

Arbeidsliv for kvinner i Norge og EU



Innhold

Innledning: Kvinner, arbeid og EØS	2
Sosial dumping i kvinneyrker	4
Kvinneres muligheter på arbeidsmarkedet i Norge og i EU	6
Barnehageplasser i EU	12
Sosial krise for kvinner i Irland	15
Pappaperm i Norge og i EU	22
Kvinde, kend dit eget værd	27
Ufrivillig deltidsarbeid	28
Ulikelønn i Norge	31
Kvinnene fikk regninga	37
Ytre høyre truer likestillingskampen!	40
Fattig trøst for kvinner og barn i EU	44

Nei til EUs skriftserie Vett nr. 2 2018

Redaksjon: Margaret Eide Hillestad (red.), Randi Reese,
Karianne Hagen Wendt, Aud Jektvik og Jan R. Steinholt

Grafisk utforming: Eivind Formoe

Forsidetegning: Jørgen Bitsch

Ansvarlig redaktør: Morten Harper

Trykkansvarlig: Porteføljeforvaltning Norge AS

ISSN: 1504-5374 / ISSN elektronisk utgave: 1891-4837

Opplag: 4500

Les tidligere Vett-utgaver og bestill abonnement på www.neitileu.no

Innledning:

Kvinner, arbeid og EØS

Norges deltakelse i EUs indre marked gjennom EØS-avtalen påvirker kvinners muligheter på arbeidsmarkedet og kvinners inntektsutvikling.

Av Margaret Eide Hillestad

Leder av kvinneutvalget i Nei til EU

Finanskrisen som slo inn i 2007 rammet typiske mannsyrker innen bygg og anlegg og industri. Fall i lønninger og sysselsetting hos menn førte dermed til at lønnsgapet og sysselsettingsgapet mellom kjønnene ble redusert. Det var en trend i hele EU, og i Norge.

For å øke sysselsettingen har EU innført direktiver som øker fleksibiliteten på arbeidsmarkedet og presset for å redusere lønningene har bare blitt sterkere. Norske ekko av dette har vi sett i form av «oppmykning» av vår arbeidsmiljølovgivning og innblanding i norske tariffavtaler fra ESA, organet som vokter over EØS-avtalen.

Finanskrisen ble etterfulgt av gjeldskrise. Da de private finansaktørene og bankene ikke kunne gjøre opp for seg, ble gjeldsbyrden veltet over på innbyggerne i nesten alle europeiske land. Kutt i offentlig budsjetter rammer kvinner dobbelt. Både fordi offentlig budsjetter er med å finansiere barnehageplasser slik at kvinner kan ta lønnet arbeid, men også fordi offentlig sektor er en stor arbeidsplass for kvinner.

I dette Vett-heftet viser vi likheter og forskjeller mellom Norge og EU når det gjelder kvinners muligheter på arbeidsmarkedet innenfor EU/EØS-området. Vi ser på kvinners muligheter til å få full stilling, kvinners lønnsutvikling og kvinners muligheter for å få hjelp til de ulønnede omsorgsoppgavene, som omsorg for barn, syke og gamle, slik at også kvinner kan ha like muligheter til å være økonomisk uavhengig og unngå fattigdom.

Kravene om et «mobilt og fleksibelt» arbeidsmarked har ført til utstrakt bruk av sosial dumping i typiske mannsyrker som bygg og anlegg. Men sosial dumping er ikke noe rent mannsfenomen. Vi påviser at det også skjer i typiske kvinneyrker.

EU har direktiver og forordninger som skal sikre kvinners rettigheter på arbeidsmarkedet, samtidig som fri flyt av arbeidskraft stiller krav om mobilitet og omstilling uten at det følger hverken penger med eller hjelp til typiske omsorgsoppgaver. Det er kun to prosent av mennene i EU som tar ut pappaperm, barnehager er få og dyre og eldreomsorgen er i stor grad overlatt til familiene å løse. Norge har full barnehagedekning, og de fleste fedre i Norge (7 av 10) tar ut pappapermen. Noe som gjør det enklere for kvinner i Norge å delta på arbeidsmarkedet enn hva som er tilfelle for kvinner i EU.

Men det er ingen automatikk i at det fortsatt vil være slik. For hver dag Norge fortsetter som medlem av EUs indre marked, får EU større og større direkte innflytelse over norsk politikk, lovgivning, arbeidsliv og velferd. EØS er en garanti for at rommet for å ta selvstendige politiske valg blir systematisk snevret inn.



Sosial dumping i kvinneyrker

Kvinner arbeidstid er systematisk nedvurdert. Vi må kreve at sosial dumping i kvinneyrkene opphører.

Av Margaret Eide Hillestad

Jeg synes blåblå-politikere har en underlig måte se verdier på. Om privat virksomhet passer på bestemor, er hun en inntektskilde. Om kommunen gjør den samme jobben, regnes hun som en utgiftspost. Om familien selv passer på bestemor, har innsatsen ingen økonomisk verdi.

Regjeringen Solberg sier kvinner skal få starte eget, og siden de fleste kvinner jobber i offentlig sektor med omsorgsoppgaver, mener regjeringen at det må bli lettere å starte egen virksomhet med å tilby omsorgsoppgaver som i dag løses av det offentlige (Perspektivmeldingen 2017). Da mener regjeringen at staten sparer penger og dermed blir det bedre for samfunnet.

Det som i realiteten skjer, er at det ikke er kvinner som eier de private selskapene som tilbyr omsorgstjenester, selv om Trine Skei Grande pynter seg med at dette gir rom for kvinnelige gründere. I realiteten ender kvinnene opp med samme jobben til en lavere lønn og dårligere arbeidsvilkår (ifølge organisasjonen For velferdsstaten). Når dette har pågått en stund i privat sektor, smitter det over på de offentlige tjenestene, og samfunnets velferdstjenester er tatt over av kommersielle private aktører.

Fra ansatt til konsulent

Kvinner har tradisjonelt ikke tilgang på oppstartkapital, slik at det som skjer i realiteten er at investeringsselskaper eller allerede etablerte internasjonale kjeder, eier virksomheten. Det er ikke kvinner som eier eksempelvis Aleris, Skandinavias største helse- og omsorgsforetak. De har en omsetning i Norge på flere millioner kroner, og et overskudd på titalls millioner.

Aleris Omsorg, en av bransjens største aktører, har i dag avtale med en rekke av landets kommuner om bo- og omsorgs-tilbud til i alt 150 brukere. Bedriften har ifølge egne tall nesten 500 medarbeidere i denne tjenesten, av dem jobber 350 som selvstendig innleide konsulenter. Mimmi Kvisvik, leder av fagforbundet Fellesorganisasjonen (FO), viser til at innleie i stor grad brukes for å omgå arbeidsmiljøloven, slik at personalet kan jobbe så mye de vil, og for å spare sosiale utgifter.

På vegne av 17 såkalte konsulenter anmeldte Fagforbundet i august 2018 Aleris Ungplan & BOI til Økokrim for særdeles grove brudd på arbeidsmiljøloven og uforsvarlig omsorg.¹

Anbud og sosial dumping

Et annet ferskt eksempel er fra Oslo som bruker rundt 740 millioner kroner i året på heldøgnplasser til ca. 590 brukere fra kommersielle og ideelle aktører. I tillegg har de en omfattende egen kommunal drift. I 2017 gjennomførte kommunen en anbudsrunde om plasser for voksne med utviklingshemning. Her tapte den ideelle stiftelsen Nordre Aasen, som har drevet i over 60 år, plasser til kommersielle aktører. Da ble 62 års kompetanse og erfaring med å gi et tilbud til noen av våre tyngste brukere sett på spill.

Nordre Aasen tapte anbudet ifølge Kvisvik fordi Nordre Aasen har nesten bare fast ansatte, mens de kommersielle firmaene kan operere med inntil 20 prosent innleie. Nordre Aasen har ytelsespensjon på linje med offentlig sektor. De kommersielle kan klare seg med 2 prosent innskuddspensjon. Nordre Aasen går avtalt turnus med arbeid hver fjerde helg. De kommersielle benytter medlevertturnus. Og de kommersielle har erfarne folk som er proffe på å skrive anbud. Det har ikke Nordre Aasen.

Anbudsordningene leder til mer sosial dumping. Kvinners arbeidstid er systematisk nedvurdert. Sosial dumping i kvinneyrkene må opphøre - også kvinner har krav på anstendige lønns- og arbeidsvilkår.

¹ Fri Fagbevegelse 13.08.18, <https://frifagbevegelse.no/forside/fagforbundet-anmelder-aleris-for-grov-arbeidslivskriminalitet-6.158.572580.9529d02675>

Kvinnens muligheter på arbeidsmarkedet i Norge og i EU

EU har som mål å øke kvinnens sysselsettingsandel til norsk nivå på 75 prosent, mot dagens 62 prosent. Men «sysselsetting» kan være så mangt...

Av Margaret Eide Hillestad

Selv om de fleste i Norge har en romslig økonomi, er det grupper som sliter med å få «endene til å møtes». Ifølge levekårsundersøkelsen fra 2017 er det sosialhjelpsmottakere, enslige og personer med lav inntekt, som opplever fattigdomsproblemer. Kvinner er overrepresentert i alle disse gruppene.

I 2017 var 40 prosent av alle sosialhjelpsmottakere enslige menn. For enslige kvinner er sosialhjelp som hovedinntekt noe sjeldnere enn for menn. Det skyldes at relativt flere kvinner har trygd som hovedinntekt. Især er det relativt flere kvinnelige sosialhjelpsmottakere som får uføreytelser og arbeidsavklaringspenger samtidig med sosialhjelp (SSB 2017).

Enslige forsørgere er mest utsatt for å oppleve fattigdom. I 2017 var det 35 prosent av alle enslige forsørgere som opplevde fattigdomsproblemer. 81 prosent av de enslige forsørgerne var kvinner.

Flere kvinner enn menn har lav inntekt

Blant personer med lav inntekt finner vi flere kvinner enn menn. Tabellen under viser at det er en større andel av kvinnene i lavlønnsgruppene enn det er menn. 13 prosent av alle mannlige lønnstakere er blant de høyest lønte, mens kun 4,5 prosent av kvinnene finnes i denne gruppen. Tabellen viser at hovedtyngden av kvinnelige lønnstakere har en inntekt i de nedre gruppene (laveste lønninger).

Desil	Kvinner			Menn		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017
1	15,1	15,2	15,3	11,2	11,3	11,5
2	12,3	12,0	12,2	10,1	10,6	10,5
3	12,6	12,6	12,4	8,6	8,7	8,9
4	10,2	10,1	10,0	9,2	9,3	9,3
5	10,4	10,4	9,9	8,5	8,6	8,9
6	10,6	10,4	10,5	8,5	8,5	8,4
7	9,8	9,9	9,9	8,9	8,7	8,6
8	8,5	8,7	8,7	9,9	9,7	9,6
9	6,2	6,4	6,5	11,7	11,5	11,3
10	4,2	4,3	4,5	13,4	13,2	13,0
Alle	100	100	100	100	100	100

Tabell 1: Andelen av kvinner og menn i hver desil. Lønnstakere 2015-2017, heltidsekvivalenter. Prosent. (Kilde: SSB.)

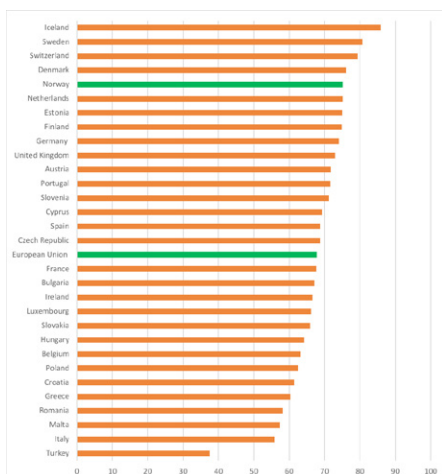
I 2017 hadde kvinner en gjennomsnittlig bruttoinntekt på 359 000 kroner, eller 69 prosent av en manns gjennomsnittsinntekt. Da er det ikke korrigert for at flere kvinner enn menn jobber deltid. Det er 33 prosent av alle kvinner som jobber deltid, og korrigert for dette tjener kvinner 87,6 prosent av sine mannlige kollegaer (NOU 2018, side 24).

I Norge jobber 70 prosent av alle sysselsatte kvinner mellom 20 og 66 år i offentlig sektor, en sektor som ifølge partene i arbeidslivet og Stortinget, ikke skal være lønnsledende. Frontfagsmodellen innebærer at lønnsveksten i konkurranseutsatt sektor danner en norm for lønnsveksten ellers i økonomien. En viktig hensikt med frontfagsmodellen er å sikre at lønnsveksten i økonomien er på et nivå som konkurranseutsatt sektor kan leve med (NOU 2013). Noe som gjør det vanskelig for kvinner i offentlig sektor å ta igjen lønnsgapet til menn i privat sektor.

Sysselsettingsandelens svingninger

Tilgang til lønnet arbeid er nødvendig for at kvinner skal kunne være økonomisk selvstendige, men kvinner har ikke de samme muligheter som menn på arbeidsmarkedet. Andelen kvinner i arbeidsstyrken i Norge er 77,5 prosent, og andelen menn er 83,4 prosent. Sysselsettingsandelen blant kvinner i Norge er relativ høy i forhold til gjennomsnittet for EU, men lavere enn både på Island, i Sverige, Danmark og i Sveits.

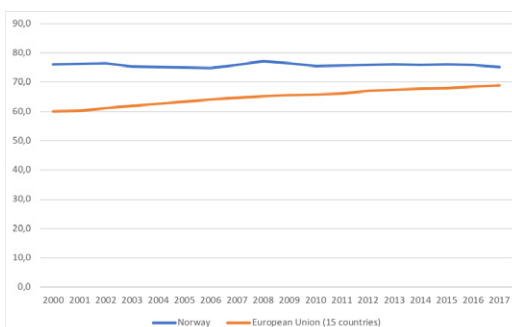
Sysselsettingsandelen for kvinner i EU-28, er om lag 62 prosent i gjennomsnitt for alle medlemsland, og 75 prosent for menn.



Figur 1: Sysselsettingsandelen blant kvinner for land i Europa i 2017.
(Kilde Eurostat 2017.)

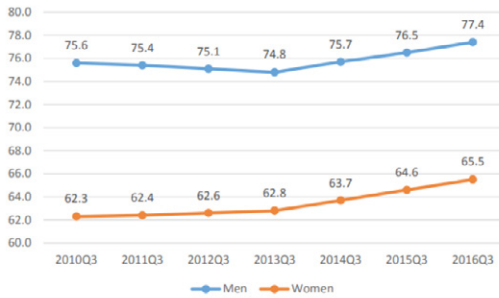
Norge har hatt en høy sysselsettingsandel for kvinner siden midten på 1970-tallet, da kvinnene igjen fikk delta i lønnet arbeid. Kvinners sysselsettingsandel har ligget på rundt 75 prosent i mange år. Figuren 2 viser at i EU-15¹ økte kvinners sysselsettingsandel på 2000-tallet og nærmer seg 70 prosent. Dette tallet skjuler store forskjeller innad i EU.

Likestilling mellom kjønn i EU har vært et tema allerede fra etablering av Romatraktaten fra 1957. Da ble det i det som den



Figur 2: Kvinners sysselsettingsandel i Norge og i EU fra 2000 til 2017.
(Kilder: SSB og Eurostat.)

1 EU15 består av følgende 15 EU-land: Østerrike, Belgia, Danmark, Finland, Frankrike, Tyskland, Hellas, Irland, Italia, Luxembourg, Nederland, Portugal, Spania, Sverige og Storbritannia.



Figur 3: Trend i utvikling i sysselsettingsandel for kvinner og menn i EU. (Kilde: EU-kommisjonen, likestillingsrapport 2017.)

gang var artikkel 119, skrevet inn at menn og kvinner skulle ha lik lønn for likt arbeid. I tillegg til lønn er det tilknytningen til arbeidslivet som sikrer innbyggerne sosiale rettigheter i EU.

Et av målene i EUs Strategi 2020, er å øke kvinners sysselsettingsandel til 75 prosent, mot dagens 62 prosent. Norge har ingen offentlig uttalt målsetting for sysselsettingsandel for kvinner.

Sysselsettingsandelen for kvinner i EU-landene varierer fra 56,2 prosent i Italia til 81,2 prosent i Sverige. OECD-tall fra 2012 viser at 85 prosent av kvinnene jobber i servicenæringene, spesielt i utdanning og helse. En årsak til at kvinners sysselsettingsandel varierer mye mellom landene innad i EU er ulikheter knyttet til tilbud om barnepass, og rettigheter knyttet til barnefødsel (svangerskapspermisjon/fødselspermisjon). For eksempel har sysselsettingsandelen for kvinner i Spania økt som følge av økt innvandring hvor innvandrerkvinner utfører omsorgsoppgaver for spanske kvinner, slik at spanske kvinner kan ta lønnet arbeid utenfor hjemmet (Jaba m.fl. 2015).

Forskjeller etter finanskrisen

Finanskrisen i 2007 førte til at mange menn mistet jobben, og dermed ble gapet mellom kvinner og menns sysselsettingsandel redusert. Årsaken var at finanskrisen rammet typiske mannsyrker innen bygg- og anlegg og industri. Det førte også til fall i lønninger og sysselsetting hos menn, og dermed ble både lønnsgapet og sysselsettingsgapet redusert.

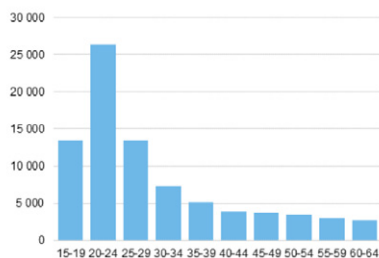
Det var en trend i hele EU.

Etter finanskrisen kom gjeldskrisen. Effekten av gjeldskrisen varierer mellom landene i EU avhengig av hvor sterk innstrammingen var i de offentlige budsjetter. Budsjettkuttene førte til lønnsnedsettelse, stillingsstopp og oppsigelser i mange av landene i Øst-Europa og i Sør-Europa (Eydoux m.fl. 2014). Dette rammet kvinner dobbelt, både som arbeidstakere og fordi det ble store nedskjæringer i det offentlige omsorgstilbudet. Der er fortsatt slik at det er langt flere kvinner enn menn som har omsorgsansvar for barn, syke og gamle, og kvinner tjener mindre enn menn og har ofte ikke råd til å betale for dyre private barnehager og/eller sykehjem.

Etter gjeldskrisen har det oppstått en såkalt «gig-economy». Et begrep som ifølge en definisjon er et arbeidsmarked preget av kortsiktige kontrakter og frilansarbeid i motsetning til faste stillinger, og som er en form for utnyttelse av arbeidstakere fordi de da ikke får de samme rettigheter som fast ansatte. Det være seg pensjonsrettigheter, arbeidsledighetstrygd, sykepenger osv. I et system der sosiale rettigheter er knyttet til det å være inne på arbeidsmarkedet.

Kjønnsdelt arbeidsmarked

Denne «økonomien» har ført til at arbeidsledigheten i EU har falt. 9,6 millioner kvinner var uten arbeid i EU i 2016. I Hellas er arbeidsledigheten blant kvinner på 27,2 prosent mot 18,9 prosent for menn, i Spania er arbeidsledigheten blant kvinner 20,7 prosent og i Portugal er kvinnearbeidsledigheten på 10,8 prosent. Oppblomstringen av kortidsjobber, engasjementer og frilansjobber har ført til noe reduksjon i arbeidsledigheten.



Figur 4: Aldersfordeling for dem som jobber på nulltimers kontrakter i Finland (Kilde: Finlands statistikkbyrå.)

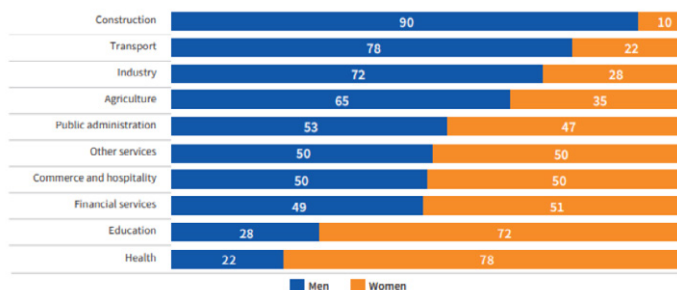


Figure 5: Andel av sysselsatte fordelt på næring og kjønn.
(Kilde: Eurofund 2017.)

En undersøkelse utført for EU kommisjonen, viser at det er mer vanlig blant kvinner enn blant menn å delta i «gig-økonomien». Midlertidige kontrakter utgjorde 14,1 prosent av alle arbeidskontrakter for kvinner, og 12,9 prosent for menn. Kvinner er også mer utsatt for null-timers kontrakter. Over 55 prosent av alle nulltimerskontrakter er utstedt til kvinner i Storbritannia. Det er anslått at om lag 5 millioner mennesker er ansatt på slike midlertidige kontrakter i Storbritannia. I Finland er 57 prosent kvinner blant dem som jobber på slike nulltimers kontrakter. Der er det rundt 83 000 personer som jobber på nulltimerskontrakter, eller fire prosent av alle sysselsatte i Finnland.

Kvinner i tjenesteøkonomien eller på nulltidskontrakter er ofte selvstendig næringsdrivende. Antall kvinner som driver for seg selv i EU har økt fra 7,1 millioner i 2010 til 7,6 millioner i 2016. Det å være selvstendig næringsdrivende både i EU og i Norge, betyr at man selv er ansvarlig for å ha et pensjonsfond, og sosiale rettigheter som arbeidsledighetstrygd, sykepenger og foreldrepenger er knyttet til personinntekt fra foretaket. Det er flest kvinner som jobber i helsesektoren i EU-28. Figuren viser at 78 prosent av alle sysselsatte i helsesektoren er kvinner, og 72 prosent av alle sysselsatte i utdanningssektoren er kvinner. I Norge er 70 prosent av alle sysselsatte i offentlig sektor (i all hovedsak i helse og utdanning), kvinner.

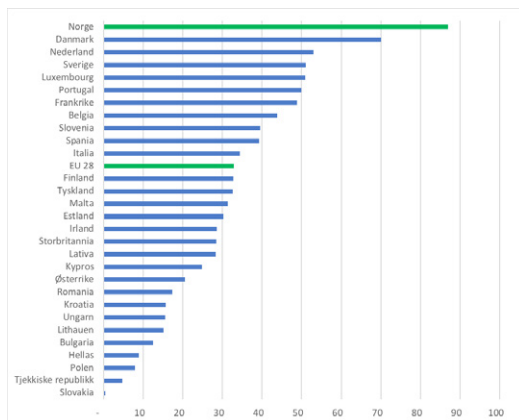
Barnehageplasser i EU

Få og dyre barnehageplasser hindrer kvinner i å ta lønnet arbeid.

Av Margaret Eide Hillestad

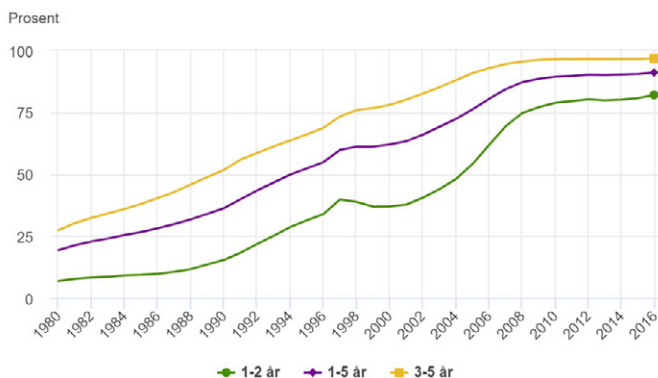
EU har gjennom direktiver, retningslinjer, handlingsplaner og finansieringsordninger forsøkt å få økt utbyggingstakten av barnehageplasser i hele EU. I 2016 var det 12 medlemsland som hadde nådd EUs målsetting om 33 prosent barnehagedekning for barn under 3 år, og 90 prosent barnehagedekning for barn over 3 år og under skolealder. Gjennomsnittet for EU-28 var 32,3 prosent barnehagedekning for barn under 3 år og 86,3 prosent dekning for barn over 3 år og under skolepliktig alder. Definisjonen på hva som menes med dekningsgrad er antall barn som er i barnehage (formelle ordninger for barneomsorg). I Norge hadde vi i 2016 en barnehagedekning på 86,9 prosent for barn mellom ett og tre år.

Ifølge EU-kommisjonen er det noen land som har økt barnehageutbyggingen for å nå målet om 33 prosent barnehagedekning for barn under 3 år og 90 prosent barnehagedekning for barn over 3 år og under skolepliktig alder



Figur 6: Barnehagedekning i EU-28, enkeltland og Norge i 2016.

(Kilder: EU kommisjonen 2017 samt SSB tabell 12056 og 07459.)



Figur 7: Utviklingen i barnehagedekningen i Norge fra 1980 til 2016. (Kilde: SSB.)

(Barcelona-målene). Til sammenligning har Norge 91 prosent barnehagedekning for alle barn under skolealder, men det har ikke alltid vært slik. På 1980-tallet i Norge var barnehagedekningen på 20 prosent.

Offentlig utgifter til barnehageplasser

Det er stor forskjell på hvor mye penger det offentlige bruker på barnehageplasser i de ulike EU-landene. Sverige bruker 1,6 prosent av BNP på barnehager til barn under 3 år, mens Kypros, Estland, Latvia og Polen bruker 0,4 prosent av BNP. Snittet for EU 28 er 0,7 prosent av BNP (OECD family database). Norge bruker 0,3 prosent av BNP på barnehager til barn under 3 år. Norge har høyest barnehagedekning, men bruker relativt liten andel av BNP på barnehageplasser til denne aldersgruppen.

En undersøkelse utført av Eurostat i 2016, viser at kostnader for barnehageplass hindrer kvinner i å ta lønnet arbeid. I EU har Danmark de beste ordninger for barnepass for barn under skolealder. Barneomsorg er ansett som svært viktig for barnas helse, utdanning og velferd. Foreldrene betaler en egenandel avhengig av husholdningens inntekt og antall barn i familien. Danmark bruker størst andel av BNP på barnehager til barn under skolepliktig alder fordi de mener det er den beste måten å utjevne forskjeller i samfunnet på og gi alle barn en god start i livet.

Besteforeldre og betalt barnepass

Mange familier velger uformelle løsninger for barn under skolepliktig alder. Uformelle løsninger er alt fra besteforeldre til betalte barnepassere. Tall fra Eurostat viser at i gjennomsnitt for EU-28, er 30,2 prosent av barna i alderen 0-3 år ikke i barnehage og heller ikke hjemme med minst en av foreldrene. Det er 28,7 prosent av barna over 3 år men under skolepliktig alder hvor familiene har valgt uformelle løsninger for barnepass. Størst er bruken av uformelle løsninger for pass av barn i Nederland. Det viser seg også at dette ofte er kombinert med at mødrene jobber deltid. I Romania, Hellas, Slovenia, Slovakia, Polen, Kypros and Portugal har mer enn 40 prosent av barna «uformell» eller privat omsorg.

Foreldre i OECD-landene bruker i gjennomsnitt 15 prosent av netto inntekt på å betale for barnepass. Forskjellene er store. I Østerrike bruker man 2,7 prosent av netto inntekt mens i Storbritannia bruker foreldre 33,7 prosent av netto inntekt på barnepass.



Sosial krise for kvinner i Irland

Irene har blitt rammet hardt av gjeldsbyrden og krisepakken som er innført. Mange av disse byrdene har falt spesielt på kvinnes skuldre.

Av Pyper Ludlow

People Before Profit Alliance

Oversatt og bearbeidet av Lill Sæther og Margaret Eide Hillestad

I Irland har gjeldskrise blitt en sosial krise. Det irske folk har blitt tvunget til å tilbakebetale gjeld de ikke er ansvarlig for og som de ikke har noen fordeler av. Det vil si at de betaler for krisetiltakene som har sitt utgangspunkt i at samfunnet overtok regningen for bankenes private gjeld. Det medførte endeløse kutt i offentlige utgifter, kutt i tiltak for sosial boligpolitikk, i helsevesenet, i sosiale ytelser, kutt i kollektivtransport og i utdanning. I tillegg ble det innført nye skatter.

Arbeiderklassen i Irland, slik den er definert i denne teksten, er de som ikke har jobb, de som tjener dårlig og folk både med og uten et sted å bo, det vil si majoriteten av det irske folket. Begrepet er bredt for å inkludere alle som er rammet av krisetiltakene som er tvunget på folket av *troikaen*¹ og Irlands egne regjeringer. Arbeiderklassen er de som bruker tiden og energien sin på å tjene til livets opphold, og det inkluderer alle som gir av sin tid i ulønnet arbeid, de som ikke er i stand til å jobbe og de som jobber, men som allikevel strever med å få endene til å møtes.

Sparekutt rammer kvinner hardest

Kvinner står for 66 prosent av alle timer brukt på ulønnede omsorgsoppgaver i hjemmet. Irske kvinner rammes spesielt av kutt i offentlig utgifter, siden det er kvinnene som tar oppgavene med å ta vare på barn, de syke, de eldre og mennesker med

¹ *Troikaen* betegner EU-kommisjonen, Den europeiske sentralbanken ESB og Det internasjonale pengefondet, IMF.

spesielle behov. I tillegg er det en økende økonomisk forskjell også mellom kvinner i Irland. Noen kvinner har penger og mulighet til å betale for omsorgs- og helsetjenester, for å lette de mentale og fysiske påkjenningene kvinner i økende grad blir påført.

Arbeiderklassens kvinner er de som sterkest har fått føle sparetiltakene. De levde allerede i et samfunn uten likestilling, og krisetiltakene betyr at en stor del av de irske kvinnene ikke lenger har noen kontroll over sine liv, over hvor de bor, hva de får betalt og ingen kontroll over egen reproduksjon. Kvinnene sliter med en boligkrise og krise i helsevesenet, og de har også blitt offer for «krigen mot velferden», hvor arbeiderklassens kvinner gjøres til syndebukk. De blir beskrevet som late snyltere som koster staten for mye.

Enslige forsørgere har blitt blinket ut spesielt, en gruppe som i hovedsak består av kvinner. Tiltakene som ble innført i 2014 betød at støtten til enslige forsørgere ble redusert når det yngste barnet fylte syv år. Før var aldersgrensen 14 år. Disse tiltakene ble innført med løfte om at det skulle innføres barnepassordninger som folk har råd til. Dette har ikke skjedd.

Barnepassordninger i Irland er for det meste private og veldig dyre. Ofte er uformelle familieordninger de eneste som er tilgjengelig. For foreldrepar er prisen på barnepassordninger i Irland nest høyest i OECD, og for enslige forsørgere er de høyest. Par må ofte velge mellom at en av dem jobber deltid eller blir hjemme fordi barnepassordningen er for dyre til at det lønner seg for mødrene å gå ut i arbeid. For enslige forsørgere vil det ofte bety at de ikke kan jobbe i det hele tatt.

Barn i familier med enslige forsørgere er spesielt utsatt for å havne i fattigdom. Det er 3,5 ganger mer sannsynlig at de er fattige. Foreldrene forventes å være del av arbeidsstyrken selv om det er veldig få jobber, og om det er jobber er de veldig dårlig betalt. Det ventes at de enslige forsørgerne skal jobbe full tid med veldig lite støtte fra staten. Mange av barnepassordninger har blitt stengt, og manglende velferdsordninger til barn som trenger barnepass har gjort det enda vanskeligere. Dette gjør at kvinner har enda vanskeligere for å delta i yrkeslivet. Resultatet er at kvinner isolerer seg, og at de og deres barn får enda større sjanse til å havne i fattigdom. Enslige forsørgere er de som har

People Before Profit Alliance

Pyper Ludlow fra alliansen «Folk foran profit» innledet på Nei til EUs kvinnekonferanse i november 2017. People Before Profit Alliance (Alliansen) er et politisk parti i Irland, forankret med organisasjonsledd i lokalsamfunn over hele landet. Partiets program fastsetter at makt til folket, mobilisering på arbeidsplassene, i lokalsamfunn og blant folk på gatene er metodene for å oppnå endring av samfunnet. Partiet er og har vært i front når det gjelder mange kampanjer, inkludert den vellykkede kampen mot introdusering av en vannavgift i Irland.

Alliansen er veldig engasjert i kampen for kvinners rett til abort og alles rett til et sted å bo. De siste åtte årene har Alliansen har også kjempet mot krisebudsjettene som er tvunget på arbeiderklassen av regjeringen i Irland ved hjelp av EU, IMF og Den europeiske sentralbanken (Troikaen). Alliansen har representanter på parlamentsnivå både i Republikken Irland og i Nord-Irland, henholdsvis tre representanter og én representant. Alliansen ser på EU som en udemokratisk institusjon som står for en nyliberal politikk i motstrid til arbeiderklassens interesser.

den laveste disponible inntekten av alle husholdninger med barn i Irland.

Lav lønn og liten pensjon

Irske kvinner var de minst yrkesaktive i Europa på 1960-tallet, mens deltakelsen i arbeidslivet i 2017 er kommet opp på det europeiske gjennomsnittet. Blant unge kvinner er deltagelsen høyere enn EU-gjennomsnittet.

Lønnsforskjellene i Irland oppstår fordi kvinner ikke når opp til de høyeste og best betalte stillingene, spesielt ikke i offentlig sektor. Krisetiltak, som for eksempel lønnsstopp i offentlig sektor, har dessuten i størst grad rammet lavere stillinger. Siden det er flest kvinner som må ta seg fri for å ta seg av omsorgsoppgaver, går de glipp av forfremmelser. I tillegg må de ofte ta et friår, og de kan sjeldent jobbe overtid. Alt dette betyr at kvinner ikke får de best betalte jobbene. 29 prosent av kvinnelige arbeidere har lavinntektsjobber sammenlignet med 19 prosent for menn. Kvinner utgjør 64,7 prosent av alle som bare har minstelønn, som i 2017 var på 97 kroner timen (€9,15).

Pensjoner er fremtidig lønn, noe som er en utfordring for kvinner fordi lav lønn, ustabil ansettelse og sporadisk jobbing betyr lavere pensjon. Gapet mellom kvinners og menns pensjoner er knyttet til lønnsgapet. Kvinner som har måttet ta pauser fra arbeidslivet for å ta seg av familien og andre omsorgsoppgaver får dårligere pensjon. Noen taper så mye som 350 kroner (€35) i uka. Kvinnene straffes for å ha tatt seg av barn, selv om det sparer staten for store utgifter. Alle kuttene som fulgte av krisebudsjettene når det gjelder lønninger og pensjoner i offentlig sektor, utdanning og helsevesenet, har rammet kvinner uforholdsmessig fordi kvinner er i flertall i denne sektoren.

Det er en markant ulikhet når det gjelder pensjonsinntekt mellom menn og kvinner i Irland. Det er dobbelt så sannsynlig at kvinner er fattige når de er 65 år enn at menn er det. Når kvinnene blir 75-79 år er det tre ganger mer sannsynlig at de er fattige. Økningene i de statlige pensjonsordningene fram til 2009 var vellykket på den måten at de holdt folk ute av fattigdom. Fra 2009 har Irland hatt krisetiltak, inkludert kutt i tilskudd til elektrisitet- og telefonregninger for pensjonister, kutt i støtte til brenselutgifter og begravelsestøtte, innføringen av eiendomsskatt og økte utgifter til medisiner. Dette kommer i tillegg til endringer av pensjonssystemet. Kutt i støtten til telefon for pensjonister ble spesielt hardt for kvinner siden kvinner lever lengre enn før, og de er avhengig av telefonen for å kunne kommunisere og holde kontakten med omverdenen.

Boligmarkedet

Siden Troikaens inntreden i irsk politikk i 2010, har regjeringen hatt mål om å liberalisere boligmarkedet. Det bygges mindre fra statens side hvert år, og som en konsekvens av dette står det 90 000 mennesker på ventelister for å komme seg inn i den offentlige, sosiale boligmassen.

De menneskelige lidelsene som krisen på boligmarkedet avstedkommer blir ignorert av regjeringen. Lidelsene viser seg i mange former og på ulike nivå, inkludert dårligere mental og fysisk helse, skilsmisser, avhengighetsproblematikk, trangboddhet, kvinner som forblir i mishandlingssituasjoner de ikke har mulighet for å komme ut av, selvmord, pengeproblemer

Enorm økning av hjemløse i Irland

Ifølge avisen The Irish Times er det i 2018 nesten 10 000 hjemløse i Irland. Dette er en økning på 40 prosent fra 2017 hvor 7421 var hjemløse.

Fra fagbladet Fontene 7. juli 2018.

fordi det er alt for dyrt å bo, usikkerhet og redsel for å bli hjemløs eller faktisk hjemløshet.

Gjeldskrisen har ført til usikkerhet om man klarer å betale huslånet. Med en pågående, og mer og mer aggressiv banknæringsring, kommer redsel for at banken skal kreve huset solgt, og at man derved mister hjemmet sitt.

Liberaliseringen av boligmarkedet har ført til at lavtlønnede arbeidere ikke har råd til å kjøpe eget husvære. De har ikke noe valg og presses over på det private leiemarkedet hvor leiekostnadene er skyhøye. Utleiere overvåker leieboerne unødig og leieprisene stiger mer enn det folk har råd til. Dette medfører mange flyttinger, en tenker bestandig på neste flytting og er urolig for om barna vil kunne gå på samme skole og beholde sine venner. Utleieboligene er ofte nedslitte, og de kan også bli tatt over av banken, og leieboerne må ut. Dette er resultatet av et alt for lite leiemarked, og av at utleiere er flinke til å finne hull i loven, slik at de kan sette opp husleia. Det er også veldig kort vei fra å befinne seg på det private leiemarkedet til å bli hjemløs.

Bed & Breakfasts (B&B) og såkalt midlertidige familielosji, ofte hoteller, har nå blitt en permanent løsning der en før ville ha tilgang på et hjem via det sosiale boligmarkedet. I disse losjiene er ofte tilgangen på kjøkken begrenset, det er ofte ikke mulig å komme og gå som en vil, spesielt om natten, og noen steder er det ikke lov å ta imot besøk, det er mangel på privatliv. Det er ingen steder å leke, kjæledyr er forbudt, ingen hage eller steder å dyrke blomster. Bruk av B&Bs, familielosji og hoteller viser en mangel på verdighet og stigmaet som følger av at en er hjemløs.

Tusener uten tak over hodet

I september 2017 var det 8 300 mennesker som var hjemløse i Irland. Mer enn 100 ble hjemløse mellom august og september.

Det var over tusen hjemløse familier. To tredjedeler av disse var enslige forsørgere, av disse var 96 prosent kvinner. En undersøkelse viste at hjemløshetstallene var unøyaktige, fordi de ikke inkluderer kvinner og barn som bor på krisesenter. Hjemløshet blant kvinner skjules ofte ved at de bor hos venner, familie eller bekjente, og dette gjør også at kvinner fortsetter å være hjemløse lengre enn menn. Når kvinner blir hjemløse, blir deres barn det også, noe som igjen medfører at en hel familie blir hjemløs. Mye av reguleringen når det gjelder hjemløshet er rettet mot menn, og dette gjør at kvinnene bare får korttids- eller mellomlange leiekontrakter i stedet for permanente løsninger. Siden kvinner i mindre grad blir definert som hjemløse, er de lite synlige i de politiske initiativene som tas på dette feltet.

Alliansen fremmet nylig et lovforslag i Parlamentet og foreslo en folkeavstemning om en ny lovhjemmel i Grunnloven som skulle forplikte staten til å garantere hus til alle. Dette forslaget ble blokkert av de etablerte partiene. Nesten en tredjedel av deres representanter driver utleievirksomhet.

Mens mange kvinner og deres barn strever både psykisk og fysisk har Irland en statsminister som er mer opptatt av å promotere sitt eget image. Han har etablert en ny kommunikasjons-etat som kommer til å koste 50 millioner kroner (€5 millioner). I tillegg skylder Apple-konsernet 130 milliarder (€13 milliarder) i skatt.

Dagens regjering i Irland ønsker ikke å gjøre noe med den ubetalte skatten, men den blir tvunget til det av EU. Regjeringen har brukt millioner til advokatutgifter og er villige til å betale potensielle bøter for å slippe å kreve inn disse pengene. EU vil harmonisere selskapsskatten. Den irske regjeringen er veldig strenge når det gjelder å begrense offentlige utgifter, mens store selskaper tillates å drive med langvarige rettsprosesser som går over flere år.

EUs finansregler betyr at Irland ikke kan bevilge ekstra midler for å avhjelpe hjemløshetskrisen. Det er satt et tak for offentlige utgifter som sier at den årlige veksten i disse utgiftene ikke skal være høyere enn veksten i BNP på mellomlang sikt. Irland har midler. I tillegg til pengene Apple skylder, har Irland noe de kaller et strategisk investeringsfond som er beregnet å

være verdt 85 milliarder kroner (€8,5 milliarder). Dette fondet investerer på områder som «gir utbytte og som genererer gevinst» og har som mandat å investere i «kommersielle produkter i den hensikt å støtte økonomisk aktivitet og arbeidsplasser i Irland».

Helsevesen i krise

Krisa har rammet helse- og omsorgsarbeidet i Irland. Kvinner står i front når det gjelder helsesektoren. Kutt i denne sektoren rammer ikke bare kvinnene som utfører omsorgen, men også de som får den. Folk blir sykere, det blir flere komplikasjoner, og det er lengre ventetid. Alt dette medfører inntektstap for den det gjelder.

Førstelinetjenesten i helsevesenet har fått kutt, og inntil høsten 2017 var det ansettelsesstopp. Kvinner utgjør majoriteten av pleiepersonalet i vanlig sykepleie, over 90 prosent. Sykepleierne er overarbeidet og undervurdert. De beskriver seg selv som «working poor», og sier at de ikke har råd til å leve et anstendig liv. Det å eie en bolig er ikke mulig, og noen føler at de ikke har råd til å få barn på lønn som offentlig ansatt sykepleier.

Irland var det siste landet i Europa som legaliserte prevensjon. Grunnloven, andre lover og moralske argumenter har hatt førsteretten over kvinners helse og rettigheter. «The Right to Choose-Campaign» startet i 1979. Paragraf 8 i Grunnloven som ble lagt til i 1983 likestiller fosterets liv med morens. Abort var ulovlig i Irland helt fram til folkeavstemningen våren 2018, og dette har resultert i mange dødsfall. Irske kvinner hadde ikke fri bevegelse i EU når det gjelder å reise for å ta abort. Alliansen har drevet kampanjer for kvinners rett til abort og ønsket at § 8 i Grunnloven skulle avskaffes helt og ikke erstattes av en annen ordlyd. Folkeavstemningen ga et solid flertall for å fjerne §8 i grunnloven.

Kvinner i Irland tilhører den delen av samfunnet som er forventet å skulle utføre gratisarbeid. De herskende klasser er villige til å gjøre innrømmelser slik at dette skal fortsette. Det sparer staten for enorme summer at dette arbeidet utføres gratis eller under dets faktiske verdi.

Pappaperm i Norge og i EU

Norge er ikke alene om diskriminering av fedre. I EU er det enda verre. Bare to prosent av fedrene i EU benytter seg av retten til pappaperm.

Av Margaret Eide Hillestad

EU praktiserer ikke likebehandling av kvinner og menn når det gjelder deling av foreldrepermisjonen. I EU er det forskjellig praksis mellom medlemslandene når det gjelder fedres rett til foreldrepermisjon.

EØS-tilsynet ESA har tatt Norge til EFTA-domstolen for forskjellsbehandling av kvinner og menn når det gjelder foreldrepermisjonsrettigheter. Grunnen er at far ikke har samme rett til foreldrepenger som mor. De norske reglene slår fast at far kun har rett på foreldrepenger dersom mor arbeider eller studerer, og da basert på hennes inntekt og ikke fars inntekt.

I EU har man tre direktiver som dekker foreldrepermisjonsrettigheter. Det ene gjelder mor, knyttet til rettigheter i forbindelse med svangerskap og fødsel. Det andre gjelder kun fedre og deres rettigheter knyttet til fri fra jobb for å være sammen med barnet. Det siste direktivet regulerer foreldrerettigheter knyttet til å tilbringe tid sammen med barna. Direktivene kom på plass som følge av lave fødselstall og lav fruktbarhet i EU. Likevel er det opp til det enkelte medlemsland å bestemme den konkrete gjennomføringen av direktivene.

Flest kvinner tar foreldrepermisjon

Det flest kvinner som tar foreldrepermisjon i EU. I 2010 var det 40 prosent kvinner og bare 2 prosent menn som tok ut foreldrepermisjon (Belle 2016). Årsaken til at så få menn tar ut pappapermisjon er mange, blant annet mangel på økonomisk kompensasjon for å ta fri fra jobb, og mangel på barnehager til en pris foreldre har råd til å betale.



Mødrepermisjon innebærer rett til fri i forbindelse med barnefødsler. I noen land gjelder det også ved adopsjon, og i noen land følger det også med offentlig økonomiske støtteordninger.



Pappapermisjon innebærer at far har rett på fri fra jobb til å være sammen med sine barn. Hvor lenge pappa kan ta fri varierer fra land til land, og det er ikke alle land som har noen form for økonomiske støtteordninger.



Foreldrepermisjon innebærer rett til fri fra jobb for foreldre, ofte som et supplement til mammaperm og pappaperm. Også her varierer størrelsen på de økonomiske støtteordningene.

I følge EU-kommisjonens eget informasjonsmaterieell (Prpic 2017) viser det seg at størrelsen på fødselspenger varierer mye fra land til land. For eksempel har Portugal 100 prosent av tidligere opptjente penger, mens Latvia har 80 prosent og Kypros har 72 prosent. Noen land som Irland og UK dekker noen av fødselspengene etter en nøkkel som innebærer at deler av mors permisjon ikke gir penger i det hele tatt. Det er også medlemsland hvor fedrene ikke har noen rettigheter knyttet til barneomsorg i barnets første leveår.

EUs pilar for sosiale rettigheter

Det er EUs pilar for sosiale rettigheter som skal sikre kvinner og menn like muligheter og lik adgang til arbeidsmarkedet, rettferdige arbeidsvilkår og sosiale rettigheter og inkludering. Tall fra Eurostat viser at kvinner er signifikant underrepresentert på arbeidsmarkedet, og det gjelder spesielt for mødre. EU har et direktiv som sikrer menn og kvinner rett til fri fra arbeid for å passe egne barn, og som skal sikre at de ikke mister jobben når de er ute i permisjon.

Direktivet 2010/18 gir rett til foreldrepermisjon i tilknytning til nedkomst og adopsjon, rettighetene gjelder avhengig av hva slags arbeidstilknytning foreldrene har. Dette direktivet

ble utvidet i april 2017:

- Minst 10 dager foreldrepermisjon i tilknytning til nedkomst, med lønnskompensasjon tilsvarende minst sykelønn.
- Minst 4 måneder foreldrepermisjon per forelder (minst 4 måneder til mor, og minst 4 måneder til far), og månedene kan ikke overføres til den andre forelderen. Også her er det inkludert at foreldrene skal ha lønn i permisjonstiden, som er minimum tilsvarende sykepenger. Det er også muligheter for å ta ut permisjonen som deltid, fram til barnet fyller 12 år.
- Rett til fri inntil fem dager per år for å stelle gamle og syke, og lønn minimum tilsvarende sykelønn.
- Fleksible arbeidstidsavtaler for foreldre med barn under 12 år eller syke/pleietrengende slektninger.

Bakgrunnen for endringsforslaget var at praktiseringen av direktivet fra 2010 har vært veldig forskjellig i de ulike medlemsland, og at fødselsraten i EU er på vei nedover fra et gjennomsnitt på 1,62 i 2010. I 2014 var fødselsraten sunket til 1,58 levendefødte barn per kvinne. Fødselsraten var høyest i Frankrike med 2,01 og lavest i Portugal med 1,23 levendefødte barn per kvinne. Fødselsraten i Norge var i 2014 på 1,75 levendefødte per kvinne og i 2017 var tallet 1,62. Også i Norge går fødselsraten ned.

Ulik praksis i medlemslandene har ført til at EU har oppdatert direktivet fra 2010. Noen land hadde få eller ingen formelle rettigheter for kvinner mens andre land hadde gode rettigheter. Direktivet fra 2010 lovhjemlet heller ingen inntektsgaranti, noe som har ført til veldig ulik praksis internt i EU. Noen land har ingen betalt foreldrepermisjon, noen land betaler ut et gitt beløp og noen har variable utbetalinger. Noen medlemsland har ulik praksis mellom privat og offentlig ansatte.

Store variasjoner i permisjon

Alle land i EU har en eller annen form for foreldrepermisjonsordning knyttet til barnefødsel (Belle 2016). Gjennomsnittslengden på permisjonen er 87 uker (ca. 1,6 år). Det er store variasjoner fra land til land. På Kypros er det 18 uker mens i Hellas er det 2 år per forelder. Alle unntatt seks land (se figuren) har en eller

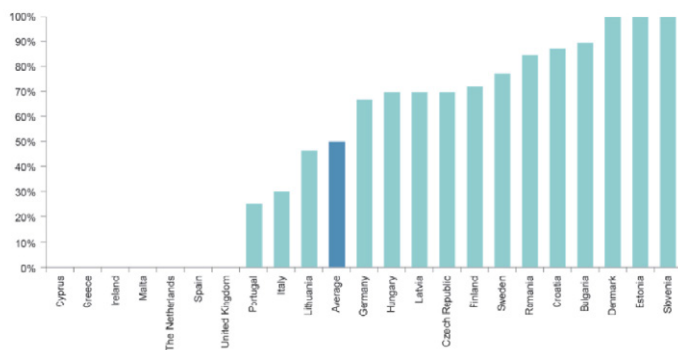
annen form for økonomisk kompensasjon. Gjennomsnittskompensasjonen er 50 prosent av lønnen. I de land som har en økonomisk kompensasjonsordning varierer utbetalingen fra 20 prosent av lønnen til 100 prosent av lønnen. I tillegg er det sju land som ikke er med i figuren nedenfor. Det er land som tilbyr en flat sats, som varierer fra 1390 kroner (€139) per måned i Polen, til 17 780 kroner (€ 1,778) per måned i Luxembourg.

Lengden på permisjonen er en familierettighet, slik at hvis bare en av foreldrene tar ut permisjon kan tiden bli avkortet ganske mye. For eksempel i Frankrike kan foreldre ta ut åtte måneder i permisjon, fordelt på fire måneder til mor og fire måneder til far. Hvis ikke far tar ut permisjonen, kan mor kun ta ut seks måneders permisjon.

I 12 land er foreldrepermisjon en individuell rett som ikke kan deles mellom foreldrene, mens i to land (Sverige og Polen) består permisjonstiden av en del som deles mellom foreldrene og en del som er forbeholdt den ene forelderen.

Det er altså kun to prosent av fedrene i EU som benytter seg av retten til pappaperm. En studie gjort i perioden 2003-2007 viser at sannsynligheten for at pappa skal ut permisjon er størst hvis han får:

- Høy grad av inntektskompensasjon – opptil 100 prosent av tidligere inntekt.



Figur 8: Oversikt over kompensasjonsgrad, i prosent av tidligere inntekt, for foreldrepermisjon i EUs medlemsland. Kun de land som har permisjonsordninger per 2016. (Kilde: Belle 2016.)

- Individuell rettighet, og ikke knyttet til familien, på basis av bruk permisjonen eller så mister foreldrene denne tiden med barnet.
- Mest hensiktsmessig at permisjonen knyttes til nedkomst og til når mor går tilbake på jobb.

Det er dokumentert at i de land hvor fedre tar ut foreldrepermisjon reduseres forskjellene mellom kvinner og menn på arbeidsmarkedet (Belle 2016). Tall fra EU viser at kvinner med barn under 12 år jobber 11 prosent mindre enn sine medsøstre uten barn, og at fedre jobber 7 prosent mer enn menn uten barn. Det viser også at når fedre tar ut foreldrepermisjon kommer mødre forttere tilbake i jobb. Lønnsgapet mellom kvinner og menn reduseres også når fedre tar ut pappaperm, men her er tallene mindre klare. Kvinner returnerer ofte tilbake til en deltidstilling. Deltidsstillingene finnes oftest i lavtlønnsyrker, og kvinner i disse jobbene har ikke samme mulighet til å gjøre karriere som kvinner i heltidsstillinger. Uansett vil det at flere menn tar ut pappaperm gjøre det lettere for kvinner å komme tilbake i jobb og velge fulltid framfor deltid.

Denne artikkelen er tidligere publisert i Klassekampen 16. mai 2018.

Litteratur

Belle, Janna van (2016): *Paternity and parental leave policies across the European Union*. Rand Europe.

Dinu, Alina (2017): *Parental Leave Directive*. Briefing. Implementation Appraisal. European Parliamentary Research service (EPRS).

Prpic, Martina (2017): *Maternity, paternity and parental leave in the EU*. Briefing. European Parliamentary Research service (EPRS).

Kvinde, kend dit eget værd

Tekst: **Ulla Nicolai** Musikk: **Ole Bundgård**

I går var du fyldt med komplekser og angst
 du følte du ikke slog til
 du var bange for spørgsmål for handling for brud
 du tænkte: hvad er det jeg vil?
 Kvinde kend dit eget værd
 kvinde rejs dig op og lær
 vi må sammen slås mod frygt og nederlag
 vi må gøre det vi ikke tør hver dag
 kvinde kæmp for at det sker!

I går var du splittet af mistro og håb
 du tabte al kraft i din gråd
 du stod så alene med hele din tvivl
 hvor kunne du hente et råd
 Kvinde kend dit eget værd
 kvinde rejs dig op og lær
 vi må sammen slås mod frygt og nederlag
 vi må gøre det vi ikke tør hver dag
 kvinde kæmp for at det sker!

Du søgte din viden i mændenes kreds
 forsøgte at gøre som de
 blev skræmt af en aggressiv voldelig form
 et albuernes galleri
 Kvinde kend dit eget værd
 kvinde rejs dig op og lær
 vi må sammen slås mod frygt og nederlag
 vi må gøre det vi ikke tør hver dag
 kvinde kæmp for at det sker!

Overalt har kvinder det samme problem
 vi bliver knust og slået ihjel
 vi har brug for hinanden, nedbryd din bås
 til kamp for at blive dig selv
 Kvinde kend dit eget værd
 kvinde rejs dig op og lær
 vi må sammen slås mod frygt og nederlag
 vi må gøre det vi ikke tør hver dag
 kvinde kæmp for at det sker!

Menneske kend dit eget værd
 menneske rejs dig op og lær
 vi må sammen slås mod frygt og nederlag
 vi må gøre det vi ikke tør hver dag
 menneske kæmp for at det sker!
 menneske kæmp for at det sker!

Menneske
 kæmp for
 at det
 sker!

-

Ufrivillig deltidsarbeid

Det påvirker likestillingen mellom menn og kvinner negativt at så mange kvinner jobber deltid.

Av Aud Jektvik

Utdannet sosionom og leder i Tromsø Venstre

Jeg er et eksempel på en kvinne som jobber ufrivillig deltid, og jeg er ikke alene. Norske kvinner ligger høyt oppe på statistikken over deltidsarbeidende. Hele 37 % av norske kvinner arbeider deltid, mens kun 14,6 % av menn gjør det (tall fra SSB, 2017). Årsakene til dette er sammensatte. Kvinner er overrepresenterte i yrker hvor ufrivillig deltid er normen, for eksempel i helsevesenet. Samtidig vet vi at mange kvinner ønsker å jobbe heltid.

Jeg har en bred arbeidserfaring fra flere bransjer hvor det er utbredt med ufrivillig deltidsarbeid. Som butikkselger får man ofte ikke full stilling fordi omsetningen til butikken varierer gjennom året. Man har faste ansatte som dekker opp grunnbemanning pluss bittelitt til, og så spør man om noen vil jobbe ekstra eller ansetter sesongarbeidere til resten. Dette gjør at ansatte som har ekstra arbeidskapasitet ofte føler press for å ta på seg vakter de egentlig ikke vil ha, for å få nok vakter eller at de er redde for ikke å få flere vakter om de sier nei.

Usikkerheten fra måned til måned

Det påvirker likestillingen mellom menn og kvinner negativt at så mange kvinner jobber deltid. Mange kvinner jobber deltid fordi de er hjemme for å ta vare på barna sine eller ikke har helse til å jobbe 100 %.¹ Noen bransjer opplever høyere arbeidspress nå enn før. I helsevesenet er det for eksempel blitt en helt annerledes arbeidshverdag å være sykepleier. Noen føler at presset på å være effektiv blir for stort, og klarer derfor ikke å jobbe heltid.

At kvinner ofte tar størstedelen av omsorgsforpliktelser,

¹ Kilde om omsorg for barn: <https://forskning.no/likestilling-barn-og-ungdom-kjonn-og-samfunn/mor-tar-mer-ansvar-for-barna-enn-far-selv-i-likestilte-par/317816>

husarbeid og annet ubetalt frivillig arbeid gjør at de noen ganger må arbeide ufrivillig deltid. Her er man avhengig av å endre holdninger og få mer likestilling for å få til noen endring. I tillegg er det en del kvinner som ønsker å jobbe deltid av ulike årsaker.

Et eksempel fra helsevesenet: Jeg har ønsket og hatt behov for fulltidsjobb, og jobbet 100 %, men hatt kontrakt på kun 30 %. Dette gjør at man må mase på de ansatte som jobber med bemanning konstant for å få nok jobb, og at man ikke tør å si nei om man blir tilbudt noe ekstra, selv om man kanskje har andre planer. Det er mye mer slitsomt å jobbe på denne måten enn å ha en 100 % fast stilling. Det er noe med usikkerheten fra måned til måned og å konstant måtte avlyse ting fordi man blir tilkalt til jobb på kort tid.

Økonomisk avhengighet

Med dagens boligpriser er mange avhengige av å jobbe heltid for å kunne betale på boligutgifter med mer. Kvinner som arbeider deltid kan risikere å bli økonomisk avhengige av en partner som har høyere lønn, og ender som økonomiske tapere ved et eventuelt samlivsbrudd, og når pensjonsalderen kommer. Forsker May-Linda Magnussen sier at deltidsarbeid også er et klassespørsmål, fordi det er de nederst i hierarkiet som arbeider mest deltid. Det er også slik at kvinner som har lav utdanning oftere ønsker å jobbe deltid oftere enn kvinner med høyutdanning dersom de har mulighet til det.

Jeg er selv sosionom og jobber i en 70 % fast stilling på natt. Som mange andre hadde jeg gjerne jobbet 100 %. Hvis man skal gjøre det i kommunen kan man ofte velge å konkurrere om vakter med det andre personalet. Da kan man få vakter på kort varsel og må kanskje snu døgnnet bare for en vakt. Ofte kan man også arbeide på andre avdelinger hvor man ikke har fått fullverdig opplæring. Dette kan senke kvaliteten på tjenestene som brukerne får, og kan gjøre at man føler mer stress og usikkerhet. Blir jobben utført riktig? Er det noen uskrevene regler man ikke har fått med seg? I tillegg blir det mindre trygt for både brukere og ansatte. Det er slett ikke sikkert at man

får opplæring i brannrutiner eller vet hva man skal gjøre i en krisesituasjon når man er ny.

Kan miste innflytelse

Å jobbe deltid kan også skade karrieremuligheter på jobben. Man er ikke alltid tilstede og får kanskje ikke deltatt når viktige avgjørelser skal tas. Det kan resultere i mindre innflytelse på arbeidsplassen og at man mister viktige muligheter til å vise seg som kompetent for lederen.

Det er høyt sykefravær i helsevesenet og det er behov for å ha ansatte som kan jobbe ekstra. Men løsningen er ikke flere deltidsstillinger. Det er viktig å forsøke å få ned sykefraværet, å lage bedre turnuser og legge sammen små stillinger slik at man kan bygge større. Noen kommuner arbeider nå med å få flere heltidsansatte, og det er på tide.

Ulikelønn i Norge

Vi har i dag urimelige lønnsforskjeller mellom menn og kvinner. Det er uakseptabelt.

Av Randi Reese

Nestleder Norsk Kvinnesaksforening og tidligere leder Fellesorganisasjonen (FO)

I år er det 10-års jubileum for Likelønnskommisjon – NOU 2008:6 Kjønn og lønn – som Anne Enger ledet. Kommisjonens fakta, analyser og forslag til virkemidler ga kunnskap og forståelse, håp og entusiasme. Likevel er det ikke tatt grep de siste ti år som monner for å utjevne lønnsforskjellene mellom menn og kvinner. Det er på tide å løfte fram særlig Likelønnskommisjonens forslag igjen.

Nasjonalt og internasjonalt har likelønn blitt satt på dagsorden i over hundre år. Kvinneorganisasjoner, partene i arbeidslivet og offentlige myndigheter har vært viktige aktører.

I denne teksten vil fokus være på norske forhold. Norge blir sett på som et foregangsland innen likestilling. Det er enda en grunn for å ta et krafttak for likelønn.

Ulikelønn mellom menn og kvinner i dag

Kvinner i EU tjente i gjennomsnitt 16 prosent mindre enn menn i 2016. Det laveste lønnsgapet var mellom kvinner og menn i Romania og Italia, akkurat over fem prosent. Det høyeste lønnsgapet var i Estland, Tsjekkia, Tyskland, England og Østerrike med over 20 prosent.¹

I Norge var heltidsansatte kvinners gjennomsnittlige månedslønn 87,6 prosent av menns gjennomsnittlige lønn i 2016. I 2017 tjente kvinner i Norge i gjennomsnitt 88,1 prosent av det menn tjener i heltidsstillinger. Kvinners andel av menns lønn etter utdanning i Norge viser at²:

- kvinner med grunnskoleutdanning har 89 prosent av menns lønn

¹ Eurostats oversikt av 07.03.2018 der de bruker data fra 2010 og 2014 for noen land.

² Fellesorganisasjonen FO fortsetter kampen for likelønn. Tariff 2018 Flyer.

- kvinner med videregående utdanning 82 prosent av menns lønn
- kvinner med universitets- og høyskoleutdanning, lavere nivå 80 prosent av menns lønn
- kvinner med universitets- og høyskoleutdanning, høyere nivå 81 prosent av menns lønn

Mange kvinner har lav lønn fortsatt. Lavlønnspørsmålet er et likelønnsproblem. Mange kvinnelederte yrker gir lav uttelling for kompetanse sammenlignet med mannsdominerte yrker, det er også et likelønnsproblem.

Sammenligner vi lønnsnivået mellom kvinner og menn med høyere utdanning inntil 4 år, ser vi at snittlønnen for denne utdanningsgruppen i offentlig sektor er om lag 530 000 kr i året (stat, kommune og helseforetak). Ser vi på den mannsdominerte bransjen som helhet, med industri, bygg og finans, er gjennomsnittslønnen for disse med samme utdanningsnivå, omtrent 720 000 kr.³

Et kjønnsdelt arbeidsliv

I Norge er det fortsatt et sterkt kjønnsdelt arbeidsliv med en kvinneledert offentlig sektor hvor ca. 70 prosent av de ansatte er kvinner og en mannsdominert privat sektor hvor ca. 63 prosent av de ansatte er menn. Kvinner og menn arbeider i ulike forhandlingsområder, næringer, yrker og stillinger. Den lave avlønningen for kvinner har sammenheng med at de kvinnelederte sektorene har lavere status enn de mannsdominerte sektorene. Dette forholdet omtales ofte som verdsettingsdiskriminering av kvinners arbeid.

En annen viktig faktor for kvinners lavere lønnsinntekt enn menn, er at langt flere kvinner jobber deltid enn menn. I 2017 arbeidet 36,9 prosent av kvinner deltid, mens bare 14,6 prosent av mennene arbeider deltid. Deltidsarbeid gir kvinnene lavere inntekt, mindre økonomisk selvstendighet, lavere pensjon og en skjevfordeling av arbeid hjemme og ute, mindre innflytelse på arbeidsplassen, mindre muligheter til faglig utvikling,

³ Fellesorganisasjonen FO fortsetter kampen for likelønn. Tariff 2018 Flyer.

mindre mulighet til karriereutvikling.⁴

Mange kvinne­dominerte arbeidsplasser har dårlige lønns- og arbeidsvilkår. Mange kvinner – både i offentlig og privat sektor – har både midlertidig ansettelse i deltidsstilling og at det er vanskelig å si nei til ekstravakter på ubekvemme tidspunkter, gjerne gitt på kort varsel. Flere kvinne­dominerte arbeidsplasser i offentlig sektor er utsatt for kommersialisering. Kvinner utsettes for seksuell trakassering i arbeid. Kvinner utsettes for vold i arbeidslivet.

Økonomisk uavhengighet er en forutsetning for likestilling. Det er vanskelig å få boliglån med lav lønn og deltidsjobb. Vi har i dag urimelige lønnsforskjeller mellom menn og kvinner. Det kan ikke aksepteres. Kvinner og menn må ha like muligheter i arbeidslivet og få lik uttelling for utdanning og erfaring. Kvinners posisjon i arbeidslivet må styrkes.

Tilbakeblikk på velferdsstaten

Av plassmessige hensyn velger jeg i denne sammenhengen å se tilbake til tiden etter andre verdenskrig med gjenoppbygging og utviklingen av den norske velferdsstaten. Omsorgsarbeidet ble etter hvert utført av lønnet personale. Kvinner fikk større frihet til å gå ut i lønnet arbeid. Nå pågår det en kamp om velferdsstatens framtid og spesielt privatisering av offentlige velferdstjenester, ikke bare de såkalte myke sektorene, men også renovasjon, kollektivtrafikk, vann- og energiforsyning.

En periode i 1950-årene var det nærmest et ideal å være hjemmевærende for kvinner. 1970-tallet var preget av aktiv og blomstrende kvinnekamp. Betegnelsen «statsfeminisme» oppsto. Kampen for en stat som legger til rette for kvinners likestilling i arbeidslivet og samfunnet generelt. Statsfeministene overlot i stor grad lønnsdannelsen og lønnsutviklingen for kvinner i arbeidslivet til arbeidslivets parter.

Sentrale ordninger for å legge til rette for kvinner i arbeidslivet var barnetrygden som ble vedtatt allerede i 1946. Barnehageutbyggingen kom seint i gang, men i 2018 er andelen barn (1-5 år) med barnehageplass 91,3 prosent. Loven om enke- og morstrygd av 1964, gikk inn i Lov om folketrygd som ble

4 Norsk Kvinnesaksforening NKF 2017 Heltid Deltid Flyer.

vedtatt i 1967. Arbeidsmiljøloven ble vedtatt i 1977. Arbeidstidsreduksjon til 37,5 timers arbeidsuke ble innført i 1986 gjennom tariffavtale. Sekstimersdagen ble et sentralt krav fra kvinnebevegelsen og fagbevegelsen og er det fortsatt. Odelstloven endret i 1974. Abortloven ble endret i 1978. Likestillingsloven ble vedtatt i 1978. Fedrekvoten i foreldrepermisjonen ble innført under Gro Harlem Brundtlands regjering i 1993 var et viktig politisk grep. I

Sentrale utredninger/kommisjoner/avtaler for å fremme likelønn

- 1947: Det første offentlige initiativet for likelønn i Norge ble tatt, da Sosialdepartementet fikk utredet **kvinneres lønnsforhold**. Utredningen stilte spørsmål ved mannens forsørgelsesbyrde som begrunnelse for høyere lønn.
- 1951: Den internasjonale Arbeidsorganisasjonen ILO vedtok konvensjon nr. 100 om likelønn: **Lik lønn for kvinner og menn for arbeid av lik verdi**. Den ble ratifisert av det norske storting i 1959.
- 1949: Som ledd i arbeidet med å ratifisere ILOs Likelønnskonsensjon nr. 100 ble en **Likelønnskomite** i Norge oppnevnt. Etter ni års arbeid, dvs. i 1958, foreslo flertallet at Norge ratifiserte likelønnskonsensjonen, at kvinner burde ha lik lønn for arbeid av lik verdi og at arbeidsvurdering var et virkemiddel for likelønn.
- 1959: Norge fulgte opp likelønsspørsmålet gjennom **Likelønnsrådet** som ble etablert. For første gang ble det fastslått at det offentlige har ansvar for å fremme likelønn mellom kvinner og menn i arbeidslivet. I 1972 ble likelønnsrådet omgjort til **Likestillingsrådet**
- I 1961 inngikk LO og N.A.F. avtale om at de **kjønnsbestemte tariff**er gradvis måtte avvikles.
- NOU 1974:47 **Kvinneyrkers Lønsplassering innen offentlig virksomhet**. I 1972 ble Bratholmutvalget nedsatt. Hovedkonklusjonen var at kvinnedominerte yrkesgrupper i offentlig sektor hadde systematisk lavere lønn enn tilsvarende mannsdominerte yrker. Arbeidsvurdering ble brukt av komiteen
- St.meld. nr. 69 (1984-85) **Om tiltak og virkemidler i likestillingspolitikken**. Meldingen anbefalte å integrere

2016 var andelen fedre som tok ut hele fedrekvoten 69,7 prosent.

Likelønnskommisjonen: tiltak for likelønn

Et bredt flertall i Likelønnskommisjonen (NOU 2008:6) foreslo seks tiltak for likelønn:

1. Likestillingsloven og Likestillings- og diskrimineringsombudet styrkes.

likestilling i departementenes løpende virksomhet og alt politisk arbeid.

- St.meld. nr. 70 (1991-1992) **Likestillingspolitikk for 1990-åra**

la fram nye hovedtrekk i utviklingen mot et likestilt samfunn og slo fast at de viktigste uløste problemene var likestilt omsorg og likelønn. Regjeringen foreslo revisjon av likestillingslovens likelønnsbestemmelse

- NOU 1997:10 **Arbeidsvurdering som virkemiddel for likelønn.**

I 1995 nedsatte Regjeringen et offentlig utvalg som gav anbefalinger og retningslinjer for bruk av arbeidsvurdering. Arbeidsvurdering fikk ikke noe stort gjennomslag i norsk arbeidsliv.

- 1999 konkluderte utvalget **Hva er riktig og rettferdig lønn for langtidsutdannede** med Gerd-Liv Valla som leder, med

følgende: Akademikere og andre – fordi de kommer ut med store studielån, har færre år i arbeidslivet og fordi utdanning skal lønne seg til en viss grad, må få høyere lønn enn yrkesgrupper med mindre utdanning. Utvalget var nedsatt av LOs sekretariat.¹ To år etter denne utredningen ble Gerd Liv Valla valgt til LO-leder på kongressen i 2001. LOs leder Gerd Liv Valla sto da i front for LO med krav om at både lavlønte og de langtidsutdannede skal være prioriterte grupper for LO i lønnsoppgjøret. Begrepet Valla-spagaten ble lansert.

- NOU 2008:6 **Kjønn og lønn.** I 2006 opprettet regjeringen Stoltenberg II en likelønnskommisjon med Anne Enger som leder. Utvalget kom med tiltak

- St. Meld. 6 (2010-2011) **likestilling for likelønn** følger opp Likelønnskommisjonens arbeid.

¹ Aabø, Stein. (1999) Rettferdig lønn. Dagbladet

2. Lønnsløft i offentlig sektor:

- Myndighetene og partene i arbeidslivet gjennomfører et lønnsløft i utvalgte kvinnedominerte yrker i offentlig sektor.
- Lønnsløftet forutsetter en inntektspolitisk avtale om at lønnsveksten i offentlig sektor kan være høyere enn i privat sektor.
- Partene i arbeidslivet må også avtale at nye relative lønnsforhold mellom grupper ikke utløser kompensasjonskrav.
- Det bevilges om lag 3 milliarder «friske» kroner over statsbudsjettet, som videreføres.

3. Lavlønns- og kvinnepott i privat sektor:

- De sentrale partene i det private arbeidslivet anbefales å sette av midler til kombinerte lavlønns- og kvinnepotter i lønnsforhandlingene.
- Tiltaket vil innebære en omprioritering mellom kvinne- og mannsdominerte grupper i privat sektor.

4. Likere deling av foreldrepermisjonen.

5. Rettigheter etter endt foreldrepermisjon.

6. Rekruttering av kvinner til ledende stillinger.

Med disse forslagene fra Likelønnskommisjonen ble det understreket at kampen for likelønn er et politisk ansvar og et ansvar for partene i arbeidslivet.

Sluttord

Ulikelønn mellom menn og kvinner er utredet og diskutert i over hundre år. Det mangler ikke på dokumenter. Det er på tide med konkrete tiltak som monner. Likelønnskommisjonen fra 2008 har kommet med forslag. Det vi nå trenger er modige og kraftfulle stortingspolitikere som går i spissen for et tverrpolitisk likelønnsforlik på Stortinget for å få nødvendige budsjettvedtak i stortinget for likelønn i offentlig sektor.

Litteratur

- Erichsen, Bodil Chr. (2017). *Norske kvinners Liv og kamp Bind 1*.
 Berg, Trond. (2009) *LOs historie. Kollektiv fornuft*. Bind 3 1969-2009.
 Bjørnhaug, Inger og Halvorsen, Terje. (2009) *LOs historie. Medlemsmakt og samfunnsansvar* Bind 2 1935-1969.
 Nergaard, Kristine, Bråten, Mona og Ødegård, Anne Mette. (2013) *Kvinner i fagbevegelsen* Fafo-rapport 2013:10.
 NOU 2008:6 *Kjønn og lønn. Fakta, analyser og virkemidler for likelønn*.
 Statistisk sentralbyrå (2018) *Fakta om likestilling*.
 Wahl, Asbjørn. (2018) *Ellevill kommersialisering*. Kronikk Dagsavisen.

Kvinnene fikk regninga

Få kvinner var med på å utløse krisa i 2008. Men kvinner kan komme til å bære de største byrdene ved den eviglange etterkrisetida som preger størstedelen av Europa.

Av Dag Seierstad

Rådgiver for SVs stortingsgruppe og tidligere utredningsleder i Nei til EU

Etter finanssjokket i 2008 gikk andelen menn i jobb kraftig tilbake i de fleste europeiske land, mens kvinneandelen ei stund holdt seg bra oppe. Dette blir ofte forklart med at flere menn ble ramma av arbeidsløshet siden de jobba i bransjer og yrker der jobbene forsvant – i bygg og anlegg og i sårbare industribransjer. Men det er bare en del av forklaringa.

Fram til 2007 hadde – år for år – stadig flere kvinner fått seg lønnsarbeid. Hadde ikke finanskrisa slått til, ville kvinneandelen i arbeidslivet antakelig fortsatt å øke – i hvert fall noen år. Når det ikke skjedde, kan det bety at krisa økte den «skjulte arbeidsløsheten» blant kvinner.

Det er blant annet sånn at kvinner som mister jobben sin, ikke melder seg som arbeidsløse i like stor grad som menn. Kvinner jobber oftere deltid, i jobber med lav lønn, på arbeidsplasser med færre ansatte og er sjeldnere fagorganisert.

I krisetider har arbeidsløse kvinner dessuten større problem enn menn med å finne seg nytt arbeid. Det fører til at kvinneandelen blant langtids arbeidsløse i de fleste land er høyere enn for menn.

Kuttpolitikk og avregulering

Etter hvert som den «politiske kriseløsningen» fra 2009-10 ble kuttpolitikk, kutt i lønninger og trygder og kutt i offentlige ytelser og velferdsordninger, økte arbeidsløsheten blant kvinner også i de offentlige statistikkene. I 2015 var 70,8 prosent av mennene fra 20 til 64 år i EU i jobb – mot bare 60,4 prosent av kvinnene.

Kutt i offentlig sektor rammer kvinner mer enn menn. Det er flest kvinner både i helse- og omsorgsyrkene og i skoleverket, og

det er kvinner som rammes hardest når velferdsytelser kuttes. Da vil en del kvinner tvinges ut av arbeidslivet eller over i deltidarbeid for å ta over mer av omsorgen i familien for barn og eldre slektninger.

Mange former for avregulering i arbeidslivet rammer også kvinner oftere eller hardere enn menn siden det er kvinner som har den løseste tilkoblingen til arbeidslivet.

I tillegg retter den offentlige krisepolitikken seg mye mer mot arbeidsløse menn enn mot kvinner. De skal få fart på bygg- og anleggsvirksomheten og få hjula i gang i industrien. Antakelig er det en feilprioritering – og i hvert fall en alt for ensidig innretta krisepolitikk.

Mer arbeid per krone

Mange økonomer og arbeidslivsforskere argumenterer for at en krisepolitikk bygd på at jobbene må holdes oppe innen helse, omsorg og utdanning, ville gitt mer arbeid per krone enn en politikk som ensidig satser på anlegg og industri.

Kvinnelobbyen i EU (EWL), en paraplyorganisasjon for over 2000 kvinneorganisasjoner, kritiserte allerede i 2009 både IMF, EU og regjeringene for at de verken «erkjenner, forstår, analyserer eller gjør noe med de særlige krisekonsekvensene for kvinner».

Enslige forsørgere er særlig utsatt. Oppimot 90 prosent av dem er kvinner. Krisa slår derfor ulikt ut for kvinner og menn. Det burde krisepolitikken ta hensyn til, er et krav fra EUs kvinnelobby («From words to action», EWL 2015).

Vold mot kvinner har økt betydelig under krisa – også vold innen familier. Arbeidsløshet og pengemangel øker mange slags konflikter i en familie, samtidig som mange kvinner opplever at de ikke har samme mulighet for å bryte ut av et voldelig samliv når jobbmulighetene forsvinner. Det gjør det ikke bedre at bevilgningene kuttes til krisesentra og andre tiltak for å forebygge denne hverdagsvolden eller for å ta seg av ofrene for slik vold.

Konsekvenser av konkurransen

Fram til krisa i 2008 var EU-kommisjonen på mange områder en pådriver for å sikre kvinner bedre rettigheter i arbeidslivet.

Likestillingsreglene til EU måtte ofte kjempes fram på tvers av motstand fra mange regjeringer.

Regelverket på EUs indre marked drar i motsatt retning. Etter 1985 er konkurransen sluppet løs i bransje etter bransje, i yrke etter yrke. Dette frislippet av markedsadgang på tvers av grenser, bransjer og yrker rammer de med svakest fotfeste i arbeidslivet. I krisetider kan virkningene ramme så mange at de blir dramatiske både for det enkelte mennesket og for lokalsamfunnet omkring de arbeidsløse.

Rundt 2005 kom det dessuten et tydelig klimaskifte i store deler av EU-politikken. Hensyn til sosial utjamning, miljøvern og forbrukervern skulle grundigere enn før underordnes kravet om konkurranseevne. Det skulle bli ny fart i arbeidslivet ved å satse på konkurranse og «fleksible» arbeidsforhold. Sosiale hensyn og miljøhensyn måtte vike hvis de hindra utviklingen av et mer konkurransedyktig næringsliv.

Som så mye annet ble likestillingspolitikk ikke bare en luksus en ikke kunne tillate seg i samme grad som før, men oppfatta som så mye annet som en belastning på evnen til rask omstilling i arbeidslivet.

De som jobber med likestilling i Brussel, har opplevd at det er blitt verre å få gjennomslag for nye initiativ (Cavaghan 2014). Den finske statsviteren Johanna Kantona har i flere sammenhenger konkludert likedan: «Likestillingspolitikken i EU preges av nedskalering, nedskjæring og marginalisering. Det fremmes færre likestillingsdirektiver, bevilges mindre penger og tas ikke hensyn til likestillingsperspektivet i utviklingen av unionens politikk», sa hun på et seminar i Oslo i november 2015.

Som sosiologen Jill Rubery har sagt det: «Det var da krisa slo inn, at en kunne bli slått av tanken om at verden kanskje ikke blir best styrt av menn.»

Artikkelen ble første gang trykt i Klassekampen lørdag 11. mars 2017.

Kilder

«The gender employment gap: Challenges and solutions», Eurofound 2016.
 Beatrix Campbell: «After neoliberalism: The need for a gender revolution», 2014.
 Rosalind Cavaghan: «The Rise and Fall of Women's Economic Empowerment? How the crisis has affected EU gender equality policy», Heinrich Böll Stiftung 2014.

Ytre høyre truer likestillingskampen

Ideologien og tankegangen til ytre høyre er farlig. Ikke bare for kvinners kamp for likestilling, men også for den solidariske nei-siden.

Av Karianne Hagen Wendt

Styremedlem i Nei til EU og tidligere generalsekretær i Ungdom mot EU

Kampen for et likestilt arbeidsliv hvor kvinner har like muligheter som menn har pågått i flere tiår, og er fremdeles ikke vunnet. Nå møter imidlertid kampen en ny trussel i form av politiske bevegelser i Europa som kjemper for et samfunn hvor kvinnen skal være hjemmевærende med barn, hvor homofili ikke tillates og hvor innvandring er så godt som ikke-eksisterende. Høyrepopulismen styrker stadig sin posisjon i flere europeiske land og truer mange av våre viktige verdier som for eksempel likestillingen mellom kjønnene. Dette er en bevegelse som også kjennetegnes av EU-motstand, men på helt annet grunnlag enn den norske nei-siden.

I løpet av de siste årene har verden vært vitne til at stadig flere mennesker har blitt drevet på flukt, noe som har resultert i en grusom humanitær krise, hvor vestlige, europeiske land nærmest har konkurrert i ansvarsfraskrivelse når det kommer til håndtering av situasjonen som har oppstått ved og rundt spesielt Middelhavet. Samtidig som det aldri har vært vanskeligere å ta seg inn i Europa, har det aldri vært lettere å flytte på seg innad i Europa. Dette har ført med seg sosial dumping gjennom blant annet tilbudet av billig, østeuropeisk arbeidskraft i andre europeiske land (Dagsavisen, 2017), noe som har gjort innbyggerne i de respektive landene fortvilet over at arbeidsplasser forsvinner til de som kan tilby den billigste tjenesten.

I et politisk landskap hvor de tradisjonelle arbeiderpartiene står svakt, og liberalistiske partier har vokst seg store og sterke, har det de senere årene vokst frem en ny bevegelse av partier i Europa. Partier med delvis skjult, delvis åpent rasistisk

budskap, som for eksempel greske Gyllent Daggrø, hvor lederen selv har møtt sine støttespillere med Hitler-hilsen (The Guardian, 2014). Dette er bevegelser hvor også homofobi og fremmedfrykt regjerer. En ny høyrepopulistisk bølge skyller over oss, en bølge det ikke finnes en enkel forklaring på hvorfor har oppstått, som kan virke særdeles vanskelig å stoppe og som kan bety et kaldere samfunn for oss alle.

Kriser og ekstremisme

Dette er forøvrig ikke et nytt fenomen. I løpet av de siste ti årene har vi sett Europa gå gjennom først en omfattende økonomisk og sosial krise, for å så i kjølvannet av denne bli møtt av en omfattende flyktningkrise som selv ja-kongen Thorbjørn Jagland mener EU har håndtert på en begredelig måte (Aftenposten, 2016).

Under og i kjølvannet av kriser vokser ekstremismen. Det er en eldgammel oppskrift som vi burde være så altfor godt kjent med, men likevel står vi nå her igjen, i møte med en stadig sintere europeisk befolkning, som vil verne om sine nasjoner og tradisjoner, og som er skeptiske til det som er nytt og fremmed. Dette bringer ikke kun med seg rasisme, men også homofobi og spesielt anti-feminisme i et forsøk på å skulle gjenopprette den gammeldagse familieinstitusjonen hvor mannen jobber mens kona er hjemme og passer barna. Dette er deler av en skummel ideologi som nå brer om seg, og truer mye av våre verdier, som blant annet kvinners og LHBT+ samfunnets rettigheter som har blitt kjempet frem i løpet av mange år med mange, harde kamper. Disse høyrepopulistiske partiene og høyreekstreme bevegelsene fronter den utdaterte ideen om at kvinner hører hjemme på kjøkkenet, skal passe barn og stelle for mannen sin, mens mannen skal jobbe og forsørge familien.

Kulturell og økonomisk lengsel

Så, hva er det egentlig denne bevegelsen går ut på? Et viktig sted å begynne kan være med noen enkle begrepsavklaringer. På den ene siden har vi det vi kaller høyrepopulisme, som ofte er det vi finner i form av politiske partier som Dansk Folkeparti, eller *Rassemblement National* (tidligere franske

Front National). På den andre siden har vi høyreekstremisme, som er grupperinger som for eksempel Den Nordiske motstandsbevegelsen eller de ulike Defence League-bevegelser som eksisterer i ulike europeiske land, og i noen tilfeller er de organisert i partier som Gyllent Daggrø i Hellas. Mens høyrepopulismen kjennetegnes av sterk innvandringsskepsis, mistillit til politikere og en tanke om at det er folket mot elitene, kjennetegnes høyreekstremismen i større grad av mer direkte rasisme, voldelige tendenser, anti-demokratiske holdninger og konspirasjonsteorier (Jupskås, 2012, s. 55). Her nevnes derimot ikke ønsket om å ta tilbake familieinstitusjonen og anti-feminismen, så hvor kommer dette fra og hvorfor virker det å være en ubestridelig del av den ytre høyresidens ideologi?

Tanken om at tradisjoner, kultur og nasjon skal stå sterkt, henger ofte tett sammen med kvinnesynet til ytre høyre. Flere av partiene vektlegger sterkt i sine programmer at nasjonens kultur skal vernes om, og at tradisjoner skal stå sterkt. Dette er en typisk konservativ tankegang, et ønske om å bevare, og et ønske om minst mulig forandring.

Samtidig er det også et uttrykk for en viss nostalgi, og et ønske om et trygt samfunn, hvor de fleste er i arbeid. At stadig flere velgere støtter opp om politiske krefter som ser tilbake mot et samfunn hvor kvinner sto langt svakere, trenger imidlertid ikke bety at de samme velgergruppene besitter et reaksjonært kvinnesyn. Høyrepopulistiske partier appellerer til folks savn tilbake til en tid hvor følelsen av optimisme preget synet på fremtiden. 50-, 60- og 70-tallet er historisk sett en unik periode, preget av økonomisk vekst, oppblomstring av trygge og forutsigbare arbeidsplasser og lav ulikhet (*World Inequality database*). Tidsånden fra etterkrigstiden står på mange måter i sterk kontrast til det samfunnet vi ser utvikle seg i dag: arbeidsplasser utstasjoneres, ulikhetene vokser, noen land har samme eller lavere BNP i dag som de hadde før krisen, som for eksempel Spania og Hellas, hvor BNP var lavere i 2015 enn i 2005 (Wikipedia, 2017). Man kan ikke simpelthen dukke opp på en fabrikk og forvente å få en jobb som man besitter til dagen man går av med pensjon, slik mange i den forrige generasjonen kunne. Tvert imot ser vi i flere land fremveksten av et «prekariat» (Dagsavisen, 2016) som arbeider fulltid og likevel sliter

med å få endene til å møtes. Lengselen tilbake til «det trygge» arter seg i høyrepopulistenes program som både en kulturell og en økonomisk lengsel. Det er godt mulig at denne nostalgien har mer rot i de økonomiske forholdene enn den har i de kulturelle. Det er ikke gitt at flertallet av høyrepopulistenes velgergrupper egentlig ønsker å ta kvinnekampen tilbake eller sikre mer kulturell homogenitet – nostalgien kan være vel så mye en lengsel tilbake til etterkrigstidens økonomiske rammer.

Solidarisk EU-motstand

Ideologien og tankegangen til ytre høyre er farlig. Ikke bare for kvinners kamp for likestilling, men også for den solidariske nei-siden. En ting som ofte kjennetegner alle partier og bevegelser på ytre høyre, er at de er motstandere av EU. Denne EU-kritikken passer inn i den øvrige ideologien om å bevare det nasjonale, og å ta avstand fra det som er fremmed. EU åpner for økt grad av arbeidsinnvandring via Schengen, og er, ifølge ytre høyre, for positive til innvandring. I tillegg legges mye av skylden for dårlige økonomiske forhold på EU.

Som norsk EU-motstander tar man nærmest for gitt at organisert EU-motstand springer ut i fra noen grunnpilarer som verdsetter solidariteten med verdens folk. I møte med høyrepopulismens fremvekst kan man ikke lenger ta dette for gitt. Dette fordrer god kritisk tenkning fra nei-bevegelsen sin side. Et eksempel på norsk EU-motstand, tuftet på den typen brune holdninger som høyrepopulistene forfekter, finner man for eksempel i det nystartede partiet *Alliansen – Norge ut av EØS*, et heldigvis ubetydelig parti, men det er imidlertid ikke utenkelig at et lignende initiativ kan vokse frem og bli større også i Norge. Det ekstra viktig i disse tider at vi husker på at EU-motstand også er kampen for solidaritet og likestilling.

Kilder

- Jupskås, Anders R. *Ekstreme Europa*, 2012, Cappelen Damm AS.
 Smith, Helena. The Guardian: «SS songs and antisemitism: the week Golden Dawn turned openly Nazi», 07.06.2014.
 Olsen, Thomas. Aftenposten: «Jagland på norgesbesøk: - EU har håndtert flyktningkrisen på en begredelig måte», 11.03.2016.
 Wikipedia: «Liste over land etter BNP per innbygger», sist oppdatert 11.11.2017.
 Prestegård, Sofie. Dagsavisen: «Advarer mot ny underklasse», 22.01.2016.
 World Inequality database.
 Vestheim, Tone M.F. Dagsavisen: «Angriper billig arbeidskraft», 25.08.2017.

Fattig trøst for kvinner og barn i EU

Lik adgang til arbeidsmarkedet, likestilling og lik lønn for likt arbeid er slått fast med fine ord i EU-traktaten og i flere direktiver. Andre rettsakter trekker i stikk motsatt retning.

Av Jan R. Steinholt

Politisk rådgiver i Nei til EU

Et mobilt og fleksibelt arbeidsmarked er honnørord i EU. Den frie flyten av arbeidskraft mellom bransjer og land er en av unionens grunnprinsipper.

Arbeidsmarkedet blir da også stadig mer «fleksibelt» og preget av tilfeldige jobber. Noe skyldes den teknologiske utviklinga og nye digitale tjenester, mye skyldes at dette er en villet politikk.

Midlertidighet

Enkelte opplever det å være tilkallingsvikar eller å jobbe «on-demand» som en frihet. Men de utgjør et fåtall og har sjelden familieforpliktelser. De aller fleste ønsker seg fast jobb og sikker inntekt. Men det er deltid og midlertidig arbeid gjennom vikarbyråer som utgjør en vesentlig del av jobbveksten de siste åra.

Mellom fire og seks millioner europeere har periodisk arbeid eller blir tilkalt ved behov, ofte på nulltimerskontrakter. EU erkjenner at den økonomiske og sosiale usikkerheten som følger med, særlig for kvinner med barn, er et problem. Så hvordan forene kvinners behov for stabil inntekt og regulerte arbeidstider, som gir rom for familie og barn, med at de skal være fleksible og mobile på arbeidsmarkedet?

Kvinner på hjul

Ett av de nye EU-tiltakene for å bedre kjønnsbalansen og kvinnes rettigheter er rettet mot transportsektoren. Innenfor

transportbransjen er kvinneandelen bare 22 %. Transportkommissær Violetta Bulc kunngjorde november 2017 med stolthet en *Erklæring for å sikre like muligheter for kvinner og menn i transportsektoren*.¹ Det ble samtidig lansert et charter² i forlengelsen av EUs sosiale søyle.³

Charteret inneholder mange gode målsettinger om bedre bedriftskultur, nulltoleranse for vold, bedre arbeidsmiljø og sanitærforhold osv. Blant punktene er også bedre muligheter for å kombinere arbeid med familieliv, pass av barn og rettigheter etter fødselspermisjon. Samt mer rom for kvinnelige ledere og gründere.

Paradokset er at transportkommissær Bulc samtidig ønsker å revidere flere direktiver i motsatt retning. Dette gjelder blant annet den såkalte mobilitetspakka.⁴ Kommisjonen og EU-parlamentets transportkomité vil utvide muligheten for gjennomsnittsberegning av kjøretid, de vil ha mindre hviletid, ubegrenset kabotasje i løpet av en arbeidsuke osv. Ønsker om «mobilitet» går åpenbart foran å gjøre langtransport- eller turbussyrket mer attraktivt for kvinner.⁵

Fleksible minstestandarder

Forslaget til nytt direktiv for gjennomsiktede og forutsigbare arbeidsvilkår i Den Europeiske Union (også kalt Opplysningsdirektivet eller Arbeidslivsdirektivet) skal skape «rettferdige og velfungerende arbeidsmarkeder og velferdssystemer». ⁶ Det

1 Tale ved Women in Transport-EU Platform for change, november 2017, https://ec.europa.eu/commission/commissioners/2014-2019/bulc/announcements/speech-commissioner-bulc-women-transport-eu-platform-change_en

2 <https://ec.europa.eu/transport/sites/transport/files/2017-women-in-transport-eu-platform-outline.pdf>

3 'The European Pillar of Social Rights in 20 principles'

https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en

4 «Europe on the Move», https://ec.europa.eu/transport/modes/road/news/2017-05-31-europe-on-the-move_en

5 Her skal det bemerkes at EU-parlamentet i juli 2018 avviste de mest ytterliggående liberaliseringsforslagene fra Parlamentets transportkomité. Forslaget ble dermed sendt tilbake for videre behandling.

6 Forslag till EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen.

<http://www.ipex.eu/IPEXL-WEB/dossier/files/download/082dbcc56085d2d9016087a5704501f7.do>

lyder jo fint. Men det samme direktivet legger opp til at arbeidsgivere ikke skal hindre ansatte i å ha flere parallelle jobber; med andre ord flere deltidstillinger (direktivforslagets art. 8).

Dette til tross for at EU erkjenner at bare én av fire midlertidig ansatte får fast jobb og at andelen som jobber ufrivillig deltid er oppe i 28 prosent.

De siste åra viser en viss jobbvekst i EU, men dette omfatter en stor andel korttidsjobber. Den prosentvise forskjellen i tallet på yrkesaktive kvinner og menn har blitt noe mindre. Årsaken er imidlertid ikke at kvinnes situasjon er blitt vesentlig bedre, men at enda flere menn har blitt støtt ut av arbeidslivet i kriseåra. Det statistiske byrået Eurostat definerer enhver som jobber mer enn én time pr. uke som yrkesaktiv.

Velferd eller fleksibilitet?

Til grunn for de 20 prinsippene i den sosiale søyla ligger frykt for at sosial dumping og fattigdom er i ferd med å underminere konkurransen på det felleseuropeiske arbeidsmarkedet. Derfor er det «av avgjørende betydning å ha minstestandarder» som fremmer arbeidstakernes mobilitet på det indre markedet – men som samtidig forhindrer «et ødeleggende kappløp mod bunnen mellom medlemsstatene med hensyn til arbeidsvilkår».⁷

EU balanserer alltid sosiale og andre reguleringer opp mot den frie konkurransen og etableringsretten. Det gjelder å «sikre arbeidsmarkedets tilpasningsevne» uten at det rokker ved de fire friheter. Skal man hensynte kvinner og barn spesielt, oppstår en uunngåelig konflikt med et arbeidsliv som forlanger mer mobilitet og fleksibilitet, ikke mindre. Det vil dessuten koste i form av penger på stadig skrynnere sosialbudsjetter. Velferden har i de fleste EU-land lenge vært salderingspost for å redusere budsjettunderskudd og gjeldsbyrde.

Barnefattigdommen øker

Barnefattigdommen har lenge vært stor og økende, særlig i kriseårene etter 2008. Situasjonen er så alvorlig at EU-kommisjonen i 2013 la fram en såkalt rekommandasjon om «Investering

⁷ Fra den innledende begrunnelsen for forslaget til nytt Arbeidsmarkedsdirektiv.

i barn – om å bryte den nedadgående spiralen».⁸

Denne var del av ei «sosial investeringspakke»⁹ som skulle være et svar på de enorme sosiale konsekvensene av kuttpolitikken etter at folket fikk pålegg om å betale gjelda etter krisesammenbruddet i mange EU-land.

Mens velferden fordunstat i land som Hellas, Spania osv. snakket EU-kommisjonen om å skape ny vekst og inkludering. Det skulle blant annet skje ved hjelp av «modernisering av velferden» i form av «mer effektiv bruk» av sosial- og velferdsbudsjettene i medlemslanda. Dette er erfaringsmessig kodeord for reduserte offentlige stønadsordninger og for privatisering av velferdstjenester.

Rapporten¹⁰ om hvordan Kommisjonens anbefalinger for å snu fattigdomstrenden var fulgt opp i 35 land (EU og sju andre europeiske land, blant dem Norge) kom i 2017, og var ikke akkurat oppløftende: «Særlig bekymringsfull er den svært begrensa framgangen i mange land med (svært) høy grad av barnefattigdom og sosial utstøting», oppsummeres det i rapporten. Den slår fast at hvis anbefalingene fra EU skal nås, er det akutt nødvendig med en langt kraftigere innsats.

Negativ utviklingstrend

Bare i to land hadde politikken ført til bedre boligtilgang og boforhold, mens situasjonen var blitt verre i sju av landa. Heller ikke anbefalingene fra Det europeiske semester¹¹ for å bekjempe barnefattigdom og sosial utstøting, har gitt særlige resultater. Sannsynligheten for at barn havner i fattigdom er lavest i de

8 <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=9762&langId=en>
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:32013H0112>

9 «Social investment: Commission urges Member States to focus on growth and social cohesion», 2013,

http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-125_en.htm

10 «Progress across Europe in the implementation of the 2013 EU Recommendation on 'Investing in children: Breaking the cycle of disadvantage'. A study of national policies», 2017, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8032&furtherPubs=yes>

11 Det europeiske semester er et rammeverk som skal koordinere den økonomiske politikken mellom medlemslanda i Den europeiske unionen. Målsettingene er blant annet å sikre sunne offentlige finanser (det vil si å unngå for store busjettunderskudd og offentlige låneopptak), hindre «makroøkonomisk ubalanse», strukturreformer for å skape vekst med mer.

nordiske landa (14–20 %), mens den er svært høy (36–58 %) i land som Ungarn, Hellas og Romania. Alle de nordiske landa og medlemsstatene i EFTA (som Sveits) utmerker seg med liten sosial utstøting. Blant EUs ikke-nordiske medlemsland er bare Tyskland, Nederland, Slovenia og Tsjekkia på tilnærmet samme nivå.

Barnefattigdommen henger ofte sammen med kvinners svake stilling på arbeids- og boligmarkedet, spesielt for enslige mødre. Selv om Norge kommer relativt sett godt ut i sammenligning med EU, ser vi dessverre en lignende utvikling også her. Statistikken viser at Norge og andre nordiske land er inne i en negativ utvikling når det gjelder økonomiske støtteordninger for vanskeligstilte familier med barn.

Kan det ha sammenheng med at vi har ei regjering og et Storting som stadig lar seg inspirere av EUs modell?

Norges deltakelse i EUs indre marked gjennom EØS-avtalen påvirker kvinners muligheter på arbeidsmarkedet og kvinners inntektsutvikling.

Dette Vett-heftet viser likheter og forskjeller mellom Norge og EU. Vi ser på kvinners muligheter til å få full stilling, lønnsutvikling og muligheter for å få hjelp til de ulønnede omsorgsoppgavene, som omsorg for barn, syke og gamle, slik at også kvinner kan være økonomisk uavhengig og unngå fattigdom.

EU har direktiver og forordninger som skal sikre kvinners rettigheter på arbeidsmarkedet, samtidig som fri flyt av arbeidskraft stiller krav om mobilitet og omstilling uten at det følger hverken penger med eller hjelp til typiske omsorgsoppgaver.

Kravene om et «mobilt og fleksibelt» arbeidsmarked har ført til utstrakt sosial dumping i typiske mannsyrker som bygg og anlegg. Men sosial dumping er ikke noe rent mannsfenomen. Det skjer også i typiske kvinneyrker.



**Bli medlem
i Nei til EU!**

Send følgende SMS-melding:
NEITILEU <DITT NAVN
OG EPOSTADRESSE>
til 2090 (200,-)