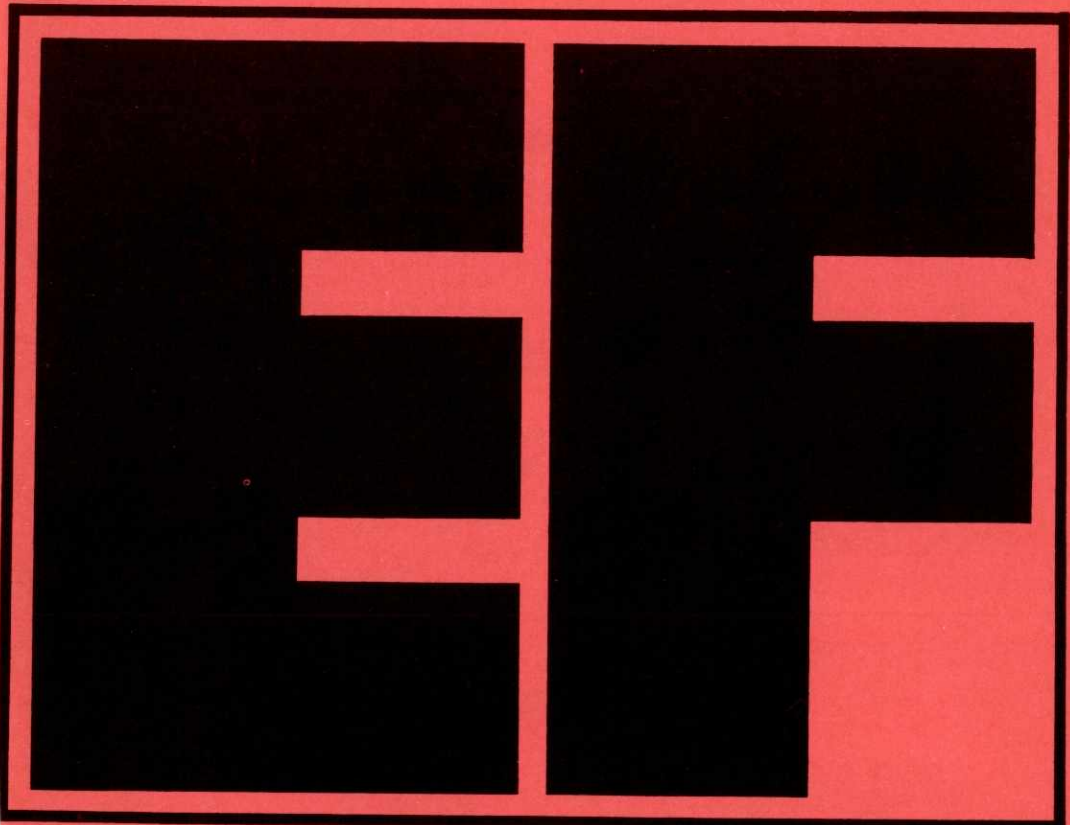


En orientering fra  
Utenriksdepartementet

15

# Kvinnene og EF



De Europeiske Felleskap



Utenriksdepartementet har fastsatt følgende  
betegnelser og forkortelser.  
(Den engelske forkortelse er gjengitt i parentes):

**EF – De Europeiske Fellesskap (EC)**

**EØF – Det Europeiske Økonomiske Fellesskap (EEC)**

**EKSF – Det Europeiske Kull- og Stålfellesskap (ECSC)**

**EURATOM – Det Europeiske Atomenergifellesskap (EURATOM)**

I Norge er tiltak med sikte på å skape likestilling mellom kjønnene en viktig del av den nasjonale politikk. Det spørsmål som er utgangspunkt for dette heftet er om et eventuelt EF-medlemskap vil skape problemer for gjennomføring av en nasjonal likestillingspolitikk.

På de fleste områder i det norske samfunn er det i dag formell likestilling mellom kvinner og menn. Likevel må man si at det er stor avstand mellom denne formelle likestilling og de faktiske forhold. Vår målsetting er et rollemønster som bidrar til en utvikling i retning av likhet, valgfrihet og innflytelse på vår egen livssituasjon for det enkelte menneske, uansett kjønn.

Mer spesielt omfatter vår nasjonale likestillingspolitikk bl.a. følgende punkter:

- rett til arbeid for begge kjønn over hele landet
- jevnbyrdig fordeling av ansvar, oppgaver og rettigheter i familie og samfunn
- gjennomført likelønn
- frihet til valg av yrke og livsform
- rett til utdanning i forskjellige faser av livet.

Det er klart at gjennomføringen av disse mål krever et bredt register av virkemidler. Det har betydning hva slags lover vi har, og det har betydning hvor store ressurser samfunnet setter inn på sentrale områder i denne sammenheng, som f.eks. daginstitusjonsutbygging og voksenopplæring. Dette har igjen sammenheng med økonomisk vekst og politiske virkemidler på forskjellige områder.

For informasjon om de generelle økonomiske og politiske problemer omkring et EF-medlemskap vises til andre brosjyrer i denne informasjonsserien.

---

## Likestillingspolitikk i EF

---

Roma-traktaten har som sitt formål å skape de nødvendige økonomiske forutsetninger for en økonomisk vekst, slik at innbyggerne i medlemslandene skal få nytte godt av økende velstand og bedre livsvilkår. Et av målene er å skape flere arbeidsplasser, trygge arbeidsforholdene og gi hver enkelt borger bedre muligheter til å leve et menneskeverdig liv. Traktatens skapere har ikke tenkt i menn og kvinner, men i mennesker, arbeidstakere, forsørgere og forsørgede.

Spørsmålet om kvinnens stilling er — helt uavhengig av EF — kommet opp til bredere debatt i mange land i de siste år. Dette er et viktig område som har vært og er under diskusjon i en rekke internasjonale organisasjoner.

Ingen av de regler som gjelder i EF har et kjønnsdiskriminerende innhold. I den utstrekning man finner regler som er av betydning for likestillingsspørsmålet, er kjønnene likestilt. Dette er tydeligst kommet til uttrykk i Roma-traktatens art. 119, som uttrykkelig slår fast at mann og kvinne skal ha lik lønn for likt arbeid. Dette prinsipp skulle i følge traktaten være gjennomført innen utgangen av 1961. Det viste seg imidlertid at medlemslandene ikke klarte å gjennomføre bestemmelsene så raskt. I stedet gikk regjeringen inn for at likelønnsprinsippet skulle gjennomføres gradvis og innen utgangen av 1964. I et vedtak som ble truffet om saken 30. desember 1961 het det bl.a.:

Medlemsstatene erkjenner at målet for den etappevise innføring av prinsippet om likelønn for kvinner og menn er å unngå enhver diskriminering ved lønnsfastsettelsen og i særdeleshet unngå følgende:

- fastsettelse ved lov av en minstelønn som bare gjelder for menn, eller fastsettelse ved lov av forskjellige minstelønninger for kvinner og menn,
- fastsettelse av forskjellige minstelønninger på grunnlag av arbeidstakernes kjønn og kollektive avtaler, lønnstabeller eller tariffavtaler,
- fastsettelse av tidslønns- og akkordsatser for kvinner og menn etter forskjellige satser,
- opprettelse av forskjellige lønnsgrupper for kvinner og menn eller bruk av forskjellige kriterier ved klassifisering i tilfelle der lønnen fastsettes etter faglig innsats.

Medlemsstatene erklærte også at det var uforenlig med likelønnsprinsippet å nytte en praksis som førte med seg en systematisk deklassering av kvinnelig arbeidskraft.

Kommisjonen utarbeider hvert annet år en rapport til Rådet om gjennomføring av likelønnsprinsippet, og man har kunnet konstatere at det er oppnådd atskillig framgang i årene som er gått. Men fremdeles er det på mange områder langt igjen til målet om full likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet.

I en foreløpig orientering som Kommisjonen utarbeidet våren 1971, ble det

understreket at kvinner må få muligheter til å oppnå alle stillinger i arbeidslivet. Forholdene må legges til rette for alle som ønsker å begynne eller å gå tilbake til yrkesaktivitet. Det må gjøres lettere å få arbeid på deltid, uten at det skal føre til at slikt arbeid blir undervurdert og føre til yrkesmessig handicap.

Kommisjonen har en god begrunnelse for hvorfor kvinnens arbeidsforhold bør behandles på fellesskapsplan.

For det første er ulikhetene i lønnsnivå direkte i strid med art. 119. Uten en viss samordning av landenes politikk vil de enkelte lands initiativ for å rette på forholdene bli hemmet av forvridninger i konkurransevnen på grunn av ulikheter mellom medlemslandene. Dette gjelder særlig når det er tale om en revisjon av en ofte diskriminerende inndeling av arbeidet i «manns»- og «kvinne»-arbeid hvor kvinnearbeidet er lavest betalt.

Kommisjonen er nå i ferd med et informasjons- og innsamlingsarbeid for å finne fram til effektive løsninger.

---

## Kvinnene i arbeidslivet

---

I løpet av de siste par år er det kommet ut flere interessante dokumenter som belyser kvinnenes stilling på arbeidsmarkedet. I desember 1968 ga Kommisjonen en rapport til Rådet om hvordan likelønnsprinsippet i art. 119 og etter resolusjon av medlemsstatene 30. desember 1961 var blitt omsatt i praksis. I mars 1971 kom Kommisjonens «foreløpig orientering om et program for en fellesskaplig sosialpolitikk», i april 1971 overleverte Astrid Lulling, Luxembourgsk medlem i Europa-parlamentet, en rapport til Parlamentet om forholdet mellom menns og kvinners lønnsforhold i medlemslandene. Ved årsskiftet 1971/72 ventet man resultatet av en meget omfattende undersøkelse av kvinnenes stilling i arbeidslivet basert på intervjuer og statistiske undersøkelser i alle medlemsland. Det viktigste dokument hittil er en studie av Mme Evely Sullerot. Den tar opp til drøftelse hele spektret av problemer omkring kvinnenes rolle i samfunnet, konsentrert omkring deres arbeidsmuligheter.

Disse undersøkelsene viser at kvinnen er dårlig utdannet, dårligere betalt og har et dobbeltarbeid som ingen riktig vil ta hensyn til.

Det er oppnådd visse framskritt fordi de fleste medlemsland gir kvinnene *rett* til likelønn for likt arbeid, og åpner anledning til å gå rettens vei for å oppnå det. De direkte diskriminerende bestemmelser er fjernet i de fleste tariffoppgjør, og kvinnenes lønninger stiger i alminnelighet raskere enn mennenes.

Men allikevel ligger kvinnenes lønninger gjennomsnittlig atskillig lavere enn mennenes. Innen mange sektorer, særlig der hvor det er ansatt svært mange

kvinner, finnes det ingen tariffavtaler. Dessuten ligger det en skjult diskriminering i den ulike bedømmelse av mannlig og kvinnelig arbeidskraft: gruppering av kvinnelig arbeidskraft i de laveste lønnsgrupper, ansettelse av overkvalifisert arbeidskraft, personlige lønnstillegg og avansement som virker forskjellsbehandlende, overvurdering av fysisk styrke ved lønnsfastsettelse.

Mens regjeringene på sin side hevder at de har innført likelønn, viser statistikken at innen de yrker hvor det er foretatt beregninger, ligger kvinnenes lønninger under mennenes med 24,8 % i Italia, 27,5 % i Frankrike, 30,3 % i Tyskland, 31,9 % i Belgia, 39,3 % i Nederland og 45,5 % i Luxembourg. (Noenlunde tilsvarende tall i Norge: 10—18 % i industri, opp til 25 % for lavere butikkpersonale). I de senere år har det skjedd en viss utjevning i de fleste europeiske land, men den faktiske forskjell eksisterer i alle land.

Et av de vanskeligste problemer knyttet til gjennomføring av likestilling og likelønn, er at forholdene ofte ikke oppdages gjennom de offisielle statistikker og redegjørelser. Det forekommer atskillig skjult diskriminering. Det er slike forhold som det kan være vanskelig å få endret før det enkelte individ selv føler urettferdigheten. Disse forhold finnes i alle land over hele verden og er selvsagt ikke spesielle for EF-landene.

I en beretning som generaldirektøren for det internasjonale arbeidsbyrå la fram på ILO's arbeidskonferanse i 1968, heter det bl.a. at diskriminering er særlig vanskelig å avsløre når den ikke praktiseres åpenlyst, men opptrer under dekke av en særlig «beskyttelse». Det opplyses også at det er forbud mot kvinners arbeid i visse yrker hvor de ansees for å være «uegnet» eller uønsket, utelukkende på grunn av deres kjønn og ikke på grunnlag av objektive kriterier. Selv i den europeiske sosialkonvensjon av 1961 er det forbud mot nattarbeid for kvinner til beskyttelse av kvinnene. FN's generalforsamling har vedtatt en særskilt erklæring i 1967 om «avskaffelse av diskriminering av kvinner» fordi den fant en foruroligende fortsatt diskriminering. I erklæringens art. 10 slås det fast at alle egnede forholdsregler skal tas for å sikre kvinner, gifte eller ugifte, like rettigheter med menn i det økonomiske og sosiale liv. Erklæringen nevnte særlig retten til yrkesopplæring, arbeid, fritt valg av yrke, faglig og yrkesmessig forfremmelse, retten til likelønn med menn, retten til betalt ferie, pensjonsrettigheter m.m. og retten til å motta familiestønad på like vilkår med menn.

Også utvalget for sosial- og helsespørsmål i Europa-parlamentet har anmodet Kommisjonen om å legge særlig vekt på beskatningssystem, utbygging og tilveiebringelse av sosialtjenester, mødreomsorg, og en lov for yrkeskvinner. De dårlige arbeidsbetingelsene for kvinnene må bli endret. Mødreomsorg og egnede sosiale tjenester må gjøre det mulig for kvinnen å kunne utføre sine tallrike oppgaver som mor og husmor ved siden av at hun deltar i yrkeslivet.

ILO-konvensjon nr. 100 er søkt gjennomført i Norge gjennom den frie forhandlingsrett mellom arbeidslivets organisasjoner og ikke gjennom direkte

lovbestemmelser. De to hovedorganisasjonene LO (Landsorganisasjonen i Norge) og NAF (Norsk Arbeidsgiverforening) inngikk i 1961 en rammeavtale med sikte på en etappevis fjernelse av det lønnsmessige skille mellom mannlig og kvinnelig arbeidskraft. Skillet skulle være fjernet innen 1967. Likelønnsavtalen gjelder ikke de organisasjoner som står utenfor de to hovedorganisasjonene. Det har dessuten vist seg både i stat og kommune og i det private næringsliv at gjennomføringen av likelønnsprinsippet støter på mange praktiske vanskeligheter.

I en oversikt som Likelønnsrådet utarbeidet i juni 1971, pekte rådet på at det har skjedd en viss utjevning mellom de lønninger som gis menn og kvinner i arbeidslivet, men det sies også at det gjenstår en del problemer før likelønnsprinsippet er gjennomført. I denne sammenheng kan det nevnes at Likelønnsrådet er foreslått omdannet til et bredere sammensatt Likestillingsråd som skal arbeide for å sikre menn og kvinner like muligheter i arbeids- og samfunnsliv.

Økt internasjonal kontakt bidrar til å skape felles regler med sikte på å bedre forholdene. De mange organisasjoner som arbeider med disse spørsmål, bidrar til å skape en bred offentlig opinion som støtter reformkrav. Også arbeidet i EF spiller her en viktig rolle. De enkelte land har anledning til å ta initiativ som kan komme til å prege holdningene til likestillingsspørsmålet i alle medlemsland.

---

## Mødrevern

---

Alle land som er tilsluttet EF, har et utstrakt system for mødrevern som beskytter den gravide kvinne mot å bli sagt opp, og som gir henne permisjon før og etter fødselen. Bestemmelsene varierer sterkt fra land til land, selv om det har vært forsøkt, særlig gjennom ILO, å komme fram til et felles system.

Dette er meget omstridte spørsmål, fordi det viser seg at *for* restriktive bestemmelser fører til at arbeidsgiverne nøler med å ansette kvinner. Det synes under alle omstendigheter som om det er en alminnelig oppfatning at staten, ikke arbeidsgiverne, bør betale det dette koster ekstra.

---

## Særbeskyttelse

---

Noe av det samme gjelder for de mange regler om særbeskyttelse for kvinner i arbeidslivet, forbud mot nattarbeid, underjordiske, farlige, slitsomme eller usunne yrker, og regler som gir kvinnene kortere arbeidsdag.

Disse regler var kanskje opprinnelig godt ment, men blir i dag oppfattet som en unødige særbeskyttelse som gjør det vanskeligere for kvinnene å oppnå likestilling på arbeidsmarkedet.

Enkelte yrker er fremdeles stengt for kvinner enten ved praksis eller bestemmelser. Inntil nylig var det alminnelig i flere EF-land at arbeidskontrakten inneholdt en klausul om at kontrakten var oppsagt hvis arbeidstakeren giftet seg (clause de célibat). Slike klausuler er fremdeles ikke forbudt i Belgia og Nederland. I enkelte land, som Belgia og Italia, har kvinnene lavere pensjonsalder, noe som kan medvirke til at kvinnene får opptjent en lavere pensjon enn menn. I Belgia har kvinnene en lavere arbeidsløshetsstrygd enn menn.

---

## Personbeskatning

---

Fordelingen av ektefellers inntektsskatt har en direkte innflytelse på den gifte kvinnes «arbeidslyst». Den tidligere norske samskatt motvirket den gifte kvinnes tendens til yrkesaktivitet utenfor hjemmet, fordi hennes inntekt ble progresjonsbeskattet på toppen av mannens inntekt. Samskatt er, sammen med det tyske to-delingsprinsippet, den framherskende ordning i de fleste nord-europeiske land. Ved to-delning blir familiens inntekt fordelt likt på ektefellene.

Bak ønsket om å ta opp beskatningen til drøftelse på fellesskapsplan, ligger på den ene side ønsket om å oppnå en mer rettferdig beskatningsordning for kvinnene enn den som nå gjelder i de forskjellige medlemsland — og på den annen side forståelse for hvilken negativ virkning overbeskatningen har på utnyttelsen av gifte kvinners arbeidskraft.

Traktatens artikkel 100 forutsetter harmonisering av alle de lovmessige og administrative bestemmelser som har direkte virkning på opprettelsen og virksomheten av det felles marked. Det gjelder også skattelover. Fellesskapenes institusjoner skal avgjøre hvilke tiltak som er nødvendige.

Det foreligger i dag ingen planer om å innføre noe felles direkte personbeskatningssystem i medlemslandene. Dette er heller ikke forutsatt i samarbeidet om en økonomisk og monetær union. Hvis landene en gang skulle ønske en harmonisering på dette området, måtte det skje ved enstemmig beslutning.

---

## Utdannelse

---

En av grunnene til kvinnes svake stilling i arbeidslivet er deres relativt dårlige utdannelsesnivå. Kvinnene er ikke så yrkeskvalifiserte som mennene.

Utdannelse for kvinner er et helt sentralt element i likestillingsarbeidet. I sitt forslag til sosialpolitisk program uttaler Kommisjonen at yrkesutdannelse er et nøkkelproblem i det moderne samfunn, både fra et sosialt og et økonomisk synspunkt. Selv om det har skjedd en kvalitativ og kvantitativ forbedring i de fleste land, finnes det allikevel fremdeles et bemerkelsesverdig stort antall mennesker, unge og voksne, som ikke har tilgang til informasjon, ikke får yrkesveiledning eller muligheter til yrkesvalg.

Kommisjonen er særlig opptatt av omskoleringsproblemene ettersom det blir overflod av arbeidskraft i en bransje som er i tilbakegang. I EF's omskoleringsprogram gjøres det ingen forskjell på menn og kvinner, og spørsmålet om yrkesutdannelse og voksenopplæring spesielt for kvinner vil utvilsomt presse seg på i den nærmeste framtid. De problemer man her står overfor, kjenner man igjen fra alle områder med økende økonomisk aktivitet.

---

## Trygdepolitikk

---

Av spesiell interesse for kvinnes stilling er de ulike former for barnetrygd man finner i EF-landene, samt former for familietilskudd, svangerskapstrygd, fødselsbidrag og andre former for sosiale støtteordninger. Sosialpolitikken er i EF først og fremst de enkelte lands eget ansvar og en eventuell harmonisering på dette område må skje over et langt tidsrom. Fellesskapets organer har ikke hjemmel i Roma-traktaten for å fremme noen slik harmoniseringspolitikk på det sosialpolitiske område, fordi medlemslandene i prinsippet har betraktet sosialpolitikken som en nasjonal oppgave.

Utviklingen har gått i retning av at hele befolkningen blir dekket av forskjellige trygder. Fremdeles finner man i flere EF-land ordninger som bygger på at mannen faktisk er familiens hovedperson. Dette har det vært en voksende kritikk mot fra kvinneorganisasjonenes side.

Finansordningen for trygdene har også direkte betydning for likestilling mellom kjønnene.

---

## Etterutdanning og omskolering

---

Hvilken plass de enkelte lands myndigheter klarer å sikre kvinnene i utdanningsmønsteret, er først og fremst et nasjonalt ansvar. Det er et stigende behov i de fleste industrielt utviklede land for etterutdanning og omskolering av arbeidskraft. Dette henger sammen med de relativt raske omstillinger man etterhvert må finne seg i i arbeidslivet. Det foregår en stadig utbygging av produksjonsapparatet, og rasjonalisering krever større kunnskaper hos den enkelte arbeidstaker, samtidig med at effektivitetskravet øker. I de fleste industrialiserte land finner man også at arbeidskraften er blitt langt mer mobil enn for 30—40 år siden. Ny økonomisk aktivitet suger til seg faglært arbeidskraft fra områder som kan ligge langt borte. Dette skaper mange slags problemer som de offentlige myndigheter søker å finne tilfredsstillende løsninger på.

I EF-landene har man gjennom Det europeiske sosialfond anledning til å bedre mulighetene for sysselsetting, og skifte av arbeid eller yrke. Fram til utgangen av 1970 hadde fondet betalt et beløp som svarer til vel 1 milliard kroner til yrkesopplæring. 600.000 arbeidstakere hadde fått yrkesopplæring av fondets midler. I 1971 ble det oppnådd enighet om å omorganisere fondets virksomhet slik at det kan bli et mer aktivt instrument i sysselsettingspolitikken. Fondet får nå to hovedfunksjoner. I tillegg til støtte til yrkesopplæring skal det kunne gi støtte til etterutdanning av arbeidstakere og til hjelp for arbeidstakere som må flytte p.g.a. skifte av yrke. Det er også kommet med bestemmelser som spesielt tar sikte på å sikre kvinnenes sysselsettingsmuligheter. Utdanningsmessig har kvinnene tradisjonelt vært i en dårligere situasjon enn mennene i alle land, og i et arbeidsliv med skjærpede krav til faglig innsikt og prestasjonsevne er det derfor særlig behov for å gi kvinnene bedre utdannings- og omskolingsmuligheter.

---

## Familierettslige problemer

---

Forbedringene i kvinnenens posisjon i de europeiske land i de siste årene viser tydelig hvilken vei utviklingen går. Man nærmer seg det store mål, nemlig at enhver forskjellsbehandling faller bort, enten den tilgodeser mannen eller kvinnen.

Skulle det en gang i framtiden være aktuelt å samordne familielevgivningen og sosial-lovgivningen mellom EF-landene, har vi lov til å gå ut fra at det stort sett kan skje i retning av å gi kvinner de samme rettigheter som menn.

Heller ikke når det gjelder familielevgivning finnes det planer om å forsøke å finne fram til felles ordninger. Familielevgivningen faller klart utenfor traktaten. Skulle det oppstå behov for harmonisering, vil det også her trenge enstemmighet blant landene.

Det kan nevnes at Kommisjonens rapport om sosialpolitikken inneholder et eget kapittel om utviklingen i medlemslandene på det familierettslige område. Det er også kontakt mellom myndighetene i EF-landene og andre europeiske land om familiepolitiske spørsmål. I 1967 fremmet en gruppe sosialdemokratiske kvinner et forslag til EF-myndighetene om harmonisering av ekteskapslovgivningen i medlemslandene. De viste i forslag til at reformer var ønskelig bl.a. for at arbeidskraften fritt kunne bevege seg innenfor det område som EF omfatter.

---

## Konsekvenser av EF-medlemskap

---

EF's arbeid med likestillingsspørsmål har i hovedsak konsentrert seg om likestilling i arbeidslivets spørsmål. Målsettingen er der den samme som for den norske politikk som føres.

Innflytelse som følge av økt internasjonal kontakt vil også ha virkninger på opinionens holdning til problemet likestilling; slik kontakt over grensene finner sted uansett norsk EF-medlemskap. Den gjensidige påvirkning vil ikke kunne føre til at man stanser opp i reformarbeidet. Derimot viser all erfaring at utvidet kontakt tjener til å stimulere utviklingen.





## **De Europeiske Fellesskap**

bygger på

---

**Traktaten om det europeiske kull- og stålfellesskap — EKSF**

**Traktaten om det europeiske økonomiske fellesskap (Fellesmarkedet) — EØF**

**Traktaten om det europeiske atomenergifellesskap — EURATOM**

---

### **Medlemmer i EF:**

Belgia — Tyskland — Frankrike — Italia —  
Luxembourg — Nederland.

---

### **EF's ORGANER:**

---

#### **Ministerrådet**

Bestemmende organ.

6 medlemmer, en regjeringsrepresentant fra hvert av medlemslandene.

---

#### **Kommisjonen.**

Initiativtakende, administrerende og utøvende organ.

Oppnevnes av regjeringene etter felles overenskomst.

9 medlemmer, 2 fra Tyskland, Frankrike og Italia.

1 fra Belgia, Luxembourg og Nederland.

---

#### **Domstolen.**

Kontrollerende organ.

Oppnevnes av regjeringene etter felles overenskomst.

7 medlemmer.

---

#### **Europaparlamentet.**

Parlamentarisk organ.

Oppnevnes av de enkelte lands parlamenter.

Tyskland, Frankrike og Italia har hver 36 representanter,

Belgia og Nederland hver 14 representanter,

Luxembourg 6 representanter.

---





Utenriksdepartementet har etter oppdrag fra Regjeringen utgitt en serie brosjyrer om aktuelle spørsmål i forbindelse med søknaden om norsk medlemskap i EF.



---

Hittil utkommet:

1. Roma-traktaten blir til
2. Arbeidsmarkedet og fagbevegelsen
3. Politisk samarbeid
4. Fiskeriene
5. EF's organisasjon
6. Sosialpolitikken
7. EF og utviklingslandene
8. Landbruket
9. Økonomisk og pengepolitisk samarbeid
10. Skipsfarten
11. Distriktspolitikken
12. Handelspolitikken
13. Industripolitikken
14. Etableringsretten
15. Kvinnene og EF

Brosjyrene fås ved henvendelse til  
Statens informasjonstjeneste,  
Youngstorget 3 - Oslo-Dep., Oslo 1.

---

Utgitt februar 1972

Konsulenter: Statens informasjonstjeneste, Statens trykningskontor

Lay-out: Ingolf Holme

Trykk: Reklametrykk A/S, Bergen