

6 TIMERSDAGEN



debatthefte fra Kvinnefronten
våren 1983

FORORD

Dette heftet består av to innledninger holdt av Siri Jensen vinteren -83. De er i hovedsak skrevet ned slik de ble holdt. Vi har ønsket å gi dem ut relativt raskt framfor å finpusse. Innholdet står for innlederens regning.

Hensikten med heftet er å bidra til diskusjonen om kvinners stilling i arbeidslivet og spesielt om 6-timersdagen med full lønnskompensasjon som kvinnekrav. Kvinnebevegelsen har hittil vært en drivkraft i kampen for 6-timersdagen, og det er flott. Samtidig ser vi tendenser til at når partier og deler av fagbevegelsen slutter opp om kravet, blir andre sider av saka straks viktigere, og "dessuten er det et viktig kvinnekrav". Det kan og være vanskelig å legge stor vekt på kvinnepolitisk argumentasjon i forsamlinger med flertall av menn som slett ikke er vant til å tenke/diskutere kvinnespørsmål.

Etter vår mening må 6-timersdagen kjempes igjennom som kvinnekrav dersom det skal kunne gi noen av de resultatene vi mener er nødvendige. Kvinnebevegelsen må beholde initiativet, reise diskusjonen overalt, og vi må slåss for å øke forståelsen for at kvinnespørsmålet i dag er et politisk spørsmål som angår alle. Vi håper på reaksjoner!

Oslo, april 1983.

Kvinnefrontens utvalg
for kvinner og arbeid

KVINNEFRONTENES UTVALG FOR KVINNER OG ARBEID - KVINNEFRONTEN
BOKS 53 BRYN - OSLO 6

FORSIDA

Bildet er fra en demonstrasjon i Oslo 8.mars 1983, da en del NTL-organiserte kvinner "tok 6-timersdagen". Fanen til venstre på bildet er en kopi av en gammel fane fra Sulitjelma gruvearbeiderforening. (Foto:Lars Hjorthol/Klassekampen)

SIRI JENSEN

Innledning holdt på Kvinnefrontens konferanse
i Oslo 29.1.1983

Sosialt Utsyn 1980 som er en undersøkelse som bl.a. tar opp kvinnearbeidet, slår fast at av alle kvinner mellom 16 og 67 (når en holder skoleelever og pensjonister utenfor) var 1/3 i full tids jobb, 1/3 i deltidjobb og 1/3 hjemmeværende. Deltid regnet de da under 35 timers uke. En undersøkelse som Arbeidsdirektoratet ga ut i april i år opererer med omtrent samme forholdstall. Slike tallprosjenter er alltid vanskelige, fordi ulike statistikker regner prosenter på ulik måte, slik at man kan få veldig mange prosenter på kvinnelig yrkesaktivitet, og det trenger ikke stå i motsetning til hverandre.

Derfor kommer jeg til å være veldig forsiktig med å bruke tall i denne innledninga, fordi jeg ikke vil få tid til skikkelig å redegjøre for hvor alle tallene er fra.

Jeg tror likevel det kan være greit å operere med som et utgangspunkt at av yrkesaktuelle kvinner, utenom pensjonister og skoleelever, så er fordelingen omtrent slik: 1/3 hjemmeværende, 1/3 på deltid og 1/3 på full tid. Dette er bekreftet av flere undersøkelser.

Det som karakteriserer situasjonen nå, slik som jeg oppfatter det, er to saker. For det første - vi er i yrkeslivet.

Vi i betydningen kvinnene. Og for det andre at vi fortsatt er i en særstilling i yrkeslivet. Jeg skal si litt om de to sidene ved det.

VI ER I ARBEIDSLIVET

Den kvinnelige yrkesaktiviteten er omtrent fordobla i Norge på de siste 30 åra. Og den største økningen er kommet fra 1960. Det er først og fremst gifte kvinners yrkesaktivitet som er økt, og etter hvert også spesielt gifte kvinner med barn, og også med små barn.

En rapport fra OECD-landene slår fast at yrkesprosenten for kvinner ligger mellom 50 og 70% i de fleste sentrale vestlige land. Og kvinnene utgjør nå ca. 40% av arbeidsstyrken i disse landa. Denne rapporten slår også fast at på tross av at det har vært økende arbeidsledighet og stagnasjon i økonomien en god stund i disse landa, så har krisa enda ikke slått inn i kvinnearbeidet.

Sysselsettinga spesielt for gifte kvinner har fortsatt å øke i OECD-landa fram til 1980. Selv om det også har vært større arbeidsløshet blant kvinner. OECD-rapporten konkluderer: "Økonomien i de fleste OECD-land er nå innrettet på og avhengig av en høy yrkesdeltakelse blant kvinner. Ikke bare som arbeidskraft, men også for utvikling av nasjonalinntekten og av kjøpekraften. Kvinner kan ikke lenger betraktes som en arbeidskraftreserve som kan trekkes inn og vises bort etter behov".

Første kvartal 1981 utgjorde kvinnene i Norge 44% av alle lønns-mottakere. Dette betyr at det har skjedd en kvalitativ og vesentlig forandring i kvinners stilling i de siste 30 åra. Kvinnene deltar i stor grad i arbeidslivet, og begynner å se på seg sjøl i mye større grad på den måten. Dette har fått kvinnepolitiske konsekvenser og det skal jeg komme tilbake til.

VI HAR EN SÆRSTILLING

For det andre har kvinnene fortsatt en særstilling i arbeidslivet. Jeg skal ikke gå inn på alle forutsetningene for det, men sentralt står det at vi har et samfunn som bygger på at det er den enkelte familie og den enkelte kvinnes ansvar å holde hus og oppdra unger. Det er ikke slik at kvinner som begynner å arbeide forlater kjøkkenbenken for så eventuelt å bli sendt tilbake etterpå. Det er slik at kvinnene fortsetter å være ved kjøkkenbenken, i den betydningen at kvinnene fortsetter å ha ansvaret for hus og unger, selv om de begynner å arbeide.

Jeg mener det er viktig å se at 1/3 av kvinnene er hjemmeverende til enhver tid, 1/3 jobber deltid og 1/3 full tid, og det preger stillingen for alle kvinner. Ikke bare situasjonen til de som har unger eller de som er gift. Det er ikke slik at de som er enslige yrkeskvinner slipper unna problemene.



Er det slik at mange kvinner som begynner i "mannsykker" etter hvert presses over i typiske "kvinnesykker" med mer fleksible arbeidstidsordninger osv.? Bildet viser en sveiser på Moss Verft.

FOTO: BERNT EIDE, KLASSEKAMPEN

Fordi alle kvinner er potensielle familiekvinner, vi kan gifte oss, vi kan få unger, vi kan komme til å ta oss av gamle foreldre. Dette er ikke bare et spørsmål om arbeids-

givernes, eller samfunnets holdninger til kvinner. Men det er jo sånn at i den faktiske virkelighet så er det til stadighet slik at kvinnene fortsatt forlater arbeidslivet for å være periodevis hjemme, periodevis jobbe kortere tid, eller jobbe i andre yrker.

SÆRSTILLINGA KOMMER TIL UTTRYKK PÅ FLERE MÅTER

Den kommer til uttrykk i kjønnsdelingen på arbeidsmarkedet. Hvis vi ser på hvor kvinnene jobber, så er det ganske interessant. Halvparten av de kvinnene som er yrkesaktive jobber i offentlig, sosial og privat tjenesteyting. Hele 36% av de yrkesaktive kvinnene jobber i helse- og sosialsektoren eller driver med undervisning. Det er altså over 1/3 av kvinnene som jobber i helsesektoren og undervisning tilsammen. Bare 1/8 del av kvinnene jobber i industrien. 1/4 jobber i varehandelen og hotell/restaurant tilsammen. Og hele 16% jobber i detaljhandelen, altså i varehandelen, detaljledet. Det er altså flere kvinner i detaljhandelen i varesektoren enn i industrien.

I 1970 var det ca 100 yrker med mindre enn 50 kvinner. Og det var ca 9 yrker med mindre enn 50 menn. Hvilket betyr at kvinners yrkesspredning er mye mindre, utvalget av kvinneyrker er mye mindre, kvinnene er mye mer konsentrert. Dette skillet i kvinneyrker og kvinnejobber går også tvers igjennom alle bransjer i betydningen at det innenfor nesten alle bransjer fins typiske "kvinne-jobber". Dette at kvinner ikke har ledende stillinger er veldig mye omtalt, men det er ikke bare det. Det dreier seg om at nøkkeljobber for bedriftene, spesielt viktige ansvarsfulle jobber på alle nivåer, i veldig stor grad er mannsjobber. Det gjelder mange jobber som krever spesialopplæring. Det er en kamp for kvinner å komme inn på nye felter, og mange kvinner slåss i dag for det. Det dreier seg altså både om en kjønnsdeling av bransjer/yrker og kjønnsdeling av jobber innenfor de enkelte bransjene.

Kvinner har i stor grad et eget arbeidsmarked å kaste seg inn på, et arbeidsmarked med rutinepregede jobber, ofte med hardt arbeid i høyt tempo, som ikke krever fagutdanning og som gir mye lavere lønn. Men det er sjølsagt også viktig å understreke at det finnes hele "kvinneyrker" med fagut-

danning, som også karakteriseres av at de ikke ligger på samme lønnsnivå som "mannsyrker" med tilsvarende utdanning.

Det er også typisk for en god del av kvinneyrkene og kvinnejobbene at de har utviklet over tid mer fleksible arbeidstidsordninger som holder kvinnene fast. Dette er ting som er lite undersøkt, men jeg er av den oppfatning at det er mange kvinner som begynner å jobbe etter interesse eller evner, og presses over i "kvinneyrker" etter at de har fått unger, fordi det der er mulighet for dem å få jobber som er tilpassa den situasjonen de er i. Det fins lite tall på akkurat den bevegelsen som skjer her. Men det er opplagt at kvinner som begynner i "mannsyrker" relativt raskt merker skiller på en god del områder mellom "kvinne"- og "mannsyrker".

Særstillinga til kvinnene kommer også til uttrykk i at kvinnene er tilleggsarbeidskraft. Vi ser det på lønna, kvinners lave lønninger baserer seg på at kvinner ikke skal forsørge seg sjøl og familie. De skal representere en tilleggs-lønn. Dermed kan heller ikke kvinner i praksis som regel forsørge en familie, og den kjønnsmessige arbeidsdelinga fastholdes: Fordi hun ikke kan være forsørger, så kan hun ikke være forsørger. Og så må hun fortsette med en lønn som ikke skal forsørge.

Sjølsagt spiller andre ting inn når det gjelder lønnslik som fagutdanning, lønnskamp og andre ting, men en hovedsak er at kvinner ikke skal forsørge en familie. Jeg skal ikke ta med så mye tall på lønna, men det opereres med i offentlig debatt at 80% av de lavtlønnede er kvinner. I følge de nyeste tallene på forskjellen mellom timelønn i industrien for kvinner og menn ligger kvinnene på 85% av mannens (gjennomsnittlig industriarbeider) lønn.

Gjennomsnittet for menn lå 3. kvartal 1982 på 47,93, mens kvinnene lå på 41,81. I tillegg til at gjennomsnittet for kvinner ligger langt under gjennomsnittet for menn, ligger "kvinnebransjene" i industrien lavere enn de bransjene som er dominert av menn, og så ligger kvinnene lavest innenfor der igjen.

Dette at kvinnene representerer en tilleggsarbeidskraft kommer også til uttrykk i den store andelen med deltid. Den store økningen av yrkesaktivitet de siste 20 åra, spesielt for gifte kvinner, har i veldig stor grad kommet i form av deltid.

Og den gjennomsnittlige arbeidstiden for kvinnene er nå på 29 timer.

Utviklingen har også gått i retning av at deltidsjobbene har lengre arbeidstid og fastere arbeidsforhold. Godt over halvparten av de deltidsansatte jobber over 20 timer i uka.



Deltidsordningene er laget ut fra behovet for arbeidskraft i typiske "kvinneyrker". Av de yrkesaktive kvinnene jobber 16% i detaljhandelen. FOTO: KLASSEKAMPEN

Og det er bare under 1/6 av dem som jobber under 10 timer i uka. Hovedtyngden av deltid ligger nå på de lengre jobbene. Hvem jobber deltid? Det er litt vanskelig å svare på, fordi det er så mange faktorer som kommer inn, men sjølsagt er det en god del kvinner med barn. Hvis man ser på kvinner med små barn, og ser på utviklingen i forhold til barnas alder, så forandrer forholdet seg mellom hjemmевærende, heltid og deltid. Blant de med yngst barn (0 - 2 år) er omtrent halvparten hjemmевærende, 1/3 jobber deltid og 1/5 jobber heltid.

Når barna blir litt eldre, er det bare 1/3 som er hjemmeværende, 1/2 jobber deltid og 1/4 jobber heltid. Hel- og deltid har økt og hjemmeværende har gått ned. Blant de med enda litt eldre barn går også heltidsprosenten opp, deltidsprosenten stabiliserer seg og hjemmeværende går ned.

I gruppen kvinner med barn fra 11 - 15 år jobber godt over 1/3 full tid, under 1/2 jobber deltid og bare 1/5 er hjemmeværende. Dette er en utvikling som man kunne vente seg i vårt samfunn.

Barn spiller opplagt en stor rolle. De som ikke har noen barn, har en mye større heltidsprosent. Men det er også sånn at de som har hatt barn har ganske stor prosent deltid og enda flere hjemmeværende. Her kommer også alderen inn som faktor; eldre kvinner jobber mer deltid enn yngre. Trolig dels på grunn av slit, dels på grunn av at den generasjonen som i dag er eldre, er vokst opp med andre muligheter og et annet syn på kvinner og husarbeid enn de som kommer etter. En del forskere venter seg derfor at også yrkesaktiviteten i de eldre aldersgrupper vil øke, fordi det vil være folk som nesten hele livet har vært i jobb som blir eldre. Det er skjedd en holdningsendring til kvinner og arbeid i løpet av de siste 20 til 30 åra.

Deltid er et uttrykk for mange kvinners forsøk på å kombinere jobb med oppgavene i familien/huset, med og uten barn. Men det er først og fremst en "løsning" på arbeidsgiverens premisser. Det er klart at det er behovet for kvinners arbeidskraft som har presset fram deltidordningene. Ikke først og fremst kvinners ønsker. Men det er slik at arbeidsgiverne, for å få kvinner ut i denne perioden som er gått, har vært nødt til å imøtekomme kvinners problemer på denne måten, til en viss grad.

En undersøkelse i en del bedrifter viste f.eks. at veldig mye av deltidordningene hadde oppstått på kvinners initiativ, slik at det tilsynelatende er kvinners ønsker som er dirigerende. Men det er helt opplagt at det er behovet for arbeidskraft som har vært den drivende krafta. Det ser en jo av at slike arbeidstidsordninger først og fremst er der hvor det er behov for kvinner i jobber. Der hvor kvinner slåss seg inn i "mannsyrker", er slike ting gjerne uhørt og usett. På en del områder har arbeidsgiver også oppdaget fordelene ved deltid. Spesielt innen handel- og kontor; her ser vi at arbeidsgiverne i veldig stor grad benytter seg av deltidarbeids-

kraft og man er redd for en utvikling som gjør at det blir vanskelig for kvinner å få heltidsarbeid.

Det er helt klart at deltid fastholder arbeidsdelingen mellom kjønnene. På jobben, ved at deltid binder kvinner til kvinneyrker og til kvinnejobber. Kvinner som har kortere dag får mindre betydningsfulle jobber, mindre opplæring.

Deltid fastholder den økonomiske avhengigheten, kvinnelønna er lav fra før; kvinner kan i hvert fall ikke forsørge seg på deltidslønn. Og like viktig, deltid fastholder arbeidsdelinga i hjemmet ved at kvinner som jobber deltid helt "naturlig" skal ta hjemmearbeidet, mens mannen jobber full tid. Dette er et veldig dårlig utgangspunkt for kampen om deling av husarbeidet.

Det siste jeg vil ta fram om kvinners særstilling er at kvinner er reservearbeidskraft. Kvinner har mindre stabil tilknytning til arbeidsmarkedet enn menn. Dette i betydningen at svært mange kvinner går ut og inn. F.eks når jeg sier at 1/3 jobber deltid, og 1/3 er hjemmeværende, så er ikke dette kategorier som er de samme kvinnene over lang tid.

Et typisk eksempel på det er at mange kvinner slutter i en jobb når de får unger, og så begynner igjen etter en tid. Men det er også alle dem som må flytte med sine menn rundt i Norge. Eller flytte fra daghjemsplassen sin. Nesten enhver endring av familiesituasjonen fører til at det er kvinnen som går ut av arbeidslivet. Nå er det f.eks endelig reist kamp mot beordringssystemet i det militære, bare for å ta et eksempel, selv om det kan være fjernt for mange av oss. Innen dette systemet dirigeres mannen rundt etter et visst antall år, og koner og unger må bare være med å flytte, hvor som helst og når som helst. Koner og unger blir da bare en del av kofferten.

Dette at kvinner går ut og inn på arbeidsmarkedet betyr at det er mulig å bruke kvinner som reservearbeidskraft uten at det er nødvendig å bruke oppsigelser og åpne diskriminerende metoder i krisetider. Mange slutter frivillig, og når de da vil inn igjen, må de stille bakerst i køen. På denne måten er det mulig å skyve veldig mange kvinner ut av arbeidslivet uten å si dem opp. Kvinner er i veldig stor grad blitt trukket ut i arbeidslivet de siste tiåra, og det er et veldig åpent og viktig spørsmål hva som blir tendensen nå.

Det er også slik at den løserer tilknytningen som kvinner har til arbeidslivet, fører til at vi kan fungere som lønnspressere. Det kan være mange om jobbene, dette ser man spesielt utafor Oslo, hvor det kan være 150 søkere til en vaskejobb. Dette er ikke akkurat utgangspunktet for å gå inn og si at får jeg ikke så mye betalt, så tar jeg ikke jobben. Og når kvinnelønna bare er tilleggs lønn i familien, er det mange kvinner som er villige til å jobbe for dårligere betaling enn det menn er villige til.

KORT OPPSUMMERING:

De siste tiåra har det vært en kraftig økning av kvinners yrkesaktivitet. Særlig gifte kvinner og særlig deltid. Vi er blitt 44% av lønsmottakerne. Dette har dannet en god del av grunnlaget for utviklinga av den nye kvinnebevegelsen, for utviklinga av kvinnes deltakelse i fagbevegelsen og i yrkesorganisasjoner ellers, i samfunnslivet og for skjerpet kamp for likestilling på alle områder. Og det har lagt bedre grunnlag for kampen for endring av menns holdninger. Den endringen av menns holdninger til arbeid hjemme som har skjedd i disse åra, har vært i retning av at menn "hjelper til". Jeg tror det typiske nivå er sånn at menn "hjelper til med støvsugingen", dette er normen på en måte, og fortsatt satt gjør mange ikke det engang. Likevel har vi et bedre utgangspunkt for kampen for likeverdig deltakelse i arbeidslivet, for 6-timersdagen, for full deling av husarbeidet. Samtidig med denne positive utviklinga, så er kvinners særstilling opprettholdt. Grunnlaget for kvinneundertrykkinga er ikke grunnleggende forandret. Vi har fortsatt et kjønnsdelt arbeidsmarked, med kvinnene på B-laget. Kvinnene fungerer fortsatt som tilleggsarbeidskraft med lav lønn og kortere dag, og vi går fortsatt inn og ut av arbeidslivet.

SITUASJONEN NÅ: VIKTIG Å FØLGE NØYE HVA SOM SKJER

Jeg skal si litt om hva jeg tror dette betyr for vår kamp. Men jeg skal først stille noen spørsmål om situasjonen nå, som jeg håper at diskusjoner seinere kan gi flere momenter til svar på.

Hva sier f.eks. arbeidsledighetstallene? Boka om faglig kvinnepolitikk som er gitt ut på Pax nylig, sier at arbeidsledighetstallene viser at det først og fremst er kvinner som blir sparket når økonomien går dårlig. Gro Hagemann i sine artikler i Røde Fane, er uenig i at denne vurderinga er riktig akkurat nå. Dette betyr ikke at ikke tallene kan vise en slik tendens til neste år. Det er kommet en relativ fersk statistikk fra Statistisk Sentralbyrå (arbeidskraftundersøkelsene) som viser at det først og fremst er ledigheten blant mannlige industriarbeidere som øker, og at det er denne som har økt mest. Dette henger sjølsagt sammen med hvilke sektorer som først og fremst er blitt rammet til nå. Det som er viktig er at den siste undersøkelsen viser at arbeidsledigheten er stigende i kvinnesektorene også. Den viser en tendens, som hvis den fortsetter, vil bety at arbeidsledigheten slår inn i de typiske kvinneyrkene ganske raskt. F.eks. i Oslo og Akershus, som har hatt relativ lav ledighet blant kvinner til nå, er det tendenser til økt arbeidsledighet innen varehandelen og i serviceyrkene. Med nokså total stopp i nye stillinger innen helse- og sosialsektoren og annen offentlig og kommunal virksomhet, og med stadige nedskjørings- og innsparingsforsøk kan situasjonen ganske raskt snu når det gjelder arbeidsledigheten blant kvinner. Men her vet vi ikke mer foreløpig.

Vi har sett at også kvinneindustrien har vært utsatt, eksempler som Norway Food (fiskehermetikk), tekstilindustri, nå sist Helly Hansen.

Det er usikkert hva datateknologien vil bety, hvor fort den vil rasere enkelte arbeidsplasser i stat og kommune. Ett eksempel fra Oslo er Postgiroen, hvor i prinsippet alle de rundt 1000 ipostgirobygget kan bli overflødige i løpet av relativt kort tid. Nå ser det imidlertid ut til at datautstyret til postverket i første omgang ikke er så vellykket, slik at det ikke går så fort. Hvor fort det kommer, er et økonomisk spørsmål, og det er uklart.

Hva skjer videre med kvinneindustrien? Flyttes den til Bangkok, eller investerer kapitalen i høy teknologi og raserer kvinnearbeidsplassene på denne måten? Dette er et åpent spørsmål. Vi vet at i USA blir mesteparten av arbeidsintensiv industri, dvs industri som krever mye folk, flyttet til U-land, fordi det her er billig arbeidskraft. Så beholder USA høyteknologi-industrien sjøl, der en mann kontrollerer datastyrt prosesser. Vi vet lite om hva som vil skje i Norge på dette området.

Hva skjer med lønna? Nedgangen i reallønna er en trusel mot kampen for kvinners økonomiske sjølstendighet. Og det er tendenser til større lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.

Hva skjer når det gjelder deltid? Noen mener at deltid vil øke, og at deltid faktisk øker veldig nå. Handel- og kontor brukes som eksempel. Det er mulig det stemmer. Men det fins ikke tall som tyder på at deltid øker dramatisk innen andre bransjer. En annen ting som faktisk skjer, er at deltid kuttes ut, fordi det blir strammere arbeidsmarked. Arbeidsgiverne trenger ikke lenger bruke deltidsordninger for å få arbeidskraft. NOBLIC Sannem i Moss skulle erstatte et 6-timers husmorskipt på kvelden med et fullt 8-timers skift. Hva skjer da? Er det kvinnene som går over på 8-timers skift, eller blir kvinnene hjemme, og de arbeidsledige menn i Østfold går inn på 8-timers skiftet på bedriften? Her er det ulike tendenser. Det er også slik en god del steder at deltidsansatte ikke har fulle rettigheter, og derfor ryker først ved oppsigelser og innskrenkninger, noen steder også uten at resten av de ansatte protesterer noe særlig.

Tendensene er forskjellige innen ulike bransjer. Hvordan er det f.eks. med deltid innen helse- og sosialsektoren - øker det - eller blir det vanskeligere å få?

Kommer menn inn i kvinneyrker? For kvinner å slåss seg inn i mannsyrker er en seig prosess. For menn som vil inn i kvinneyrker er det enklere. Det er en tendens innen helse- og sosialsektoren at det blir litt flere menn i de lavere jobbene, litt flere menn som pleiepersonell. Det blir litt flere menn på postgiroen. Statens personalpolitiske regler med kjønnskvoltering for det underrepresenterte kjønn, gir fortrinnsrett for menn i lavere stillinger i staten. Hva skjer her?

Det dukker opp eksempler på at kvinner må gå først.

På Meierienes Ostefabrikk på Tretten ble kvinnene permittert. Ansienniteten ble ikke fulgt, og begrunnelsen var at kvinnene ikke kunne kjøre truck. Etter at det ble protester, bl.a. reagerte Sam.org.formannen på Lillehammer, ble ansienniteten fulgt da det kom til oppsigelser. Likevel ble resultatet at noen av kvinnene sluttet. Deres opprinnelige arbeid var blitt overflødig, og de ble tilbudt tyngre jobber.

Det fins andre eksempler på at kvinner er blitt permittert først, fordi menn har hatt mer opplæring og dermed vært viktigere for bedriften.

Op det kommer politiske utspill. Fylkesordfører Kjell Furnes i Møre & Romsdal har uttalt at familier med to inntekter bør vurdere om de ikke kan klare seg med en.

Oppland Fylkesting ville premiere arbeidsgivere som delte en stilling i 2 halve stillinger med 5.000 kroner for å bedre arbeidsmarkedet for kvinner. Begrunnelsen var ikke så grundig, men konsekvensen må være at kvinner kan klare seg med halve jobber i disse tider. Vi må følge med i det som skjer nå, analysere utviklinga og forberede oss til å slå tilbake.

FYLKESORDFØRER SENDER

Kvinnene hjem til kjøkkenet?

Hvis utviklinga med arbeidsledighet fortsetter og forsterkes, må de unge stilles først i køen for jobbene. Pensjonister har heller trappe ned. Familier bør vurdere om de ikke kan klare seg på én inntekt. Det er fylkesordfører Kjell Furnes i Møre og Romsdal som har lansert denne kriseløsninga. Om han med dette vil sende kvinnene hjem til kjøkkenet? - Nei, det har jeg ikke sagt, men jeg innrømmer at det kan bli konsekvensen, sier Furnes.

-Furnes hykler

I disse arbeidstidene bør den ene ekk arbeidsplassen til arbeidsløs ungdom. Det er fylkesordfører Kjell Furnes som har lansert denne kriseløsninga.

- Furnes sin omsus for dei arbeidslause nefronten i Ålesund.

Likestillingsrådet mot jobb-delning

Likestillingsrådet tar avstand fra vedtaket i Oppland Fylkesting om å premiere arbeidsgivere som omgir heltidsjobber til deltidsjobber. - Et stort flertall av de som i dag jobber deltid, er kvinner. Det er lite trolig at dette menestret vil endre seg selv om mulighetene er åpne for begge kjønn, uttaler Likestillingsrådet som ikke kan se at faste ernærte deltidsstillinger er kan være en bra løsning for utearbeidende

kvinner over tid. På denne bakgrunn ber Rådet Fylkesting om å behandle saken på ny. Vedtaket i Oppland Fylkesting fra desember i fjor går ut på at en arbeidsgiver som omgir heltidsstillinger til deltidsstillinger, skal få 5000 kroner. Til tallet er ment å skulle styrke kvinners sysselsettingsmuligheter i fylket. Vedtaket ble innklaget til Likestillingsombudet. Ombudet utalte tvi om dette var en handling som strit mot likestillingsloven, dvs. som virker allk at det ene kjønn

stilles dårligere om det andre. - Men til tross for fylkestingens presertering om at tiltaket skal gjelde begge kjønn, er jeg redd for at slike tiltak i realiteten kan være med på å svekke kvinners stilling på arbeidsmarkedet, sa Likestillingsombud Eva Kolstad.

Likestillingsrådet har altså nå vurdert saken og kommet til at ordningen ikke vil styrke kvinners stilling på arbeidsmarkedet.

KJK

AKSJONSPLAN I OPPLAND

Deling av jobber belønnes

5000 kroner til den arbeidsgiver som omgir en heltids stilling til deltidsstillinger. Dette er et tiltak som Oppland fylkesting mener vil styrke kvinners arbeidsmuligheter i et fylke der arbeidsplassene blir færre og de arbeidssøkende flere. - Til tross for

VI ER BÅDE I ANGREPS- OG I FORSVARSPOSISJON

Jeg mener at vårt videre utgangspunkt må være to-sidig. Dette gjelder både i kvinnebevegelsen, i fagbevegelsen og overalt hvor vi jobber. På den ene siden er vi i en offensiv posisjon ut i fra at vi er i arbeidslivet, og vi vil full samfunnsmessig likestilling. Jeg oppfatter kampen for 6-timersdagen som det viktigste offensive kravet i dag. Kampen for å gjøre det mulig for både kvinner og menn å jobbe full tid, i alle faser av livet. Jeg oppfatter det både som en kamp om en viktig reform og en kamp om holdninga til kvinner - hva vi egentlig er til her i verden.

Det er også andre offensive ting - vi vil fortsette å slåss oss inn i mannsyrker, vi vil ha utradisjonell utdanning, vi vil ha lengre lønna svangerskapspermisjon, vi vil ha lik lønn, vi vil ha økt reallønn. Vi vil at menn skal dele ansvaret for unger, og ta ut permisjoner, be seg fri for å følge ungene osv. Dette er krav som bunner i at vi er i arbeidslivet, vi ønsker å være der, og vi ser på oss sjøl som halvparten av norsk arbeidsliv.

På den andre siden må vi være klar over at vi må forsvare den posisjonen vi har i dag.

Vi må ikke tro vi er kommet lengre enn vi er. Særstillinga vår har solide røtter. Noen stikkord for hva vi må forsvare: Kvinnearbeidsplassene, fordi alternativet nå er at menn overtar og det blir færre arbeidsplasser for kvinner. Dette er nødvendig i dag, selvom vår målsetting er å bryte ned skillet mellom kvinne- og mannsyrker/jobber. I tråd med dette vil det mange steder være aktuelt å forsvare deltidsarbeidsplasser, og det blir også gjort på flere industribedrifter.

Alternativet vil for mange kvinner være å slutte å jobbe. Vi må jobbe for rettigheter for deltidsansatte, slik at de ikke automatisk blir sagt opp først. Vi må kreve styrka rett til redusert arbeidstid med rett til å gå tilbake til full stilling, og vi må jobbe for at kvinner og menn bruker en slik rett, framfor at kvinner slutter i jobb.

Vi må forsvare lønna, både mot reallønnsnedgang og større lønnsforskjeller som arbeidsgiverne nå presser fram.

Det er også nødvendig å se kampen for bedre opplæring som et forsvar for vår plass i arbeidslivet. Det at kvinner stort

sett har mindre opplæring, både fagutdanning og alle former for spesialopplæring på arbeidsplassene, fører til at vi står svakere ved permitteringer og oppsigelser, og at bedriften lett finner argumenter for å unngå ansienniteten. Det må være arbeidsgivernes plikt å sørge for like muligheter til opplæring, slik at ansienniteten kan følges.

I dagens situasjon må vi altså både jobbe for å få kvinner inn i mannsyrker og forsvare kvinnearbeidsplassene.

En slik linje møter motstand fra mange som sier de er for likestilling, utbredt er argumentet at hvis dere er for likestilling for kvinner, så må dere være for likestilling for menn. Dette er f.eks. den hovedlinja LO-ledelsen har lagt seg på i arbeidet med likestillingsavtaler i fagbevegelsen. Kvotering til fordel for det underrepresenterte kjønn.

Jeg har nevnt eksemplet fra staten, der kjønnskvolterung i de personalpolitiske retningslinjer fører til at menn har fortrinnsrett til lavere stillinger, mens kvinner har en begrenset fortrinnsrett til høyere stillinger. Dette kan i hovedsak føre til at kvinnene blir skjøvet ut. Jeg støter på det samme i grafisk, i diskusjon om likestilling, hvor det blir snakk om det underrepresenterte kjønn. Og det er greit for fagarbeidsområdene i grafisk hvor det er masse menn, her kan man godt snakke om det underrepresenterte kjønn og være trygg. Men vi er f.eks. en gruppe med tradisjonelt kvinnelige hjelpearbeidere i bokbinderfaget i grafisk som heter assistenter, som på en måte er et kvinneyrke innenfor grafisk. Får vi kvotering til fordel for det underrepresenterte kjønn, kan det føre til at endel av de hjelpearbeidsplassene som i praksis er igjen for kvinner i grafisk, blir borte og at menn overtar.

ARBEIDET MED FAGBEVEGELSEN

Det faktum at vi er nær halvparten av lønsmottakerne, men at vi står i en særstilling, må ha konsekvenser for jobbinga vår i fagbevegelsen, i andre yrkesorganisasjoner og alle steder.

Vi er 1/3 av LO's medlemmer og store deler av andre yrkesorganisasjoner. Det betyr at kvinnespørsmål etter min mening må være en del av enhver faglig politikk og ethvert faglig spørsmål. Det går ikke lenger an å late som om det er mennene det dreier seg om og så kommer kvinnekraua i en sekk for seg.

Hvis ikke kvinnene tas med uttalt, så faller de bort. For kvinner er ikke menn. Det er ikke slik at når man snakker kjønnsnøytralt så snakker man om begge kjønn. Når vi i dag snakker kjønnsnøytralt om arbeidere, så snakker man i veldig stor grad om menn.

Det er viktig å få folk (både kvinner og menn) til å forstå at kvinnespørsmål er viktige for hele arbeiderklassen og for alle arbeidstakere, fordi lønns- og arbeidsforholda for halvparten sjølsagt virker inn på arbeidsforholdene for alle.

Det er klart at hvis kvinnene får - og godtar - lavere lønn og dårligere arbeidsforhold, så svekker det den felles kampen for bedre arbeids- og lønnsforhold. Derfor må vi jobbe for at kvinnespørsmål blir en naturlig del av fagbevegelsens arbeid på alle områder.



Kvinnene utgjør 44% av arbeidstakerne, og mange viktige saker for fagbevegelsen blir markert på 8.mars. Her fra et 8.marstog i Trondheim (1977).

FOTO: KLASSEKAMPEN

Men dette at vi er i en særstilling i arbeidslivet, og at vi i tillegg er undertrykt i fagbevegelsen og i våre yrkesorganisasjoner, gjør at vi trenger egen kvinneorganisering i fagbevegelsen, for å organisere og mobilisere kvinner til å reise egne krav og stå på dem, og slåss for å få fagbevegelsen til å gjøre kravene til sine krav. Jeg mener at en slik egen kvinneorganisering er helt nødvendig. Innafor de enkelte bransjer, men like viktig er ulike former for særegen kvinneorganisering på tvers. Kan man diskutere situasjonen i flere bransjer, er det lettere å finne ut av hva som er de viktigste kvinnespørsmålene å slåss for, og ikke la seg lamme av regelverk og detaljer innafor de enkelte forbund.

Dette mener jeg også gjelder for kampen om 6-timersdagen. Jeg mener at vi må slåss for å gjøre 6-timersdagen til et av fagbevegelsens hovedkrav, med hovedvekt på betydninga for kvinnene og for likestilling mellom kvinner og menn.

For å få det til, og for å drive kampen videre må vi drive særegent kvinnearbeid for 6-timersdagen både i og utenfor fagbevegelsen. Vi må sikre at det er kvinnene som beholder føringa i diskusjonen.

6 TIMERS ARBEIDSDAG MED FULL LØNNSKOMPENSASJON - ET KVINNEKRAV

Når jeg sier 6-timersdagen, så mener jeg 6-timers normalarbeidsdag med full lønnskompensasjon. Men det kan jeg ikke si hele tiden, derfor definerer jeg det på forhånd.

Jeg mener det er et viktig kvinnekraft fordi jeg mener at 6-timers arbeidsdag gjør det mulig å slåss for at fulltids-jobbing skal være det normale og vanlige både for kvinner og menn i vårt samfunn i alle faser av livet. Jeg mener altså ikke at 6-timersdagen gjør det slik, men jeg mener at 6-timersdagen gjør det mulig å slåss for at det skal bli sånn.

Slik full deltakelse i arbeidslivet i alle faser av livet er nødvendig betingelse for kvinnefrigjøring, selv om den ikke er tilstrekkelig.

~~I dag er det etter min mening urealistisk å agitere for full jobb for alle kvinner. Med de muligheter som finnes for jobber, barnetilsyn, arbeidstider, reisevei, med den rådende praksis som er blant menn, og de ideene som finnes blant både kvinner og menn, så er det umulig å kreve at alle kvinner skal jobbe full tid. Mange av dem som er nødt til å jobbe~~

full tid, blant annet enslige forsørgere, sliter seg helt ut. Tidsnyttingsundersøkelser viser at heltidsarbeidende kvinner har svært lang arbeidsdag, i 1972 - fra 11 til 15 timer, hvis en tar med reisevei og husarbeid.

6-timersdagen vil bety et noe lettere liv for kvinner som i dag jobber full tid. 6-timersdagen vil føre til at flere faktisk jobber full tid, fordi de med deltid på 6-timer da vil ha full tid. Dette i tillegg til at det vil gjøre det til et realistisk alternativ for flere, og gjøre det lettere for kvinnebevegelsen å slåss for at det skal være normalt.

Jeg mener også at 6-timersdagen vil legge et bedre grunnlag for kampen om arbeidsdelinga hjemme. 6-timersdagen vil ikke endre arbeidsdelinga hjemme av seg selv, men det at kvinner og menn i større grad har lik arbeidstid vil gjøre det lettere å slåss for at halvparten av husarbeidet er mannens.

6-timersdagen vil også kunne gi kvinner mer spillerom for kulturell, sosial og politisk aktivitet. - Men det avhenger av en mer rettferdig fordeling av husarbeid, ellers blir det 2 timer mer fritid til menn og 2 timer mer til husarbeid og unger for kvinnene.

Min konklusjon blir derfor at 6-timersdagen er nødvendig for at vi skal nå vårt mål i kvinnekampen.

Jeg har likevel lyst til å si to ord om hva 6-timersdagen ikke løser. Jeg mener at 6-timersdagen ikke løser deltidspørålet som noen argumenterer med. Fordi det er såpass mange kvinner som jobber kortere deltid enn 6-timersdag, dels fordi arbeidsgiveren lyser ut slike jobber, og dels fordi de synes de trenger det sjøl. Dette blir ikke borte fordi om vi får 6-timers arbeidsdag. Jeg tror ikke 6-timersdagen løser fordeling av husarbeidet, fordi dette ikke først og fremst er et spørsmål om timer, men et spørsmål om holdning. Det er til og med en fare for at 6-timersdagen kan forsterke arbeidsdelinga i familien, fordi det da vil være mulig for en del uten å slite seg totalt ut både å ha full jobb og fikse huset. Slik at det er et spørsmål om hvordan kampen skal reises.

Jeg mener også at 6-timersdagen heller ikke automatisk løser likestillinga som arbeidskraft på jobben. Fordi virkningen begrenses jo av en hel del andre ting. Jeg tror at konkurransen med utlandet og krav om full utnyttelsen av dyr teknologi



6-timersdagen garanterer ingen idyll ved oppvaskbenken, men den gir oss et bedre utgangspunkt for å slåss for lik deling av husarbeidet.

FOTO:BERNT EIDE, KLASSEKAMPEN

og maskiner vil drive fram økt bruk av skiftarbeid, og økt bruk av overtid. Igjen vil kvinner i mindre grad stille opp, av hensyn til familien og igjen vil kvinner komme i en underordnet posisjon på jobben. Økonomiske problemer vil ofte tvinge familiene til å øke sine inntekter, og det blir mest penger og enklest ved at menn jobber overtid, tar to jobber

eller jobber svart. Så dette kan føre til at normalarbeidsdagen for menn likevel blir lenger enn for kvinner, selv med 6-timersdag.

Allerede i dag har 17% av småbarnsfedrene to jobber. Dette er et ganske interessant tall. Behovet for to jobber vil sjølsagt skjerpes kraftig dersom 6-timersdagen ikke blir fullt kompensert. Dette er ikke sagt for å svekke betydningen av 6-timersdagen, på alle disse områdene vil 6-timersdagen gjøre det lettere å slåss for likestilling. Men det er for å understreke at det er lite vi får automatisk og at diskusjonene og kampen for 6-timersdagen vil ha stor betydning for resultatet.

MER TID TIL FAMILIEN?

Det er et argument jeg er veldig skeptisk til, fordi det i den offentlige debatt ofte kommer fram at det er like viktig at menn kommer mer hjem som at kvinner jobber full tid.

Jeg synes dette er greit så lenge det dreier seg om delinga av arbeidet hjemme. Men i den betydningen at både kvinner og menn da får mere tid til familien, får mere tid til omsorg for gamle og syke, dvs den argumentasjonen som går på at det er viktig at de timene man får frigjort skal brukes til familien, det er jeg uenig i. Jeg mener det er viktig å slåss mot at de frigjorte timene nødvendigvis skal brukes til hjemmet. Vi må f.eks. kunne kreve at barnehagens åpningstid ikke reduseres til 6 timer. Dvs. at vi kan ha 8-timers dag i barnehagene og 6-timers dag i arbeidslivet.

Vi må fortsette å kreve offentlige tilbud til unger, og vi må kreve forenkling av husarbeid. Med andre ord: Vi ønsker at den økte tida skal være fritid. Fritid betyr at vi sjøl skal råde over den. Om noen da vil bruke den hjemme med ungene sine er det helt greit for meg, men jeg mener det ikke skal være selve argumentasjonen for 6-timersdagen.

Jeg mener også at vi må slåss for at den økte fritida skal brukes til økt kulturelt, sosialt engasjement.

Samtidig er det klart at det er viktig for mange kvinner at 6-timersdagen gjør det mulig å være mer sammen med barna, selvom man jobber heltid. Det vil bidra til å lette samvit-tighetspresset.



Skal 6-timersdagen gi kvinnene reell mulighet til økt deltaking i arbeidsliv og sosiale og kulturelle aktiviteter, må vi fortsette å kreve offentlige tilbud for unge - også utover den tida vi sjøl er på jobb.

FOTO:KLASSEKAMPEN

FULL LØNSKOMPENSASJON - KVINNEPOLITISK NØDVENDIG

Det viktigste motargumentet mot 6-timersdagen er vel at Norge ikke har råd. Og som svar på det er lansert 6-timersdag uten full lønnskompensasjon, til alle, f.eks. bare full lønnskompensasjon til lavere og midlere inntekter.

Jeg mener at 6-timersdagen uten full lønnskompensasjon undergraver de kvinnepolitiske målsettinger vi har med 6-timersdagen.

For det første: Fordi jeg mener det undergraver målsettingen vi har om økonomisk sjølstendighet for kvinner. Vi slåss for høyere lønninger for kvinner blant annet fordi vi ønsker økonomisk sjølstendighet. Vi ønsker at kvinner skal kunne forsørge seg sjøl og unger. Vi ønsker reell rett til skilsmisse. I dag er det svært vanskelig å forsørge noen på gjennomsnittslønn. Skal vi da gå inn for at de som har såpass høy lønn at de faktisk er økonomisk sjølstendige ikke

skal få lønnskompensasjon, slik at de går ned i lønn? Skal vi løse lavtlønnsproblemet for kvinner med en samling i bønn, ved at alle skal tjene like lite? Er dette målsettinga? Vi må holde fast ved at en inntekt skal være tilstrekkelig til å forsørge en voksen + unger - det er et gammelt kvinnekraav at kvinner ikke skal være økonomisk avhengige av ekteskapet.

For det andre: Mange kvinner er i dag avhengig av mannens lønn, og det er et faktum enten vi liker det eller ikke. Dette betyr at veldig mange menn som har hjemmeværende koner og barn tjener over gjennomsnittslønn. Det vil si at ikke-kompensasjon for de over gjennomsnittet vil drastisk forverre disse familiesituasjoner, uten at kvinnene nødvendigvis kan ta seg arbeid, fordi de kan bo på plasser i landet hvor det ikke er arbeid for kvinner, så det kan ikke løses ved at kvinnen får en 6-timersdags lønn. Samfunnet er ikke så greit innretta at det kan kompenseres på den måten.

For det tredje: Lavere familieinntekt fører til dette presset i retning av økt overtid, svart arbeid og to jobber. Slik at i praksis vil menns normalarbeidsdag være lengre og i praksis vil kvinner sitte med kortere dag, enten deltid eller 6-timersdag og husarbeidet.

I dagens situasjon så er 6-timersdagen et godt virkemiddel for lønnsnedslag. Det finnes en sterk strømning i tiden for å få til lønnsnedslag: Når Tor Halvorsen snakker om at bare inntekter under 105.000,- til 120.000,- skal få kompensert prisstigninga. Dette er kravet fra LO, resultatet blir trolig mye lavere, og det betyr nedgang i reallønna for de aller fleste. Jeg mener at dersom arbeidsfolk samlet og kvinnene samlet kunne slåss for nødvendigheten av full lønnskompensasjon, så er det ikke sikkert at vi klarer å hindre noe lønnsnedslag. Men vi må slåss mot det for at det skal bli så lite som mulig. Dersom vi går inn for å splitte arbeidsfolk etter lønn, skille mellom såkalte høytlønte og lavtlønte, skille kvinner etter hva de tjener og om de er hjemmeværende og avhengige av mannens lønn eller om de har egen lav inntekt, og selv reise lønnsnedslag som virkemiddel, da er vi i hvert fall helt sikre på at vi kommer barbent ut. Noen argumenterer med at de såkalte høytlønte, f.eks i

jern & metall og grafisk må gå ned i lønn, for at de lavtlønte skal gå opp.

Men det er ikke slik det fungerer. Dersom de høyest lønte arbeiderne i industrien går ned i lønn, mens de lavest lønte får full kompensasjon og blir stående stille, vil gjennomsnittsinntekten i industrien gå ned. Alle som ligger under gjennomsnitt og bruker gjennomsnittet som sammenlikningsgrunnlag for å komme opp, vil derfor få større problemer med å heve lønna. Det er praktisk slik at fordi avstanden mellom de lavere lønningene og gjennomsnittet blir mindre, blir de lavtlønte mindre lavtlønte uten at de får et øre mer i lønn. Det er sjølsagt en måte å løse lavtlønnsproblemet på - det er samling i bønn - men det fører definitivt ikke til økonomisk uavhengighet for kvinner.

Kvinnebevegelsen er for utjevning av lønnsforskjeller, - men det er også nødvendig å slåss for reallønna - det er den vi går i butikken med.

Jeg mener 6-timersdagen slik jeg ønsker den og slik jeg mener kvinnebevegelsen må ønske den, den forutsetter full lønnskompensasjon. Jeg bør kanskje understreke at jeg ikke er bekymret for om de topplønte i samfunnet får full lønnskompensasjon, men det har vi fint liten innflytelse på, de vil komme til å få kompensasjon uansett. Det dreier seg om lønnstakere og det dreier seg om grupper der vi er nødt til å slåss for full kompensasjon.

6-TIMERSDAGEN - VIKTIG SOSIAL REFORM

Jeg har konsentrert meg om betydninga av 6-timersdagen for kvinner. Og det er fordi jeg mener at 6-timersdagen først og fremst er et kvinnekrav og et likestillingskrav. Det finnes andre argumenter. Argumentet om at 6-timersdagen er viktig som velferdsøkning for arbeiderklassen er jeg helt enig i. Kampen om arbeidstida har vært en viktig kamp om retten til å være ikke bare arbeider, men også menneske. Retten til lesing, retten til deltakelse osv. Og det er faktisk også slik fortsatt at i en god del områder så er det sånn at folk orker å gå på jobben, og så er de på jobben, og så orker de å komme hjem, og så er kreftene borte. Det reduserer folk som mennekser, arbeidet er viktig, men slaver skal vi ikke være.

VIRKEMIDDEL MOT ARBEIDSLEDIGHET?

Et annet argument som brukes mye er arbeidsledigheten. Jeg mener det er veldig tvilsomt om 6-timersdagen er noe vesentlig virkemiddel mot arbeidsledighet. Jeg tror at 6-timersdagen vil føre til en del flere arbeidsplasser, og jeg mener det er veldig viktig å føre kamp for at det faktisk skal føre til flere arbeidsplasser. Men i mye industri vil sannsynligvis innføring av ny teknologi føre til økt produksjon med færre folk.

Også tidligere arbeidstidsforkortelser har gitt kraftig produktivitetsøkning, og innføring av datateknologi kan i dag mange steder gi langt færre arbeidsplasser.

I den offentlige sektor vil det stå hardt kamp om kompensasjon for 6-timersdagen i form av flere stillinger. Særlig innen helse- og undervisningssektoren. Det er klart at arbeidsledigheten vil være et veldig viktig argument i den kampen for å få flere stillinger. Men derfra til å gjøre 6-timersdagen nærmest til et hovedkrav mot arbeidsledighet, og arbeidsledigheten som et hovedargument for 6-timersdagen den er jeg ikke med på.

Dels altså fordi jeg tror 6-timersdagen uansett kamp i seg sjøl vil gi et begrensa antall nye arbeidsplasser og dels fordi jeg mener det gir illusjoner om at arbeidsledighet lar seg bekjempe ved at man deler på arbeidet.

Jeg mener at arbeidsledigheten henger blant annet sammen med at det er mer lønnsomt for arbeidsgiveren å ha færre ansatte og å ha en arbeidsledighet til å presse lønna. Det er jo ikke slik at det ikke finnes arbeid i betydninga arbeidsoppgaver, arbeid som skal bli gjort. Men det er jo slik at kapitalismen ikke setter folk i arbeid uten at profitten er høy nok, og at det derfor ikke finnes arbeidsplasser som er organisert slik at de gir den enkelte kapitalist tilstrekkelig fortjeneste. Derfor mener jeg at krav om opprettholdelse av arbeidsplasser og om bruk av midler til å sette igang nye må være mye viktigere krav mot arbeidsledigheten enn 6-timersdagen. Dessuten mener jeg at argumentet om å dele på arbeidet fordi det er dårlige tider, veldig lett fører over til å dele på lønna. Fordi man da aksepterer at arbeid og lønn er gitte størrelser som finnes, at det er faste kaker som vi dessverre må dele på i vanskelige stunder.

I boka om 6-timersdagen er det flere av de ledende talskvinner for 6-timersdagen som legger stor vekt på argumentet med arbeidsledigheten. Det finnes også en tendens til å gli over på arbeidsledighetsargumentet der det er mange menn. Dette er jeg uenig i. Dette går på at man ikke tror likestillingsargumentet er spiselig i mannsdominerte bransjer. Selv om det er mindre spiselig der, mener jeg vi må slåss for at dette skal være et av fagbevegelsens viktigste argumenter for 6-timersdagen.

Jeg tror heller vi skal prøve å få fagbevegelsen til å se at når kvinnene utgjør 44% av lønnstakerne, ca 1/3 er LO's medlemmer - så har kampen for deres lønns-, arbeids- og leveforhold betydning for alle. Og at dersom LO og andre yrkesorganisasjoner virkelig går inn for å bedre kvinnes stilling, vil kvinnes deltakelse i den faglige aktiviteten øke og organisasjonene bli sterkere.

Økonomi - Er det så usannsynlig dyrt?

Jeg har sagt lite om økonomi. Først og fremst fordi det er gjort lite konkrete beregninger av hva det vil koste å innføre 6-timersarbeidsdag - både fra tilhengere og motstandere. Likevel vil jeg si at så dyrt som endel motstandere prøver å framstille det, vil det umulig bli. For hva er det som koster?

Dersom 6-timersdagen førte til at det ble gjort like mye på 6 timer som det i dag gjøres på 8 timer, ville den ikke koste noen ting. Det som koster er de en må ansette for å dekke opp det som ikke blir gjort, altså nye arbeidsplasser - eller nedgang i produksjon. Dette betyr altså at en god del av 6-timersdagen vil dekkes opp av økt produktivitet. Det finnes allerede i dag tall på at deltidsskift på 6 timer i industrien har langt høyere produktivitet enn normalarbeidsdagen. Kortere dag gir mer effektive timer fordi folk bl.a. er mer uthvilt. Selv om vi må slåss mot at arbeidspresset skal øke ved nedsatt arbeidstid.

En goddel arbeidstakere har kortere normalarbeidsdag enn 8 timer (særlig i stat og kommune), det vil gi mindre arbeidstap enn 2 timer. Samtidig må man ta utgangspunkt i at deltidsansatte skal få økt sin lønn i forhold til økninga i timelønn for de som jobber full tid. (Det blir en viktig kamp!)



I sjokoladeindustrien blir mye arbeid utført av deltidsansatte. "Full lønnskompensasjon" betyr også at de deltidsansattes lønn må øke i forhold til økningen i timelønna ellers.

Det som ikke dekkes opp av produktivitet vil altså først og fremst være utgifter til nye arbeidsplasser - særlig i offentlig sektor som helse/service. Men i den grad det vil gi arbeid til arbeidsløse, er dette folk som allerede får trygd fra staten, slik at utgiftene ikke vil øke så voldsomt. En gjennomsnittlig arbeidsledig industriarbeider koster samfunnet årlig ca. 83.500,- kroner i stønad og tapte skatter.

Det trengs mer konkrete beregninger av dette - men vurderinga av om Norge har råd vil til syvende og sist avhenge av hvor viktig vi mener 6-timersdagen er. Norge er ikke fattig. Eierinntektene i næringslivet har økt voldsomt de siste årene, Norge har valuta-reserver i utlandet langt større enn det som er nødvendig. Og 6-timersdagen vil gi oss et bedre samfunn - som på sikt også vil gi økonomisk gevinst bl.a. i form av mindre sjukdom og større trivsel.

Til slutt vil jeg understreke hva jeg mener er viktigst akkurat nå.

1. Jeg mener det er viktig at kvinnebevegelsen bevarer initiativet i diskusjonen om 6-timersdagen, og at det er de kvinnepolitiske argumentene som står i fokus.
2. Spørsmålet om prioriteringa. LO-kongressen vedtok å sette pensjonsalder og lik arbeidstid opp mot 6-timersdagen. Jeg mener det er avgjørende å komme opp av prioriteringsgrøfta. Det er klart vi må prioritere i samfunnet, men i denne sammenheng så har LO-ledelsen bestemt hva vi skal prioritere mellom - vi skal plutselig prioritere mellom pensjonsalder og 6-timersdag. Hvorfor ikke barnehager og 6-timersdag? Jeg mener det ikke er riktig å sette disse to kravene opp mot hverandre fordi det er to ulike reformer med ulike samfunnsøkonomiske konsekvenser. Det er ikke noen større grunn til å sette disse to kravene opp mot hverandre enn det er med andre typer politiske målsettinger. Jeg mener kommuneforbundet og NTLs landsmøte gjorde bra egne vedtak på 6-timersdagen som ikke knytta det til denne prioriteringa. Jeg mener det er viktig i forbindelse med diskusjoner rundt omkring at man får egne avstemninger og egne diskusjoner på 6-timersdagen og ikke knytter det til prioriteringen fra LO.
3. Det er viktig å øke forståelsen for at full kompensasjon er helt nødvendig for at 6-timersdagen skal ha de konsekvenser vi ønsker.
Det er òg viktig å slåss for enhet om at målsettinga må være full kompensasjon, og at det er det vi starter ut med nå - f.eks. vedtak i fagbevegelsen. Så får vi heller diskutere videre uenighetene om hva som er mulig.
4. Vi må jobbe for å få spisepausen inn i arbeidstida og lik arbeidstid for arbeidere og funksjonærer som skritt på veien til 6-timersdagen. Ca. 1/4 av arbeidstakerene har i dag 37½ time med spisepause inkludert.

Samtidig er det avgjørende å se det som skritt på veien til 6-timersdagen, ellers er det stor sannsynlighet for at mindre forkortelser blir tatt ut som kortere fredag eller lengre ferie. Men vårt mål er et samfunn der vi lever hver dag, ikke utelukkende lever for helga.

5. Det er viktig å slåss for at fagbevegelsen gjør 6-timersdagen til et hovedkrav.

Men det er også nødvendig for kvinnebevegelsen å rette inn arbeid mer direkte på de kvinnene som ikke nås gjennom fagbevegelsen - hjemmевærende kvinner og en god del av dem som jobber deltid - i boligmiljøer, foreldremøter på barnehager/skoler, organisasjoner for enslige forsørgere.

8-timersdagen ble innført gjennom massivt press nedenfra - det er nødvendig å skape en folkeopinion for 6-timersdagen.

SIRI JENSEN

Innledning holdt mot Hilde Bojer på NTL-helgekurs,
Sørmarka 13.2.1983

Jeg er ikke økonom, og mine forutsetninger for å holde en innledning her er først og fremst politiske. Men det er jo på det nåværende tidspunkt først og fremst politiske spørsmål vi drøfter, og ikke de rene økonomiske beregningene. Spørsmålet er hva slags premisser vi skal gå inn på 6-timersdagen på, hva slags 6-timersdag er det vi ønsker.

Jeg må ta det forbehold at jeg hadde hatt lyst til å jobbe mye mer grundig med dette, men av helsemessige grunner har det ikke vært mulig. Så jeg beklager hvis jeg på enkelte punkter mer kommer med stikkord enn jeg har mulighet til å begrunne dem skikkelig. Fordi dere har diskutert det kvinnepolitiske utgangspunktet for 6-timersdagen tidligere, skal jeg gjøre det kort her.

Mitt utgangspunkt er at 6-timersdagen skal gjøre det mulig å slåss for at full tids jobbing skal være det vanlige, det normale både for kvinner og menn i alle faser av livet. Slik likeverdig deltagelse i arbeidslivet mener jeg er en nødvendig betingelse for kvinnefrigjøring, selv om det ikke er en tilstrekkelig betingelse. Jeg mener det er nødvendig for økonomisk sjølstendighet, for at kvinner skal oppnå lik lønn, ikke bare tilleggslønn. For å bryte ned skillet mellom kvinneyrker - mannsyrker, kvinnejobber - mannsjobber, for å bryte den kjønnsmessige arbeidsdelinga hjemme. Jeg mener at 6-timersdagen sjølsagt ikke løser alle disse spørsmålene, men jeg mener at kampen for 6-timersdagen er en viktig del av kampen for en slik likeverdig deltagelse, og det er mitt utgangspunkt.

For meg er kvinnespørsmålet av stor betydning, med store konsekvenser for hele samfunnet. Jeg blir veldig provosert når det i

debatten blir sagt: 6-timersdagen er selvfølgelig et viktig kvinnekrav, men det er ikke bare et kvinnekrav, det er så mye mer. Svaret på slike holdninger kan ikke være å lete etter andre argumenter enn kvinnepolitiske for å nå bredere ut til f.eks. menn. Jeg mener at vår oppgave er å argumentere for at det nettopp er som kvinnekrav det er så viktig. Det er nødvendig å bruke det som et utgangspunkt for å få fagbevegelsen til å forstå at når vi slåss for endrede arbeids- og livsforhold for 44% av lønnstakerne i dette landet, så er det noe som betyr noe for alle. Jeg mener det er den argumentasjonen vi må styrke i fagbevegelsen, det betyr noe for arbeidsforholda for alle arbeidsfolk om vi endrer forholda for kvinnene.

Det er andre argumenter for 6-timersdagen, og det er fint. 6-timersdagen er et viktig velferdskrav for arbeiderklassen, for alle lønnstakere. 6-timersdagen som sysselsettingspolitisk virkemiddel skal jeg komme tilbake til. Men mitt utgangspunkt er at den kvinnepolitiske argumentasjonen vår skal være den avgjørende, og at vi skal legge opp vår kamp i forhold til det. Jeg er imot at 6-timersdagen skal gå over fra å være et kvinnepolitisk hovedkrav til å være et sysselsettingspolitisk krav for å møte den økonomiske krisa, et krisekrav som har som utgangspunkt at arbeiderklassen i dag må dele på arbeid og lønn.

VI MÅ KREVE FULL KOMPENSASJON

Jeg skal ta utgangspunkt der hvor Hilde Bojer slutta, nemlig i spørsmålet om kompensasjon. Jeg vil begynne med å argumentere for hvorfor det er nødvendig å kreve full kompensasjon. Da vil jeg først ha sagt at direktører og sånt bekymrer meg lite. Når jeg sier full kompensasjon for alle mener jeg alle vanlige lønns-takere. De høyeste lønningene kontrollerer vi i veldig liten grad allikevel. De er dels ikke på tariff og dels fins det tusen måter å omgå regler for å gi de best lønna kompensasjon. Jeg vil argumentere for nødvendigheten av å kreve full kompensasjon, også for inntekter over gjennomsnittet. Jeg mener det er nødvendig ut fra utgangspunktet mitt, det er nødvendig utfra de direkte kvinnepolitiske konsekvensene det får om vi går fra det kravet. Og jeg mener det er nødvendig for å oppnå tilstrekkelig enhet blant folk til å få det igjennom.



For de lavtlønnte - som det er mange av innenfor nærings- og nytelsesmiddelindustrien - hjelper det lite om lønna blir likere, hvis ikke reallønna øker.

DET ER KVINNEPOLITISK NØDVENDIG

Jeg skal begynne med det kvinnepolitiske. Å gå fra kravet om full kompensasjon er med på å undergrave en målsetting om økonomisk sjølstendighet for kvinner. Vi slåss for høyere lønninger for kvinner, kanskje først og fremst fordi vi ønsker at kvinner skal være økonomisk sjølstendige. De skal kunne forsørge seg sjøl og barn. De skal ha reell rett til skilsmisse. I Oslo for eksempel må den retten etterhvert begynne å bli ganske illusorisk, hvis en ser boligutgifter i forhold til gjennomsnittsinntekter. I dag er det svært vanskelig på en gjennomsnittsinntekt å forsørge både seg sjøl og barn og betale boligutgifter i Oslo. Det betyr at hvis vi skal gå inn på at de med høyere inntekter skal gå ned i lønn, går vi inn for at de kvinner som faktisk har nådd så høyt i lønn at de er økonomisk sjølstendige, skal få det vanskeligere. For det fins jo en del kvinner som ligger over gjennomsnittet og kan forsørge seg sjøl og barn, og det er en utvikling vi ønsker.

Det brukes en del i den forbindelse at 6 av 10 lavtlønte kvinner har gitt uttrykk for at de heller vil ha kortere arbeidsdag og lavere lønn. "Folkevett" hadde en gallup på det. Jeg tror en skal være forsiktig med å tolke den gallupen. Den kan like gjerne bety at 6 av 10 lavtlønte ikke forsørger seg på inntekten sin, men har den som en tilleggs lønn. Det er noe av dette som er dynamikken i lavtlønsspørsmålet - lavtlønte kan ikke forsørge seg sjøl, ergo er ikke lavtlønn forsørgerlønn, og dermed fortsetter lavtlønninger å være lavtlønninger. En må derfor være forsiktig med å bruke hva lavtlønte sjøl har sagt om dette som argument.

For det andre mener jeg at mange kvinner i dag er avhengig av mannens lønn. Hvis en holder pensjonister og skoleelever utafør er det slik i dag at 1/3 av kvinnene er hjemme, 1/3 jobber deltid og 1/3 jobber full tid. Både de som jobber deltid og de som er hjemmевærende er avhengig av mannens lønn. Også for de som jobber full tid vil jo ofte mannens lønn være den største, altså den de er mest økonomisk avhengig av. For menn vil det for å kunne forsørge hjemmевærende kone og barn være nødvendig å ha ganske høye inntekter. For å ta et eksempel, mannen min og jeg, som begge jobber i industri, jeg med redusert arbeidstid på grunn

av åpningstida i barnehagen, vi tjener tilsammen kr. 200.000,-, og vi er helt vanlige lønnstakere. Mens en inntekt på kr. 200.000,- høres ut som en veldig høy inntekt som sikkert "har råd til" å gå ned litt. Men hva hvis det er inntekten til en familie med hjemmeværende husmor og tre barn? Da er det ikke igjen så veldig mye å leve av.

Jeg mener at 6-timersdagen ikke med ett slag vil løse spørsmålet om at hjemmeværende kommer ut i arbeid og at de som jobber kort deltid kommer over på lengre deltid, slik at dette vil kompensere for familieinntekten. En politikk der de høyest lønte vil gå ned i lønn, vil føre til lavere familieinntekt for veldig mange vanlige familier i Norge, fordi det norske livet i veldig stor grad fortsatt er basert på familieøkonomi. Og lavere familieinntekt vil for det første føre til at folk får det verre, og for det andre er det viktig å se at det vil føre til at familien prøver å skaffe seg større inntekter. Hvis forholda da ikke ligger til rette for at kona umiddelbart går ut i arbeid eller jobber flere timer, er den veldig "naturlige" måten å løse problemene på - overtid, dobbeltjobbing og svart arbeid for mannfolka. Allerede i dag er det sånn at 17% av småbarnsfedrene har ekstrajobb. Det synker til 1% når menn er 50 år. Dette kan bety at vi får 6-timersdag, men av økonomiske grunner så blir den reelle arbeidsdagen for menn lenger. Vi vil da fortsatt få en ulikhet mellom menns og kvinners arbeidsdag som opprettholder hele det mønstret vi har i dag og som vi ønsker 6-timersdagen som et ledd i kampen mot. Vi ønsker likere arbeidstid for kvinner og menn, men vi må være klar over at 6-timersdagen gir bedre tid til to jobber. - Og arbeidsledighet forhindrer ikke at noen kan jobbe dobbelt. De som er arbeidsledige og de som har arbeid er ofte veldig forskjellige typer arbeidskraft, slik at det ikke nødvendigvis er umulig å jobbe dobbelt fordi om det er stor arbeidsledighet. Familieinntekten vil være avgjørende viktig for hvordan en slik reform slår ut for kvinner.

Jeg mener også at å reise krav i dag om full kompensasjon bare for lavere og gjennomsnittsinntekter, er med på å støtte opp om en myte om at de som tjener over gjennomsnittet i dag har det bra nok til egentlig å kunne gå litt ned. Dag Seierstad er inne på noe av det samme i en artikkel som ble sendt ut før seminaret, der han sier noe om at slike synspunkter passer godt inn i

"moderasjonskjøret" (se litteraturhenvisningen) for tida. Og jeg mener at myten ikke stemmer. Slik som boligutgifter og priser utvikler seg for tida, er situasjonen den at også folk med gjennomsnittsinntekter begynner å komme på sosialkontorene, ikke lenger bare de typiske lavtlønte. Familier er etterhvert også blitt nødt til å forsørge eldre ungdom på grunn av arbeidsledigheten blant ungdom. Dessuten - reallønna har gått ned de siste åra, og "moderasjonskjøret", propagandaen for at bare de lavere og gjennomsnittlige inntektene skal få kompensasjon, men ikke de høyere, har vært ord; men realiteten har vært at reallønna har gått ned også for gjennomsnittsinntekter og lavtlønte. Det er nettopp kommet en statistikk som viser at de lavtlønte har gått ned i reallønn hvert år siden 1977, samtidig som det siden 1977 har vært sterk propaganda for lavtlønnsoppgjør.

En ting er hva vi ønsker om fordeling av lønn, en annen ting er hvordan kravene våre fungerer i det kapitalistiske systemet vi lever under, hva som blir konsekvensene. Jeg oppfatter det sånn at lønnsnedslag eller nedgang i lønn for relativt store grupper, virker på gjennomsnittslønna, på det gjennomsnittlige lønnsnivået. Gjennomsnittslønna synker, og alle som sammenligner seg med gjennomsnittslønna, mister ammunisjonen i kampen for å heve sin lønn. Veldig mange av de som ligger under gjennomsnitt bruker gjennomsnittslønna som sammenlikningsgrunnlag for å komme lenger opp. Se på Pol-streika i Oslo. Den var en viktig streik for en gruppe som lå under gjennomsnittet i Oslo. Og de brukte Oslo-gjennomsnittet som et viktig økonomisk og politisk argument i kampen for å heve lønningene sine. Og det var en kamp som hadde stor betydning - etter min mening - for arbeidsfolk i hele Norge.

En politikk uten full kompensasjon for inntekter over gjennomsnittet vil altså føre til at avstanden mellom de lavtlønte og gjennomsnittet blir mindre. Og det fører faktisk til at de lavtlønte blir mindre lavtlønte uten å få en eneste øre mer i lønn! Lønna er blitt likere, men ikke større, det er det jeg vil kalle for "samling i bønn". Og det endrer ikke de lavtløntes levekår. - Jeg er veldig opptatt av at deler av kvinnebevegelsen har tendenser til for ensidig å engasjere seg i spørsmålet om likelønn, og for lite i spørsmålet om reallønn. For de lavtlønte er det reallønna som er viktigst, det er den som bestemmer deres liv.

Det omvendte av "samling i bånd" er å legge opp til ordninger der de med høyere lønn trekker de andre med seg. Garantiordningen som ble innført ved tariffoppgjøret i 1980 var en begynnelse, den gikk ut på at ingen bedrift skulle ha et gjennomsnittlig lønnsnivå som lå under 85% av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. Svakheten var at det ble beregna gjennomsnitt på bedriftene. Ved oppgjøret i 1982 ble det reist krav om at ordninga skulle gjelde hver enkelt og at prosenten skulle heves, dvs. at ingen skulle tjene under 90% av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. Dette ville virkelig vært en solidarisk ordning, fordi den ville sikret at de sterkeste gruppene med høyest lønns-
glidning kunne dra de andre etter seg. I stedet solgte LO det til å bli bransjegjennomsnitt istedenfor bedriftsgjennomsnitt, i tillegg til andre forandringer, slik at ordningen i realiteten mista sin betydning. Men det er et eksempel på en ordning som jeg mener det er viktig å kreve igjen.

Spesielt er den viktig akkurat nå, fordi NAF presser på for å gjennomføre større lønnsforskjeller. Dette er det motsatte av å gå inn for at såkalt høytlønte skal gå ned i lønn.

Min konklusjon blir altså at slik som vårt samfunn fungerer i dag er det nødvendig utfra de direkte konsekvensene for kvinner å kreve full kompensasjon for alle lønnstakere.

KAMPEN KREVER ENHET

Jeg oppfatter 6-timersdagen som et kampspørsmål for arbeiderklassen og vanlige lønsmottakere. Og når jeg sier arbeiderklassen mener jeg både kvinner og menn. 8-timersdagen blei kjempa fram over en ganske lang tid, - boka om 6-timersdagen har et historisk avsnitt om den kampen som jeg synes er veldig bra, og som peker på betydninga av den kampen som blei ført utenom lovgivende organer og fagbevegelsens ledelse, altså grasrotbevegelsens betydning.

Jeg mener at slik samfunnet vårt utvikler seg nå er det nødvendig med en samla arbeiderklasse og en samla kvinnebevegelse for å slåss igjennom kravet. Det er ofte slik at fagbevissthet, kamptradisjoner og høytlønnsfag hører sammer. Mens lavtlønns-

yrker gjerne har hatt større gjennomtrekk, flere kvinner som har gått ut og inn av arbeidslivet, mindre fagopplæring, lavere faglig bevissthet. Dette henger sammen med kvinnes plass i vårt samfunn, og er ikke en moralsk kritikk av at kvinner i mindre grad har vært en kraft i faglig kamp. Jeg mener det er viktig at de sterke gruppene i fagbevegelsen også kommer med som en kraft i kampen for 6-timersdagen. Det er av avgjørende betydning å ikke splitte fagbevegelsen i forhold til kompensasjon. Vi svekker kampen om vi splitter etter inntekt, vi splitter også kvinner, etter familiestatus, etter hvor avhengig de er av mannens lønn, etter hva slags yrke de sjøl har, og vi splitter mellom kvinner og menn. Jeg oppfatter 6-timersdagen som en enormt viktig kampsak der fagbevegelsen og kvinnebevegelsen kunne slåss sammen, og der vi kunne få innpass i fagbevegelsen - også i de såkalte mannsyrker - for kvinnepolitiske synsmåter og argumentasjon. Det vil være veldig sørgelig om vi allerede i utgangspunktet skulle skjærpe uenighetene ved å kreve at en del av de høytlønte fagområdene skal gå ned i lønn. Da svekker vi mulighetene for å vinne fram med argumentasjonen og mulighetene for å reise en felles kamp. Det ville få flere til å slutte opp om LO-ledelsens lave prioritering av 6-timersdagen. Og vi svekker den alliansen som er nødvendig for å få kravet igjennom.

VIRKEMIDDEL MOT MASSEARBEIDSLEDIGHET?

Så over til argumentasjonen om sysselsettinga. Hilde Bojer leverer mange gode økonomiske argumenter for at 6-timersdagen ikke er så dyr som det blir sagt. Jeg synes det er viktig at kostnadene ved 6-timersdagen er knytta til hvor mange nye arbeidsplasser den skaper. Altså: Skaper det ikke arbeidsplasser, men dekkes opp ved økt produktivitet, så er det ikke dyrt, skaper det arbeidsplasser, så koster det. Men jeg vil stille spørsmålsteget ved noen av de andre premissene hennes. Jeg ønsker også å bekjempe arbeidsløshet, men jeg tror ikke at 6-timersdagen er noe avgjørende virkemiddel mot massearbeidsløshet. Jeg tror ikke det er mulig å bruke 6-timersdagen til å skaffe arbeidsplasser til så stor del av de arbeidsløse, hjemmевærende, full dag til deltidsjobbende osv.. Vi oppnår ikke det ved å dele på det arbeidet som er. Hvis vi kunne ha planlagt et annet samfunn, hadde vi hatt andre muligheter,

men vi skal reise denne kampen i et samfunn der vi ikke har den politiske makta. Jeg tror Hilde Bojer overvurderer betydningen av 6-timersdagen for sysselsettingen i det samfunn vi lever i.



6-timersdagen er et tvilsomt hjelpemiddel mot arbeidsledighet så lenge arbeidsgiverne fritt kan plassere både kapital og bedrifter der lønnsomheten er aller størst. I Ålesund kjøpte Helly Hansen-konsernet ei tradisjonsrik bedrift. Etter få år flyttes produksjonen til en annen kant av landet - i neste omgang kanskje ut av landet?

FOTO: KLASSEKAMPEN

I industrien tror jeg produktiviteten vil øke ganske kraftig. Ved tidligere arbeidstidsforkortelser har produktiviteten økt. Det er også slik at arbeidstidsforkortelser kan drive fram tiltak for økt produktivitet fordi arbeidsgiverne får "valget" mellom å øke produktiviteten eller å ansette flere folk. Dette vil skape et press i retning av investeringer i teknologi. Det vil òg kunne føre til større press på arbeidsplassene, og det er en sak det må reises kamp mot. En annen sak er at 6-timers arbeidsdag i forhold til 8½ (som det er på jobben min) fører til behov for færre pauser. Dersom en sprer 6-timersdagen over en større del av dagen - altså slik at ikke hele Norge fungerer fra 9 til 15 - men at folk har litt ulik arbeidstid, vil det også spares inn en del tid til ærender som ellers bare kan gjøres i arbeidstida. Det vil kunne føre til mer effektive timer, også uten økt press.

Samtidig er det sjølsagt viktig å reise kamp for at 6-timersdagen skal kompenseres med flere stillinger. Dette vil være særlig viktig i stat og kommune. Helsesektoren har f.eks. fortsatt ikke fått kompensert den forrige arbeidstidsforkortelsen fullt ut. Dette vil bli en hard kamp, der arbeidsløsheten sjølsagt vil være et viktig argument.

Men modellen til Hilde Bojer, der 6-timersdagen skal gi arbeidsplasser til alle, baserer seg på et samfunn der det for det første er politisk vilje og ønske om å bekjempe arbeidsløsheten, og for det andre en planøkonomi der det er mulig å få veldig rasjonelle økonomiske og politiske tiltak på alle områder. Det vil si at det er mulig å sette kapitalismens økonomiske lover ut av spill. Disse premisene holder ikke. Jeg oppfatter det slik at arbeidsløsheten er lønnsom for kapitalen; den er ikke bare en naturkatastrofe eller en arbeidsulykke, men den er lønnsom. Den har å gjøre med den politikken som blir ført; bedrifter legges ikke bare ned fordi det ikke er lønnsomt å drive dem, men fordi arbeidsgiverne får større profitt av pengene sine ved å bruke dem til noe annet. Jøtul f.eks. - Det var påvist av klubbstyret på Jøtul at det var mulig å opprettholde driften i Oslo uten at det ville bety tap for bedriften som helhet. - Men det var større profitt å hente ved å investere andre steder. Skipsverftene er et annet eksempel der arbeidsløsheten er resultat av en politikk. En del andre

land subsidierer sine skipsverft slik at de kan underby Norge i konkurransen, mens de norske myndighetene ikke ønsker å gå inn på en politikk med å sikre de norske oppdragene til norske verft. Og vi har nedskjæringene i den offentlige sektoren som er politiske tiltak som fører til arbeidsledighet.

Arbeidsledigheten holder lønna nede. Den gjør det mulig for arbeidsgiverne å gå inn for større lønnsforskjeller (høyere lønn til nøkkelfolk, lavere til ufaglærte). Den fører til at arbeidsfolk går med på mer, og arbeidsfolk lar seg lettere splitte. Fordi arbeidsledigheten i stor grad er et resultat av den politikken som blir ført, mener jeg at det ikke kan være riktig å operere med arbeid som en gitt størrelse som må deles. Arbeidsfolk må føre kamp mot nedlegginger, for arbeidsplasser, mot innsparinger i det offentlige, kamp mot at vanlige



Kampen for at 6-timersdagen skal blir kompensert med nye stillinger blir spesielt viktig innfor helsesektoren, som ennå ikke har fått kompensert den forrige arbeidstidsforkortelsen med tilstrekkelig mange stillinger.

FOTO:LEIF GABRIELSEN,
KLASSEKAMPEN

folk skal betale kostnadene av den økonomiske krisa. I forhold til arbeidsledighet mener jeg det er viktig å understreke at det ikke er mangel på arbeid i Norge, i betydningen uløste arbeidsoppgaver. Men det er mangel på arbeidsplasser som det kapitalistiske system klarer å organisere slik at de gir tilstrekkelig profitt. Mens det er mye arbeid ugjort, forsvinner store mengder årsverk ved at folk går arbeidsledige. Arbeidsledigheten er rent tap for samfunnet på den måten.

"DELE PÅ ARBEID" - "DELE PÅ LØNNA"

Jeg mener at kampen mot arbeidsledigheten også krever enhet i arbeiderklassen og blant vanlige arbeidstakere. En splitt mellom de som har og de som ikke har arbeid - propaganda for at de som har arbeid må være villige til å "ofre litt" for at de arbeidsledige skal få arbeid slik Hilde Bojer går inn for - det er motsetninger som er farlige i ei krisetid. Det er lettere å splitte arbeidsfolk nå.

Jeg mener også det er viktig å se at "dele på arbeid"-tanken tidligere har gitt opphav til løsninger av typen "bare en inntekt pr. familie". Går vi inn på tanken at arbeid er en gitt størrelse som må deles, så kommer vi ikke utenom at det føles umiddelbart rettferdig for mange å dele det etter forholdet en lønning pr. familie. Konsekvensen av "dele på arbeid"-tanken i 30-åra var først og fremst propagandamessig. Myndighetene ga inntrykk av at det ble gjort noe - gifte kvinner ut av arbeid og menn inn. Men sysselsettingspolitisk fikk det nesten ingen konsekvenser, bl.a. fordi det dreide seg om veldig få arbeidsplasser på det tidspunktet.

Jeg tror at om deler av kvinnebevegelsen går inn for 6-timersdagen uten full kompensasjon "for å skaffe flere arbeidsplasser", vil det først og fremst bli brukt som propaganda for å få folk til å godta lønnsnedslag. Uten at det blir noe flere arbeidsplasser enn om vi hadde stått samla bak kravet om 6-timers normalarbeidsdag med full lønnskompensasjon.

Dag Seierstad er inne på det samme i artikkelen der han sier at folk ikke bør gå med på å gå ned i lønn hvis de ikke er helt sikre på konsekvensene. Og kan man være sikker på det i et samfunn der det ikke er arbeiderklassen som har den politiske makta?

Altså, jeg ønsker kamp mot arbeidsledigheten, men jeg tror ikke på 6-timersdagen som noe avgjørende vikremiddel. Jeg vil avvise utgangspunktet om at antallet arbeidsplasser er gitt, og at oppgaven vår er å finne den mest rettferdige måten å dele på. Jeg er redd for at den tankegangen vil brukes til å få folk til å godta lønnsnedslag. Samtidig mener jeg at vi må slåss for at 6-timersdagen fører til flere arbeidsplasser framfor økt arbeidspress. Dette vil bli en hard kamp, og resultatet vil da som nå være avhengig av hvor sterkt politisk press som kan skapes.

Diskusjonen om 6-timersdagen som virkemiddel mot arbeidsløshet trekker etter min mening oppmerksomheten bort fra det viktigste: - Kampen for 6-timersdagen som en del av kampen for kvinnefrigjøring. Skal vi få en 6-timersdag med de kvinnepolitiske konsekvenser vi ønsker, må den debatten hele tiden stå i sentrum. Det må være kvinnebevegelsens oppgave å sikre det.

SKRITT PÅ VEIEN TIL 6-TIMERSDAGEN

Jeg mener det er viktig å slåss for at spisepausen kommer inn i arbeidstida, og for lik arbeidstid for arbeidere og funksjonærer. I industrien har vi 8-timer + spisepause, dvs. 8½ time pr. dag på jobben. Ca. 1/4 av arbeidstakerne har 37½ (eller 38 timers uke) med spisepausen inkludert. Dette er et så upåaktet fenomen at det ikke fins skikkelig statistikk på det.

Det er også lett å forstå at for folk som har 8½ timers dag virker nedkortning til 6 timer som et ganske stort og urealistisk sprang å ta i ett. Det er også lett å vinne støtte for usaklige påstander om at det er de privilegerte i stat og kommune som sitter på kontorene sine med adgang til telefon - som kan gjøre ærender i arbeidstida, og som har lett for å få permisjon osv. som nå vil ha det enda bedre (jfr. innlegg

i Arbeiderbladet) og går i spissen for 6-timersdagen. - Mens vi i den private industri som arbeider og sliter, vi stiller krav om betalt spisepause og lik arbeidstid for arbeidere og funksjonærer. Mye følelser er blanda inn i dette, og det er grobunn for splittelse.



"Spisepausen inn i arbeidstida, og lik arbeidstid for alle" er et delkrav på veien til 6-timersdagen. Mange industriarbeidere har i praksis 9 timers arbeidsdag. Bildet er fra kantina på Tromsø Skibsverft.

FOTO:KLASSEKAMPEN

Jeg mener det er viktig å gå inn for disse kravene - både spisepausen inn i arbeidstida og lik arbeidstid for arbeidere og funksjonærer. LO-kongressen vedtok å prioritere lik arbeidstid sammen med lavere pensjonsalder. Men da definerer de det som lik arbeidstid mellom arbeidere og funksjonærer i industrien, og det betyr bare spisepausen inn i arbeidstida. Mens vi mener det er viktig at kvinnebevegelsen og fagbevegelsen definerer lik arbeidstid som lik med dem som har lavest arbeidstid, nemlig de som har 37½ timers uke.

Jeg mener det er viktig for oss som jobber i privat industri å reise kampen og diskusjonen om 6-timersdagen, og ikke ut-

sette den, og samtidig reise krav om spisepausen inn i arbeidstida og lik arbeidstid som skritt på veien til 6-timersdagen. Samtidig er det viktig at de som har den korteste arbeidstida og slåss for 6-timersdagen, også har med en støtte til kampen for lik arbeidstid, for å unngå at vi får en splitt mellom privat og offentlig sektor som motstanderne av 6-timersdagen kan spille på. Jeg mener det er helt nødvendig å slåss for det som skritt på veien til 6-timersdagen. Hvis vi ikke gjør det, hvis vi av opportunistiske grunner bare slåss for spisepausen inn i arbeidstida, som er et rettferdig og nærliggende krav, kan vi få nedkorting i form av kortere fredager eller lengre ferie. Dette er arbeidstidsforkortelser som ikke gir 6-timersdagen: - vi vil leve hver dag! Betalt spisepause er en rettferdskamp som er viktig i forhold til skillet mellom arbeidere og funksjonærer. Blir ikke det kravet reist, kan vi tenke oss en 6-timersdag der dette skillet fortsatt er opprettholdt. Dette er også viktig fordi det har å gjøre med skillet mellom "mannsyrker" og "kvinneyrker". Kvinner som søker jobb, søker helst til de jobbene som har den korteste arbeidstida, utfra barnehagetider og omsorgsoppgaver.

FORSLAG TIL VEDTAK OM 6-TIMERSDAGEN

Dette forslaget er ment som et hjelpemiddel, noe å bygge videre på for folk som skal fremme kravet om 6-timersdagen i faglige og andre organisasjoner. Det sier seg sjøl at det må tilpasses etter hva slags organisasjon som reiser det, og i hva slags sammenheng.

"FORSLAG TIL VEDTAK OM 6-TIMERSDAGEN

Bedriftsklubben ved A/S Plast og Stil støtter kravet om 6 timers arbeidsdag med full lønnskompensasjon. Som et skritt på veien mot 6-timersdagen krever vi lik arbeidstid for arbeidere og funksjonærer med matpausen inkludert i arbeidstida.

Begrunnelse: Kravet om 6-timersdagen er gammelt, og det er på høy tid det blir gjennomført. For en stor del av kvinnene er gjennomføring av 6-timersdagen et vilkår for å kunne være i full jobb, noe som er nødvendig om kvinnene skal bli økonomisk sjølstendige. For svært mange er det fortsatt slik at kvinnene har hovedansvaret for hus- og omsorgsarbeidet i heimen. For de kvinnene som er i full jobb betyr det hardt dobbeltarbeid. Men for mange kvinner er det umulig å kombinere ansvar for hus og barn og full jobb. En del velger - mer eller mindre frivillig - å være heimeværende, andre velger deltidsarbeid, blant annet fordi det kan la seg kombinere med barnehageåpningstider.

Deltidsarbeid blir for mange bare "halvvegs" deltaking i arbeidslivet, og fører blant annet til liten faglig aktivitet. Dette gjør igjen at det blir spesielt vanskelig å reise kamp for å bedre lønns- og arbeidsforhold på arbeidsplasser med mye deltid.

6-timersdagen vil bety at det blir mulig for langt flere kvinner å være i full jobb, og den vil være med på å jevne ut en del av skillene mellom "kvinnejobber" og "mannsjobber". 6-timersdagen

vil være et viktig grunnlag for å kjempe for lik deling av husarbeid og omsorgsansvar mellom kvinner og menn. Slik vil den også kunne gi kvinner mer fri tid, og bedre tid til faglig og politisk arbeid. Kvinnene utgjør i dag 44 prosent av arbeidstakerne. Styrka posisjon for kvinnene i arbeidslivet og økt faglig aktivitet blant kvinnene vil derfor komme hele fagbevegelsen til gode.

Samtidig vil det sjølsagt være et stort framskritt for hele arbeiderklassen/alle vanlige lønnstakere å få redusert arbeidsdagen til 6 timer, med det det betyr av redusert slit og mer overskudd til andre interesser."

STUDIEOPPLEGG

1. møte:

Tilleggs litteratur: Hilde Bojers kronikk i Ny Tid nr. 9.

1. Diskuter hva 6-timersdagen kan/vil bety for kvinnene. Hva vil vi med den? (Evt. hvilke andre krav må vi jobbe med samtidig for å få det slik vi vil.)
2. Diskuter kravet om full lønnskompensasjon. Hva vil 6-timersdag uten full lønnskompensasjon bety for kvinnene?

2. møte:

- 1 a) Ta standpunkt til heftets påstand om at 6-timersdagen først og fremst er et kvinnekraft, og at vi hele tiden i vår argumentasjon skal legge hovedvekt på betydningen for kvinnene og kvinnespørsmålets betydning for hele samfunnet.
- b) Diskuter om dere mener det er riktig å bruke arbeidsledigheten som argument, og hvilken vekt som eventuelt skal legges på det.

- c) Vurder andre argumenter for 6-timersdagen, som at det er en viktig sosial reform for arbeiderklassen.
2. Diskuter motargumenter.
Ta opp spørsmålet om Norge har råd.

3. møte:

Evt. tilleggs litteratur: Historiekapittelet i På dagsorden:
6-timersdagen (Monica Schancke).

1. Er det viktig å prioritere kampen for 6-timersdagen?
2. Er kravet realistisk?
 - a) Drøft de historiske erfaringene fra kampen for 8-timersdagen. Hva kan vi lære?
 - b) Hvordan står kravet i dag? Vurder LO, ulike forbund, kvinneorganisasjoner, partier, andre organisasjoner, kvinner, menn - hvilke muligheter finnes for allianser? Drøft også mulighetene lokalt.
3. Hva kan dere gjøre?

Her er det viktig ikke bare å tenke i forhold til fagforeninger, men også i forhold til kvinner (og menn) overalt - i boligområder, på foreldremøter i barnehager/skoler osv.
(Kvinnefronten har laget en løpeseddel til hjelp i dette arbeidet.)

LITTERATURLISTE

Tone R. Jamholt, Kristin Moksnes og
Britt Schultz (red.): På dagsorden: 6-timersdagen. Tiden 1982.

Røde Fane: Artikkelseerie om kvinneundertrykking:
8/81, 1/82, 4/82, 5/82 og 1-2/83.
Jeg har spesielt brukt nr. 4 og 5.

Hilde Bojer: Kronikk Ny Tid nr.9 - 2.mars 1983.

Dag Seierstad: Kommentar Ny Tid nr.21 - 1.juni 1982.

Erik Nord: Virkninger på sysselsetting av en arbeids-
tidsforkortelse. Norsk Regnesentral 1982.

Statistikk:

Sosialt Utsyn 1980 - Statistisk Sentralbyrå.

Deltidsundersøkelsen 1978 - Statistisk Sentralbyrå.

Arbeidsdirektoratet 21.4.82 - Undersøkelse om kvinners forhold
til arbeidsmarkedet.

NAF's lønnsstatistikk 3.kvartal 1982.

Tillegg

Den eneste norske utredning hittil som tar opp virkninger av en arbeidstidsforkortelse, er gjort av Erik Nord på Norsk Regnesentral. Han beregner hvor mange nye årsverk det ville bli behov for om arbeidsuka ble satt ned fra 40 til $37\frac{1}{2}$ timers uke, dvs. til 7 timers dag. (Han forutsetter at spisepausen skal være betalt/ubetalt som i dag.)

Denne utredninga har svært begrensa verdi, fordi Erik Nord forutsetter at formålet med arbeidstidsforkortelsen er å "spre det arbeidet som i dag er tilgjengelig, på flere mennesker". Kvinnepolitiske virkninger blir derfor bare bivirkninger, og ikke bestemmende for måten arbeidstidsforkortelsen skal innføres på. Slike virkninger er heller ikke vurdert i rapporten.

Forat forkortelsen skal virke som ønsket forutsetter Erik Nord videre:

- a) at den ikke blir kompensert lønsmessig, dvs. at den bare blir kompensert i den grad produktiviteten øker,
- b) at myndighetene om nødvendig treffer tiltak for å hindre at forkortelsen blir kompensert ved økt kapitalinnsats (investeringer i ny teknologi osv.) istedenfor å ansette nye folk,
- c) at det gjennom arbeidervernlovgivningen forsøkes å hindre økt bruk av overtid, skift osv.

Den første forutsetningen er i strid med kravet om full lønnskompensasjon. De to andre er svært urealistiske, de er stikk i strid med den politikk som føres i dag.

INNHold

	side
Forord	2
SIRI JENSEN: Innledning holdt på Kvinnefrontens konferanse i Oslo 29.1.1983	3
SIRI JENSEN: Innledning holdt mot Hilde Bojer på NTL-helgekurs, Sørmarka 13.2.1983	30
Forslag til vedtak om 6-timersdagen	45
Studieopplegg	46
Litteraturliste	48

• BLI MED I KVINNEFRONTEN •

Kvinnefronten i Norge • Boks 53 Bryn • Oslo 6
Postgiro (materieil) 2 11 20 43