutdanning. Alt dette hang sammen med at kvinnene hadde storparten av husarbeidet og hadde hovedansvaret for barna. Lenge etter at kvinnene faktisk hadde lavere fraværsprosent enn mennene, fortsatte de samme argumentene mot kvinnene.

Landsorganisasjonen i Norge, som i prinsippet skulle ivareta interessene både for menn og kvinner, var lenge langt fra aktiv for å bedre kvinnelønningene. Likelønn betegnet den mektige LO-formannen Konrad Nordahl i 1949 som et «interessant problem». Men forholdene var mer komplisert enn som så, mente Nordahl. Kvinnene utfører ikke mannsarbeid, og selv om de utførte samme arbeid, så har de ikke den læretid som er nødvendig. Men i tariffene for snekkere, skreddere og mekanikere sto det uttrykkelig at menn og kvinner med samme utdanning og arbeid lønnes etter samme tariff. Så var det til gjengjeld praktisk talt ingen kvinner som var snekkere, skreddere og mekanikere.

Fra mange kanter og med mange forskjellige framstøt ble det arbeidet for likelønn. Margarete Bonnevie og Ingerid Gjøstein Resi fra Norsk Kvinnesaksforening forsøkte i 1953 å fremme et privat

grunnlovsforslag. Stortingsmann Ramndal sa seg villig til å foreslå en ny paragraf 110 i grunnloven. «Kvinder og Mænd bør have Ret til lig Løn for ligt og ligeværdigt Arbeide.» Og det var nettopp i ordet «ligeværdigt» problemet lå. Menn og kvinner utførte svært sjelden nøyaktig samme arbeid. Det var viktig å få kvinneyrkene oppvurdert. Det ble ingen ny grunnlovsbestemmelse om likelønn.

(Birgit Wiik: KVINNER SELV, side 136-137)

Retten til arbeid er grunnlovsfestet i Norge, og er en grunnleggende rett for både kvinner og menn. Dagens paragraf 110 i Grunnloven ble innført i 1954, og justert i 1980. Den lyder slik:

§ 110. Det paaligger Statens Myndigheder at lægge Forholdene til Rette for at ethvert arbejdsdygtigt Menneske kan skaffe sig Udkomme ved sit Arbeide. Nærmere Bestemmelser om Ansattes Medbestemmelsesret paa sin Arbejdsplads, fastsættes ved Lov.

Tema for samtale:

1. Hva er det viktigste som har skjedd innenfor området "kvinner og arbeid" de siste 50 årene?
2. I 1953 ble det gjort forsøk på å grunnlovsfeste at menn og kvinner har rett til lik lønn for likt og likeverdig arbeid. Fremdeles finnes ikke noen slik bestemmelse i Grunnloven. Drøft om det vil være hensiktsmessig å ta initiativ til å reise denne debatten på ny. Drøft også om det vil ha noen praktisk betydning med en eventuell slik bestemmelse i Grunnloven.

2. Kvinner i arbeidslivet

I tid arbeider kvinner mer enn menn, men arbeidets art er ulikt fordelt. Fremdeles utfører kvinner størstedelen av det ulønnede arbeidet, både av omsorgsarbeid og husarbeid. Det arbeidet som gjøres i hjemmene og i frivillig sektor generelt har stor samfunnsmessig betydning og verdi, men fordi det ikke er lønnet, regnes det ikke med i BNP (brutto nasjonalprodukt). I tid har kvinnene lengst arbeidsdag.

Andelen kvinner i full stilling har vært gradvis stigende. Norge har en meget stor andel deltidsarbeidere, og størstedelen av disse er kvinner. Mange kvinner velger å ha redusert lønnet arbeid, særlig mens barna er små. Men det er også en rekke kvinner som ønsker seg hele stillinger uten å få det. Mange arbeidsgivere benytter deltid for å ta unna arbeidstopper eller for å fylle arbeidsturnus. Deltidsarbeid gir ofte dårligere rettigheter i forhold til pensjon, avansement, kurs og oppdatering, og dermed får kvinner i deltidarbeid mindre igjen for sin arbeidsinnsats enn heltidsarbeidende.

Sterk økning på 30 år

Fra midten av 1970-tallet og fram til i dag har kvinners yrkesaktivitet økt sterkt. I dag er nesten like mange kvinner som menn i jobb. Fremdeles finnes likevel typiske kvinne- og mannsyrker, og langt flere kvinner enn menn jobber deltid.

I 1972 var 44 prosent av kvinnene i lønnet arbeid. I dag er andelen oppe i 67 prosent. I den samme perioden gikk sysselsettingen for menn noe ned.

Den største veksten i kvinners sysselsetting har vært i offentlig sektor. Over 70 prosent av tilveksten av kvinner i arbeidsmarkedet på 70-tallet var i offentlig, sosial og privat tjenesteyting. Denne trenden fortsatte på 80- og 90-tallet.

Sysselsettingen blant kvinner har økt så godt som i alle aldersgrupper, men svært mye skyldes mødrenes inntog på arbeidsmarkedet gjennom 1980- og 1990-årene. Kvinner med yngste barn under 3 år har oftere lønnet arbeid enn tidligere.²

Utdanning

Helt til langt ut på 1950-tallet var det nokså vanlig å argumentere med at jenter ikke trengte å ta artium eller å studere, for de skulle jo gifte seg og være husmødre. Dette argumentet ble brukt både i annonser for husmorskoler, husstellkurs og i appeller der man utfordret unge jenter til å søke seg "huspost".

I dag er det stort sett like mange kvinnelige studenter ved høyskoler og universitet som mannlige, selv om fagene de velger fremdeles kan sies å ha preg av å være "kjønnsbestemt". Det viser seg også at jo høyere utdanning kvinnene har, desto mer lik er deres arbeidssituasjon med den menn har. Kvinner med høyskole- og universitetsutdanning har nesten samme yrkesfrekvens som menn. Kvinner med lite utdanning utover grunnskolen har imidlertid oftere en løsere tilknytning til arbeidslivet enn menn, og har gjerne flere opphold i yrkeskarrieren utenfor hjemmet, både sammenlignet med andre kvinner og sammenlignet med menn.

Når det gjelder videregående utdanning, er det enkelte studieretninger som i nesten ekstrem grad peker seg ut som kjønnsbestemte. På studieretning Helse- og sosialfag var 91 prosent av elevene kvinner i 2003, mens bare 9 prosent var menn. På studieretning Formgivningsfag var også kvinneandelen høy, med 86 prosent, mot 14 prosent menn. De største forskjellene finner man likevel i såkalte "guttefag". På studieretning Teknisk fagskole var 94 prosent av elevene menn, mens bare 6 prosent var kvinner. I Mekaniske fag, Elektrofag og Byggfag var henholdsvis 95, 96 og 98 prosent av elevene menn.

I 2004 var 60 prosent av de uteksaminerte kandidatene ved universiteter og høyskoler kvinner, mens 40 prosent var menn. Men allerede blant stipendiatene ("juniorforskere"), er det overvekt av menn med 56 prosent, mens kvinnene utgjør 44 prosent. På profesornivået er kjønnsfordelingen enda skjev. Bare 13 prosent av landets professorer er kvinner, mens 87 prosent er menn (Kilde: Likestillingsbarometeret 2004).

Kjønnsdelt arbeidsmarked

Forskjellene mellom kvinner har vært økende. En del kvinner med opphold i det lønnede arbeidet blir "hengende igjen" og får i mindre grad del i de vel-

² Kilde: www.odin.no/bfd

ferdsgodene som flertallet av kvinner nyter godt av, slik som pensjonsrettigheter, permisjonsrettigheter og ledighetstrygd.

Kvinner velger blant færre yrker enn menn. Norge har sterkt kjønnsdelt arbeidsmarked. En rekke omsorgsyrker er kvinneyrker, og offentlig sektor har et klart flertall kvinnelige ansatte. Menn er særlig underrepresentert i yrker innenfor helse- og sosialtjenester og i undervisning. Best kjønnsbalanse er det i yrker innenfor finans og forsikring, varehandel, hotell og restaurant.

Det er mange politiske utfordringer i dette området. En av de viktigste er å bryte ned det kjønnsbestemte arbeidsmarkedet. Å bryte ned det kjønnsbestemte arbeidsmarkedet handler om at begge kjønn har kvaliteter å tilføre de delene av arbeidsmarkedet som har vært dominert av henholdsvis kvinner og menn.

Likelønn³

Likestillingsloven har en bestemmelse om at kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for arbeid av lik verdi. Lønnen skal fastsettes på samme måte for både kvinner og menn og gjelder uavhengig av om arbeidet tilhører ulike fag eller om lønnen reguleres i ulike tariffavtaler. Arbeidets verdi skal avgjøres etter en helhetsvurdering der det legges vekt på den kompetansen som er nødvendig for å utføre arbeidet og andre relevante faktorer, som for eksempel anstrengelse, ansvar og arbeidsforhold.

Barne- og familiedepartementet har finansiert utviklingen av et analyseverktøy som kan måle arbeidets verdi på tvers av fag og yrkesgrenser. Det er et treårig prosjekt hvor arbeidsvurdering som virkemiddel for å oppnå likelønn er undersøkt. Verktøyet gjør det mulig å måle verdien av typiske kvinneyrker opp mot typiske mannsyrker og skal brukes av Likestillingsombudet i håndhevingen av loven.

Tall fra lønnsstatistikken viser at i 2002 tjente kvinner i gjennomsnitt tjener om lag 16 prosent mindre enn menn for et årsverk. Statistikken omfatter et utvalg på 1,2 millioner lønnstakere årlig tilbake til 1998. Ved å regne om lønnen til deltidsansatte som om de arbeidet heltid, er det mulig å sammenligne lønnsutvikling for alle ansatte.

Det er få tegn til at kvinners og menns lønninger nærmer seg hverandre fra 1998 til 2002. I 1998 var gjennomsnittlig månedslønn for menn 23 200 kroner og for kvinner 19 400 kroner. I 2002 hadde månedslønnen steget til henholdsvis 28 300 kroner for menn og 23 700 kroner for kvinner.

For alle ansatte er det store variasjoner mellom ulike næringsområder i privat sektor. Blant industri-

ansatte i 2002 var kvinners andel av menns lønn 87,5 prosent sammenlignet med ansatte i varehandel hvor kvinners lønn utgjør bare 79,7 prosent.

Kommunal virksomhet er preget av stor andel kvinner, og mange som arbeider deltid. Her utgjør kvinners lønn 87,6 prosent av menns lønn. I skoleverket utgjør kvinners lønn 94,8 prosent, og blant statsansatte 88,2 prosent i 2002. Alt er omregnet til årsverk.

Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn for grupper med universitets- og høyskoleutdanning er om lag 80 prosent og er større enn for grupper med lavere utdanning. Blant ledere er det også lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. I bedrifter med over 250 ansatte tjener kvinnelige toppledere 72 prosent av hva menn med tilsvarende ansvar tjener.

Lavere lønn i arbeidslivet er en medvirkende årsak til lavere pensjoner for kvinner. Kvinner utgjør nesten 60 prosent av alle alders- og uførepensjonistene. Av alle pensjonistene er 21,5 prosent kvinnelige minstepensjonister og 3,3 prosent mannlige minstepensjonister.

I en del såkalte mannsdominerte yrker opererer man med det som populært kalles "smusstillegg". I kvinne-relaterte yrker er dette et ukjent begrep.

KrFK har programfestet at man krever en tidsplan fra partene i arbeidslivet for å rette opp lønnsdiskrimineringen mellom kvinner og menn, der det iverksettes tiltak både for å rette opp verdsettingsdiskrimineringen og stillingsdiskrimineringen.

KrFs sentralstyre:

Kvinnens arbeidskraft skal ikke være på billigsalg

Likestillingsloven slår fast at kvinner og menn skal ha lik lønn for arbeid av lik verdi i samme virksomhet. Kvinner har i gjennomsnitt 92 prosent av menns lønn i offentlig sektor, mens tilsvarende tall i privat sektor er 84 prosent. Konkrete tiltak må settes inn for å nå målet om likelønn.

Det er likelønnsutfordringer i alle sektorer og på alle nivå i arbeidslivet, men utfordringene er særlig store for kvinnedominerte yrkesgrupper i offentlig sektor. Kvinners og menns ulike arbeidstid, det at kvinner jobber mer deltid, ulike yrker med ulike lønnsnivå og ulik lønn for samme type jobb er noen av årsakene. Endringer må til – og gjennom arbeidsvurdering må kvinners kompetanse få den rette verdi.

Fortrinnsrett for deltidsansatte til fulle stillinger er et viktig tiltak både i forhold til lønn og yrkesaktivitet, men også for opptjening av pensjonsytelser. Dette ligger i regjeringens forslag til ny arbeidsmiljølov. Likelønn og lønnsnivå er også viktige tiltak for større likhet i kvinners og menns pensjonsutbetalinger (Uttalelse vedtatt i juni 2005).

³ Teksten og tallene i dette avsnittet er i hovedsak hentet fra www.odin.no/bfd

Tema for samtale:

1. Hvorfor er det så viktig å bryte ned det kjønnsbestemte arbeidsmarkedet? Hva slags verdier og kvaliteter kan henholdsvis menn tilføre den kvinnedominerte delen av arbeidsmarkedet, og kvinner den mannsdominerte?
2. I sitt kvinnepolitiske handlingsprogram går KrFK inn for å bygge ned det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, i første rekke ved å igangsette programmer som stimulerer kvinner til å ta mannsdominerte yrker og motsatt. Drøft hva slike program bør omfatte.
3. Hva må til for at man skal få høynet statusen til de typiske omsorgsyrkene?

3. Kvinner i primærnæringene - etablerere

Primærnæringene er bærebjelker i mange distrikter, og regnes som typiske mannsnæringer.

Som primærnæringer regner man landbruk, skogbruk, reindrift og fiskeri og havbruk.

Jord- og skogbruk⁴

Når det gjelder odelsrett til jord- og skogbrukseierdommer, reguleres dette av odelsloven. Den gamle odelsloven av 1821 ga eldste sønn i familien første rett til overdragelse av slektsgård og skog. Selv om gutten hadde en eldre søster, ble hun forbigått i arvefølgen. I 1975 kom en lovendring som ga eldste barn i søskenflokket beste odel uansett kjønn. Loven skulle gjelde for barn født etter 1965. Norge er det eneste land i verden som har en egen odelslov. Men selv om den "nye" odelsloven er 30 år gammel, er de strukturene den endret på langt eldre og ligger mye dypere. Derfor er det fremdeles odelsjenter som har problemer med å få aksept fra foreldregenerasjonen for at de vil benytte seg av sin odel. At en gård skal gå fra far til sønn, er en tradisjon som ligger dypt, og som har lange, historiske røtter. 20 år etter lovendringen sa bare tre av ti odelsjenter at de planla å overta gården de har odel på. Tilsvarende ønsket sju av ti odelsgutter å ta over. Dette viser at en lovendring alene ikke er tilstrekkelig og at det gjenstår mye arbeid for å endre holdninger generelt. Tall fra landbruksregisteret i 1994 viste at det er 27 prosent kvinner og 73 prosent menn som eier landbrukseierdommer i Norge. Det betyr at 20 år etter prinsippendringen i odelsloven var fremdeles bare hver fjerde bonde kvinne.

Omkring 80 prosent av skogbruksarealet i Norge eies av familier. Siden midten av 1980-tallet har myndighetene, skogeierorganisasjonene og skogbrukskvinnene selv samarbeidet aktivt for å øke kvinnenes deltakelse og engasjement i norsk skogbruk. I 1991 ble likestilling innført som et delmål for norsk landbrukspolitikk. For skogbruket ble det påpekt behov for en gjennomgripende holdningsendring for å gjøre næringen mer tilgjengelig for kvinner og at forholdene skal legges til rette for både kvinner og menn.

Hovedutfordringene er å øke antall kvinner i næringen og å utvikle skogbruket slik at flere kvinner finner

seg til rette der. I tillegg til informasjonsarbeid er kunnskapsoppbygging, tilrettelegging og nettverksarbeid sentrale virkemidler for å gjøre skogbruket mer attraktivt for kvinner. Det er viktig for skognæringen at de stadig flere kvinnelige skogeierne blir like aktive næringsutøvere som sine mannlige kolleger. Samtidig har næringen behov for kvinners innsikt og erfaringer, fordi dette vil gi skogbruket større bredde.

I tillegg til dette viser statistikken at 80 prosent av gifte skogeiere har felleseie. Det betyr at det ikke bare er én, men to eiere per eiendom. Kvinneandelen blant potensielle beslutningstakere i skogbruket er derfor langt høyere enn eieroversikten foran viser. Men til tross for høy kvinneandel «på papiret», er skogbruket i Norge fortsatt svært mannsdominert. Kvinners synlige deltakelse i skogbruket er langt lavere enn deres eierinteresser burde tilsi. Det mest vanlige er dessuten at kvinnen overlater forvaltning og drift av egen skog til ektefellen. Som følge av den nye odelsloven vil teoretisk sett halvparten av Norges skogeiere i framtiden være kvinner.

En måte å rekruttere yngre generasjoner kvinner til skogbruket på, er gjennom skoleverk og utdanning. Omkring 8 prosent av de som gjennomfører en skogbruksrettet videregående skole er jenter. Tilsvarende tall for høgskolenivå er ca 20 prosent. For å øke rekrutteringen til den videregående skolen, er det avgjørende at foreldrene trer støttende til og er med på å stimulere jentene til å tørre å satse på skogbruket.

Manglende kunnskap om skogbruket er en barriere for mange kvinner til deltakelse i næringen. Opplæring av voksne kvinner er derfor et sentralt virkemiddel for å øke kvinneandelen i skogbruket. Det kan blant annet skje gjennom studieringer, kurs og skogdager. En rekke prosjekter er gjennomført for å øke kvinneandelen innenfor slike opplæringstilbud.

I 1986 ble Jenter i Skogbruket (JiS) dannet som en interesseorganisasjon for alle kvinner som på en eller annen måte er tilknyttet skogbruksnæringen; skogeiere, skogsarbeidere, forstkandidater, odelsjenter, kontoransatte, skogteknikere osv. Også menn og omkring 40 organisasjoner er medlemmer i JiS. Organisasjonen er frittstående og uavhengig og har til formål å motivere og stimulere jenter i alle aldre til deltakelse og engasjement på alle plan innen skogbruket, og vektlegger samhold og samarbeid. Det overordnede

⁴ Tallene i dette avsnittet er hentet fra www.levendeskog.no/fakta615.htm

målet er å få flere kvinner til å engasjere seg i skogbruksnæringen, og JiS er ment å være et nettverk for disse kvinnene. Arbeidet i organisasjonen er svært oppgaverettet. JiS utvikler ideer og foreslår løsninger og alternativer som andre organisasjoner med det naturlige ansvaret, kan gjennomføre enten alene eller i samarbeid med JiS. Tanken er at det på sikt ikke skal være behov for en egen interesseorganisasjon for kvinner. Visjonen er derfor å gjøre organisasjonen overflødig. Jenter i Skogbruket støttes av både myndighetene og en rekke andre organisasjoner. Jenter i Skogbruket deltar aktivt i prosjektet Levende SKOG.

Andre primærnæringer

Innen reindriften har den formelle likestillingen kommet langt senere enn i jordbruket. Her kreves det at kvinners og menns driftsenheter skal omgjøres til én felles enhet ved giftemål, hvilket kan igjen skape problemer både i forhold til fradragsordninger i driften og ved en eventuell skilsmisse.

Også fiskeri og havbruk er mannsdominerte næringer. Antall kvinner som jobber i havbruksnæringen er redusert, selv om stadig flere kvinner tar høyere fiskeriutdanning.

KrFK har programfestet å arbeide for at kvinner stimuleres til å være aktive utøvere innen samtlige primærnæringer, for eksempel gjennom særskilte stipender og ved at næringsorganisasjonene finansierer særskilte kvinnettverk, og for å sikre kvinners rettigheter ved nye organisasjonsmodeller i jordbruket (for eksempel ved samdrift).

Gründere – etablerere

Det finnes flere eksempler på kvinnelige gründere som har bygget opp store virksomheter. Ett kjent eksempel er kvinnen bak frisørkjeden "Nikita", Inger Ellen Nicolaisen. Hun ble kjent for det brede publikum gjennom realityserien "Kandidaten" i TV-Norge, men har ellers vært kjent i næringslivet gjennom mange år som en av landets fremste kvinnelige bedriftsledere.

I 1984 startet hun og hennes mann den første Nikita-salongen på Tverlandet utenfor Bodø. Salongen fikk navn etter Elton Johns hitlåt "Nikita", som på det tidspunkt var Inger Ellens yndlingsmelodi. Virksomheten vokste, og i 1994 satte Inger Ellen seg som mål å nå 50 Nikita-salonger innen år 2000. På det tidspunktet hadde Nikita 17 salonger landet over. Spådommene var dystre. På den tiden var det å drive kjede i frisørbransjen sett på som umulig. Men gründeren gjorde Henry Fords ord til sine: "Hvis du tror du kan klare det, eller tror du ikke kan klare det, har du uansett helt rett." I dag er det mer enn 60 Nikita-salonger som engasjerer 450 medarbeidere og har en omsetning på 180 millioner kroner.⁵

Det finnes flere eksempler på kvinnelige gründere som har bygget opp store virksomheter, men ellers er det for de fleste kvinner som etablerer egen virksomhet som for menn som gjør det samme: Man ønsker å skape en god og spennende arbeidsplass for seg selv og kanskje et par personer til.

Erfaringen viser at kvinnelige etablerere gjerne utvikler bedrifter med et sunt økonomisk grunnlag, de satser ofte i mindre skala, er mer stedfaste og har ofte ikke ønsker om å ekspandere. Dette gir mer robuste bedrifter med klar stedstilhørighet. Statistikken viser at få kvinneledede bedrifter går konkurs.

KrFK har programfestet å arbeide for at det skal settes klare resultatkrav til Innovasjon Norge om at en viss andel av deres virkemidler skal gå til kvinnelige etablerere, foreksempel 40 prosent av etablererstipender til kvinner og 40 prosent av nyskapingssatsingen.

Også gründere blir mødre...

KrFK har programfestet at man vil arbeide for bedre rettigheter for selvstendig næringsdrivende kvinner i forhold til fødselspermisjon. Det viser seg nemlig at kvinnelige etablerere har hatt svakere rettigheter i perioder knyttet til svangerskap og fødsel sammenliknet med kvinnelige arbeidstakere i et vanlig ansettelsesforhold. Barne- og familieminister Laila Dåvøy sendte sommeren 2005 ut et forslag på høring som skal ivareta dette bedre i framtiden. Vanlige arbeidstakere får 100 prosent dekning fra første dag dersom de blir sykmeldt i forbindelse med et svangerskap, mens selvstendig næringsdrivende bare får 65 prosent, og først etter 16 dager. I høringsnotatet som Dåvøy har sendt ut foreslås det at de skal få 65 prosent fra dag én.

I forbindelse med fødsel får arbeidstakere full dekning i 43 uker, eller 80 prosent dekning i 53 uker etter fødsel eller i forbindelse med en adopsjon. Selvstendig næringsdrivende får bare 65 prosent av dette tilbudet. I høringsutkastet er det foreslått at de skal få samme tilbud som arbeidstakere.

Tema for samtale:

1. Drøft hva som kan gjøres for å skape en holdningsendring som gjør det like naturlig at en datter gjør bruk av odelsretten sin, som at en sønn gjør det. På hvilke måter kan et sterkere innslag av kvinner i primærnæringene bety noe positivt i disse miljøene?
2. Hva slags virksomheter er det naturlig at kvinnelige gründere prioriterer?
3. Drøft hvorfor ordningene rundt svangerskap og fødsel har vært svakere for kvinner som er selvstendig næringsdrivende enn for arbeidstakere.

⁵ Kilde: www.nikita.no

4. Kvinner og ledende stillinger

Å skape mangfold i lederposisjoner er et ideal, og kvinner har kompetanse og erfaringer å tilføre næringer og virksomheter. Det er mange eksempler på at flere kvinner i ledelsen gir økt lønnsomhet for bedrifter. Kvinnelige ledere tiltrekker seg også i større grad andre kvinner i ledende stillinger. Unge kvinner har i dag like god eller bedre utdanning enn sine jevnaldrende menn, slik at rekrutteringsgrunnlaget for kvinner til lederstillinger er blitt utvidet.

Politikk - kort, historisk oppsummering:

Lover:

- 1910: Kvinner får stemmerett ved kommunale valg
- 1913: Kvinner får stemmerett ved stortingsvalg
- 1922: Kvinner kan bli statsråd

Navn:

- 1911: Anna Rogstad (Høyre, Kristiania) møter som første kvinne på Stortinget. Hun er vararepresentant for Jens Bratlie, som er utnevnt til statsminister.
- 1922: Karen Platou (Høyre, Kristiania) blir første kvinne som velges inn på Stortinget.
- 1925: Åsta Helgesen (fellesliste) blir første kvinnelige ordfører i Norge etter det såkalte "kvinnekuppet" i Utsira kommune.
- 1945: Kirsten Hansteen (NKP) blir første kvinnelige statsråd i en norsk regjering. Hun utnevnes til konsultativ statsråd for flyktningssaker i Einar Gerhardsens "samlingsregjering" som sitter fra juni til oktober 1945.
- 1948: Aaslaug Aasland (Ap) blir sosialminister i Gerhardsens andre regjering. Hun blir dermed den første kvinne som får et "ordentlig" departement å styre, etter å ha vært konsultativ statsråd for flyktningssaker siden høsten 1945.
- 1963: Karen Grønn Hagen (Sp) blir første kvinnelige statsråd i en borgerlig regjering. Hun blir familie- og forbrukerminister i regjeringen Lyng, som bare sitter ved makten i tre uker.
- 1965: Elisabeth Schweigaard-Selmer (H) og Elsa Skjerven (KrF) blir begge statsråder i Borten-regjeringen. Dette er første gangen siden 1945 at

det er mer enn én kvinnelig statsråd i en norsk regjering. De får ansvaret for henholdsvis justisdepartementet og familie- og forbrukerdepartementet.

- 1974: Eva Kolstad velges til partileder i Venstre, og blir den første kvinnelige lederen for et landsomfattende politisk parti i Norge. Året etter blir Berit Ås leder i SV.
- 1981: Gro Harlem Brundtland blir Norges første kvinnelige statsminister etter at Oddvar Nordli går av i februar. Etter valget samme høst går hun av som statsminister.
- 1986: Gro Harlem Brundtland danner sin andre regjering etter at regjeringen Willoch er felt i Stortinget. Med i alt ni kvinnelige statsråder, får regjeringen en historisk høy "kvinneandel". Blant statsrådene er Kirsti Kolle-Grøndahl, som blir landets første kvinnelige kirke- og undervisningsminister.
- 1999: Eldbjørg Løwer (V) utnevnes til forsvarsminister i Kjell Magne Bondeviks første regjering. Dermed har den mest klassiske mannsbastionen – forsvaret – også fått kvinnelige toppsjef.

Aaslaug Aasland sto aldri på barrikadene som teoretisk feminist. Men kvinnesak praktiserte hun, og understreket behovet for at kvinnene via organisasjonsapparatet kom med i det politiske livet. Da en journalist en gang spurte om det var nødvendig at kvinnene deltok i samfunnsarbeidet, kom svaret kontant: «Det er klart. De samme lover som gjelder for det enkelte menneske og for et hjem, gjelder også i samfunnet. Hvordan tror De det ville være i hjemmene dersom det bare var fedre der?»

Ingunn Norderval: FIRE FLOTTE DAMER. Kvinnelige statsråder 1945-63 (www.kilden.forskningsrådet.no)

Offentlig ledelse:⁶

Kommunene:

Etter kommune- og fylkestingsvalget i 2003, var 36 prosent av kommunestyrerepresentantene i Norge kvinner, mens 64 prosent var menn. I perioden foran var tallene henholdsvis 34 og 66.

Blant norske ordførere er 17 prosent kvinner, mens 83 prosent er menn. Her har det også skjedd en forskyvning på to prosent i kvinnes favør sammenliknet med perioden foran.

I 2004 var 13 prosent av rådmennene i Norge kvinner, mens 87 prosent var menn. Her finnes ikke sammenliknbare tall fra før. I høyere administrative stillinger i kommunene, var 25 prosent kvinner i 2004, mens 75 prosent var menn. Her har det skjedd en svak økning i kvinneandelen både i forhold til 2003 og 2002.

Fylkene:

Kvinneandelen i de fylkestingene som ble valgt i 2003 er på 42 prosent, mens 58 prosent av representantene er menn. Blant fylkesordførerne er 33 prosent kvinner, mens 67 prosent er menn.

Staten:

I det Stortinget som ble valgt i 2001 var 36,6 prosent av representantene kvinner, mens 63 prosent var menn. I perioden 1997-2001 var 39,6 prosent av representantene kvinner. Ser man på partiene, er Sp den eneste partigruppa der kvinnene er i flertall (60 prosent). I KrFs gruppe er resultatet litt under det som er for Stortinget i sin helhet, med 31,8 prosent kvinner i gruppen.

I Bondevik II-regjeringen er 42 prosent av statsrådene kvinner, mot 58 prosent menn. Blant statssekretærene er 31,4 prosent kvinner, mens 54,2 prosent av de politiske rådgiverne i departementene er kvinner.

I kategorien "Ledelse i staten" finner man 34 prosent kvinner, mot 66 prosent menn. I 2002 var tallene henholdsvis 28 og 72. I statlige styrer og råd viser tall for 2004 at 43 prosent av medlemmene er kvinner, mot 57 prosent menn.

Næringslivet

Kvinner har ifølge tall fra 2001 om lag 7 prosent av de høyere lederstillingene i det private næringslivet, 22 prosent i kommunesektoren og 28 prosent i staten. Når det gjelder toppledere, er andelen stort sett det halve.

Kartlegging viser at kvotering sjelden eller aldri benyttes i ansettelsesprosesser, selv om både stat- og kommunesektor gjennom sine hovedavtaler er pålagt å bruke moderat kvotering. Andelen kvinner i bedriftsstyrer er også lav. Kun 8 prosent av styreplassene i børsnoterte selskaper innehas av kvinner.

Bondevik-regjeringen har gjort forholdsvis radikale grep for å endre på dette. Både likestillingsminister Laila Dåvøy (KrF) og tidligere næringsminister Ansgar Gabrielsen (H) har sterkt utfordret maktstrukturene i

næringslivet i sin alminnelighet og i Næringslivets Hovedorganisasjon i særdeleshet ved å pålegge dem å sørge for kvinneandelen i styrene blir endret innen en fastsatt frist. I 2003 vedtok Stortinget en lovendring som krever at alle såkalte ASA-selskaper (Alminnelige Aksjeselskaper) skal ha minst 40 prosent kvinner i sine styrer. Loven ble vedtatt med en slags "spærrefrist" – hvis ikke selskapene selv hadde dette i orden innen 1. juli 2005, ville den bli iverksatt. Våren 2005 hadde andelen nye kvinner i disse styrene bare økt med 40 personer – behovet er omkring 750. I prosent økte kvinneandelen styremedlemmer i ASA-selskapene fra 11 til 13 prosent.⁷

Forskjellen mellom ASA-selskaper og vanlige aksjeselskaper (AS), er at ASA-selskapene har mulighet til å gå på børs.

I tiden fra loven ble vedtatt og til den eventuelt trer i kraft, har antallet ASA-selskaper dalt kraftig, fra 600 i 2003 til 460 i 2005. Dette gjør at effekten av loven blir redusert, og fra blant annet Arbeiderpartiet har det vært reist forslag om at loven bør tas opp til ny behandling, og at den da må endres slik at den omfatter alle aksjeselskaper.⁸

KrFK har programfestet å arbeide for å få flere kvinnelige toppledere, blant annet gjennom økt bruk av kvotering og en lovfesting av krav til minst 40 prosent kvinnerepresentasjon i alle styrer, råd og utvalg, også i bedriftsstyrene.

Tema for samtale:

1. Kvotering er et omdiskutert virkemiddel i arbeidet for å oppnå likestilling i arbeidslivet og i maktposisjoner. Kartlegg hvilke kvoteringsordninger som finnes, og drøft om det ser ut til at de virker etter hensikten. Kartlegg også hva de ulike politiske partiene har vedtatt om dette.

⁶ Tallene er hentet fra Likestillingsbarometeret 2004

⁷ Kilde: Dagbladet 30. april 2005

⁸ Kilde: www.kr.f.no/nyheter - 7. juli 2005

5. Integrering i arbeidslivet

Det er viktig at arbeidsmarkedet fungerer inkluderende. Ofte er det vanskelig for arbeidssøkere med lav utdanning, høy alder eller funksjonshemming å komme i arbeid. For dem som er i arbeid, er det ofte slik at "frivillige" ordninger ved nedbemanning og omorganisering på arbeidsplassen fører til at de blir skjøvet ut av arbeidslivet for godt. Høye krav til produktivitet og effektivitet kan føre til at enkelte føler de ikke greier så mye som de har gjort tidligere, eller som andre i "sin beste alder" gjør. Fleksibilitet hos arbeidsgiver, eventuelt i samarbeid med trygdekontoret, kan bidra til at personer kan stå lenger i arbeid. Arbeidsledighet er sløsing med menneskelige ressurser.

Funksjonshemmede

Ikke minst er funksjonshemmede en gruppe som har hatt problemer med å bli integrert i arbeidslivet, eller rettere sagt: Som arbeidslivet selv har hatt problemer med å integrere. Statistikken viser at personer med nedsatt funksjonsevne tilhører en av flere grupper med lavere sysselsettingsandel enn befolkningen for øvrig⁹. Forskjellen i den yngste aldersgruppen er noe mindre enn for de øvrige aldersgrupper. Totalt sett var funksjonshemmedes yrkesdeltakelse på sitt nest laveste siden 2000 ifølge tall fra SSB for fjerde kvartal i 2004. Bare i løpet av første halvår i 2005 falt antall funksjonshemmede i jobb med 18 000 personer.¹⁰ Bare 43,9 prosent av funksjonshemmede i yrkesaktiv alder (mellom 16 og 67 år) deltok i arbeidslivet i 2004. Til sammenlikning deltok 73,4 prosent av den samlede befolkningen i yrkesaktiv alder i arbeidslivet i den samme perioden.

Selv i en tid med god vekst i norsk økonomi og positiv utvikling i arbeidsmarkedet, er til enhver tid over 700 000 personer enten midlertidig, eller mer varig utenfor arbeidslivet, samtidig som de mottar stønader fra det offentlige. Dette på grunn av sykdom, arbeidsledighet eller sosiale problemer.

Stortinget har vedtatt et forslag fra Bondevik-regjeringen om å forsterke arbeidsmiljølovens bestemmelser mot diskriminering i arbeidslivet. Denne endringen trådte i kraft 1. mai 2004. Ved dette vedtaket ble EU-direktivet om diskriminering i arbeidslivet gjeldende

også i Norge, til tross for at direktivet ikke er en del av EØS-avtalen og Norge derfor ikke er forpliktet til å gjennomføre det i norsk rett. Funksjonshemmede er her av mange diskrimineringsgrunnlag som omfattes av lovendringen. De nye bestemmelsene innebærer at det er forbudt for arbeidsgiver å forskjellsbehandle arbeidssøkere og arbeidstakere på grunn av at de har en funksjonshemming. Loven gir også en plikt for arbeidsgiver til å tilrettelegge arbeidet i den grad dette er nødvendig, for at arbeidstakere med funksjonsnedsettelse skal få den samme mulighet som funksjonsfriske arbeidstakere til å fungere optimalt i arbeidssituasjonen. Dersom arbeidsgiver unnlater å legge til rette, anses dette som forskjellsbehandling i strid med loven.

Innvandrere

På samme måte som man har snakket om "typiske kvinneyrker" avtegner det seg et mønster som gjør det relevant å snakke om "typiske innvandreryrker". Disse finner man blant annet innen transportnæringen og innen renholds-fagene. Også blant selvstendig næringsdrivende er det noen kategorier som peker seg ut i så måte: Små dagligvareforretninger, kiosker og gamle håndverk som skomaker.

Hver sommer kan man lese om arbeidsgivere som "lusebetaler" utenlandsk arbeidskraft som kommer til landet for å finansiere studier eller for en generell styrking av egen økonomi. Polske jordbærplukkere var lenge et begrep i den forbindelse. Mange av disse "korttidsinnvandrerne" kommer da også fra de tidligere østblokklandene. At dårlig lønn etter norsk standard kan fortone seg som bra etter østeuropeisk standard, er ingen unnskyldning for å utnytte slik arbeidskraft. Følgende historie taler for seg selv:

Lønn: 13 kroner timen¹¹

Julia Sirotina (20) fra Estland fikk 12,60 kroner timen for å jobbe som stuepike på hotell. Det er Bergens Tidende som i dag forteller om Sirotina og en annen estisk jente, som begge fikk luselønn på hotellet de jobber på i Hardanger.

Sirotina begynte i jobben i mai, etter å ha lagt ut CV-en sin på Internett. Hun ble kontaktet av et

⁹ Se blant annet tilleggsundersøkelsen til SSBs arbeidskraftsundersøkelse (AKU) for fjerde kvartal 2004

¹⁰ Kilde: Pressemelding fra FFO 15. juni 2005

norskeid vikarbyrå, som tilbød henne 12,60 kroner timen, pluss at hun skulle få dekket transportutgifter.

Fikk ikke diskutere

Hun skulle også få muligheten til å opparbeide seg et tillegg på 53 kroner pr. dag, men skulle ikke diskutere lønnen med noen, noe som sto understreket i kontrakten.

- Jeg tenkte at det var en grei avtale. Jeg har hatt sommerjobb som stuepike i Tallinn tidligere, og tjente rundt 12 kroner timen der, forteller Siroтина til avisen. Etter hvert ble Siroтина klar over at andre ansatte hadde en timelønn som var mange ganger høyere enn hennes, og hun tok derfor kontakt med hotelledelsen.

- Jeg måtte jobbe halvannen time for å få råd til å kjøpe meg en is, sier den 20 år gamle studenten.

Direktøren reagerte med vantro da han fikk vite hvor mye Siroтина og den andre estlandske jenta faktisk tjente.

- Vi hadde aldri inngått en avtale som denne hvis vi hadde visst hvor lite jentene fikk i lønn. For oss var det ingen økonomisk gevinst ved avtalen, i forhold til å ansette jentene på egen hånd, forteller hotelldirektøren, som ikke ønsker å stå frem med navn.

Opp til 109 kr timen

Direktøren sier at hotellet aldri har tatt inn vikarer på denne måten, men at de valgte å prøve etter at Unic Management spurte flere ganger. Nå er de to estiske kvinnene ansatt ved hotellet, på norske vilkår. Julia Siroтина tjener 109 kroner timen.

To andre norske hoteller har betalt rundt 100 kroner timen for utenlandske vikarer via Unic Management. Vikarene ved det ene hotellet skal imidlertid ikke ha fått mer enn rundt 30 kroner timen, ifølge Bergens Tidende. Ingen av hotellene bruker vikarbyrået lenger.

Avviser kritikk

Bobbo Arvid Steen, en av eierne av Unic Management, mener at arbeiderne ikke har 12 kroner timen, men et sted mellom 60 og 75 kroner.

- En ting er lønnen de har fått. Men vi bærer i tillegg alle kostnadene. Vi betaler flybilletter, togbilletter og bussbilletter. De bor og spiser gratis, sier Steen til Bergens Tidende. Han vil imidlertid ikke oppgi den nøyaktige lønnen de estlandske arbeiderne har.

Det er nå mellom 25 og 30 estlendere i arbeid på hoteller i Norge gjennom firmaet, ifølge Steen.

Alder

Til stadighet leser man i media at 50-åringene er stadig mer ettertraktet på arbeidsmarkedet. Dette stemmer ikke alltid med den erfaring mange "50-åringer" selv har. I visse deler av arbeidsmarkedet kan det nok likevel stemme, men i det generelle arbeidsmarkedet får svært mange 50-åringer en følelse av å være "gått ut på dato"

Dette har ofte sammenheng med årsaken til at en 50-åring er arbeidssøker. Ofte har vedkommende vært ansatt ved samme arbeidsplass i mange år, og er enten blitt overtallig, eller arbeidsplassen er blitt nedlagt. Omskolering må ofte til for at vedkommende skal ha noen mulighet til å skaffe seg nytt arbeid.

KrFK har programfestet å arbeide for et mer inkluderende arbeidsmarked som også omfatter fysisk tilrettelegging og fleksibilitet i forhold til arbeidstid, at arbeidsledighetstrygden utformes slik at den stimulerer til aktiv arbeidssøking, samtidig som den gir nødvendig sikkerhet for de som blir arbeidsledige, og at nyutdannet ungdom som går ut i ledighet må sikres en minstestønad.

Hvem deler på arbeidet?¹²

På tross av vansker med å få løst oppgaver utenfor produksjons- og lønnsarbeid, er det fremdeles slik at lønnsarbeid er den aktivitet som har høyest status. Mens den borgerlige kapitalist rundt århundreskiftet brukte sin makt og rikdom til å vise at de hadde råd til ikke å arbeide, må eliten i dagens Norge vise at de arbeider lenge og har mye å gjøre. Antall møter, nødvendige avtaler og graden av utilgjengelighet er blitt tegn på makt og anseelse.

Eliten har i løpet av dette århundre blitt tvunget til å måtte arbeide mer for å opprettholde sin prestisje. Men for det store flertallet har arbeidstidens lengde fulgt en synkende kurve.

På tross av økonomisk tilbakeslag økte sysselsettingen raskere i 70-åra enn i 60-åra. Ved inngangen til 80-åra var det over en kvart million flere mennesker ute i arbeid enn ti år tidligere. De store ungdomskullene og mange arbeidssøkende kvinner har i denne tiden fått plass i arbeidslivet. Samtidig holdt antallet betalte timeverk seg konstant. Det betyr at vi allerede har begynt å dele på arbeidet. Men i hovedsak er det kvinner som deler seg imellom.

Kvinnenes økte yrkesdeltakelse og voksende ønske om det, viser en skjult arbeidsløshet som har vært til stede i hele etterkrigstiden. Men kvinnenes yrkesdeltakelse viser også en forandring i livsorientering. Husmorrollen er omgjort til to delroller: Rollen som mor for småbarn, som blir en begrenset periode i livet for de fleste, og rollen som deltids husmor på toppen

¹¹ Kilde: www.aftenposten.no/nyheter - 14. juli 2005

¹² Teksten i dette avsnittet er hentet fra Ted Hanish og Arvid Weber Skjærpe? Bind 6 i "Det moderne Norge" (Gyldendal 1984).

av yrkesarbeidet, enten i heltids- eller deltidsarbeid, Med synkende barnekull er ikke lenger husmorrollen et livskall.

Norge har i dag bortimot to millioner mennesker i inntektsbringende arbeid. Nesten halvannen million arbeider heltid. Resten arbeider deltid og de fleste av disse er som nevnt kvinner. Ennå er det titusener av kvinner som oppgir at de ønsker heltids eller deltidsarbeid. Utviklingen i retning av at begge kjønn er i betalt arbeid har for de flestes vedkommende ført til en kraftig forbedring av familiens økonomi. Familier med gjennomsnittsinntekt økte sin kjøpekraft med 25 prosent i løpet av 70-årene.

Det er et tankekors at det i første rekke er kvinnene som deler sin tid mellom betalt arbeid og ubetalt i hjemmet. Mannen har i liten utstrekning kommet med i denne delingen. I mange barnefamilier arbeides det nå samlet 16 timer daglig utenfor hjemmet, mot før 8 timer. Parallelt med dette er det opprettet flere arbeidsplasser innen bedrifter og institusjoner som utfører tidligere hjemmearbeid. Samtidig er det blitt mer press på transport, lengre reisetid og økte stressbelastninger for utearbeidende barnefamilier.

Menn har alltid strebet etter og oppnådd lønnsarbeid. Nå vil også kvinner ut i lønnsarbeid. Hva er det da som er så viktig ved lønnsarbeidet?

Sett fra det enkelte menneskes synspunkt betyr betalt arbeid at man slipper å bli underholdt av ektefelle, familie eller trygdesystem. Men det er også andre viktige grunner til at vi verdsetter arbeidet så høyt. Lønnsarbeid betyr å bytte. Man møter opp på arbeidsplassen og bytter sin arbeidskraft i penger. En gjør rett og skjell for seg og skylder ingen noe. Kontrakten kan sies opp, særlig enkelt fra arbeidstakernes side. Man har retten til å skifte jobb, selv om det ikke skjer så ofte. Dette gir en følelse av selvstendighet og frihet.

Lønnsarbeidet gjør folk til deltakere. Man er ikke bare et underholdt barn, trygdet eller klient. Lønnsarbeidet er billetten til å få være med i samfunnet. Vi finner roller vi kan fylle, roller som plasserer oss i en større sammenheng.

Utviklingen av industrisamfunnet, delingen mellom bosted og arbeidssted, økningen av samlet arbeidstid for barneforeldre, og økt profesjonalisering av tidligere hjemmearbeid - alt sammen virker i samme retning: Nærmiljøet og de sosiale nettverkene er blitt svekket. Mye tyder på at dette igjen har gjort arbeidet ennå viktigere for folk. Når det sosiale nettverk der man bor først har minsket i betydning, blir arbeidsstedet «et sted å være». Det er mye som tyder på at sosial kontakt mellom mennesker utover den helt nære familie mer og mer bygger på forhold i arbeidslivet.

Med tanke på hvor mange som faktisk har tilgang til betalt arbeid, er det underlig at arbeidet kan gi så mye status og prestisje til hver enkelt. Når arbeidet allikevel betyr så mye for vår selvtilitt, så forteller det hvor stor vekt hele vårt samfunnssystem legger på produksjonen og på økonomisk vekst.

For menn har dette lange tradisjoner. Både politisk og individuelt har vi alltid reagert negativt på dem som unnsår seg arbeidet. «Doven» og «snylter» er uttrykk for vår kulturs negative holdning til dem som livnærer seg utenfor akseptert betalt aktivitet. For kvinner er det nå tydelig at lønnsarbeidet er blitt viktig i kampen for å oppnå sosial status, og en livsform som ikke er preget av underordning, men reell likestilling.

Tema for samtale:

- Drøft om manglende integrering av funksjonshemmede og innvandrere i arbeidslivet også har en "kvinneside". Undersøk med lokale arbeidsmyndigheter om hvordan situasjonen er for kvinner i disse to gruppene.
- Drøft om kvinner opplever en sterkere "aldersdiskriminering" enn menn i arbeidslivet. Finn ut hva slags tall lokale arbeidsmyndigheter har på dette.
- Drøft teksten fra bokverket "Det moderne Norge". Hva mener gruppen om det som sies i denne teksten? (Se fotnote 12)

Kvinner og arbeid

Retten til arbeid er grunnlovsfestet i Norge, og er en grunnleggende rett for både kvinner og menn.

Kvinner i arbeidslivet

I tid arbeider kvinner mer enn menn, men arbeidets art er ulikt fordelt. Fremdeles utfører kvinner størstedelen av det ulønnede arbeidet, både av omsorgsarbeid og husarbeid. Det arbeidet som gjøres i hjemmene og i frivillig sektor generelt har stor samfunnsmessig betydning og verdi, men fordi det ikke er lønnet, regnes det ikke med i BNP (brutto nasjonalprodukt). I tid har kvinnene lengst arbeidsdag.

Andelen kvinner i full stilling har vært gradvis stigende. Norge har en meget stor andel deltidsarbeidere, og størstedelen av disse er kvinner. Mange kvinner velger å ha redusert lønnet arbeid, særlig mens barna er små. Men det er også en rekke kvinner som ønsker seg hele stillinger uten å få det. Mange arbeidsgivere benytter deltid for å ta unna arbeidstopper eller for å fylle arbeidsturnus. Deltidsarbeid gir ofte dårligere rettigheter i forhold til pensjon, avansement, kurs og oppdatering, og dermed får kvinner i deltid arbeid mindre igjen for sin arbeidsinnsats enn heltidsarbeidende.

Jo høyere utdanning kvinnen har, desto mer likt menn arbeider hun. Kvinner med høyskole- og universitetsutdanning har nesten samme yrkesfrekvens som menn. Kvinner med lite utdanning utover grunnskolen har oftere en løsere tilknytning til arbeidslivet og har gjerne flere opphold i yrkeskarrieren utenfor hjemmet, både sammenlignet med andre kvinner og sammenlignet med menn. Forskjellene mellom kvinner har vært økende. En del kvinner med opphold i det lønnede arbeidet blir "hengende igjen" og får i mindre grad del i de velferdsgodene som flertallet av kvinner nyter godt av, slik som pensjonsrettigheter, permisjonsrettigheter og ledighetstrygd.

Kvinner velger blant færre yrker enn menn. Norge har sterkt kjønnsdelte arbeidsmarked. En rekke omsorgsyrker er kvinneyrker, og offentlig sektor har et klart flertall kvinnelige ansatte. Menn er særlig underrepresentert i yrker innenfor helse- og sosialtjenester og i undervisning. Best kjønnsbalanse er det i yrker innenfor finans og forsikring, varehandel, hotell og restaurant.

KrFK arbeider for:

- å oppvurdere omsorgsarbeid, for eksempel gjennom at det verdsettes i BNP.
- å bygge ned det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, i første rekke ved å igangsette programmer som stimulerer kvinner til å ta mannsdominerte yrker og motsatt.
- fortsatt utvikling av fagbrev innen de typiske kvinnesektorene, som på samme måte som for menn gir lønnsmessig uttelling.
- å høyne statusen til omsorgsyrkene samt øke ressursene og bemanningen.

Likelønn

Det er store forskjeller på kvinners og menns gjennomsnittlige lønnsinntekt. Kvinner tjener mindre enn menn. I gjennomsnitt tjener heltidsarbeidende menn 20 prosent mer enn heltidsarbeidende kvinner. Det skyldes i liten grad ulik lønn for samme arbeid. Lønnsforskjellene forklares i første rekke ved at yrker med kvinnedominans er lavere lønnet enn yrker med mannsdominans (verdsettingsdiskriminering). Sykepleier og ingeniør er ofte brukt som eksempel på dette. Et annet eksempel er at tredelt turnus har lengre arbeidstid enn døgkontinuerlig skift. Lønnsforskjellene forklares videre ved at stillingskategorier hvor menn er i flertall, lønnes høyere enn der kvinner dominerer (stillingsdiskriminering).

Likelønn er et av de viktigste kampsakene framover. Hittil har temaet vært partene i arbeidslivet sitt ansvar. Det har gått alt for sakte å få disse forskjellene fjernet.

KrFK arbeider for:

- å kreve en tidsplan fra partene i arbeidslivet for å rette opp lønnsdiskrimineringen mellom kvinner og menn, der det iverksettes tiltak både for å rette opp verdsettingsdiskrimineringen og stillingsdiskrimineringen.
- at helkontinuerlig skift og tredelt turnus likestilles i arbeidstid.
- smusstillegg i yrker der dette har relevans.

Kvinner i primærnæringene - etablerere

Primærnæringene er bærebjelker i mange distrikter og er typiske mannsnæringer. Jenter og gutter er formelt likestilte i odelsloven og til å drive gårdsbruk, men noen odelsjenter har fremdeles problemer med å få aksept fra foreldregenerasjonen.

Innen reindriften har den formelle likestillingen kommet langt senere enn i jordbruket. Det kreves at kvinners og menns driftsenheter skal omgjøres til én felles enhet ved giftemål, hvilket kan igjen skape problemer både i forhold til fradragsordninger i driften og ved en eventuell skilsmisse.

Også fiskeri og havbruk er mannsdominerte næringer. Antall kvinner som jobber i havbruksnæringen er redusert, selv om stadig flere kvinner tar høyere fiskeriutdanning.

Kvinnelige etablerere utvikler gjerne bedrifter med et sunn økonomisk grunnlag, de satser ofte i mindre skala, er mer stedfaste og har ofte ikke ønsker om å ekspandere. Dette gir mer robuste bedrifter med klar stedstilhørighet. Få kvinnedrevne bedrifter går konkurs.

KrFK arbeider for:

- at kvinner stimuleres til å være aktive utøvere innen samtlige primærnæringer, for eksempel gjennom særskilte stipender og ved at næringsorganisasjonene finansierer særskilte kvinnettverk.
- å sikre kvinners rettigheter ved nye organisasjonsmodeller i jordbruket (for eksempel ved samdrift).
- å sette klare resultatkrav til SND om at en viss andel av deres virkemidler skal gå til kvinnelige etablerere, for eksempel 40 prosent av etablererstipender til kvinner og 40 prosent av nyskapingssatsingen.

Kvinner og ledende stillinger

Å skape mangfold i lederposisjoner er et ideal, og kvinner har kompetanse og erfaringer å tilføre næringer og virksomheter. Det er mange eksempler på at flere kvinner i ledelsen gir økt lønnsomhet for bedrifter. Kvinnelige ledere tiltrekker seg også i større grad andre kvinner i ledende stillinger. Unge kvinner har i dag like god eller bedre utdanning enn sine jevnaldrende menn, slik at rekrutteringsgrunnlaget for kvinner til lederstillinger er blitt utvidet.

Kvinner innehar om lag 7 prosent av de høyere lederstillingene i det private næringslivet, 22 prosent i kommunesektoren og 28 prosent i staten (2001). I topplederskap er andelen stort sett det halve.

Kartlegging viser at kvotering sjelden eller aldri benyttes i ansettelsesprosesser, selv om både stat- og kommunesektor gjennom sine hovedavtaler er pålagt å bruke moderat kvotering.

Andelen kvinner i bedriftsstyrer er lav. Kun 8 prosent av styreplassene i børsnoterte selskaper innehas av kvinner.

KrFK arbeider for:

- å få flere kvinnelige toppledere, blant annet gjennom økt bruk av kvotering.
- å tilby kurs som motiverer og dyktiggjør kvinner til lederstillinger og til å være medlemmer og ledere av styrer, råd og utvalg. Mentorordninger og coaching er gode virkemidler for å følge opp kvinner i lederstillinger.
- lovfesting av krav til minst 40 prosent kvinnerepresentasjon i alle styrer, råd og utvalg, også i bedriftsstyrene.

Arbeidsledighet og utstøting fra arbeidslivet

Det er viktig at arbeidsmarkedet fungerer inkluderende. Ofte er det vanskelig for arbeidssøkere med lav utdanning, høy alder eller funksjonshemming å komme i arbeid. For dem som er i arbeid, er det ofte slik at "frivillige" ordninger ved nedbemanning og omorganisering på arbeidsplassen fører til at de blir skjøvet ut av arbeidslivet for godt. Høye krav til produktivitet og effektivitet kan føre til at enkelte føler de ikke greier så mye som de har gjort tidligere, eller som andre i "sin beste alder" gjør. Fleksibilitet hos arbeidsgiver, evt. i samarbeid med trygdekantoret, kan bidra til at personer kan stå lenger i arbeid. Arbeidsledighet er sløsing med menneskelige ressurser.

KrFK arbeider for:

- et mer inkluderende arbeidsmarked som også omfatter fysisk tilrettelegging og fleksibilitet i forhold til arbeidstid.
- at arbeidsledighetstrygden utformes slik at den stimulerer til aktiv arbeidssøking, samtidig som den gir nødvendig sikkerhet for de som blir arbeidsledige.
- at nyutdannet ungdom som går ut i ledighet må sikres en minstestønad.

Kilde: Kvinnepolitisk handlingsprogram 2004 – 2008 – Kristelig Folkepartis Kvinner

