

KVINNER I FAGBEVEGELSEN - ETTERSLEP OG NYSKAPERE ?

Hovedoppgave i samfunnsvitenskap
Institutt for samfunnsvitenskap
Universitetet i Tromsø

Våren 1983

Ingeborg Harsten

Bi Haavind

Det er mange personer som på forskjellig måte har hjulpet oss med denne oppgava.

Vi vil spesielt nevne:

Irene Bertheussen, Anne Brautaset, Siri Gerrard og Hanne Haavind.

Kvinneforskingsmiljøet har vært en viktig teoretisk inspirasjonskilde.

Kvinner i fiskeindustrien i Båtsfjord og representanter for NNN har gitt oss viktige erfaringer og stoff til oppgava.

Veileder har vært Tom Johansen.

En takk til alle sammen.

Tromsø, 22.05. 1983 IH/BH

KVINNER I FAGBEVEGELSEN - ETTERSLEP OG NYSKAPERE?

Innledning	s.	1
KAP. 1 VÅRT TEORETISKE PERSPEKTIV		
1.1. Maktens legitimitet	2.	6
1.2. Kjønn - et sosialt forhold	s.	11
KAP. 2 DEN TVETYDIGE OMSORGEN - DET ENSIDIGE LØNNSARBEIDET		
2.2. Innledning	s.	17
2.2. Når kvinnene går ut	s.	17
2.3. Det unike og totale omsorgsarbeidet	s.	22
2.4. Individuell akkord - en kvinnelig tilpassing?	s.	28
2.5. Det usynlige arbeiderkollektivet	s.	38
2.6. Tilpassing og utvida ansvar	s.	45
KAP. 3 FAGBEVEGELSEN: FORSØRGERBEVEGELSE OG MEDLEMSORGANISASJON		
3.1. Innledning	s.	49
3.2. Forsørgernes organisasjon?	s.	50
3.2.1. Ulike faglige strategier	s.	50
3.2.2. Forsørgerrasjonalt og kvinners arbeid	s.	57
3.3. En beskrivelse av kvinners stilling i fagorganisasjonen i dag	s.	65
3.3.1. Kvinner inn i lokalstyrene - fra usynlighet til avmakt?	s.	67
3.3.2. Landsmøtet 1981 - kvinnebevegelsen skimtes i kulissene	s.	75
3.4. Oppsummering	s.	83
KAP. 4 80-ÅRA - MULIGHETENES TIÅR?		
4.1. Innledning	s.	86
4.2. Fra å bli definert til sjøl å definere	s.	89
4.2.1. Fra kvinnepolitikk til familie- og likestillingspolitikk	s.	90
4.2.2. - til kvinneopposisjon	s.	93
4.2.3. Den usynlige terskelen	s.	97
4.3. Deltaking og rettigheter	s.	103
4.3.1. Fra nykommere til deltakere?	s.	104
4.3.2. Korporativt deltakerdemokrati og sosialt statsborgerskap	s.	108
4.4. Kvinners interesser = fagbevegelsens interesser?	s.	115

INNLEDNING

Denne oppgava handler om kvinner i fagbevegelsen. Problemstillinga er nærmere bestemt: Hvordan kan vi forstå og forklare kvinners svake stilling og hva hindrer dem i å ivareta sine interesser gjennom fagbevegelsen.

Oppfatninger om at fagorganiserte kvinners svake stilling skyldes at kvinner er mer passive enn menn, mindre interessert i faglig virksomhet, mer opptatt av familie enn arbeidsliv og til og med at kvinner er mindre kollektivt orientert enn menn, er utbredt både i arbeidslivet 1) og blant samfunnsforskere. Oppfatningene har resultert i at kvinner er blitt definert som "problematisk" medlemmer i fagorganisasjonen: Kvinner blir sett på som et "etterslep".

Når samfunnsvitenskapen ofte har bekrefta oppfatningene, skyldes det bl.a. mangelfulle analyser av kvinners situasjon. Mangelfulle analyser gjør det lett å ty til kvinners "holdninger" eller "egenskaper" som forklaringer. Den radikale kvinneforskninga som har vokst fram i Norge de siste 10 åra, har utvikla nye tilnæringsmåter for studier av kvinners situasjon. Disse åpner for en nyansering og delvis avkrefting av slike oppfatninger vi har nevnt foran. I stedet for å drøfte fagorganiserte kvinners "passivitet", fokuserer de på hvilke barrierer kvinner møter når de deltar i fagbevegelsen. Bjørg Aase Sørensen har kritisert det hun kaller "elendighetsforskning" om kvinner: "Forskningsmodeller og metoder må utvides, åpnes. De må få med rapportene som forteller hvordan arbeidskvinner holdes unna, hvem som avviser dem i fagbevegelsen og på arbeidsplassen. Det er langt viktigere enn rapporter som forteller at kvinner har liten innflytelse, sjelden tar ordet og ikke er å finne på møter." 2)

1) H.Holter: Kvinners liv og arbeid. 1974.

2) B.Aa.Sørensen: Arbeidskvinner og verdighet. I A.M.Berg m.fl. (red.): I kvinners bilde. 1977. s. 183.

Når vi retter søkelyset på fagbevegelsen,¹⁾ er det fordi den er grunnlaget for arbeidernes interesseorganisering. Fagbevegelsen har vært arbeiderklassens viktigste redskap de siste 100 år for å oppnå bedre levekår og sosial trygghet. Likevel kan det sies å være et stykke igjen til vi har fått en "samfunnsutvikling" med "rettferdig fordeling av godene", som det heter i LOs formålsparagraf. 2) Ikke minst gjelder dette for kvinnene. Norske undersøkelser om hvordan godene i samfunnet er fordelt på ulike grupper, viser at kjønn er en av de faktorene som slår sterkest ut. 3) I 1977 vedtok LO-kongressen et nytt punkt i formålsparagrafen om å "arbeide for likestilling mellom kjønnene", og i 1981 vedtok de tillegget "ved at kvinner og menn gis like muligheter til å utnytte sine rettigheter innenfor organisasjonene og samfunnet forøvrig." 4) Dette kan tolkes som uttrykk for en økende erkjennelse av at noe mer aktivt må gjøres for å bedre kvinnes situasjon - også i fagorganisasjonen.

Utgangspunktet for vår tilnæringsmåte er at vi forsøker å gripe den tilsynelatende tvetydighet og delvise usynlighet som preger kvinners livssituasjon og deres handlinger. Dette har i liten grad vært fanga opp av den dominerende delen av samfunnsvitenskapen. Den har konsentrert seg om menns situasjon og handlinger, sjøl om forskningsresultatene ofte er blitt framstilt som allmenne i betydningen kjønnsnøytrale. 5)

Usynligheten og tvetydigheten har heller ikke vært lett å fange opp for fagorganisasjonen. Fagorganisasjonens kamp har hatt som mål å forbedre hele arbeiderklassens situasjon, og enhet er blitt framheva som nødvendig for organisasjonens

1) Med fagbevegelsen mener vi den sosiale bevegelsen rundt arbeidernes interesseorganisering tilknyttet LO. Når vi av og til i teksten bruker fagorganisasjonen, er det LO/forbundene som medlemsorganisasjon vi ønsker å fokusere på. Til vårt bruk er det ikke hensiktsmessig å trekke noe skarpt analytisk skille mellom bevegelse og organisasjon.

2) LOs formålsparagraf pkt. 4.

3) NOU 1976:28 Levekårsundersøkelsens sluttrapport, NOU 1977:44 Levekårsundersøkelsen. Inntektsfordeling i Norge.

4) LOs formålsparagraf pkt. 11.

5) NAVF: Forskning om kvinner. 1976.

innflytelse. Medlemmenes interesser har framstått som kjønnsnøytrale. Innafor en slik ramme har kamp for kvinners interesser hatt vanskelige vilkår.

Gjennom en alternativ tilnæringsmåte vil vi forsøke å trenge dypere i tvetydigheten og usynligheten som kjennetegner fagorganiserte kvinners liv. For å forstå kvinners situasjon vil vi knytte an til teorier som på den ene sida kan forklare noen av de forholdene som begrenser kvinners handlinger samtidig som de åpner for kvinners handlingsmuligheter: Teoriene må ha et perspektiv om undertrykking og frigjøring.

En viktig teoretisk inspirasjonskilde har vært NAVFs Veilednings- og samarbeidsprogram om kvinner i fellesskap som vi har deltatt i. Forskere fra ulike samfunnsvitenskapelige disipliner har her kommet sammen og med utgangspunkt i forskjellige studier av kvinners liv utarbeidet analyser som er i tråd med et teoretisk perspektiv som vi legger opp til. Her vil vi vise til boka Kvinner i fellesskap. 1)

Vår bakgrunn for å skrive om kvinner i fagbevegelsen er først og fremst flere måneders opphold i Båtsfjord der vi arbeidet på to forskjellige fiskebruk. Under oppholdet hadde vi samtaler og intervjuer med kvinner vi arbeidet sammen med og med tillitsvalgte i Båtsfjordavdelinga av Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund (NNN). Dette har gitt oss verdifulle erfaringer som har vært en forutsetning for å kunne skrive denne oppgava. Vi har også hatt kontakt med ledelsen i NNN, vært til stede på forbundets landsmøte i 1981 og deltatt på NNNs grunnkurs. Foruten at feltarbeidet har gitt oss en nærhet til stoffet som har vært viktig, vil vi bruke noen av erfaringene til å illustrere enkelte av problemstillingene vi drøfter i oppgava.

Hensikten med vårt feltarbeid har ikke vært å avdekke nye empiriske data, men å illustrere en alternativ tilnæringsmåte for å forstå kvinners svake og perifere posisjon i fagbevegelsen. Eksempler fra vårt feltarbeid blir brukt på linje med eksempler fra andre undersøkelser om kvinner og/eller fagbevegelse.

1) H.Holter (red.): Kvinner i fellesskap. 1982.

Forholdene for kvinnelige arbeidere i Båtsfjord og kvinnelige fagorganiserte i NNN egner seg til å illustrere/eksemplifisere mer generelle trekk ved kvinners situasjon: Båtsfjord er et høyt industrialisert fiskevær med en stor andel kvinner som arbeider heltid og deltid i fiskeindustrien. Denne næringa ble industrialisert med fryseriene som kom på 50-tallet, og først da vokste fagforeningene fram. Arbeidsforholdene er dårlige, og arbeidsplassene er ustabile pga. sesongsvinginger i fiskeriene. Fiskeindustriens plassering som et bindeledd mellom en primærnæring og et konkurranseutsatt marked fører til at mange har interesse av å gjøre dette leddet så billig som mulig. Alt dette gjør at kvinner regnes som "egna" arbeidskraft. Fiskeindustriarbeiderne i Båtsfjord står svakt og perifert i fagbevegelsen - som kvinner generelt gjør det. Forholdene i Båtsfjord kan altså betegnes som ekstreme, men typiske.

Vi vil følge opp oppgavas problemstilling ved å analysere de rammene som styrer dobbeltarbeidende kvinners dagligliv og som begrenser deres handlinger. Dette vil danne utgangspunkt for en drøfting av de mulighetene kvinner har for å ivareta sine interesser gjennom fagbevegelsen.

Gangen blir som følger:

I første kapittel vil vi gjøre rede for det teoretiske grunnlaget som vår analyse av fagorganiserte kvinners situasjon vil bygge på. Sentralt her er forståelsen av sosialt kjønn slik den er utvikla av kvinneforskere. Denne forståelsen har ikke menns handlinger som "målestokk", men tar utgangspunkt i kvinners situasjon og handlinger. Den åpner for at ulikhet mellom kvinner og menn kan analyseres som uttrykk for maktforhold og menns dominans. Dette kan skape umiddelbare interessekonflikter mellom kjønnene. I dette kapitlet vil vi derfor argumentere for hvordan ulike interesser og maktforhold kan gjøres til gjenstand for vitenskapelig drøfting.

I andre kapittel er temaet dobbeltarbeidende kvinners situasjon. Her vil vi ut fra egne og andres data beskrive og analysere

kvinner dagligliv som ulønna omsorgsarbeidere og som lønnsarbeidere. Dobbeltarbeidende kvinner utvikler spesielle tilpassingsstrategier for å ivareta det ansvaret de er pålagt. I forhold til de kravene som arbeidslivet setter, kan kvinners strategier virke tvetydige og delvis usynlige. Det ansvaret som dobbeltarbeidende kvinner skal ivareta danner utgangspunkt for seinere drøftinger av kvinners interesser.

I tredje kapittel er temaet fagbevegelsen. Ved en kort gjennomgang av fagbevegelsens historie vil vi vise hvordan dominerende faglig-politiske strategier har fungert i forhold til dobbeltarbeidende kvinner. Dermed vil vi peke på noen av de barrierene kvinner står overfor i dag og som gjør dem til "etterslep".

I fjerde kapittel trekker vi sammen trådene fra kapitlene foran og drøfter fagorganiserte kvinners handlingsmuligheter. De barrierene kvinner møter, må være utgangspunkt for kvinners interessekamp. Vi vil peke på noen betingelser for at denne kampen skal bli en del av fagbevegelsens felles politiske strategi. Kapittel 4 er altså en diskusjon om mulighetene for at kvinner i fagbevegelsen kan bli en ressurs som "nyskapere" i stedet for å være et "etterslep".

KAP. 1: VÅRT TEORETISKE PERSPEKTIV

1.1. Maktens legitimitet

Ved å reise spørsmål rundt fagorganisasjonen som interesseorganisasjon og fagorganiserte kvinners interesser, er problemstillinga vår i utgangspunktet en politisk problemstilling. Her står vi på trygg grunn: Norsk samfunnsvitenskap er i stor grad politisert. Det regnes som ukontroversielt at valg av tema/problemstilling også er politiske valg, og det regnes videre som legitimt at forskerens vurdering av hvilke interesser som bør fremmes, påvirker forklaringene og tolkingene av samfunnsmessige fenomen. 1)

Kjønn og klasse er sentrale teoretiske begrep for å analysere maktforhold og interessemotsetninger som fagorganiserte kvinner inngår i. Ved bruk av disse begrepene reises også spørsmålet om å vurdere maktens/interessenes legitimitet. Til tross for politiseringa av norsk samfunnsvitenskap er dette spørsmålet lite avklart. Vi vil derfor i første avsnitt i dette kapitlet redegjøre for det vitenskapsteoretiske grunnlaget for å kunne vurdere legitimitet basert på kjønn- og klasseinteresser. I det neste avsnittet vil vi utdype hvilken plass kjønnsbegrepet (og til dels klassebegrepet) har i vår tilnæringsmåte.

Vårt vitenskapsteoretiske utgangspunkt er at det er mulig å avdekke legitime/illegitime interesser ut fra en analyse av samfunnsstrukturen. Dette er en viktig teoretisk og empirisk oppgave for samfunnsvitenskapen. Marxistisk og feministisk teori er eksempler på samfunnsvitenskapelige retninger som forsøker å avdekke illegitime særinteresser og maktforhold basert på klasse- og kjønnsherredømme.

Kants moralfilosofi gir filosofisk dekning for at det er prinsipielt mulig å vurdere interessers legitimitet. 2) Han viser hvordan det moralske prinsippet i en handling består i at det

1) Jfr. bl.a. O.Brox' innlegg på sosiologiforeningas vinterseminar 1982, gjengitt i kronikk: Hvorfor er samfunnsvitenskapen blitt så politisk kraftløs? Ny Tid nr. 3/82.

2) Kant: Morallov og frihet. 1970.

kan universaliseres: Forutsetninga, for at en handling er moralsk, er at dens moralske prinsipp kan gjøres gyldig for alle i enhver situasjon. Med dette legges grunnlaget for å overvinne det absolutte skillet mellom erkjennelig og vurdering (er/bør). 1) Moral er altså ikke noe reint subjektivt unndratt allmenn objektiv vurdering.

Kravet om universaliserbarhet har påvirka vestlig politisk tenking, først og fremst gjennom idéen om rettsstaten. Statsborgerskapet gir individene universelle rettigheter - de gjelder alle: "Statsborgerskapet, slik det er utformet i vårt land, kan en si bygger på fire prinsipper. For det første at de rettighetene det innebærer omfatter alle borgere. For det andre at det er de samme for alle landets borgere. For det tredje at disse rettighetene er lovmessig befestet - det er noe en har krav på så lenge en oppfyller statsborgerskapets plikter. For det fjerde ligger ansvaret for at rettighetene håndheves og rettighetene innfris på staten eller nasjonssamfunnet, selv om delegasjon til andre organer ofte kan finne sted. I stikkordsform bygger altså statsborgerskapet på prinsippene om universalisme, egalitet/legalitet og offentlig ansvarlighet." 2)

For samfunnsvitenskapen blir det en viktig oppgave å analysere de politiske og sosiale vilkårene for at rettighetene kan universaliseres, dvs. gjelde for alle. Dette innebærer å avdekke interesser og rettigheter som utgir seg for å være allmenne, men som viser seg å være basert på eksklusivitet og herredømme over andre. "Ein påstand kan ikkje vere sann for berre ein person eller ei klasse, til dømes. Påstanden må i prinsippet vere sann, det vil seie for alle." 3) Det kan være en vanskelig oppgave å vurdere interessers legitimitet. Vi har her argumentert for at det er prinsipielt mulig og at det er en oppgave samfunnsvitenskapen ikke "kommer unna".

1) Klarest kommer skillet til uttrykk hos de logiske positivister/empiristene. Skillet har også hatt betydning i samfunnsvitenskapen. Jfr. bl.a. M.Weber: Samfunnsvitenskapens objektivitet, i Makt og byråkrati. 1971

2) G.Hernes/W.Martinussen: Demokrati og politiske ressurser. NOU 1980:7. s. 23.

3) Å.Haga: Forelesningsrekke om Kants moralfilosofi, Tromsø høsten 1976.

Til tross for at makt og interesser er anerkjente tema og har en utbredt plass i samfunnsvitenskapen, er det lagt liten vekt på å drøfte spørsmål knytta til legitimitet. Dette gjelder f.eks. Maktutredningen (MU), et stort forskingsprosjekt som har hatt betydning i norsk samfunnsvitenskap. Vi skal nå gå nærmere inn på det teoretiske grunnlaget i MU fordi dette kan bidra til å klargjøre teoretiske forutsetninger for vår tilnæringsmåte.

MUs teoretiske fundament blir presentert i boka Makt og avmakt av Gudmund Hernes. Her er makt analysert ut fra en bytte-nytte-/spillteori der individene handler formålsrasjonelt for å forfølge sine egeninteresser. 1) Teorien forutsetter at alle interessene er (like) legitime. Det er altså ikke interessenes legitimitet det stilles spørsmålstegn ved.

I bokas andre del om avmakt framstår et kritisk perspektiv. Her stilles det spørsmålstegn ved maktens bytteteoretiske forutsetninger. Makten er basert på hensikter, interesser og formålsrasjonelle handlinger. Avmakten er et uønska resultat av utilsikta konsekvenser av disse handlingene. 2)

I analysen av makt- og avmakt ligger det et politisk perspektiv. Dette samsvarer med det vi vil kalle en kritisk pluralistisk demokratimodell: Alle interesser er i utgangspunktet legitime. Den normative/politiske kritikken består i å analysere betingelsene for at det pluralistiske demokratiet ikke fungerer godt nok, og ^{hvordan} en skal få det til å fungere bedre. I et slikt perspektiv spiller fordeling av ressurser en viktig politisk rolle.

Den kritiske pluralismen preger også MUs delrapporter. Det gjelder bl.a. boka Politisk organisering 3) som ligger nært

1) Jfr. nyttefilosofiens modell av "homo economicus", en ahistorisk og allmenn modell av mennesket. Den eneste moralske normen som gjelder er å oppnå "nytte" ved å handle ut fra egeninteresser.

2) "Frembringelse av ønskede virkninger forstås; utilsiktede virkninger må forklares. Derfor vil vi hevde at det er mest på sin plass å snakke om hensikter og interesser når vi beskriver makt, mens avmakt ofte må beskrives som uforutsette og uønskede resultater, med årsaker." (G.Hernes: Makt og avmakt 1975. s. 24-25.)

3) J.P.Olsen: Innledningen til politisk organisering. 1978.

opp til vårt tema. Her heter det i innledningen: "En demokratisk politisk orden må bygge på forutsetningen om at det i samfunnet finnes grupperinger med ulike interesser, livssyn, krav, ønsker og ressurser, og at ikke alle ønskemål kan innfries samtidig eller i samme grad. Uenighet og konflikt er ikke noe sykdomstegn ved, eller fremmedelement i forhold til, et demokratisk styresett. Det blir derfor viktig å vinne innsikt i hvordan et politisk system er i stand til å leve med motsetninger og konflikt." 1)

Det er avveininga mellom ulike interesser som framstår som det politiske prosjektet i denne demokratimodellen. Vi har argumentert for at det også er nødvendig å vurdere interessenes legitimitet. Det innebærer å analysere om interessekonflikter kan være uttrykk for maktforhold basert på illegitime særinteresser. Vi ser altså også universalitet (slik det bl.a. kommer til uttrykk i idéen om rettsstaten) som et viktig trekk ved en demokratisk orden. I et slikt perspektiv kan avveining mellom enkelte interesser bli meningsløst.

Som samfunnsvitenskapelig teori har marxismen tematisert interessekonflikter ut fra et perspektiv om legitimitet. Marx' teoretiske prosjekt var å avsløre den herskende klasses illegitime særinteresser. 2) I sitt hovedverk Kapitalen analyserer han hvordan den kapitalistiske produksjonsmåten er basert på et klasseherredømme og utbytting av arbeiderklassen. Dette er grunnlaget for interessekonflikt (klassekamp). Men mot borger-

- 1) Sm.st. s. 8. Den pluralistiske modellen framstår her som en generell demokratimodell mellom idealtypiske ytterpunkter. Han sier videre: "I situasjoner med fullkommen harmoni eller totalt uforenlige motsetninger, er det lite spillerom for en diskusjon om alternative organisasjonsformer. Det er i den store grå sone mellom disse ytterpunktene at en demokratisk orden vil skille seg ut gjennom den måte motstridende standpunkt og grupperinger fanges inn og ivaretas på."
- 2) Bl.a. i Kapitalen ironiserer Marx over hvordan borgerlig ideologi framstilles som allmenn ut fra idealer om likhet og frihet. Det er markedets byttelogikk som da blir allmenngjort. Mot dette framstiller Marx utbyttinga, ulikheten og ufriheten i produksjonssfæren. (Verker i utvalg 5. Pax s. 105-106.)

skapets særinteresser står arbeiderklassens universelle interesser: Arbeiderklassen kan ikke frigjøre seg fra undertrykkninga uten å fjerne alt klasseherredømme: 1) Ut fra marxistisk teori er altså ikke makt et spørsmål om fordeling av ressurser mellom grupper. Men makt er uttrykk for et klasseforhold mellom undertrykker - undertrykt der begge klasser forutsetter hverandre.

Også i feministisk teori er maktens legitimitet et viktig tema. Dette har påvirka norsk kvinneforskning. I innledningskapitlet til NAVFs utredning om kvinneforskning refereres det f.eks. til begreper som "ufrihet", "undertrykking", "illegitim dominans" og "systematisk ufrihet og makt". 2) Felles for marxistisk og feministisk teori er at de har sitt utspring i politiske bevegelser. For enhver politisk bevegelse som tar sikte på å endre samfunnsforhold, er legitimitet et viktig spørsmål. Dette felles utgangspunktet har gjort at mange feministiske kvinneforskere har forsøkt å knytte an til marxistisk teori. 3)

I vår tilnæringsmåte er det også mange berøringspunkter mellom de to retningene. Vi tematiserer fagorganiserte kvinners interesser. Det er ikke tilfeldig at vi har valgt fagbevegelsen som ramme for en diskusjon om dette. I tråd med marxistisk teori om klasseinteresser, kan arbeiderklassens interesseorganisasjon ses som en mulig bærer av universelle - allmenne - interesser. 4) Vår oppgave er å vurdere dette i lys av et kjønnsperspektiv.

- 1) "Når proletariatet i kampen mot bursjoasiet nødvendigvis slutter seg sammen til en klasse, når det så ved en revolusjon gjør seg til den herskende klasse og som herskende klasse med makt opphever de gamle produksjonsforhold, så opphever det samtidig med disse produksjonsforhold også eksistensmulighetene for klassemotsetningene, klassene i det hele tatt og dermed sitt eget herredømme som klasse. I stedet for det gamle borgerlige samfunn med sine klasser og klassemotsetninger trer en assosiasjon, hvor hver enkeltes frie utviklinger er en forutsetning for alles frie utvikling." (K.Marx/F.Engels: Det kommunistiske partis manifest. Verker i utvalg 4. Pax. s. 81.)
- 2) NAVF: Forskning om kvinner, 1976.
- 3) Om de teoretiske problemene som oppstår ved å kople feministisk og marxistisk teori, se Runa Haukaas artikkel Teoretiske tvetydigheter. I R. Haukaa m.fl.: Kvinneforskning: bidrag til samfunnsteori. 1982.
- 4) Se neste side.

1.2. Kjønn - et sosialt forhold

I det forrige avsnittet har vi reist problem knytta til makt, undertrykking, interesser og legitimitet. Vi har argumentert for at det er nødvendig for samfunnsvitenskapen å stille slike problem. Vi har også trukket fram marxistisk og feministisk teori som eksempler på teoretiske retninger som reiser disse spørsmålene.

I dette avsnittet vil vi konkretisere problemene til en diskusjon av hva vi legger i forståelsen av sosialt kjønn. Vi vil med dette vise hvilket kjønnsperspektiv vi legger på vår tilnærming til temaet kvinner i fagbevegelsen.

En forståelse av sosialt kjønn går ut på å analysere det sosiale innholdet i kjønnskategorien. Det legges vekt på at kjønnsulik atferd er uttrykk for sosiale forhold og ikke for kjønnsbestemte egenskaper. I analysen av sosiale forhold inngår synliggjøring av makt, evt. illegitim makt.

Flere norske kvinneforskere har reist en vitenskapsteoretisk kritikk av samfunnsvitenskapen for manglende forståelse av sosialt kjønn. 1) Åse Berge 2) kritiserer samfunnsvitenskapen for å ha basert seg på det hun kaller kjønnsdikotomi. Med kjønnsdikotomi mener hun at ulikhet blir målt etter samme målestokk,

4) Vi ser altså på fagbevegelsen som noe mer enn en snever lønnstakerorganisasjon med formålet å ivareta sine medlemmers økonomiske interesser. Fagbevegelsen har vært en viktig politisk kraft som har bidratt til å utvide demokratiet de siste hundre åra. Fortsatt er disse politiske tradisjonene til stede i norsk fagbevegelse, og vi kan anta at fagbevegelsen vil være viktig for en evt. videre demokratisk utvikling i Norge.

1) Jfr. bl.a. NAVF sm.st. A.M.Berg m.fl. (red.): I kvinners bilde. Kap. 1: Kvinnesosiologi - fagkritikk. 1977. H.Haavind: Er samfunnsvitenskapene mannsvridd? Sosiologi i dag nr. 1/76. A.Leira: Kvinneperspektiv i 70-åras arbeidssosiologi. Tidsskr. f. samfunnsforskning nr. 5/81.

2) Å.Berge: Kvinneperspektiv på sosiologisk forskning - eit fagkritisk bidrag. I A.M.Berg m.fl. sm.st.

f.eks. ved at kjønn blir brukt som variabel i statistikker for å kartlegge kjønnsulik atferd. Kjønsdikotomier tilslører at menn og kvinner handler ut fra ulike situasjoner. En tilsynelatende "kjønnsnøytral" målestokk vil - ut fra de samfunnsforholdene vi har i dag - lett føre til at menns atferd framstilles som "normal" og at kvinners atferd framstilles som "avvikende" eller "mer passiv". Kjønsdikotomier vil dermed lett befeste eksisterende fordommer og myter om kvinner.

Sosialt kjønn representerer et annet paradigme for å forstå samfunnet enn kjønsdikotomien. Den har et dobbelt innhold og viser til kvinner både som undertrykte objekter og som handlende subjekter: 1) "Vi må (...) utvikle alternative referanserammer som tek utgangspunkt i kvinners faktiske og opplevde livsverd, og prøve å eksplisere verdier og normer kvinner sjøl handlar etter: både som "frigjorte" og undertrykte. Da er det mulig også å avsløre samfunnsforhold og faktorer som bidrar til kvinners eigeverd, eller til forsterking av undertrykkjing." 2)

Denne forståelsen av sosialt kjønn innebærer også et forsøk på å overskride kjønnsrolleteoriene. Disse forklarer kvinners og menns ulike situasjon ut fra normer, tradisjoner og forventninger, altså sosiale og ikke biologiske forklaringer. men rolleteoriene mangler både et perspektiv om undertrykking/dominansforhold og et perspektiv om kvinner (og menn) som handlende subjekter: På den ene sida framstilles kvinner og menn som "offer" eller "medskyldige" i kjønnsrollene på lik linje. På den andre sida er kjønnsrollene noe individene blir påført; de blir passive rolletakere.

Forskjellen på sosialt kjønn og kjønsdikotomi finner sin parallell i forskjellen på klasse- og lagdelingsanalyser. Det marx-

1) Også menns atferd må sjølsagt vurderes ut fra et begrep om sosialt kjønn: "Kva gjeld kvinners og menns ulike type subjekt og objektstatus som sosialt kjønn, er det for kvinnesosiologien viktig å poengtere at menn også er fratatt subjektstatus som kjønn vis-a-vis dei reproduktive oppgaver og funksjonar, som igjen virkar hemmande på mannens kjensle- og handlingsmuligheter. I forlenging av denne assymetrien (maktforholdet), utfaldast og forsterkast mannens herskarposisjon overfor kvinner." (Sm.st. s. 74.)

2) Sm.st. s. 73.

istiske klassebegrepet er et sosialt begrep fordi personene defineres ut fra sin posisjon i samfunnsstrukturen og dermed er bærere av bestemte interesser. Klassene står i et bestemt forhold til hverandre der de forutsetter hverandre. Lagdelingsanalyser oppdeler individene i kategorier etter kvantifiserbare kjennetegn. Dette kan brukes i framstilling av statistikker som f.eks. viser hvordan ulike goder er fordelt. 1) I slike analyser fins ingen aktører som handler i forhold til hverandre. De gir heller ikke svar på hvorfor godene er ulikt fordelt.

En konsekvens av lagdelingsanalyser er at grupper som scorer høyt på fordeling av goder, lett fungerer normgivende. Det diffuse ordet "ressurssvak" blir ofte brukt som forklaring på hvorfor noen grupper får mindre av samfunnets goder. Dette ordet er klart negativt lada i forhold til disse gruppenes livsstil o.l. Lagdelingsanalyser bekrefter dermed den borgerlige kulturens "overlegenhet" i forhold til f.eks. arbeiderklassens kultur, jfr. kjønnsdikotomiens bekreftelse av kvinners "avvikende" atferd.

Alternativt til individuelle forklaringer om "ressurssvakhet" o.l., står forklaringer om klassemotsetninger og undertrykking. Hildur Ve 2) tar opp dette problemet og setter en lagdelingsmodell opp mot en klassemotsetningsmodell: "Det at klassene står i motsetning til hverandre slik at den ene hersker over, utbytter og kulturelt definerer medlemmene i den andre klassen, blir tilslørt innenfor ovennevnte tradisjoner (tradisjoner basert på lagdelingsmodeller IH/BH). Arbeiderklassemennesket blir som nevnt stående som en litt dårligere utgave av middelklassemennesket på de ulike variabler, ikke som et menneske med en kvalitativt annen, like vesentlig erfaringsbakgrunn." 3)

1) Levekårsundersøkelsen er et eksempel på en lagdelingsanalyse. Det finnes også lagdelingsanalyser basert på spørreundersøkelser om hvordan folk rangerer ulike yrker o.l. Disse kan gi et bilde av hvem som har høy og lav status i samfunnet, men har begrensa verdi som forklaring på sosiale forhold.

2) Hildur Ve: Sosialisering, familiekultur og klasse, i H.Holter m.fl. (red.) Familien i klassesamfunnet, 1975.

3) Sm.st. s. 134.

Trekk ved arbeiderklassens kultur som lett kan oppfattes som "konformitet" eller "avvik" 1) kan vise seg å være rasjonell atferd ut fra en undertrykt posisjon. I lys av en klassemotsetningsmodell beskrives individer fra arbeiderklassen som rasjonelle aktører i sitt dagligliv, og arbeiderklassen som en kollektiv og politisk aktør gjennom sin faglige og politiske organisering. En klassemotsetningsmodell viser at personer i arbeiderklassen handler ut fra en annen situasjon enn dem som tilhører borgerskap/middelklassen. Rasjonaliteten i handlingene kan derfor ikke måles ut fra samme målestokk.

På tilsvarende måte har kvinneforskere vært opptatt av å analysere rasjonaliteten i kvinners handlinger. 2) Slike rasjonalitetsanalyser tar utgangspunkt i at kvinner handler for å oppnå bestemte mål og ivareta bestemte verdier, men at dette ofte skjer under vanskelige betingelser. Vi viser her til våre drøftinger av ansvarsrasjonalitet i kap. 2. 3)

Marxistisk teori kan et stykke på vei forklare grunnlaget for den strukturelle kvinneundertrykkinga. Marxistisk orienterte feminister har trukket fram analysen av hvordan den kapitalistiske produksjonsmåten er basert på en oppsplitting av reproduksjons- og produksjonsarbeidet, og at produksjonssfæren er dominerende. Dette legger et grunnlag for arbeidsdeling mellom kjønnene og for kvinners mindre dominerende stilling i samfunnet.

- 1) H.Ve beskriver hvordan ulike samfunnsvitenskapelige retninger prega av middelklassekultur og ut fra en lagdelingsmodeller beskriver arbeiderklassekulturen motstridende: Prega av henholdsvis "konformitet" og "avvik" der borgerlig kultur er preg av henholdsvis "sjølstendighet" og "evne til tilpassing".
- 2) Jfr. også diskusjonene om den tvetydige kvinnekulturen. Se bl.a. B. Ås: On Female Culture: An attempt to formulate a theory of women's solidarity and activity. I Acta Sociologica nr. 18/75. Kjerringrød nr. 5/78: Kvinneliv - kultur eller ukultur. R. Haukaa: Kommentarer til begrepet kvinnekultur. I A.M. Berg m.fl. sm.st. B. Ås: Tilbakeblikk og sideblikk på begrepet kvinnekultur. i R. Haukaa m.fl. (red.): Kvinneforskning:...
- 3) Begrepet ansvarsrasjonalitet har vi henta hos B.Aa. Sørensen: Ansvarsrasjonalitet: Om mål-middeltenkning blant kvinner. I H.Holter (red.): Kvinner i fellesskap.

Men marxistiske feminister har også kritisert marxistisk teori for å være "kjønnsnøytral", og at den derfor kommer til kort i å forklare kvinneundertrykkinga. 1) Ifølge marxistisk teori vil utviklinga av kapitalismen rive bort grunnlaget for føydalismens "naturbestemte" kjønnsforhold. 2) I tråd med dette er den kjønnsbestemte arbeidsdelinga under kapitalismen blitt forklart med at tradisjonelle kjønnsroller har overlevd fra førkapitalistiske samfunn. Økt mekanisering av produksjonen og en tiltakende offentliggjøring av reproduksjonen vil føre til at disse tradisjonene gradvis vil forsvinne.

De klare forskjellene som er mellom kjønnene i dag, etter 100 år med kapitalisme og økt offentliggjøring av reproduksjonsoppgaver, viser at dette er en utilstrekkelig analyse. Å forklare maktforhold mellom kjønnene som en "halvføydal rest", er like lite utfyllende som å forklare utbyttinga av arbeiderklassen som en rest fra slavesamfunnet. Vi trenger altså teorier som kan forklare kapitalismens kjønnsstruktur - patriarkatet - på en mer dekkende måte. I slike teorier må en analyse av maktforhold basert på forståelsen av sosialt kjønn, inngå. Med dette mener vi - slik vi har begrunna foran - at teoriene må ta utgangspunkt i en forståelse av hvordan samfunnsstrukturelle forhold skaper betingelser for kvinneundertrykking samtidig som de legger vekt på handlingsperspektivet.

Det er ikke utvikla en fullstendig feministisk teori om det kapitalistiske patriarkatet. Men kvinneforskere (bl.a. norske) har gjort flere undersøkelser der de analyserer ulike sider av kjønn forstått som sosiale forhold. I vår framstilling og drøfting av fagorganiserte kvinners situasjon vil vi bygge på dette arbeidet.

Interessebegrepet kan knytte struktur- og aktørnivået i samfunnsteorien nærmere sammen. Samfunnets oppdeling i en produksjons- og reproduksjonsfære

1) Se f.eks. L.Brekke: Marxistisk teori for kvinnefrigjøring? Kjerringråd nr. 3 og 4 1977.

2) "I alle former, hvor grunneiendommen dominerer, er naturrelasjonen ennå fremherskende. I de former hvor kapitalen hersker, dominerer det samfunnsmessige, historisk skapte element." K.Marx: Grunnriss til kritikk av sosialøkonomien. Verker i utvalg 2. Pax. s. 169.

der produksjonssfæren er overordna, legger grunnlaget for umiddelbart forskjellige og ulikevektige interesser. Dobbeltarbeidende kvinner vil, med sin tilknytting til begge sfærer, oppleve dette som en interessekonflikt og som et tilpassingsproblem. Problemet som forholdet produksjon - reproduksjon skaper for dobbeltarbeidende kvinner, vil derfor stå sentralt når vi i seinere kapitler drøfter kvinners interesser i fagbevegelsen. Interessebegrepet knytter seg altså både til en analyse av samfunnsstrukturen, til en forståelse av handling og rasjonalitet og til en diskusjon om makt og legitimitet.

KAP. 2 DEN TVETYDIGE OMSORGEN - DET ENSIDIGE LØNNSARBEIDET

2.1. Innledning

I dette kapitlet vil vi ta utgangspunkt i dobbeltarbeidende kvinners problem med å kombinere ulønna omsorgsarbeid med lønnsarbeid. Vi vil ved hjelp av eksempler fra feltarbeidet i Båtsfjord og fra andre undersøkelser beskrive hvordan disse kvinnene utvikler strategier for å klare de daglige problemene. Vi vil også legge vekt på hvilke konsekvenser dette har for forholdet mellom kvinnene på arbeidsplassene.

De dobbeltarbeidende kvinnene forsøker tilpasse seg produksjons- og reproduksjonssfærens krav samtidig. Om det kapitalistiske samfunnet er organisert etter et strengt skille mellom produksjonsfære og reproduksjonssfære, er det disse kvinnenes daglige 'problem å tilpasse seg begge deler. De møter dermed et samfunnsstrukturelt fenomen som et daglig problem. Det er viktig at vi i vår tilnæringsmåte er i pakt med hvordan de dobbeltarbeidende kvinnene opplever sin livssituasjon. Vi forsøker derfor - som de dobbeltarbeidende kvinnene må - å se reproduksjons- og produksjonssfæren i sammenheng, og ikke som to atskilte sfærer. Dette innebærer å bryte ned skillet mellom "familiesosiologi" og "arbeidslivssosiologi". Dette vil også utgjøre et kritisk perspektiv til en organisering av samfunnet basert på atskillelse mellom produksjons- og reproduksjonssfæren. I produksjonssfæren måles resultatene i profitt og i reproduksjonssfæren er målet å ivareta menneskelige behov. I det siste kapitlet skal vi drøfte de faglig-politiske konsekvensene av dette perspektivet.

2.2. Når kvinnene går ut.

I løpet av 70-åra har et økende antall kvinner tatt seg lønnsarbeid. 1) Det er først og fremst gifte kvinner med hjemme-

1) 70% (185 000) av økinga av antallet sysselsatte fra 1972 - 80 var kvinner (K. Bjørn/A. Sørensen: Fragment av norske kvinners livsløp. I.K. Skrede/K. Tornes (red.): Studier i kvinners livsløp. 1983.)

værende barn som har økt sin yrkesdeltaking, og svært mange av dem arbeider deltid. 1) Det betyr at antallet dobbeltbeidende kvinner har økt, og at for mange av disse har deltid vært en "løsning" eller kompromiss der både produksjonssfæren og reproduksjonssfæren har fått sin del.

Gunvor Strømsheim 2) tar utgangspunkt i denne veksten i kvinnesysselsettinga og drøfter kvinners tilpassing til arbeidsmarkedet. Hun beskriver det som en særtilpassing, prega av at samfunnet ikke legger forholdene til rette for å kombinere omsorgsarbeid og lønnsarbeid. Slike særtilpassinger er blitt typiske for kvinner på arbeidsmarkedet. Det gjør at kvinner flest skiller seg fra "normalarbeideren" som arbeidsmarkedet er innretta på:

"Normalarbeideren" er en mann, det er kvinner som har særordninger. Deres sekundærstatus preger også forståelsen av kjønnsulikhetene på arbeidsmarkedet og det språk som brukes for å betegne fenomenene. Begrepet særordninger er derfor slett ikke fri for ideologisk ballast."3)

- 1) Det samla antall årsverk økte med bare 3% 1972-80 mens antallet sysselsatte økte med 16%. (K. Bjøru/A. Sørensen (sm.st.). Fra tabell 1 og 3 hos G. Strømsheim (Særordninger for kvinner på arbeidsmarkedet - når det spesielle er det typiske. I T.Hanisch m.fl. (red.): Marked for arbeid (1980)) ser vi at økinga i kvinnesysselsettinga først og fremst har skjedd i form av gifte kvinners deltidsarbeid:

Kvinner i alt	Gifte kvinner		Gifte kvinner		
			1-19t	20-29t	30t og mer
100	100	1972	100	100	100
123,8	128,5	1977	114,6	143,6	105,5

2) G. Strømsheim sm.st.

3) Sm.st. s. 66

Strømsheim viser hva som preger kvinners særtilpassing til arbeidsmarkedet: Bare en liten del av den er rettslig regulert. Det gjelder først og fremst rettigheter under fødsel, barsel og amming. Muligheter for å tilpasse den daglige barneomsorgen til arbeidsmarkedet er i liten grad regulert (et unntak her er foreldres rett til fravær under barns sykdom 20 dager i året). Kvinners særtilpassinger til arbeidsmarkedet er derfor først og fremst prega av to mekanismer som Strømsheim kaller markedsstyrte særtilbud og sjølorganiserte tilpassinger.

Sjølorganiserte tilpassinger består i forskjellige barnetilsynsordninger og i det å finne seg "passende arbeid" som lar seg kombinere med det daglige omsorgsansvaret. "Passende arbeid" er i følge Strømsheim først og fremst nedsatt eller avvikende arbeidstid, og vi vil føye til: arbeid i nærheten av hjemmet. 1)

Markedsstyrte særtilbud er det som framstår som "passende arbeid" for kvinner med omsorgsansvar. Slike tilbud har økt i 70-åra, spesielt innen de tjenesteytende næringer hvor veksten har vært stor og bl.a. basert seg på deltidsarbeid. I industrien har det ikke vært så sterk øking i kvinnesysselsettinga, og det er færre kvinner som jobber deltid. Det markedsstyrte særtilbudet er dårligere i industrien. "Normalarbeideren" som jobber dagtid fra kl. 7 til kl. 1530 er nesten aldri småbarnsmor. En slik arbeidstid lar seg bare unntaksvis kombinere med barnetilsynsordninger. Heltidsarbeidende kvinner i industrien er stort sett enten unge jenter eller mødre med eldre barn. 2)

Båtsfjord er en av de kommunene i landet som har høyest kvinnelig sysselsetting. 2) Det ser ut til at fiskeindustrien utgjør et unntak innen industrien fordi den tilbyr det G. Strømsheim

- 1) Iflg. undersøkelsen "Holdninger og adferd på arbeidsmarkedet" (SSB, 1980) nevner hele 42% av dem-som sier de mangler "passende arbeid", muligheter for deltidsarbeid som det viktigste kravet. 24% nevner arbeid i nærheten av hjemmet (tab. 60). Tilsammen utgjør dette 2/3.
- 2) Særlig i bedrifter med dårlige arbeidsforhold er det få småbarnsmødre. Se H. Kaul: Når fravær er nærvær. Tidssk. f. samfunnsforskning nr. 5/6 1982.
- 3) Barnehageprogram for Båtsfjord kommune. Utgitt av barnehagenemda 1979.

kaller "passende arbeid" for kvinner, dvs. nedsatt eller avvikende arbeidstid. Det er særegne forhold i fiskerinæringa som gjør fiskeindustrien til et unntak blant industribransjer:

1. Fiskeindustrien er sesongbetont. Fangsten bestemmer arbeidets omfang og fisket er ofte vanskelig å forutsi. Arbeidsmiljøloven åpner for kortere permisjonsvarsel for sesongindustri. Også ustabile markeder gjør aktiviteten ustabil. Arbeiderne får bare 3 dagers varsel for avsigelser/permutteringer mot 14 dager ellers i industrien. Mange kvinner jobber bare i sesongene, og i perioder med mindre fisk er det ofte "husmorskiftet" som blir permittert først. Mange kvinner vil ikke oppleve det som noe stort problem å bli avsagt noen dager innimellom. Disse dagene kan betraktes som "fridager" som kan brukes til arbeid i huset, bærplukking osv. Fiskeindustriens preg av å være sesongarbeid gir også større muligheter for kvinnene til å ta seg fri når det passer dem. Dette kan variere fra bedrift til bedrift, men vår erfaring var at bedriftene tolererte en del fravær. Det arbeidet kvinner utfører, er oftest organisert slik at det ikke er avgjørende om alle er på jobb eller ikke. Mange av kvinnene i Båtsfjord understreka muligheten til å kunne ta seg fri fra arbeidet som viktig for dem, ja, kanskje også avgjørende for å kunne trives med arbeidet.
2. Fiskevær er små i geografisk utstrekning og i folketall. Dette betyr: kort vei arbeid - hjem 1) og lett for kvinnene å kikke hjemom i pausene og for ungene å stikke innom bedriften. Naboer/familie har lett tilsyn med ungene når mor er på arbeid, fordi det sosiale miljøet er oversiktlig.

Det er altså særegne forhold i fiskeindustrien som gjør den "egna" for kvinnelig arbeidskraft. Samtidig bidrar disse forholdene til mange negative ting for kvinnene, f.eks. dårlige lønns- og arbeidsforhold. 2) Lønnsnivået er i

- 1) Undersøkelser fra SSB bekrefter dette. Av gifte kvinner med husarbeid hjemme og som ønska eller hadde behov for arbeid, var det hele 36% som ikke kunne godta lenger arbeidsreise enn 15 min. hver vei, og over 3/4 kunne ikke godta å reise lenger enn 1/2 time. (SSB sm.st.)
- 2) NOU: 1977:27. Fiskeindustriarbeidernes arbeids- og helseforhold.

utgangspunktet lavt, og med mange avsigelser blir gjennomsnittlig årslønn enda lavere. Den lave årslønna er et viktig bidrag til familieøkonomien, men gjør fortsatt kvinner delvis økonomisk avhengige av sine menn.

I Båtsfjord er kvinnesyssselsettinga altså høyere enn landsgjennomsnittet. Men vi kan også si at den er typisk for det som kjennetegner den økte sysselsettinga på 70-tallet: gifte, deltidsarbeidende kvinner. Fiskeindustrien gir "passende arbeid" for småbarnsmødre. Den gir "markedsstyrte særtilbud" i form av spesielle arbeidstidsordninger.

Sammenfall mellom markedsstyrte særtilbud og sjølorganiserte tilpassinger har gjort at et økt antall kvinner har tatt seg lønna arbeid i 70-åra. Det er likevel grunn til å vurdere denne utviklinga med kritiske øyne:

For det første: Fortsatt har flertallet av kvinner med småbarn ikke lønnsarbeid i det hele tatt. Dette til tross for at mange hjemmeværende gifte kvinner ønsker lønnsarbeid. 1) Stort sett oppgir kvinnene manglende arbeidstilbud og barnetilsynsordninger som grunn for at de er hjemme. Problemene rundt kvinners sjølorganiserte tilpassinger viser bare "toppen av et isfjell". Hovedregelen er fortsatt at kvinner stort sett har store problemer med å tilpasse seg arbeidsmarkedet.

For det andre: Vi vil, i likhet med G. Strømsheim, vurdere den økte kvinnesyssselsettinga først og fremst som en tilpassing til kvinnens dobbeltarbeid, ikke som kvinners integrasjon på arbeidsmarkedet. Dette er en alvorligere innvending enn at utviklinga går sakte: Den går delvis i feil retning. Gifte kvinners deltidsarbeid og marginale tilknytting til arbeidsmarkedet gjør at den sterke arbeidsdelinga mellom kjønnene, mellom lønns- og omsorgsarbeid, opprettholdes. Kvinner godtar dårlige arbeidsforhold, og de er fortsatt ikke økonomisk sjølstendige. I arbeidslivet blir kvinner en gruppe avvikere i forhold til "normalarbeideren".

1) SSB: Sm.st.

2.3. Det unike og totale omsorgsarbeidet...

Vi vil i dette avsnittet trekke fram kvaliteter ved den ulønna reproduksjonen - omsorgsarbeidet - som har betydning for dobbeltarbeidende kvinners daglige livssituasjon.

Sjøl om kvinner i økende grad deltar i lønnsarbeidet, har de fremdeles hovedansvaret for den ulønna reproduksjonen. Kari Wærness 1) har gjort omfattende undersøkelser av omfanget og kvaliteten av dette arbeidet. Hun viser bl.a.:

- Det ulønna arbeidet er betydelig i omfang målt i antall timer.
- Kvinner utfører det meste av det ulønna husarbeidet, mens nesten halvparten av mennene ikke utfører husarbeid/omsorgsarbeid.
- Sjøl om yrkesaktive kvinner bruker færre timer på husarbeid, endrer det ikke avgjørende på arbeidsdelinga mellom kjønnene. Heltidsarbeidende kvinner bruker atskillig mer tid på husarbeid enn heltidsarbeidende menn. Sjøl om kvinner er yrkesaktive, virker dette lite inn på menns innsats i husarbeid og barneomsorg. 2)

Arbeidsdelinga mellom kjønnene er altså basert på at kvinner har hovedansvaret for omsorgsarbeidet mens menn er hovedforsørgere. Dette institusjonaliseres gjennom ekteskapet. Hanne Haavind analyserer hvordan denne arbeidsdelinga er basert på et personlig maktforhold som hun kaller "ekteskapets standardkontrakt".: 3)

- 1) K. Wærness: Kvinners omsorgsarbeid i den ulønnede produksjon. I K. Halvorsen (red.): Arbeid og sysselsetting foran 80-åra. 1980.
- 2) "Gifte kvinners yrkesaktivitet bidrar til å lette mennene i deres rolle som økonom forsørger, uten at dette medfører at de må yte en særlig større arbeidsinnsats i familiehusholdningen. Den økning i familiens velferd som den gifte kvinnes lønnsarbeid medfører, betyr derfor i de fleste tilfelle en større velferdsøkning for mannen enn for henne selv. Familien som helhet får bedre økonomi, bare hun får en vesentlig større arbeidsbelastning." Sm.st. s. 143.
- 3) Se neste side.

"Standardkontrakten eller den implisitte rammen for fortolkninger av ektefellehandlinger kan formuleres slik: For den kvinnelige part er det slik at alle hennes handlinger overfor ektefellen vurderes i forhold til om de er overordnet handlingene i hennes øvrige sosiale relasjoner. For ham er det omvendt.... Dette er altså ikke noen beskrivelse av hvordan det er, men det er det utgangspunkt som paret arbeider seg bort fra. Om han i beskjedne grad lar forholdet til henne være overordnet, oppleves det av begge parter likevel som om han "gir" noe. Om hun prøver å arbeide for at han skal ta noe mer hensyn til hennes øvrige relasjoner, virker det som om hun "får" noe hvis han går med på det, eller "bruker makt" om han motsetter seg det." 2)

Denne standardkontrakten gir rammer for hvordan ekteparet seg i mellom løser problemer som samfunnsforhold påfører dem. Den vanskelige tilpassinga mellom lønnsarbeid og omsorgsarbeid *løses* ved at menn tar lønnsarbeid og kvinner har hovedansvaret for omsorgsarbeidet. Standardkontrakten og arbeidsdelinga gjelder også i samlivsforhold basert på likestillingsideologi. 3.) Fordi kjønn ikke brukes som åpen begrunning for arbeidsdelinga, er det vanskelig å få øye på maktforholdet ut fra enkeltepisoder:

"Det er først når en trekker inn mønsteret i mange enkeltpars handlinger, eller hvordan konsekvenser av handlinger aggregeres over tid hos ett par, at det er mulig å se hersketeknikker og kontrollformer som kanskje ingen av partene kan redegjøre .

(Note fra forrige side)

- 3) H. Haavind: Makt og kjærlighet i ekteskapet. I. R. Haukaa m.fl. (red.): Kvinneforskning: bidrag til samfunnsteori. 1982. Haavind sier her: "Jeg prøver altså å gripe det paradoks at kjønn tilsynelatende blir mer irrelevant og illegitimt som begrunnelse for atferd, samtidig som det rent faktisk styrer atferdsfortolkninger, og uten at kjønnskjærligheten tillegges mindre betydning som begrunnelse for handlinger." (s. 153.)

1) Sm.st. s. 157-58.

2) En undersøkelse om arbeidsdelinga blant studentektepar viser dette (A. Bastiansen: Kjønnsroller, ideologi og praksis. Sosiologi i dag nr. 3 1972.)

for når de beskriver en enkelt episode eller en enkeltstående, avgjørelse. F. eks. er det ikke helt uvanlig at par - særlig med middelklassetilknutting - forteller at de begge er enige om at en av foreldrene bør være hjemme hos barna mens de er små. Dessuten mener de begge at dette likegodt kan være faren som moren. Men i deres tilfelle har de i fellesskap funnet ut at det er mest praktisk og stemmer best med deres personlige ønsker at det blir henne. Parets analyse står i kontrast til det faktum at nesten ingen par fatter den omvendte avgjørelsen. 1)

Menn utfører altså en liten del av hjemmearbeidet. I følge undersøkelsene til Kari Wærness forsterkes kjønnsulikhetene ytterligere når vi ser på hva slags arbeid kvinner og menn utfører hjemme. Menn utfører en svært liten del av det daglige husarbeidet og barneomsorgen, men litt mer vedlikeholdsarbeid enn kvinner. Kjønnsulikheten i arbeidsoppgaver kan best beskrives ut fra et begrep om synlighet - usynlighet. Kari Wærness beskriver det slik:

"Likeledes vil det variere hvor synlig resultatet av arbeidet vil være. Vedlikeholdsarbeid som f.eks. maling av hus, er noe som ikke må gjøres så ofte, og en kan selv innenfor nokså vide tidsrammer bestemme når en skal utføre dette arbeidet. Resultatet av arbeidet er synlig over lengre tid. Dessuten er det relativt enkelt å beregne hva dette arbeid er verdt økonomisk ved å regne ut hva det ville koste å få det utført av andre mot betaling. Arbeidsoppgaver som matlaging og oppvask, derimot, må i den enkelte husholdning utføres flere ganger om dagen. Slikt arbeid gir heller ingen varig glede over et synlig arbeidsresultat. Maten fortæres på kort tid, og sulten melder seg etter få timer. Rene gulv blir raskt skitne, og gleden over en ryddet kjøkkenbenk varer ikke lenge. Det er dessuten vanskelig å regne økonomisk verdi av denne type arbeid fordi en i svært liten utstrekning kan "velge" å kjøpe denne type tjenester på det økonomiske marked." 2)

1) H. Haavind: Sm.st. s. 145-46.

2) K. Wærness: Sm.st. s. 136-37.

Også barneomsorgen bærer preg av en slik usynlighet. Tidsnyttingsdataene gir et skeivt bilde av dette arbeidets omfang. En stor del av barneomsorgen utføres samtidig med annet husarbeid.

En viktig kvalitet ved barneomsorgen er nettopp å være tilstede. 1) Den kan altså ikke bare måles i antall timer pr. dag, den innebærer også et totalansvar. Det er kanskje her kjønnsforskjellene kommer tydeligst fram:

"Faren som den fjerne autoritet er passe - i hvert fall iflg. vårt materiale. Både mor og far mener at det er viktig for barna å ha god kontakt med faren sin. Far tildeles derfor stort sett det lekepregede samværet, mens mor setter standarden over omsorgen og har oversikten over den... De fleste fedre er fullt ut kompetente, også etter mødrenes vurdering, til å utføre enkeltoppgaver med barn, slik som legging, vasking, mating osv." 2)

Vi ser altså at omfang og innhold i omsorgsarbeidet ikke kan skilles klart fra hverandre, den kontinuerlige tilstedeværelsen er en nødvendig kvalitet ved barneomsorg. Den spesielle tidsbruken gjør at "...arbeidsoppgavene i liten utstrekning kan ordnes og konsentreres etter de prinsipper for effektive arbeidsrutiner som gjelder i den lønnete produksjon." 3)

- 1) "Hun må til enhver tid være villig til å avbryte alt annet for å hjelpe, trøste, støtte, oppmuntre, svare på spørsmål eller avverge ulykker. Villigheten til å la seg avbryte og til enhver tid å tilpasse seg andres behov i øyeblikket, er en nødvendig forutsetning for å sikre småbarn deres rettmessige krav på omsorg." K. Wærness sm.st. s. 133.
- 2) H. Haavind: Omsorgsfunksjoner i småbarnsfamilier. 1980 s. 11. Hun sier videre:
"Som en del av mors administrering av helheten i omsorgen for barna inngår også det å gjøre barna positivt innstilte til samvær med far. På denne måten blir det mer attraktivt for far. På lignende måte kan mor gjøre arbeid i huset for at far skal ta seg av barna. ...En mor lurer på hva det kan komme av at hvis hun setter seg ned med en avis, så går det ikke mer enn et par sekunder, så er det lille barnet der, dasker i avisen, og vil opp på fanget. Mens den samme ungen ikke engang merker at faren leser avisen i timevis."
(s. 12.)
- 3) K. Wærness sm.st. s. 133.

Det private omsorgsarbeidet kjennetegnes av bestemte kvaliteter som skiller det fra lønnsarbeidet. Det er unikt - dvs. det er retta mot bestemte andre og utøveren kan ikke uten videre erstattes. Det er dessuten ulønna, individuelt organisert, det er lite synlig og det er ubegrensa i tid. Omsorgsarbeidet går ut på å ivareta et totalansvar.

For å ivareta dette totalansvaret utvikler kvinner mangfoldige handlingsstrategier. Forskingsundersøkelser har beskrevet en rekke av de nyanserte og målretta handlingene som småbarnsmødre tar i bruk for å gi den daglige omsorgen en bestemt ønska standard. 1) Dette gjelder både arbeiderklasse- og middelklasse-mødre. 2) Det daglige omsorgsarbeidet kan altså ikke beskrives særlig utfyllende ved hjelp av termer som "ekspressivitet" som komplimentært til "instrumentalitet" i produksjonsfæren. 3) Det er heller slik at målet for handlingene og verdiene de er basert på, er ulike innafor omsorgsarbeidet og lønnsarbeidet.

Totalansvaret som preger omsorgsarbeidet, er et viktig utgangspunkt når småbarnsmødre skal vurdere hva som er "passende" lønnsarbeid. Mulighetene til å kombinere lønnsarbeidet med det "totale" omsorgsarbeidet teller ofte mer enn om lønnsarbeidet

- 1) H. Haavind: Sm.st. og R. Frøysland/O.K. Holm: Fellestrekk og særtrekk ved sosialisering i et arbeiderklasse- og et middelklasseutvalg. 1980.
Disse er tilknytt et større forskningsprosjekt om omsorgsfunksjoner og verdioverføringer i småbarnsfamilier.
- 2) R. Frøysland/O.K. Holm finner ingen vesentlige klasseforskjeller i mødrenes strategier for å ivareta de daglige omsorgsfunksjonene overfor fireåringer. Derimot fant de ulike sosialiseringverdier i de to klasseutvalgene.
- 3) T. Parsons: Family, Socialization and interaction .Process. 1965.

"er interessant", i samsvar med utdanninga, osv. 1) Totalansvar og individuell tilpassing blir våre to stikkord for å karakterisere kvaliteter ved de strategiene dobbeltarbeidende kvinner utvikler. Disse betegner at kvinners kvalifikasjoner er mangfoldige, men også tvetydige:

De er mangfoldige ved at omsorgsarbeidet ikke først og fremst er basert på en egenskap eller rolle (ekspressivitet), men de er basert på målretta handlinger og på et omfattende ansvar. Kvinner utvikler handlingsstrategier for å ivareta menneskelige behov. Slike kvalifikasjoner gir grunnlag for utvikling av personlig styrke. Personlig styrke kan i bestemte sammenhenger utvikles til politisk styrke. Dette antyder kvinneres muligheter.

De er tvetydige fordi kvinner ikke har kontroll over betingelsene for å utøve omsorgen. Kjernefamilien er isolert i den kapitalistiske produksjonsmåten. Den er det Harriet Holter kaller en "etterslepene institusjon". 2) Det er profitten i produksjonssfæren og ikke de menneskelige behovene i reproduksjonssfæren som er den dominerende krafta i samfunnsutviklinga. Storparten av kvinners krefter går med til å tilpasse seg hverdagen. De må som oftest finne individuelle løsninger på sine hverdagsproblemer. Dette antyder kvinneres avmakt.

1) "Har familien flyttet på grunn av fars arbeid, eller bedring av boligstandard, slutter mor i deltidsjobben hun hadde der hun bodde før. Dessuten må det være mulig å arrangere skikkelig barnepass. Det er dyrt, så man vurderer om det lønner seg, tatt i betraktning egeninnsats og eventuelle ulemper for ungen. Man vurderer om ungen trives, og gjør den ikke det, slutter mor i jobben. Blir dagmamma gravid, og sier opp, slutter også mor å jobbe, for maken til dagmamma finner hun ikke igjen. Er det en jobb som mor har holdt på over en tid, og er svært fornøyd med, er det samtidig en jobb der det blir akseptert at hun av og til må være borte når barna er syke.... Mor går gjerne over i en annen bransje enn den hun er utdannet til, eller tar jobb med dårlig lønn, hvis noen av disse betingelsene kan oppfylles". H. Haavind sm.st. s. 9-10.

2) H. Holter: m.fl.: Familien i klassesamfunnet. 1975.

2.4. Individuell akkord - en kvinnelig tilpassing?

Vi har i 2.2. og 2.3. vist at dobbeltarbeidende kvinners hverdag er prega av individuelle/sjølorganiserte tilpassinger. I dette avsnittet skal vi vise hvordan organiseringa av kvinnenes arbeid i filetindustrien bidrar til å opprettholde den individuelle tilpassinga. Vi vil også se hvilke problem dette skaper for kvinnene. Erfaringen vi har fra Båtsfjord om hvordan det individuelle akkordsystemet fungerer, vil danne utgangspunktet for drøftingene.

Kvinner kutter og pakker filet og har individuell akkord, mens mennene stort sett jobber på kaia, ved maskinene eller på fryseriet og har fellesakkord. (I tillegg er det en del vedlikeholdsarbeidere og teknikere, ofte fagarbeidere, og kontorpersonale. Disse skal vi ikke bry oss om her.) Kutting og pakking av fisk er organisert slik at kvinnene i stor grad arbeider uavhengig av hverandre, dvs. de tar sjøl inn fisk fra samlebandet til kutting eller pakking. 1) Om det individuelle tempoet varierer, fører det ikke umiddelbart til opphoping av eller mangel på fisk for neste ledd i produksjonskjeden. Kvinnene kan altså i noen grad - innafor ramma av hva bedriften og arbeidskameratene regner som "akseptabel" arbeidsinnsats - bestemme tempoet sjøl.

For oss som var uerfarne og "fremmede" var det slående hvor mange negative trekk akkordsystemet har. Disse trekkene fikk vi bekrefta gjennom samtaler med kvinnene på fileten, som sjøl ofte framheva dem. Likevel var det ikke en samla motstand mot akkordsystemet. Motstanden ble ytra i individuelle meninger, andre mente at akkordsystemet fungerte bra. De fleste tillitsvalgte vi snakka med, var positive til fastlønn, men de mente det var vanskelig å gjennomføre pga. delte meninger blant arbeid-erne. Motstanden mot akkordsystemet var altså mindre enn det

- 1) På mindre og eldre bedrifter står ofte 2-3 kvinner sammen og kutter og pakker i et akkordlag. Men arbeidet er i prinsippet organisert på samme måten, akkordlagene er ikke umiddelbart avhengig av hverandres arbeidstempo.

vi i utgangspunktet fant rimelig, tatt i betraktning alle de negative sidene kvinnene trakk fram. I det følgende skal vi først utdype de negative sidene, for deretter å se hva som kan være hindringer for kvinnene til å få gjort noe med dem.

Dårlig arbeidsmiljø i form av stress og oppsplitting kan være stikkord for hvordan akkordsystemet fungerer:

1. Det bidrar til å presse arbeidstempoet opp. For den enkelte arbeider er øking av arbeidstempoet en måte å oppnå bedre lønn. Muligheter for gode akkorder på opptil 60 kr. for pakking av fisk kunne oppmuntre til dette. Mange ga uttrykk for at de ikke likte den konkurransen som oppsto: "Når akkordsedlene utdeles på tirsdagen, er det noen som snakker om dem hele dagen", var en kommentar vi fikk. Noen nevnte også at arbeidspresset økte over tid, det var vanskeligere nå enn før å oppnå en brukbar akkord. Mange forsøkte å unngå presset fra akkorden, som de mente ødela miljøet. En kvinne som jobba på et av fiskebrukene i Båtsfjord, fortalte at kvinnene gikk over på "dagsing" (lav timelønn under akkorden) når de ønska å ta det litt mer med ro.
2. De eldre er særlig utsatte: "Det er umulig å holde høye akkorder i lengden", uttalte en av tillitsdamene. De eldre gikk ned i akkord, og det er slående hvor få kvinner det er over 50 år i fiskeindustrien. Det er få som holder ut tempoet, og det er symptomatisk at NNN-avdelinga i Båtsfjord på landsmøtet i NNN 1981 foreslo at den frivillige pensjonsalderen burde senkes til 50 år.
3. Det skaper store lønnsforskjeller. Det skyldes til en viss grad individuelt forskjellig arbeidstempo; nye og eldre arbeidere klarer ikke å holde tempoet. Men de største lønnsforskjellene skyldes forhold som arbeiderne sjøl ikke har kontroll over: Det var lettere å få gode akkorder på pakking enn på kutting, og særlig for kutterne var fiskens størrelse, type og kvalitet avgjørende for akkorden. Dette ble av de fleste understreka som den største urettferdigheten ved akkordsystemet.

4. Det gjør det vanskelig å få oversikt over egen lønn.
Akkorden varierer mye, og den gir ikke et reelt inntrykk av lønna fordi mange av arbeidstimene er "dagsing". Særlig hadde pakkerne ofte høye akkorder, men få akkordtimer. Dette ga et feil inntrykk av lønnas størrelse. Noen av kvinnene mente at det nok var lettere å henge seg opp i de beste akkordene, at en gjerne glemte de dårlige eller alle de timene en hadde fått "dagsing". Også bedriftsledelsen hadde i forhandlinger brukt de høye akkordene som argument mot ytterligere lønnsøking.

 5. Det kunne skape kiving mellom arbeiderne. Noen, ofte arbeidere som hadde vært lenge ved bedriften, kunne få et slags monopol på de beste plassene rundt samlebandet. Det ga dem f.eks. bedre muligheter til å plukke ut storfisk fra samlebandet, noe som kunne bedre egen akkord, men reduserte andres. På den ene bedriften var dette tatt opp av tillitskvinna, men det viste seg vanskelig å hindre at noen plukka fisk fra båndet. Akkordsystemet skapte også kiving når arbeidsoppgaver skulle fordeles. F.eks. var pakking mer ettertrakta enn kutting fordi det ga bedre akkord.

 6. Det fører til dårligere utført arbeid. For arbeiderne resulterer dette i ekstra kontroll. Det er kontrollkvinna som har til oppgave å kontrollere at arbeidet er utført skikkelig. Dersom hun finner mange feil, dvs. for høy kuttprosent 1) eller mye småbein, skinn eller åte, må arbeidet utføres om igjen. Slike kontroller skaper lett irritasjoner blant arbeiderne.

 7. Det skaper ubehagelige arbeidsoppgaver for tillitskvinnene.
De ble bl.a. pålagt å fordele arbeidet mellom arbeiderne. Akkordsystemet gjør at noe arbeid er mer attraktivt enn annet, og det skaper stadige konflikter. Flere av tillitskvinnene sa at de ikke likte denne oppgava. Sjøl om de forsøkte å fordele arbeidet rettferdig, var det mye misnøye. Det var også enkelte som sa de ikke ville påta seg å være
- 1) Tjukkfiskbeinet som kutterne skjærer bort, veies i forhold til vekta på fileten. Dette forholdet, kuttprosenten, skal være så lav som mulig for å unngå sløsing av fileten.

å være tillitskvinne pga. slike oppgaver.

8. Det gjør det vanskeligere å bedre arbeidsmiljøet.

Tillitskvinnene fortalte at de stadig kunne høre klager over forskjellige ting som dårlige skuldre og armer, ukvasse kniver, liten og dårlig fisk som ødela akkorden osv. Akkordsystemet skapte stadig små og store problem som enten kunne unngås dersom det hadde vært fastlønn, eller de kunne minimaliseres. Var det fastlønn ville f.eks. ikke liten fisk blitt regna som noe problem, knivene kunne slipes når det var nødvendig for å lette arbeidet, og dårlige skuldre og armer kunne kanskje forhindres noe ved at arbeidstempoet ble mer tilpassa den enkelte arbeider enn akkorden. 1)

Akkordsystemet gjør det vanskelig å forbedre arbeidsforholdene. Et klart eksempel på det er spørsmålet om rotering. Rotering kan ses på som et tiltak for å gjøre arbeidet mer variert. Nå blir det tvert imot sett på som en ulempe fordi skifting av arbeidsoppgaver ødelegger akkorden.

9. Forhandlingene blir vanskelige fordi de omfatter et utall fisketyper og arbeidsoperasjoner.

Når så kvinnene har liten kontroll over sin egen arbeidsinnsats, viser det seg å være vanskelig å forhandle om justeringer av akkorden i forhold til det som var en "rimelig arbeidsinnsats". Tillitskvinnene fortalte at forhandlinger stort sett foregikk ved å justere satsene like mye i forhold til tidligere nivå. Det ble tatt lite hensyn til skeivheter mellom gruppene og endringer som kunne ha gjort enkelte arbeidsoppgaver tyngre. Den nye filethallen ved den ene bedriften skapte slik skeivheter som ennå ikke er oppjustert ved forhandlinger: Kutterne fikk dårligere akkord enn tidligere fordi den nye filethallen betydde flere arbeidsoperasjoner for kvinnene. En annen grunn til at akkorden er gått ned, er at gjennomsnittsstørrelsen på fisken er blitt mindre. Særlig kutterne klaget

- 1) Et offentlig oppnevnt utvalg som har undersøkt fiskeindustriarbeidernes arbeids- og helseforhold, har sammenlikna norske bedrifter med islandske bedrifter som har fastlønnssystem: "Mens arbeidsstillinger/holdninger med oppheiste skuldre og foroverlutende nakke var meget vanlig å observere på de norske bedriftene, kunne en ikke se et eneste tilfelle av det samme på de islandske. Det er neppe tvil om at slike uheldige forhold må tilskrives akkordsystemet. Det samme systemet vanskeliggjør vel også en ordning innen bedriften med instruksjon fra de eldre, rutinerne til de yngre, urutinerne arbeiderne." (NOU 1977:27 Sm.st. s. 18.)

ofte over at mye småfisk ødela akkorden; Et lite småfisk-tillegg kompenserte langt fra for merarbeidet.

Vi kan si at akkordsystemet bidro til å utdype konflikter som var tilstede i utgangspunktet. Vi vil kommentere forholdet mellom eldre og yngre arbeidere som eksempel på dette:

Merete Lie 1) beskriver noen konflikter som kan oppstå mellom eldre og unge kvinner på en arbeidsplass: "Forskjeller mellom eldre og unge fører til konflikter om fordeling av rettigheter. De eldre baserer seg på at det eksisterer forskjeller i privilegier, og at disse skal fordeles etter ansiennitet. De unge vil ha privilegiene vekk, og en likere fordeling av arbeidsoppgavene... De eldre er opptatt av og påpasselige overfor lønsspørsmål... At de unge ikke setter seg skikkelig inn i akkordsystemet, ikke følger med i og kontrollerer sin egen lønn, tolker de eldre som slapphet og manglende engasjement i det som er viktige arbeiderinteresser... I lønsspørsmål har det også vært motstridende interesser mellom unge og eldre når de unge vil kreve fastlønn mens de eldre og mer rutinerne vil beholde akkordsystemet." 2)

Særlig på den ene bedriften i Båtsfjord så vi slike generasjonskløfter som Lie beskriver. (På den andre bedriften var det få eldre og flere av "mellomgenerasjonen", dvs. skolebarnsmødre.) Konfliktene hadde sin bakgrunn i ulike erfaringer. Det var de eldre som mente at fagorganisering var viktig, og som rekrutterte tillitskvinner. De yngre uttrykte mer åpen misnøye med arbeidet, men de tok ikke opp dette i formelle fora. De identifiserte seg i mindre grad med fagbevegelsen, og få av dem kunne tenke seg å forbli fiskeindustriarbeidere. De eldre var mer fornøyd med arbeidet sitt. Gjennom mange års erfaring hadde de utvikla en viss kontroll over sin egen arbeids-

1) M. Lie: Kveldsjenter og dagjenter, ungjenter og gamlejenter.
I H. Holter (red.): Kvinner i fellesskap. 1982.

2) Sm.st. s. 112.

situasjon: De fikk tilgang på bedre fisk og de holdt gode akkorder. De mislikte de unges "kramentalitet" og "syting". De unge på sin side mislikte de eldres privilegier (bl.a. tilgang på den beste fisken). De mente også at det var lite informasjon og diskusjon om mulighetene for å endre arbeidssituasjonen.

De eldre hadde stort sett funnet seg til rette på arbeidsplassen, mens de yngre var misfornøyde. De så ikke noen framtid i fiskeindustrien. Konfliktene som oppsto mellom de to gruppene, hadde nesten alltid sitt opphav i akkordsystemet. Forskjellige erfaringer kan være en fordel i en del situasjoner. De eldres fagforeningserfaringer og de yngres skepsis til måten arbeidet var organisert på, kunne vært en styrke dersom de var mer enige om hva som var problemene. Men akkordsystemet la grunnlaget for lønnsforskjeller og privilegier som vanskeliggjorde slik enighet. Ulikhet i bakgrunn og erfaringer ble dermed lett til konflikter.

Akkordsystemet kompliserer forholdene, men å fjerne det ble likevel ikke oppfatta som noen umiddelbar løsning på de problemene som arbeiderne står overfor. De fleste problemene er sammensatte og skyldes flere forhold. Det fantes også gode grunner for å beholde akkordsystemet:

1. Arbeiderne ønska ikke å gå ned i lønn, og akkordene lå stort sett godt over "dagsinga". Mange av kvinnene foreslo 35 kr. som en akseptabel fastlønn (1979), dvs. ca. 10 kroner over "dagsinga" og ca. 5 kroner over NNN's forslag. Representanter for fagforeninga i Båtsfjord mente også at forslaget til fastlønn fra NNN lå for lavt. De understreka at i Båtsfjord hadde de oppnådd høye akkordsatser gjennom lokale forhandlinger, og at lønna lå høyere her enn andre steder.
2. Noen mente at individuell akkord var et framskritt i forhold til gruppeakkord som på enkelte avdelinger hadde eksistert tidligere. Gruppeakkorden skapte ofte konflikter mellom nye og vante arbeidere, og det skapte konkurranse mellom akkordlagene som besto av 2-3 kuttere/pakkere rundt et bord. De mente at presset minka ved at det ble individuell akkord.

3. Noen mente at akkordsystemet ga bedre rom for å kunne kontrollere eget arbeidstempo. 1) De fikk betalt for det arbeidet de gjorde, og de andre kunne ikke legge seg så mye opp i arbeidet deres. De hadde i liten grad arbeidsformenn som "hersa" på dem. Akkordsystemet ga altså en viss beskyttelse mot økt arbeidspress. Kvinnene hadde synlig resultat å vise til, det var nok å "klare akkorden" (dvs. tjene mer enn "dagsinga"). Det var heller ikke uvanlig at noen av arbeiderne tok seg et ekstra røyke-"femminutt" når de følte seg berettiga til det. 2)
4. Det ga en viss yrkesstolthet å holde en høy akkord. Å bli en god kutter eller pakker kunne ta flere måneder eller opptil år. Akkordsystemet ga synlige resultater av arbeidsinnsatsen.

Vi ser altså at begrunnelsene for å beholde akkordsystemet varierte sterkt: Noen mente det ga dem mulighet til en bedre lønn, andre mente at det ga dem en viss beskyttelse. Begge

- 1) I NOU 1977:27 heter det om arbeidstempo: "Innenfor de forskjellige jobbene er det stor forskjell på i hvilken grad arbeiderne mener å kunne bestemme tempoet selv. Det er særlig de kvinnelige filetarbeiderne som mener at de selv er herre over tempovalget, mens det på den annen side først og fremst er truck-kjørerene som mener at de ikke har stor innflytelse på tempovalget." s. 16.
- 2) Bjørg Aase Sørensen viser i en artikkel hvorfor kvinnene i en jern og metallbedrift var motstandere av å innføre fastlønnssystem og ønska og beholde et system med arbeidsnormering: "Og en lett synlig konsekvens av at disse kvinnene sto i normert produksjon, var at de alltid kunne holde rede på sin egen innsats. De visste hvordan de lå an i forhold til forventet innsats, og med erfaring kunne de planlegge tempoet slik at de vant kappløpet med seg selv. På den måten tjente de inn noen sekunder og minutter til egen disposisjon. Et system hvor ytelsene og lønnen blir koplet fra hverandre kunne derimot virke som et ustoppelig krav om å yte. ...Kvinnene syntes det var godt å kunne ta pauser og slappe av, gå fem minutter ut i garderoben, ta en røyk, prate litt. "Når produksjonen er oppfylt", sa de, "vel og merke". Da kunne ingen forlange noe mer, de hadde sitt på det tørre og var uangripelige."
(Ansvarsrsjonalitet: Om mål - middeltenkning blant kvinner. i H. Holter (red.) Kvinner i fellesskap. s. 394-95.

deler kan virke rimelig. At begrunnelsene sprikte slik, gjorde det vanskelig for dem som var positive til innføring av fastlønn å ta det opp som tema. Det kunne lett oppfattes som en utidig innblanding i andres lønn og arbeidsinnsats. Både de som jobbet hardt for å få en god akkord, og de som prøvde å dempe arbeidspresset, kunne lett oppfatte det slik. Mange var tilbakeholdende med å drøfte lønssystemet med arbeidskameratene, og det var stor usikkerhet om hva andre mente. De som var positive til fastlønn, så ut til å mene at de var alene om det eller i et lite mindretall. Men de fleste vi snakka med, uttrykte seg positive til fastlønn. Det kan sjølsagt skyldes at de raskt registrerte vår holdning til spørsmålet, men uansett tyder det på at motstanden mot fastlønn var mindre enn det mange trodde. De fleste var iallfall interessert i å diskutere det.

Noen av kvinnene mente at det var vanskelig å ta opp problemer med lønna gjennom tillitsmannsapparatet fordi de ikke ville få mennene med seg. De syntes at menn i forhandlinger først og fremst ivaretok sine egne interesser. I en matpause ble lønnsforskjellene mellom kvinner og menn diskutert. Det var enighet om at det var sterkt urettferdig "...men det har alltid vært sånn, du skulle se dersom vi fikk fastlønn, så ville likevel mannfolka fått mer", var en kommentar.

Mennene hadde andre

arbeidsbetingelser og lønssystemer og dermed andre problem enn kvinnene på fileten. De fleste av dem hadde fellesakkorder, og det ga dem visse muligheter til å kontrollere lønna. "Vi vinner ikke noe på å innføre fastlønn, vi kan likevel ikke gi maskinen fisk på annahvert tak", uttalte en av tillitsmennene som arbeidet ved maskinene. De hadde sørga for at maskinen gikk på laveste hastighet, og at de likevel oppnådde ganske bra akkordlønn. Det var også andre forhold som gjorde det lettere for mennene å kontrollere sine akkorder: De hadde SSA ("samme som akkord", dvs. at en får utbetalt ukas gjennomsnittsakord for annet arbeid som ikke blir målt) for langt flere oppgaver enn kvinnene. De førte sine egne akkordlister med akkordtimer og SSA-timer. Det ga dem en viss mulighet til å kontrollere

det totale resultatet. SSA ga også høyere lønn, f.eks. fikk skjærerne ved maskinen SSA for småfisken, mens kvinnene fikk dårlig akkord på å kutte småfisken. Kvinnene brukte dette ofte som eksempel på et urettferdig system.

Mennenes arbeid er altså organisert annerledes enn kvinnenes. De er færre innafor hver arbeidsgruppe, de har fellesakkord, de har SSA-systemer som demper akkordpresset og de fører ofte sine egne akkordlister. Sjøl om en del av mennene i sitt arbeid var nødt til å følge maskinenes rytme, så det likevel ut til at de hadde bedre kontroll over sin situasjon enn kvinnene. Kvinnene kunne tilsynelatende bestemme sitt eget tempo, men så ut til å ha mindre kontroll over sin egen akkord og arbeidsinnsats.

Kvinner arbeid har hele tida vært organisert slik at det har vært vanskelig for kvinnene å få en entydig oppfatning av problemene. En av betingelsene for å utvikle et arbeiderkollektiv er det Lysgaard 1) kaller felles problemtolkning. Det individuelle akkordsystemet bidro til at det blant kvinnene fantes en rekke forskjellige og individuelle meninger om hva som var problemene. Vi kan vanskelig se at forskjellene i kvinners og menns problemoppfatninger og mer eller mindre mangel på kollektive løsninger kan føres tilbake til forskjellige medbrakte holdninger som f.eks. at kvinner i utgangspunktet skulle være mindre "kollektivsterke". Vi har forsøkt å få fram at kvinner og menn arbeider under forskjellige betingelser, og at måten arbeidet er organisert på; med individuelt akkordsystem, gjør det vanskeligere for kvinnene å utvikle en felles strategi for å forbedre sine forhold. /

Det individuelle akkordsystemet

var ikke bare en ulempe for kvinner med små barn og behov for fleksibel arbeidstid. Det ville skape problemer for dem å delta i fellesakkorden ved maskinene der arbeiderne er umiddelbart avhengige av hverandres arbeidsinnsats. Skepsis mot innføring av andre lønssystemer, som f.eks. fastlønn, kan muligens forstås som frykt for at arbeidet skal bli strengere regulert, og at de vil miste noe av den friheten de har nå.

1) S. Lysgaard: Arbeiderkollektivet. 1961.

For eldre kvinner og småbarnsmødre ga det individuelle akkordsystemet rom for en tilpassing de stort sett kunne akseptere, sjøl om de var klar over mange av de problemene det brakte med seg.

Vi har i dette avsnittet trukket fram akkordlønsproblemene. Vi synes de illustrerer en hovedtendens i mange av de særegne problemene dobbeltarbeidende kvinner står i: På den ene sida ser vi at kvinners arbeid er organisert slik at kollektiv handling er vanskelig. 1) Det er vanskelig å utvikle akkordtak når det er individuell akkord og arbeiderne ikke er avhengige av hverandres tempo. På den andre sida: Det ser ut til at kvinner i stor grad godtar slike arbeidsforhold fordi det gir dem individuelle tilpassingsmuligheter uten for sterk kontroll. Individuell akkord og stor grad av uavhengighet gir rom for å kunne være borte fra jobben.

Vi vil si at det individuelle akkordsystemet - på samme måte som avsigelser og deltidsarbeid - er et eksempel på at dobbeltarbeidende kvinner har en begrensa kortsiktig interesse i å godta dårlige arbeidsforhold. 2)

- 1) B. Ingebrigsten: (Fagorganisering blant deltidsarbeidende kvinner, h.oppgave sosiologi Oslo 1980) har undersøkt hvordan organisasjonsgraden for heltidsarbeidende kvinner og menn og deltidsarbeidende kvinner varierer med forskjellige forhold. Denne undersøkelsen viser at kvinner, og særlig deltidsarbeidende kvinner, er overrepresentert på arbeidsplasser der organisasjonsgraden er lav for alle 3 gruppene. Forskjellen i organisasjonsgrad minker når det kontrolleres for yrke, antall ansatte, alder, yrkesaktivitetens og arbeidsforholdets varighet, ansettelsesform, utdanningsnivå og inntekt. Forskjellen mellom heltidsarbeidende kvinner og menn viskes nesten helt ut, mens deltidsarbeidende stort sett har noe lavere organisasjonsgrad uansett. B. Ingebrigsten konkluderer med at hennes funn tyder på at kvinners lave organisasjonsgrad ikke skyldes det hun kaller "kvinnespesifikke subkulturelle holdninger", men at det er en konsekvens av den kjønnsmessige arbeidsdelinga i hjemmene og i yrkeslivet.
- 2) "Har mødrene fått tilfredsstilt alle sine "hvis", er de nemlig meget takkjemmelige. De oppfatter det slik at de fra sin arbeidsgiver har "fått" ganske meget. De avstår følgelig fra å stille krav som ville vært en selvfølge for andre arbeidstakere. Det kan til og med gå så langt at det de har "fått", og som for dem faktisk er en fordel, likevel er en mangel på rettigheter sammenlignet med andre arbeidstakere." (H. Haavind: Omsorgsfunksjoner... s 10.)

Dette er ikke en fastlåst situasjon. I den perioden vi var i Båtsfjord, merka vi blant kvinnene på den ene bedriften en økende skepsis til akkordsystemet. Temaet ble lufta i matpauser og diskutert i forbindelse med forhandlinger. Mye småfisk som gjorde at akkordene brøt sammen etterfulgt av vellykka aksjoner og forhandlinger, har antakelig bidratt til at kvinnene er mer åpne til fastlønnssystemet enn de var tidligere. Både forbundet og lokalforeninga har i seinere tid markert seg for å få innført fastlønn i fiskeindustrien. 1)

Innføring av fastlønn vil være ett av en rekke tiltak som kan forbedre kvinners arbeidsforhold. Men det må følges opp av andre tiltak dersom det ikke skal innebære lavere lønn og mer kontroll, problem som kvinnene sjøl påpekte.

2.5. Det usynlige arbeiderkollektivet.

I de tre foregående avsnitt har vi beskrevet hvordan dobbeltarbeidende kvinners situasjon legger grunnlaget for individuelle (sjølorganiserte) tilpassingsstrategier. Vi skal i dette avsnittet se hvordan disse skaper bestemte betingelser for utvikling av kollektivitet blant kvinner på arbeidsplassen.

Kollektivitetsbegrepet er kjent i sosiologien, i Norge først og fremst gjennom Lysgaards studier av arbeiderkollektivet. Marit Hoel 2) har analysert det kjønnsbestemte innholdet i arbeiderkollektivet, noe som ikke kommer fram i Lysgaards undersøkelse: "I motsetning til det tradisjonelle arbeidersamholdets insistering på likhet, får kvinner, nettopp med utgangspunkt i omsorgsrollen, behov for å bli oppfattet ut fra sine ulike situasjoner. Mens menn kan basere sin likeartede opptreden på manglende aktivitet i de private omsorgsoppgaver, tvinges kvinnene inn i en marginal posisjon i arbeidslivet fordi de må opptre i arbeidsformer som uformelt defineres som "illegitime" eller usolidariske. På opplevelsese- og fortolkningsplanet opp-

- 1) Diskusjonsopplegg vedrørende lønssystemer i fiskeindustrien, NNN Tromsø 1981 og Forslag til revisjon av overenskomsten 1982, NNN.
- 2) M. Hoel: Arbeidertradisjon og kvinnefelleskap i industribedrifter. I H. Holter (red.): Kvinner i fellesskap. 1982.

står dermed ikke bare myten om den "dårlige mor" som går ut i arbeidslivet, men også "myten om kvinnen som den dårlige arbeidskamerat", som ikke "ordner seg" innenfor de kollektive rammer på lik linje med menn." 1)

I motsetning til kvinners ulikheter framstår menn som "like". Denne likheten baserer seg på at de mangler omsorgsansvar. Det mannlige arbeiderkollektivets kompromissløshet er avhengig av at det er andre - koner - som sørger for at deres privatliv ikke får noen belastende betydning. 2) Honnørordet for denne avhengigheten er "forsørgeransvar". Vi har tidligere beskrevet hvordan avhengigheten mellom menn og kvinner er basert på et personlig maktforhold, jfr. "ekteskapets standardkontrakt".

Når samfunnsvitere ikke ser avhengighets- og maktforholdet mellom kjønnene, er det lett å framstille kvinner som særlig "kollektivsvake" i motsetning til menn: "Fordi utgangspunktet har vært tatt i de tradisjonelle kollektivmønstre, har en ikke fått satt søkelyset på kvinners forskansing, som tar utgangspunkt i den totale arbeidsbelastning i familie og arbeidsliv". 3)

Vi skal i det følgende referere til noen undersøkelser om kvinners kollektiv på arbeidsplassene som tar utgangspunkt i kvinners erfaringer som dobbeltarbeidende.

Merete Lie 4) beskriver kvinner på et kveldskift. Her er forholdene annerledes enn på dagskiftet. Kvinnene som jobber på

1) Sm.st. s. 155.

2) Koners betydning for menns innsats i arbeidslivet er også undersøkt i andre sammenhenger: "In terms of civil and social status our data support what women's research has shown before, namely that marriage is a positive resource for men, while being unattached increases a woman's chance success in terms of career and public life."
H. Hernes/K. Voje: Women in the Corporate Channel: A Process of Natural Exclusion? I Scandinavian Political Studies nr. 2 1980. s. 173.

3) A. Grandaunet/M. Hoel: Arbeiderfelleskap og kvinnefelleskap: Om kvinners deltakelse i kollektivdannelser.

4) M. Lie: Sm.st.

dette skiftet har en rekke ting felles: De går på jobb når andre går hjem, de fleste er gift, de er dobbeltarbeidende, de fleste har små barn og de er omtrent like gamle. Det eksisterer også ulikheter mellom dem: Motivet for jobben er forskjellig. Noen har menn som tjener tilstrekkelig, og de jobber fordi det er viktig sosialt. Andre må jobbe av økonomiske grunner. Kvalifikasjonene er også forskjellige: Noen tar jobben fordi den er fleksibel mht. familiearbeidet til tross for at de er kvalifisert for annet arbeid, mens andre ikke har alternative jobbmuligheter.

Til tross for store ulikheter, synes det som om likheten mellom kvinnene blir framheva og at forskjellene blir neddempa. Det er som dobbeltarbeidende småbarnsmødre kvinnene er like, og det er denne likheten som er grunnlaget for fellesskapet mellom kvinnene. De knytter altså sin identitet til rollen som dobbeltarbeidende. Dette avviker fra Lysgaards kollektivmodell hvor kollektivet nettopp var basert på en felles-identifikasjon som lønnsarbeidere. Kvinners fellesskap er basert også på andre premisser enn som arbeidere, nemlig som mødre, koner osv. Som dobbeltarbeidende mødre, har kvinnene "parallelle" 1) interesser i å klare sine forpliktelser hjemme. Dette innebærer at de viser stor forståelse for hverandres situasjon, og at de aksepterer at det inngås individuelle avtaler med bedriften. Dette avviker fra det Lysgaard fant i det mannlige arbeiderkollektivet hvor nettopp kollektivet satte grenser for individuelle særavtaler. Kvinnene er også interessert i å beskytte seg mot tiltak som skal øke produktiviteten på bekostning av egen trivsel, men dette er begrunna i belastningen med å være dobbeltarbeidende.

Lies undersøkelser beskriver fellesskap mellom kvinner som et defensivt system. På denne måten likner det arbeiderkollektivet slik Lysgaard beskrev det. Men samtidig viser det begrensningene ved å beskrive fellesskap mellom arbeidere utelukkende ut fra bedriftsinterne rammer. Kvinnene utvikler også sterke felles-

1) "Parallelle" interesser er en betegnelse på interesser som ivaretas og forvaltes individuelt, men samtidig er felles i den forstand at de gjelder for mange. Kvinner har like, men uavhengige interesser. (M. Lie, Sm.st. s. 110.)

skapsbånd med utgangspunkt i en felles identifikasjon som dobbeltarbeidende.

Siri Gerrard 1) viser i en undersøkelse at kvinners fellesskap ikke alltid er defensivt i form. Hun beskriver hvordan kvinnene ved en fiskeindustribedrift takla en konfliktsituasjon på en slik måte at det styrka kollektivet. Utgangspunktet for konflikten var at arbeiderne, såvel menn som kvinner, mente at akkorden var satt for lavt. De krevde stans i produksjonen inntil lønna var hevet i samsvar med arbeidsinnsatsen. Med utgangspunkt i sitt materiale framstiller Gerrard konfliktløsningen som en prosess, og i denne prosessen spilte kvinnene en viktig rolle. De hadde en uformell evne til å trekke alle arbeiderne med på de ulike standpunktene og på handlingsalternativene som etterhvert dukka opp i konfliktløsningsprosessen: "Det var nettopp de (kvinnene, IH/BH), med tillitskvinnen i spissen, som sørget for at alle fikk diskutert saken, både formelt og uformelt. En slik virksomhet som har med kontaktskaping og kontaktvedlikehold å gjøre, er velkjent for kvinner. Kvinnene stiller altså med en ressurs ervervet i en annen sammenheng, men som de også klarer å mobilisere i det faglige arbeidet på avdelingen." 2)

Björg Aase Sørensen 3) drøfter hvordan kvinners tilsynelatende defensive strategier på arbeidsplassen må tolkes ut fra helt andre premisser enn menns. De får dermed et annet innhold. Hun har beskrevet hvordan kvinnene i en jern- og metallbedrift utvikla kollektive strategier for å beskytte seg mot arbeidspresset. Kvinnene ønska å beholde et arbeidsvurderingssystem, noe som for de fleste utenforstående vil oppfattes som lite kollektivt. Vi har i vår diskusjon om akkordsystemet i 2.4. vært inne på at det ikke trenger å oppfattes på den måten (se s. 34, fotnote som henviser til Sørensens artikkel) Sørensen refererer til kvinnes dobbeltarbeid som en del av bakgrunnen

- 1) S. Gerrard: Kvinner og menn i arbeidskonflikt. I H. Holter (red.): Kvinner i fellesskap. 1982.
- 2) Sm.st. s. 185.
- 3) B. Aa. Sørensen: Sm.st.

for kvinnes kollektive strategier: De var opptatt av å strekke til både på arbeidsplassen og i hjemmesituasjonen. 1) Dette likner på Merete Lies beskrivelse av de dobbeltarbeidende kvinnes defensive arbeiderkollektiv.

Men ifølge Bjørg Aase Sørensens analyse la kvinnene andre verdier til grunn for sine handlinger enn mannlige arbeidskamerater. Når de handler annerledes enn menn, er det altså ikke først og fremst fordi de er en "svak" gruppe, men fordi de som gruppe har andre verdier enn menn. Dette er en del av bakgrunnen for det synet de hadde på arbeidsvurderingssystemet: "Det systemet de praktiserer i dag mestrer de, ikke bare fordi de faktisk oppfyller produksjonsforpliktelsene, men også fordi det skjermer av for sider ved ansettelsesforholdet og arbeidstakerkulturen som de ikke vil ha befatning med. Dersom ytelseskrav og lønn rives løs fra hverandre, oppstår det uvisshet når det gjelder de konsekvenser dette vil få på den måten de nå har utformet seg en stilling i bedriften på." 2)

Kvinner utvikler altså strategier for å skjerme seg mot et verdisystem de ikke aksepterer. Her ser det ut til at kvinner er mer kritiske enn sine mannlige arbeidskamerater, 3) som lettere tilpasser seg arbeidsplassens krav. Verdisystemet på arbeidsplassen kolliderer sterkt med det ansvaret kvinner har som går

1) "Etter en tid regnet jeg med å ha fått nok data til å si at det var en enkel forklaring på kvinnes tendens til å foretrekke akkorden: Den var for det første ikke så urimelig at de ikke klarte å mestre dens krav, samtidig gav deres beherskelse av kravene dem en følelse av at de hadde gjort rett og sjel for seg. De, som jeg selv, skulle strekke til i hjemme- og utsituasjonen. Og jeg, som de, var også opptatt av å få bekreftelse på at det gikk, i mitt forskningsarbeid var det kanskje bare litt vanskeligere å finne bekreftelse på at jeg "oppfylte kravene"? Det diskuterte vi også." Sm.st. s. 395-96.

2) Sm.st. s. 399.

3) "Når kvinnene løfter røsten mot ledelsens argumentasjon på teknisk-begrensede rasjonalitetskriterier ville de ha innholdsmessig dekning for fornuftsbegrepet, og de kunne riste på hodet av (i og for seg militante) menn, faglig sett, som stod og laget unødvendig emballasje med et skuldertrekk; "samma det, bare vi får betalinga"." Sm.st. s. 401.

ut over arbeidsplassen: omsorgsansvaret. Kvinner forsøker å ivareta omsorgsansvarets totalperspektiv også på arbeidsplassen ved å handle ut fra et samlende verdisystem. Sørensen kaller dette verdisystemet for ansvarsrasjonalitet. 1)

Ansvarsrasjonaliteten er grunnlaget for de kollektive strategiene som kvinner utvikler og som er retta mot bedriftens teknisk-økonomiske system. Den har altså et videre verdiinnhold sammenlikna med verdigrunnlaget for det mannlige arbeiderkollektivet. Lysgaard har analysert hvordan dette skiller seg fra et tredje system (ved sida av arbeiderkollektivet og det teknisk-økonomiske system): det menneskelige systemet:

"Vi har altså sett at det teknisk/økonomiske system er umettelig, ensidig og ubønhørlig i kravene til medlemmene. Når det gjelder kollektivsystemet, har vi understreket dets ubønhørlighet, men antydnet muligheten for at det dessuten kan være umettelig og ensidig. Personen slike krav stilles til, er på sin side begrenset, mangfoldig og trygghetssøkende. Det tredje systemet - det menneskelige - kan ikke oppfattes helt analogt med de andre. Det menneskelige system kommer ikke i samme forstand som de andre til uttrykk i en planlagt eller spontan sosial organisasjon. Mens den ansatte står i bedriftens teknisk/økonomiske tjeneste og arbeidskameraten i kollektivets tjeneste, kan ikke medlemsskapet i det menneskelige system settes i forbindelse med en slik tjeneste for en sosial enhet. Det er individets interesser som skal utvikles og utfoldes i henhold til det menneskelige system, ikke organisasjonsmessige eller kollektive interesser." 2)

1) "Kvinnekulturens fornuftssystem later til å være farvet av utfordringene i kvinners totale arbeidsinnsats. I dette verdisystemet blir det dermed viktig at den samlede arbeidsinnsatsen må føye seg sammen slik at hver av de enkelte delene ikke nøytraliserer effekten av hverandre. Logikken er altså knyttet til regler for handling og samhandling som tar hensyn til den innfløkte arbeidsprosessen i omsorgsarbeid. Vi kan gjerne si at denne fornuften - ansvarsrasjonaliteten - hjelper til med å holde fast ved langsiktige, kompliserte målsetninger og å tilordne enkelthandlinger til slike, ikke reduserende målsetninger." (B.A.E. Sørensen: Rasjonalitet i kvinnekulturen: Ansvarsrasjonalitet og morsoppgaver. 1981. s. 8-9.

2) S. Lysgaard: Sm.st. s. 76.

Lysgaard utdyper ikke analysen av hva det menneskelige systemet består i, ut over dette sitatet. Mens Lysgaard finner en motsetning mellom mennenes arbeidskollektiv og det menneskelige systemet, 1) ser det ut til at dette ikke i samme grad gjelder kvinners arbeiderkollektiv, slik Bjørg Aase Sørensen har beskrevet ved hjelp av begrepet ansvarsrasjonalitet. I tråd med ansvarsrasjonaliteten er menneskelige verdier et sentralt utgangspunkt for handling. Lysgaard understreker at det menneskelige system bl.a. består i å ivareta individets interesser. Men kvinners ansvarsrasjonalitet er også grunnlag for kollektive handlinger. Det ser altså ut til at motsetningen mellom individuelle og kollektive interesser knytta til problemet om å ivareta menneskelige behov, ikke gjelder for kvinner i samme grad som for menn. For kvinner ser det ut til å være viktig at kollektive handlinger også er basert på menneskelige verdier. Det er en svakhet i Lysgaards analyse at han ikke har problematisert at han har studert menns arbeiderkollektiv. Han har dermed kommet i skade for å allmenngjøre en motsetning mellom menneskelighet og kollektivitet.

Kvinnens behov for å skjerme seg mot det teknisk-økonomiske systemet er delvis basert på at de sjøl legger vekt på andre verdier enn menn. Men det skyldes også at de blir sanksjonert hardere av dette systemet. 2) Det teknisk-økonomiske systemet

- 1) Hanne Müller har i sin hovedoppgave om kvinner i industrien (Kvinnelig industriarbeidskraft og fagforeningspolitikk, Hovedf.oppg. Bergen 1979) kritisert Lysgaards kollektivbegrep. Hun mener at arbeiderkollektivet til kvinnene hun har studert er åpent og tillater menneskelig utfoldelse, og at Lysgaards begrep derfor ikke kan brukes.
- 2) "I bedriftens interne system kan alle verdier sees i forhold til bedriftens overlevelse, og det må ledelsen handle etter. Kvinnene, som stort sett er utenfor dette maktsystemet, er også utenfor de avgjørende posisjoner i det samfunnet som er formet i harmoni med denne maktteknologien. Og kvinnene sanksjoneres av dette patriarkatet og dets teknologi, hvor de store organisasjonene er et nøkkelredskap. Det vil si at kvinnes levekår i og utenfor organisasjonene er preget av at de straffes og belønnes etter verdier som de har liten eller ingen innflytelse over.... Kvinner opplever alt som ganske unge at de har en spesiell type ansvar overfor samfunnet, et ansvar de ikke slipper unna. Det er kvinner i vårt samfunn som har fått overlatt oppgavene med å få samfunnet til å gli, først og fremst familie og nærmiljø, gjennom å forstå og dekke andres behov. Kvinnes forståelse skal ta med seg den andres premisser, og det er behovsdekking på disse premisser som forventes av kvinnene." (B.Aa. Sørensen: Ansvarsrasjonalitet... Sm.st. s. 398-99.)

fungerer i følge Sørensen som en del av en patriarkalsk struktur: Det forventes at kvinner har vanskeligere for å tilpasse seg arbeidslivets krav, derfor blir de kontrollert og sanksjonert hardere. Kvinner vurderes etter helt andre premisser enn sine egne, og de har liten innflytelse over det apparatet som kontrollerer dem. Kvinners defensive strategier må altså forstås ut fra at de sanksjoneres strengere enn menn når de opptrer på andre arenaer enn familien. 1)

Disse sanksjonene kommer også fram som spesielle holdninger overfor kvinner som lønnsarbeidere. Vi viser her til holdningsundersøkelser som viser at både bedriftsledere og mannlige arbeidere oppfatter kvinner som mer ustabile, mindre solidariske osv. på arbeidsplassen. 2)

Eksemplene fra de tre undersøkelsene vi har referert til foran, viser at kvinner kan ha noe særegent positivt å tilføre arbeiderkollektivet. Kvinners kollektiv tar hensyn til utenforliggende forhold, omsorgsarbeidet (M. Lie og B.Aa. Sørensen), kvinner kan ta i bruk spesielle ressurser i en konfliktsituasjon (S. Gerrard), og deres handlinger baserer seg på et mer omfattende verdisystem som står i kontrast til bedriftens teknisk-økonomiske system (B.Aa. Sørensen.)

2.6. Tilpassing og utvida ansvar.

Med sitt begrep om ansvarsrasjonalitet analyserer Bjørg Aase Sørensen hvordan kvinner handler på arbeidsplassen for å ivareta det totalansvaret som omsorgsarbeidet krever. Ansvarsrasjonaliteten utvikles som et svar på det mangfold av krav som ulike system setter til kvinner. Sørensen beskriver kvinners situasjon som å leve i en kinesisk eske:

"De levde i en kinesisk eske: de måtte forholde seg til samspillere som samtidig og brått kunne gjøre i alt fire referanse-

- 1) Kvinner møter liknende sanksjoner når de opptrer f.eks. i organisasjonslivet, men det kommer vi tilbake til i seinere kapitler.
- 2) H. Holter: Kvinners liv og arbeid. 1974.
Se bl.a. tabell 9:1.

rammer gjeldende overfor dem: Kray mot dem som arbeidstakere (modell: menn i industriarbeid), fagorganiserte (modell: menn i fagbevegelsen), kvinner (modell: hjemmearbeidende kvinner eller kvinfolk) og endelig venninne (modell: kvinne som meg selv). Alle disse settene av forventninger sorterte kvinnene ut i samtaler med hverandre: De var kloke og ettertenksomme som de fleste vanlige mennesker er. Men de var også opptatt av dilemmaene i forholdet mellom de handlingssettene de skulle forholde seg til." 1)

De dobbeltarbeidende kvinnene deltar i to sfærer med helt forskjellig verdisett. Ansvarsrasjonalitet er grunnlaget som gjør det mulig for kvinner å bære denne totalbelastningen, den gjør det lettere for kvinner å overleve i et kapitalistisk samfunn med patriarkalsk struktur. Det er et verdisystem som kvinner innordner sine handlinger i forhold til, slik at de kan ivareta viktige oppgaver under begrensa betingelser satt av "det teknisk-økonomiske systemet". Dette systemet er ikke verdinøytralt. 2) Det er uttrykk for den kapitalistiske produksjonens mål om profitt og særlig sterke kontroll over kvinnelig arbeidskraft. Ansvarsrasjonalitet kan tolkes som svar på et maktforhold som både kan ha klassemessig og kjønnsmessig innhold.

For å forstå ansvarsrasjonaliteten som en del av et kjønnsbestemt maktforhold også på det personlige planet, viser vi igjen til Hanne Haavinds artikkel om makt og kjærlighet i ekteskapet. Hun beskriver hvordan kvinners ansvarsrasjonalitet tilsier at de legger stor vekt på hvilke konsekvenser deres handlinger har overfor andre, også utilsikta konsekvenser. Menns mer tekniske, begrensa rasjonalitet fører til at de er mindre opptatt av utilsikta konsekvenser av egne handlinger. Når disse to formene for rasjonalitet møtes i et samliv, legges kimen til et konflikthold:

1) B.Aa. Sørensen: Sm.st. s. 400.

2) "Noen vil hevde at det ansvarsrasjonelle verdisystem er "mest" normativt. Men det kan være grunn til å understreke at det ansvarsrasjonelle og det teknisk-økonomiskrasjonelle er begge normativt orienterte. Det er kanhende ganske viktig å ha klart for seg at f.eks. spillteori har et normativt budskap." (B.Aa. Sørensen: Rasjonalitet i kvinnekulturen.... s. 35.

"Björg Aase Sørensen (...) kaller den (menns form for fornuft, IH/BH) teknisk begrensende rasjonalitet. Den form som kvinnene bruker kaller hun ansvarsrasjonalitet. Menn kjenner ikke uten videre denne formen som en form for rasjonalitet, snarere betrakter de konsekvensene av den som egenskaper ved kvinner - ved sin kone. Disse konsekvensene vurderes som positive når de uttrykker personlig service overfor menn, og som negative og urimelige når de blir anklaget om at han mangler omtanke." 1)

Menns mer teknisk begrensna rasjonalitet har konsekvenser for kvinner, (som oftest) ikke i form av åpen kontroll som i arbeidslivet, men i form av forventninger om kvinners egenskaper. Ved at kvinners ansvarsrasjonalitet er usynlig for menn, blir deres handlinger opplevd som tvetydige uttrykk for positive og negative egenskaper hos kvinner. Menns definisjon av kvinner blir utgangspunktet for et maktforhold - for den skeive ekteskapskontrakten. Dersom kvinner går lenger ut over standardkontrakten enn det menn finner "rimelig", skapes det konflikter som kan være vanskelig å bære i et samliv basert på kjærlighet.

Dersom dobbeltarbeidende kvinner vurderes ut fra de kravene som hhv. reproduksjonssfæren og produksjonssfæren setter hver for seg, vil de lett karakteriseres som "dårlige mødre" og "dårlige arbeidskamerater". Den kinesiske eska - systemene som setter et mangfold av motstridende krav til kvinner - blir usynlig. Dermed blir også verdisystemet og de handlingsstrategiene som dobbeltarbeidende kvinner utvikler, usynlige og uforståelige for andre. En konsekvens av dette er at menn gjerne vurderes ut fra det de gjør og kvinner ut fra det de tilsynelatende er. Dette synet preger også mye av samfunnsvitenskapen. Når samfunnsforskere ikke ser eller forstår det kvinner gjør, tilskrives de lett "egenskaper" som at de er særlig "ekspressive", "affektive", men lite "instrumentelle" og kollektive, lite interessert i politikk osv. Ofte forklares "egenskapene" sosiologisk ved å henvise til kvinners familietilknytting.

1) H. Haavind: Makt og kjærlighet... s. 160.

En alternativ forklaring må i stedet ta utgangspunkt i kvinners handlinger og vurdere betingelsene de handler ut fra. Dersom dobbeltarbeidende kvinners handlingsstrategier og verdisystemer skal bli synlige og forståelige, må de analyseres ut fra et perspektiv som ser produksjons- og reproduksjonssfæren i sammenheng. Med dette perspektivet blir oppfatninger om at kvinner er mer passive og mindre kollektive enn menn i forhold til arbeidsplassen, unyanserte og til dels gale. Snarere er det slik at menns handlinger har et annet verdi-innhold og er mer synlige fordi kvinner og menn handler ut fra ulike betingelser. Deres handlinger kan ikke vurderes ut fra en "kjønnsnøytral" målestokk.

Totalansvar er en kvalitet ved omsorgsarbeidet, men avgrenser seg ikke til å omfatte kvinners ansvar for egne barn. Ansvarsrasjonalitet er et begrep som åpner for å analysere handlinger som tar sikte på å ivareta et totalansvar også på andre areaner enn i den private omsorgssfæren. Leonora T. Johansen, bosatt i Gjesvær på Finnmarkskysten og gift med en fisker, sier det slik: "Jeg tror at mange fiskere bare ser på seg og sin jobb i fangstleddet. De ser ikke alt det vi må gjøre for at de skal kunne drive som de gjør. De ser ikke systemet i det. Men jeg mener at hele samfunnet må sees i sammenheng, både kvinnfolkas og mannfolkas arbeid. Vårt arbeid gjør det kanskje lettere å se slike ting. Jeg har fangstleddet, mottakerleddet og hjemmet, og jeg skal være med på å få hele samfunnet til å fungere." 1)

Men ansvarsrasjonaliteten forblir ofte usynlig fordi kvinner mangler arenaer for å utøve den offentlig. 2) De lever som nevnt i en kinesisk eske der de vurderes etter andre kriterier enn sine egne. I neste kapittel skal vi analysere den eska som utgjøres av fagbevegelsen.

1) S. Gerrard m.fl.: Har kvinnfolka noen framtid i fiskeværene? Stensil Tromsø 1981.

2) Det er rimelig å tolke kvinners økende motstand mot atomvåpen og militarisme som uttrykk for ansvarsrasjonaliteten. Motstanden er fulgt opp ved at kvinner sjøl har organisert arenaer hvor ansvarsrasjonaliteten har kommet til uttrykk, jfr. ulike aksjoner/organisasjoner innafor fredsbevegelsen.

KAP. 3: FAGBEVEGELSEN: FORSØRGERBEVEGELSE, OG MEDLEMSORGANISASJON

3.1. Innledning.

I det forrige kapitlet har vi drøfta hvordan den tvetydige omsorgen og det ensidige lønnsarbeidet legger grunnlag for en konfliktfull tilpassing for dobbeltarbeidende kvinner, og at kvinners arbeiderkollektiv har andre betingelser og et annet innhold enn menns.

I dette kapitlet vil vi undersøke nærmere hvordan kvinners interesser har vært ivaretatt i fagorganisasjonen. Spørsmålet vi stiller er nærmere bestemt: Bidrar fagorganisasjonen til å åpne den kinisiske eska som kvinner lever i, eller blir den sjøl en av de mange eskene som stiller nye og delvis motstridende krav til kvinnene?

I første del av kapitlet vil vi se på hvordan ulike faglige strategier som har dominert fagbevegelsen, har fungert i forhold til kvinners og menns ulike livssituasjon. Ut fra en kort og ufullstendig framstilling av fagbevegelsens historie vil vi trekke fram sider som belyser kjønnsinnholdet i de faglige strategiene. Litteraturen vi baserer oss på, er dels av historisk og dels av samfunnsvitenskapelig karakter. Vi gjør ikke noe klart skille mellom historisk og sosiologisk analyse. Den sosiologiske analysen refererer seg til historiske forhold. Framstillinga i 3.2.1. er hovedsaklig historisk-kronologisk og i 3.2.2. mer problemorientert.

I andre del vil vi gi en situasjonsbeskrivelse av kvinners stilling i fagorganisasjonen i dag, nærmere bestemt i NNN. Mens den første delen av kapitlet drøfter hvordan de faglige strategiene fungerer for kvinner flest, er det kvinners situasjon som aktive medlemmer i en etablert organisasjon vi her vil belyse. Gjennom beskrivelser av den lokale fagforeninga i Båtsfjord og av NNNs landsmøte 1981, vil vi peke på noen av de barrierene kvinner står overfor når de skal ivareta sine interesser i fagorganisasjonen.

3.2. Forsørgernes organisasjon?

3.2.1. Ulike faglige strategier.

Ståle Seierstad 1) viser hvordan fagbevegelsens reformarbeid i hovedsak har bestått i å bekjempe det frie kapitalistiske arbeidsmarkedet med kjøp og salg av arbeidskraft etter bedriftsøkonomiske lønnsomhetsprinsipper. Alternativet har vært et regulert arbeidsmarked basert på moralske rettferdighetsprinsipper. Fast arbeid har vært en viktig del av denne kampen. 2) Reformarbeidet har tatt forskjellige former blant ulike grupper arbeidere.

Fagarbeiderne har spilt en sentral rolle i fagbevegelsen, særlig i den første fasen. Edvard Bull 3) beskriver håndverkerne som foregangsmenn: De var de første som danna fagforeninger i slutten av forrige århundre. Fra de gamle laugene hadde de allerede et organisatorisk samhold. De dominerte arbeidernes faglige og politiske organisering de første åra. 4) Fagarbeiderne brukte faget til å regulere sin del av arbeidsmarkedet: "- ved å sikre fagets utøvere enerett på bestemte typer arbeid - ved å regulere tilgangen til faget med sikte på å unngå ledighet i faget." 5)

- 1) S. Seierstad: Hvordan fagbevegelsen formet arbeidslivet. 1982.
- 2) Kampen for fast arbeid omfatta retten til å si opp og skifte arbeid og retten til å drive fagforeningsarbeid til forskjell fra den tidlige paternalismen og tilhørende husmannsånden.
- 3) E. Bull: Norsk fagbevegelse. 1968.
- 4) Fagforeningenes Sentralkomite i Kristiania i 1880-åra besto nesten bare av håndverkere, og de to ledende menn i stiftelsen av Arbeiderpartiet var boktrykker Christian Holtermann Knudsen og børstebinder Carl Jeppesen. (E. Bull. Sm.st. s. 79.)
- 5) S. Seierstad: Sm.st. s. 44.

De faglærte arbeiderne var menn. Da maskinene gjorde sitt inntog i industrien på 1870-80 tallet, fikk mange ufaglærte kvinner (og barn) arbeid i de samme bransjene som hadde vært dominert av faglærte menn. 1) Mennene så på kvinnene som lønnstrykkere og konkurrerende arbeidskraft, og dette førte til forskjellige strategier overfor kvinnene. I noen tilfelle førte det til at mennene av egeninteresse tok initiativ til å danne egne fagforeninger for kvinner: "I skredderfaget hadde en lang rekke kvinner funnet seg et levebrød, og de faglærte svenner var engstelige for at kvinnene - med den lave betaling de fikk - skulle presse dem ut av faget. "De skjønnte jo at det var i deres interesse å få kvinnearbeidet under kontroll," heter det i forbundets historie, og de tok derfor et initiativ for å få i stand en fagforening for kvinner." 2)

I andre bransjer førte forholdet mellom faglærte menn og ufaglærte kvinner til mer åpne konflikter. Ingrid Andersgaard 3) beskriver en slik konflikt mellom mannlige typografer og kvinnelige settersker i Kristiania i 1870-åra. Typografene oppfatta kvinnene som lønnstrykkere og konkurrerende arbeidskraft, og forsøkte å få dem vekk fra arbeidsplassen. Da dette ikke lyktes fikk kvinnene etter hvert adgang til typografenes fagforening (1891). Men kvinnene mente at deres interesser ikke ble ivaretatt her, og de danna derfor sin egen forening - Sætterskenes Klub - i 1896. 4)

Det er viktig å merke seg at kvinnene skilte seg fra andre grupper ufaglært arbeidskraft på de samme arbeidsplassene, som f.eks. de unge mannlige lærlingene. Også disse ble utnyttet som billig arbeidskraft, noe som trua de faglærtes arbeid.

1) V.E. Ertresvaag: Arbeiderkvinnenes faglige og politiske organisering 1889-1901. I I.Blom/G.Hagemann: Kvinner selv... 1977.

2) Sm.st. s. 49.

3) I.Andersgaard: Settersker og typografer - splittelse mellom menn og kvinner. I I.Blom/G.Hagemann: Sm.st.

4) Sheila Rowbotsham (Kvinner, motstand og revolusjon, 1975) skriver om liknende konflikter i trykkeribransjen fra USA, England og Frankrike. (Kap. 5.)

Men dette problemet ble av de mannlige typografene oppfatta på en annen måte: Her gjaldt det å sikre en rekruttering til faget. 1)

De ufaglærte kvinnene ble sett på med skepsis: For å sikre sitt eget arbeid, retta mennene skytsen direkte mot de kvinnelige arbeiderne. En mannlig typograf skrev i fagbladet: "Det er de beskjørtede der skaber slige forhold - det kribler og kravler af dem i alle fag og fuger i Gutenbergs hellige haller... Der er stor efterspørsel efter tjenestepiger, saa jentene behøver ikke at sulte, om de legger vinkelhagen bort. Men for os mandfolk er det verre! Faa af os kan koge og skure, hvad vi nu vistnok blir nødt til at lære os; for enden vil nok bli den - hvis der da ikke blir nogen forandring i de nuværende forhold - at vi får det lidet opbyggelige syn, at sætterne staar ved komfyren, mens hustruen og døtrene arbejder ved kassen." 2)

Fagarbeidernes vekt på faget som ressurs i den faglige kampen, fikk konsekvenser for organiseringa: "Den karakteristiske faglige "arbeidsstilen" til fagarbeiderne var å danne stedlige foreninger, arbeide for å få tariffavtaler felles for medlemmene i en rekke foretak, og slutte foreningene sammen etter faglige grenser i yrkesfaglige forbund. Det var ikke snakk om å danne bedrifts-klubber og forene alle ansatte om et faglig arbeid innen hver enkelt bedrift. Fagarbeiderne kunne - i alle fall langt på vei - klare seg med å utnytte de rettigheter og organisasjonsmuligheter som knytta seg til faget." 3)

- 1) "Selv om typografene ønsket å komme "lærlinge-uvesenet" til livs, så var det en selvsagt ting at det aldri kunne bli spørsmål om å få lærlingene vekk fra trykkeriene. Det lærlingeproblemet hele tiden dreide seg om, var å få antallet lærlinger ned på det nivået som trengtes for å sikre rekrutteringen til faget. Men i '70- og begynnelsen av '80-årene hadde knapt noen kvinne engang et lønninglig håp om å få fagbrev. De var selv innstilt på å forbli på hjelpearbeidernivå. Derfor ble spørsmålet om setterskene helt fra starten stilt helt annerledes enn for lærlingene". I. Andersgaard: Sm.st. s. 23-24. Hun sier videre at hun betrakter konflikten først og fremst som en konflikt mellom faglærte og ufaglærte arbeidere og ikke som en kjønnskonflikt. Vi vil i neste avsnitt komme tilbake til dette, og vi vil begrunne hvordan vi mener at slike konflikter også er knytta til kjønn.
- 2) Typografiske Meddelelser 1902, sitert etter I. Andersgaard Sm.st. s. 38.
- 3) Seierstad Sm.st. s. 12.

Etter hvert som storindustrien vokste fram, utgjorde de nye , industriarbeiderne flertallet i arbeiderklassen, og ufaglærte eller lite faglærte menn organiserte seg. Disse valgte andre strategier enn fagarbeiderne. For dem var enhet og solidaritet på arbeidsplassen det viktigste, til forskjell fra fagarbeiderne som organiserte seg etter fag. De la derfor vekt på andre organisasjonsformer som f.eks. klubber på bedriftene, samorganisasjoner og bransjeforbund. "Fagopposisjonen av 1911" var særlig opptatt av slike spørsmål og markerte seg som sterke motstandere av fagegoismen.

Fagopposisjonen var en syndikalistisk, politisk radikal retning 1) som hadde særlig oppslutning blant anleggsarbeidere. De spilte en viktig rolle som politiske agitatorer. Dette førte ofte til at de mista arbeidet. Men mange av dem var ungarer, og de var dermed mindre avhengige av fast arbeid og bosted enn industriarbeiderne. 2) Ifølge Seierstad utgjør anleggsslusken et unntak fra det typiske som preger fagbevegelsens strategier: kampen for et regulert arbeidsmarked og fast arbeid.

Fagopposisjonen fikk sterk innflytelse på enkelte steder og i enkelte forbund i Norge fram til 1920. På DNA's landsmøte i 1918 og på LO-kongressen i 1920, var det flertall for Fagopposisjonens ideer. Men innflytelsen ble kortvarig. 20-åra var prega av politiske splittelser i arbeiderbevegelsen, 3) og et nytt stort problem vokste fram: den økende arbeidsløsheten. Et av fagbevegelsens svar for å møte dette problemet fikk alvorlige konsekvenser for kvinner: I 1925 gjorde LO-kongressen følgende vedtak: "Fagkongressen pålegger de fagorganiserte ar-

- 1) Fagopposisjonen la vekt på arbeiderråd som politisk organisasjonsform.
- 2) "Anleggsarbeiderne hadde ikke så mange hemninger mot å bli med i arbeiderbevegelsen som industriarbeiderne hadde. Det hendte nok at også anleggsarbeidere fikk sparken når de agiterte for sosialismen eller drev fagforeningsarbeid. Men de var vant til at de rett som det var måtte bryte opp og finne seg et nytt arbeidssted, og avskjed var derfor ikke noen slik overveldende trusel for dem som for fabrikkarbeiderne. I selve arbeidsforholdet ligger det også at anleggsarbeiderne hadde dårlig høve til å stifte familie, og ungarer kan lettere enn familiefolk ta en risiko og opptre dristig overfor arbeidsgiveren". E.Bull: S.st. s.80.
- 3) Striden om tilslutning til Komintern førte til at en høyrefløy gikk ut av DNA og danna Norges Socialdemokratiske Arbeiderparti i 1921, og en venstrefløy danna Norges Kommunistiske Parti i 1923.

beidere og dets tillitsmenn, å motarbeid at det, i sådanne hjem hvor det ikke er nødvendig for familiens eksistens, at både mann og hustru tar fast arbeide." 1)

Vi tolker dette vedtaket som uttrykk for kvinners svake posisjon i fagbevegelsen på denne tida. Fagopposisjonens ideer om enhet på arbeidsplassen fikk liten betydning for kvinner. Det ser ut til at både åpne konflikter og debatter om kvinners lønnsarbeid var mindre framtreddende i perioden 1910-30 enn tidligere. Sjøl om meningene var delte før århundreskiftet, så enkelte ledende mannlige sosialdemokrater på kvinners lønnsarbeid og økonomiske sjølstendighet som et nødvendig skritt for frigjøring. 2)

Det skjer også en politisk kursendring i DNAs Kvindeforbund. Kvindeforbundet (KF) ble danna i 1901. Kirsten Flatøy 3) beskriver dette: I starten besto KF først og fremst av kvinnelige fagforeninger. Det var faglige problemer som dominerte arbeidet. Etter hvert kom flere politiske arbeiderkvinneforeninger med, og også flere husmødre. KF tok i mindre grad opp faglige spør-

1) LO: Protokoll fra LO-kongressen 1925 s. 66. I E.Lønnå: LO, DNA og striden om gifte kvinner i arbeidslivet. Kvinner selv s. 151.

2) Carl Jeppesen skrev en resolusjon som ble vedtatt på et møte om kvinnearbeid i Oslo Arbeidersamfund i 1889, der det bl.a. heter:

"Den første betingelse for kvinnes frihet og lykke er full økonomisk uavhengighet. Som de midler hvorved denne kan oppnåes, skal påpekes:

- 1) At der i oppdragelsen legges vekt på å belære barna om den økonomiske uavhengighets betydning for mennesket.
- 2) At kvinnene organiseres i fagforeninger for solidarisk med de mannlige arbeideres fagforeninger å arbeide hen til å skaffe kvinnene den samme lønn for det samme arbeidet som mennene.
- 3) At der ved staten opprettes fagskoler for kvinnene til utdanne seg til dyktige håndverkere. De organiserte arbeideres innflytelse bør være sikret for å hindre at de opptrer konkurrerende."

Fra AOF: Hvem skal vogge barnet. s. 5.

3) K.Flatøy: Utviklingslinjer innen Arbeiderpartiets Kvindeforbund fra 1901 - 1914. I I.Blom/G.Hagemann: Sm.st.

mål og la mer vekt på å ivareta kvinners interesser som mødre. Samtidig ble enheten mellom kvinnen og menn i arbeiderklassen understreka, i motsetning til de borgerlige kvinneorganisasjonene som drev med "kvinnesak". I åpningsnummeret av KF's tidsskrift "Kvinden" fra 1909 ble det framheva at det for KF ikke eksisterte noen "kvinnesak" i motsetning til "mannssak". Representanter for KF understreka hvor viktig det var å støtte mennene i deres arbeid innafor parti- og fagbevegelsen, samtidig som de framheva at kvinners deltaking i arbeidet for sosialismen, var en forutsetning for å "befri arbeidet fra kapitalens overmakt".

KF gikk ikke aktivt inn for kvinners rett til lønna arbeid. Enheten og lojaliteten til partiet ble framheva som viktig. KF ble nedlagt i 1923 og erstatta med et kvinnesekretariat med medlemmer oppnevnt av DNAs sentralstyre. Kvinnesekretariatet hadde ikke noen innvendinger mot LO-kongressens innskrenkingsvedtak fra 1925, et vedtak som i praksis var retta mot gifte kvinners lønnsarbeid. 1) De støtta aktivt et liknende vedtak fra Oslo Kommune i 1928.

På 30-tallet ble størstedelen av arbeiderbevegelsen igjen mer samla politisk. Dette gjaldt også fagorganiserte kvinner. De oppretta flere kvinnegrupper i foreningene, antallet fagorganiserte kvinner steg, og de økte sin representasjon på LO-kongressen. 2) DNAs Landskvinnekonferanse i 1936 uttalte seg mot vedtaket om å innskrenke gifte kvinners adgang til lønna arbeid. Dette skjedde etter en prinsipiell debatt om kvinners lønnsarbeid. LOs representantskap og DNAs landsstyre oppheva innskrenkingsvedtaket like etterpå (i 1937-38), men begrunninga var da at arbeidsløsheten var blitt mindre, og at det ikke lenger var behov for vedtaket. Ledelsen i LO og DNA tok altså ikke prinsipielt standpunkt for kvinners rett til lønna arbeid. Allerede i 1940 vedtok LOs representantskap på nytt at "dobbeltstillinger" i en familie burde unngås når arbeid skulle fordeles ved oppsigelser.

- 1) Sjøl om vedtaket fra kongressen var formulert kjønnsnøytralt, retta det seg mot gifte kvinners yrkesdeltaking. Vedtaket hadde en mer ideologisk enn praktisk funksjon: Gifte kvinner utgjorde bare 1% av arbeidsstokken, og bare få av arbeidsplassene var diponible for evt. menn. E. Lønnå har skrevet om dette vedtaket og striden om gifte kvinner i arbeidslivet på 20-30 tallet. Sm.st.

Striden om gifte kvinners lønnsarbeid foregikk samtidig med viktige politiske endringer som fikk betydning for seinere faglige strategier: DNAs overtaking av regjeringsmakta i 1933 og Hovedavtalen mellom LO og NAF i 1935. Hovedavtalen innebar en gjensidig anerkjenning av rettigheter: De tillitsvalgte forhandlingsrett ble stadfesta, men også arbeidskjøpernes styringsrett ble slått fast. Vi kan si at retten til avtaler utgjør en grunnpillars i fagbevegelsens kamp for sikrere arbeidsforhold.

Innafor ramma av Hovedavtalen utvikla etterkrigstidas faglige strategi seg: Samarbeid mellom fagorganisasjonen og arbeidskjøperne om økt produktivitet. Gunnar Ousland uttrykte det slik på LOs representantskapsmøte i 1945: "Det er i dag ikke bedriftsherregvinsten som er den vesentlige hindring for at alle kan få gode kår. Det har vi nemlig allerede i stor utstrekning lagt beslag på gjennom skatter og prisreguleringer. Vi må ha en større produksjon..." 1)

Resonnementet var at økt produktivitet også ville øke arbeidernes gevinst. Men økt produktivitet la grunnlag for rasjonaliserings- tiltak. Seierstad har beskrevet hvordan samarbeids- og produktivitetsstrategien førte til at LO i stor grad aksepterte bl.a. arbeidstidsstudier og akkordlønn som del av flere slike tiltak: "Fagbevegelsen kom dermed langt på vei til å godta ytelsesprinsippet som rettesnor for å fordele arbeid og inntekt". 2) At fagorganisasjonen aksepterte rasjonaliseringstiltak som f.eks. akkordlønn, innebar et brudd med likhetsprinsippet som har stått sentralt i fagbevegelsens ideologi. Dette ble nå forlatt til fordel for lønnsforskjeller basert på individuelle stimuli- og ytelsesprinsipp. Men dette gjaldt vel og merke innafor arbeidslivet. Sosialpolitikken som vokste fram i denne perioden, var fortsatt basert på idealet om likhet. 3) Denne ble ført fram gjennom Arbeiderpartiets regjeringsposisjon.

2) Men de hadde fortsatt bare 16 av 515 representanter i 1938. Se E.Lønnå: Sm.st. s. 165.

1) Sitert etter E.Bull: Sm.st. s. 159.

2) S.Seierstad: Sm.st. s. 126.

3) S.Seierstad: Sm.st. s. 105.

Vi har i dette avsnittet trukket noen tråder fra fagbevegelsens historie for å illustrere kvinners situasjon. Vi har lagt vekt på å få fram forskjellige faglige strategier som har dominert fagbevegelsen: Til å begynne med hadde fagarbeiderne en viktig posisjon, og deres strategi gikk ut på å bruke faget offensivt til å regulere sin del av arbeidsmarkedet. Anleggsarbeiderne brukte på sin side uavhengigheten av arbeidskjøperne og familie som "kampmiddel". LO-vedtaket fra 1925 tok sikte på en sosial fordeling av arbeid. Etter krigen har produktivitetsstrategier hatt stor gjennomslagskraft. Tilsynelatende kan disse ulike faglige strategiene vurderes som kjønnsnøytrale, som konflikter mellom faglærte og ufaglærte, mellom familier med en eller to forsørgere og mellom høytlønna og lavtlønna. Går vi etter i sømmene, er det likevel ikke slik. Felles for dem er at de er utforma og i all hovedsak utøvd av menn, og at de favoriserer menn og delvis ekskluderer kvinner. I det neste avsnittet skal vi drøfte hvordan vi mener at de dominerende faglige strategiene også har et kjønnsbestemt innhold.

3.2.2. Forsørgerrasjonalitet og kvinners arbeid.

Når vi skal drøfte hvordan de faglige strategiene som har dominert i fagbevegelsen, også har et kjønnsinnhold, er det særlig to forhold vi vil legge vekt på:

1. Det ene er det Marit Hoel kaller forsørgerrasjonaliteten 1) som hun mener har prega norsk fagbevegelse fra starten og fram til i dag. Dette må ses i sammenheng med fagbevegelsens kamp for et mer regulert arbeidsmarked og fast arbeid. 2)
2. Det andre er at det er en klar forutsetning at forsørgeren med behov for fast arbeid er en mann. Dette avspeiler seg i fagorganiserte menns skepsis til kvinner som arbeidere og fagforeningskamerater, noe som har prega fagbevegelsens historie. Holdningene til kvinner kommer særlig godt til uttrykk i konflikter som er omtalt i forrige avsnitt, som

1) M.Hoel: Kvinneperspektiv på arbeidssolidariteten. Art. i R.Haukaa m.fl. (red.) Kvinneforskning: Bidrag til samfunnsteori. 1982.

2) Jfr. S.Seierstad: Sm.st.

f.eks. i konflikten mellom typografene og setterskene og i debatten om gifte kvinners lønsarbeid på 20-30 tallet.

Marit Hoel og Ståle Seierstad er begge opptatt av hvordan utgangspunktet for fagorganisasjonens kamp var at den nye industrikapitalismen rydda unna den gamle paternalismen og baserte seg på kontraktfrihet mhp. kjøp og salg av arbeidskraft. I tillegg til de usikre arbeidsmarkedsforholdene som Seierstad omtaler, legger Marit Hoel særlig vekt på at kontraktfriheten innebar at arbeiderne mangla muligheter og sikkerhet for å dekke de mest elementære menneskelige behov.

Industrialismen medførte store omstillingsproblem. Dette kan beskrives som en smertefull historisk prosess: Den tradisjonelle føydale familieformen nært knytta til produksjonen gikk i oppløsning, og vilkårene for proletarfamiliene var i begynnelsen dårlige. 1) Ofte arbeidet både kvinner, barn og menn i fabrikkene. Kvinnene hadde hyppige fødsler. 2) Lang og hard arbeidsdag og trange og dårlige boforhold ga liten mulighet for familieliv. Arbeiderklassens generelt dårlige økonomiske og sosiale situasjon ga usikre vilkår for reproduksjon av arbeidskraft. Industriarbeidet førte nok til bedre levestandard for mange 3), men ga ingen sosial trygghet i første omgang. Arbeidskjøperne hadde ikke noe ansvar ut over å betale for arbeidskrafta. Marit Hoel beskriver situasjonen slik: "Arbeidsgiveren hadde i en lang periode heller ingen forpliktelser ut over selve arbeidskontrakten. Bedriftene anerkjente ikke arbeidernes forsørgerbyrde, dvs. arbeiderfamilienes behov (...) Arbeidstakerne manglet elementære rettigheter som syketrygd og pensjon. Dette rammet både kvinner og menn... Arbeiderorganiseringen tok i starten

- 1) Dette betyr ikke at de sosiale forholdene for familier på landsbygda nødvendigvis var bedre. Men industrialismen skapte andre sosiale vilkår som la grunnlag for en ny familieform.
- 2) M. Hoel viser til E.Sundt som skriver at industriarbeiderkvinner fødte gjennomsnittlig hvert 2. år. (I Sundt: Om Piper-viken og Ruseløkkbakken. 1958.)
- 3) E.Bull: Arbeidermiljø under det industrielle gjennombrudd. 1972. Se avsnittet "Ble levevilkårene bedre?" En klar levestandardbedring skjer iflg. Bull først etter 1905.

preg av en sterk motstand mot ideen om kontraktsfriheten. Arbeidernes svar på bedriftseiernes atferd er at en sterk forsørgerbevissthet blir etablert i arbeiderklassen." 1)

Forsørgerbevisstheten kom til syne i debatten om kvinners lønnsarbeid rundt århundreskiftet. Til tross for at enkelte ledende mannlige sosialdemokrater så på lønnsarbeidet som et nødvendig skritt for kvinners frigjøring 2), var det stadige innlegg i Arbeiderpartiavisa Social-Demokraten som framheva kvinnearbeidet som et onde ved kapitalismen, 3) mange kvinner så det nok også slik. 4) Å kunne bli forsørget ble sett på som en begrensning av utbygginga og som et sosialt framskritt. Men Vera Espeland Ertresvaag skriver om flere kvinner som tok til orde mot menns lunkenhet til kvinners arbeid. Dette var en del av bakgrunnen for opprettinga av Arbeiderpartiets Kvinneforbund i 1901. 5)

Med industrialismens gjennombrudd oppstod det altså et skille mellom produksjon og reproduksjon som skapte store problemer for arbeiderklassen. Marxistiske feminister framhever dette skillet som en motsetning i den kapitalistiske produksjonsmåten og som et grunnleggende strukturelt trekk ved det kapitalistiske patriarkatet. (Jfr. vår redegjørelse i kap. 1.) Dette skal vi drøfte nærmere her:

- 1) M.Hoel: Sm.st. s. 44.
- 2) F.eks. Carl Jeppesen, jfr. fotnote 2 s. 54.
- 3) V.E. Ertresvaag sm.st.
- 4) "For arbeiderkvinnene var arbeidet en økonomisk nødvendighet og et prinsipielt onde, fordi det inngår i den kapitalistiske utbygging. Helt fram til 2. verdenskrig var velferdsstaten så lite utbygd at kvinners arbeidsaktivitet var en direkte belastning for arbeiderfamiliene. Arbeiderbevegelsens virksomhet for å få anerkjent menns forsørgeransvar ble utfylt av arbeiderkvinnenes aktivitet for å begrense utbyggingssituasjonen. Dette hovedperspektivet i arbeiderklassen gjorde at kvinnene som helhet i liten grad så det som en utfordring å få en sentral plass i arbeidsliv og fagorganisasjon." M.Hoel sm.st. s. 50.
- 5) Dette falt sammen med Arbeiderpartiets behov for å rekruttere flere kvinner, særlig etter at en del kvinner fikk stemmerett i 1901. Se V.E.Ertresvaag sm.st. s. 63.

Motsetningen mellom produksjon og reproduksjon som i starten skapte store omstillingsproblemer, førte ikke til kapitalismens sammenbrudd. Harde politiske kamper, om sosiale reformer og faglige konflikter førte til et nytt fordelingsystem som sikra arbeiderklassens fysiske reproduksjon og forbedra de sosiale forholdene. Mennene fikk høyere lønninger som skulle strekke til forsørging av hele familien, og kvinnene trengte ikke å ta lønna arbeid. Fordelingssystemet innebar en ny kjønnsstruktur i arbeiderklassen: Menn ble hovedforsørgere, og kvinner fikk hovedansvaret for det ulønna familie- og omsorgsarbeidet. Fagbevegelsen var med på å fremme denne kjønnsstrukturen.

Problemer som motsetningen mellom produksjon og reproduksjon skapte for arbeiderklassen, ble altså i første omgang "løst" gjennom en arbeidsdeling mellom kjønnene. Menn utvikla en forsørgerbevissthet. Vi vil heretter bruke ordet forsørgerrasjonalitet for å beskrive menns tilpassing til arbeidslivet. Forsørgerrasjonaliteten uttrykker et personlig perspektiv om livslang og heltids arbeidstilknytting. Dette inngår som en naturlig del av faglige strategier for å regulere arbeidsmarkedet. Jfr. vektlegginga på "fast arbeid", som Seierstad understreker som et grunnleggende mål for fagbevegelsens kamp.

Forsørgerrasjonaliteten preger de fleste faglige strategiene vi har beskrevet i 3.2.1. Et unntak er anleggsslusken, som baserte sin uavhengighet av arbeidskjøperen på at de var ungkarer. Her var altså kvinner helt ekskludert. Anleggssluskens uavhengighet utgjør som nevnt et unntak fra det som har vært hovedregelen i fagbevegelsens kamp: å sikre fast arbeid og et regulert arbeidsmarked.

Perspektivet om livslang og heltids arbeidstilknytting var en forutsetning for fagarbeidernes strategi for å regulere arbeidsmarkedet gjennom faget. Dette viser seg i hvordan de mannlige trykkerne oppfatta de ufaglærte kvinnene og de unge mannlige lærlingene forskjellig.

Den mannlige forsørgerrasjonaliteten kom åpent til syne i fagbevegelsens forsøk på å fordele arbeidet ut fra prinsippet om en forsørger pr. familie i 20- og 30-åra.

Hovedavtalen av 1935 utgjør en grunnpillars i fagbevegelsens kamp for å formalisere rettigheter knytta til arbeidsmarkedet. Men rettighetene binder arbeidskrafta sterkere til arbeidet, og de forutsetter og er basert på en stabil arbeidstilknytting.

Kvinner med omsorgsansvar har kortere/løser arbeidsstilknytting og får ikke - i samme grad som menn - del i rettighetene.

En formalisering av rettighetene bidrar dermed til en fastfrysing av kjønnsstrukturen. Det fører også til at kjønnsstrukturen blir mer usynlig. Rettighetene framstår som kjønnsnøytrale. et eksempel på at kjønnsnøytrale rettigheter likevel har et kjønnsinnhold, er ansiennitetsprinsippet. Ansiennitet er basert på en stabil arbeidstilknytting og gjelder alle. Det er i prinsippet kjønnsnøytralt i motsetning til LO-vedtaket fra 1925. Likevel rammer det kvinner oftere enn det rammer menn.

Strategiene basert på samarbeidsavtaler om økt produktivitet rammer også kvinner annerledes enn menn. Gunhild Kyle diskuterer hvilke konsekvenser den svenske fagorganisasjonens akseptering av økt produktivitet og arbeidskjøpernes styringsrett, har for kvinner. 1) Hun skriver at måten arbeidet er organisert på, etter de "Taylor-Fayolske" prinsippene 2), diskvalifiserer kvinner: "Barnafödandet och amningen tog tidvis kvinnorna ur produktionen, men barneomsorgen gjordedem dessutom till en "irrationell" arbetskraft, eftersom barns behov inte kan programmeras och planläggas utan måste tillgodoses i den stund de kommer... De Taylor-Fayolska ideerna - individens underordning under produktionsorganisationen och den totala insatsen i arbetet - har accepterast ochså på fackligt håll om än med en något annan inriktning än lärofaderna tänkte sig. Resultatet har blivit en produktionsordning där arbete-facklig verksamhet helt enkelt inte går att förena med ett normalt familjeliv. Resultatet blir att ettdera av två alternativ uppstår: den facklig verksamme arbetaren "offrar" familjen for facket eller den arbetande kvinnan "offrar" facket for familjen". 3)

1) G.Kyle: Gästarbeterska i mannsamhället. Stockholm 1979.

2) Gjennom akseptering av rasjonaliseringstiltak som tidsstudier og akkordlønn og arbeidskjøperens styringsrett, har norsk fagbevegelse langt på vei akseptert de "Taylor-Fayolske" organisasjonsprinsippene for industriarbeidet.

3) G.Kyle: Sm.st. s. 94.

Fagbevegelsens akseptering av de taylor-fayolske organisasjonsprinsippene i produksjonen gjør kvinner med omsorgsansvar til annen rangs arbeidere og annen rangs fagforeningskamerater. Prinsippet om ytelse og materielle stimuli for fordeling av inntekt framstår som kjønnsnøytralt, men fungerer til fordel for menn. Vi viser her til tidligere avsnitt 2.4. hvor vi har beskrevet kvinners problem med å tilpasse seg det individuelle akkordsystemet i fiskeindustrien. Dette lønssystemet gir få muligheter til høy lønn for kvinnene. Menn oppnådde stort sett bedre lønn. Vi viste også at mange kvinner framheva fleksibiliteten i arbeidet som viktig. Muligheten for fleksibel arbeidstid var til og med avgjørende for at enkelte kunne ta seg arbeid.

Det er særlig Jern- og Metallarbeiderforbundet med et stort flertall menn, som har utvikla en faglig strategi basert på økt produktivitet og lokale forhandlinger. Jern- og Metall regnes som "høytlønnsforbund" i forhold til f.eks. NNN som har mange kvinnelige medlemmer. Under tarifforhandlingene i 1980 og 1982 kom det fram en viss uenighet mellom disse to forbundene. Denne uenigheten bunner i forskjellige faglige strategier: Jern- og metallarbeiderne har lagt vekt på lokale forhandlinger uten tak på lønnsglidinga, mens NNN har sett det som viktig å få til en ordning med minstelønnsgaranti og å få oppretta et lavtlønnsfond.

Vi har nå drøfta hvordan ulike faglige strategier som har domi- nert norsk fagbevegelse har tatt utgangspunkt i menns livssitua- sjon: "Normalarbeideren" 1) er den stabile forsørgeren med livslangt heltidsarbeid. Kvinners omsorgsansvar krever derimot stabilitet i forhold til hjemmet og fleksibilitet i forhold til arbeidslivet. Dobbeltarbeidende kvinner blir dermed en avviker i forhold til "normalarbeideren".

Forsørgerrasjonalitetens perspektiv om livslang og heltids arbeidstilknytting er en forutsetning både for fagarbeidernes satsing på yrkesutdanning og et strengt regulert arbeidsmarked,

1) Jfr. vår henvisning til G.Strømsheim i avsn. 2.2.

og for å oppnå god lønn gjennom produktivitetsavtaler. Sett ut fra disse perspektivene blir kvinner betrakta som "lønnstrykkere", og "ustabile" arbeidere som har trua de rettighetene som menn har tilkjempa seg. Menns faglige strategier for å regulere arbeidsmarkedet, omfatter i utgangspunktet ikke kvinner. Tvert i mot har kvinner lettest fått arbeid når det "frie" og uregulerte arbeidsmarkedet - det arbeidsmarkedet som fagbevegelsen har forsøkt å bekjempe - har tillatt det. Det gjaldt under den første fasen av industrialiseringa da kvinner fikk arbeid som ufaglærte og underbetalte industriarbeidere, og det gjaldt da behovet for deltidsarbeid økte på 70-tallet (det G.Strømsheim kalte "markedsstyrte særtilbud"). I fagbevegelsen har det alltid vært skepsis mot deltidsarbeid ut fra begrunninga om at det gjør faglig arbeid vanskelig. 1)

Kvinner i lønnsarbeid har vært medlemmer i fagorganisasjonen, og de har nytt godt av rettigheter som fagbevegelsen har tilkjempa seg. Men kampen er ført ut fra den mannlige forsørgerens perspektiv, og har ofte diskvalifisert kvinner. Kvinners problem med å kombinere lønns- og omsorgsarbeid er blitt oppfatta som deres egne private problem. Det har til nå ligget utafor fagorganisasjonens ansvarsområde å være opptatt av dette. Når kvinners tilpassingsproblem har resultert i at de har godtatt dårlige arbeidsforhold, har menn sett på dem med skepsis - både som arbeidere og fagforeningskamerater.

Når disse forholdene sjelden fører til åpne konflikter mellom kvinner og menn, kan dette forklares med at det har utvikla seg et kjønnsdelt arbeidsmarked. 2) Kjønnsstrukturen i arbeiderklassen kommer til uttrykk som ett arbeidsmarked for kvinner og ett for menn. 3) Kvinner har de dårligste arbeidsforholdene.

- 1) Med begrunninga "å legge til rette for kvinner og menn med omsorgsansvar" har LO nå programfesta deltid og fleksible arbeidstidsordninger (LOs handlingsprogram 1981-85). Diskusjonen i fagbevegelsen i den seinere tida om arbeidstid, skal vi komme tilbake til.
- 2) Se R.Hoem m.fl. (red.): Kvinners stilling i samfunnet, kap. 10 i N.Rogoff Ramsøy/M.Vaa: Det norske samfunn, 1975.
- 3) Se M.Hoel Sm.st. s. 46-49.

Kvinner og menn konkurrerer altså i liten grad om de samme jobbene. 1)

Kvinner i fagbevegelsen har vist motstand mot det rådende synet på kvinnearbeidet, men har ikke hatt noen klar og samla politikk for å bryte ned skillet mellom kjønnene. De kom i en vanskelig situasjon: utad forsvarte de klassefellesskapet og la vekt på enheten i arbeiderbevegelsen, innad måtte de kjempe mot manglende forståelse blant mannlige klassefeller. Arbeiderkvinnene har måttet føre en dobbel kamp: for likestilling i arbeidslivet, og for å kunne kombinere lønnsarbeid med omsorgsarbeid. Uenigheten om særvern for kvinner er et eksempel på denne tvetydigheten: setterskene var i mot forbud mot nattarbeid og annet særvern for kvinner fordi de var redde for å bli presset ut av arbeidet. På den annen side gikk Arbeiderpartiets Kvindeforbund inn for særvern av kvinner i industrien, i motsetning til de borgerlige kvinnesaksforeningene. 2) Arbeiderkvinnenes strategi har skifta etter situasjonen, men enten de har krevd formell likestilling eller særvern i arbeidslivet, viser det seg at kvinner står svakt og er tvunget til å stille defensive krav: Formell likestilling betyr at kvinner må tie om sitt dobbeltarbeid, særvern betyr at de blir annenrangs arbeidere.

1) Men når de gjør det, kan det fortsatt føre til åpne konflikter mellom dem. I 1975 skulle Våler Skurlag innskrenke. Fagforeninga gikk inn for at alle de 7 kvinnene måtte gå i stedet for at ansiennitetsregler skulle følges. Dette ble begrunna ut fra sosiale kriterier. Men konflikten viste at "det mannlige" var overordna det sosiale innholdet i forsørgerrasjonaliteten. Kvinnene var forsørgere på linje med mennene, og det var også eneforsørgere blant dem. Det var altså kjønn, og ikke sosiale forhold som var det avgjørende kriteriet. Motstand mot fagforeningsvedtaket førte til at kvinnene fikk beholde arbeidet.

2) G.Hagemann: Særvern av kvinner - arbeidervern eller diskriminering? I I.Blom/G.Hagemann: Sm.st.

3.3. En beskrivelse av kvinners stilling i fagorganisasjonen i dag.

Vi har i forrige avsnitt analysert ulike faglige strategier som har dominert fagbevegelsen. Disse har vært prega av menns tilpassing til arbeidslivet - en tilpassing basert på forsørgerrasjonalitet. De har på forskjellig vis hatt sitt utspring i lokale forhold: Fagarbeiderne organiserte seg etter fag med sikte på å kontrollere (det lokale) arbeidsmarkedet, anleggs-slusken og de ufaglærte mannlige industriarbeiderne organiserte seg ut fra hver enkelt arbeidsplass og produktivitetsavtaler ble oppretta på den enkelte bedrift.

Men Hovedavtalens formalisering av forhandlingsretten la også grunnlag for en utvikling av fagbevegelsen som har endra betingelsene for lokal kamp: Sentrale forhandlinger, der etter hvert også statlige myndigheter er kopla inn, spiller en stadig større rolle. Edvard Bull beskriver utviklinga slik:

"Etter som tariffavtalene og arbeidskonfliktene ble landsomfattende, ble sakene naturligvis mer komplisert. Arbeiderne på den enkelte bedrift måtte avstemme sine ønsker etter det som passet på andre bedrifter i samme bransje. Men problemstillingene var likevel ennå enkle: Vi krever så mye vi har noen sjanse til å få, pluss litt til som prutningsmonn; og vi streiker hvis det er håp om seier. Dette fagforeningsarbeidet kunne alle skjønne, og de kunne føle kampen som sin egen. Etter at staten, med en arbeiderregjering i spissen, påtok seg ansvar for full sysselsetting, økonomisk vekst og iallefall en viss kontroll med prisstigningen, ble fagforeningsarbeidet uendelig mye mer innviklet... Det ble likevel enda mer innviklet da tariffopp-gjørene utviklet seg til "inntektsoppgjør", som omfattet enda flere grupper enn lønnstakerne. 1)

Fagbevegelsen har fått en mer sentralisert organisasjonsstruktur, og det faglige arbeidet er blitt mer innvikla. Det er blitt

1) E.Bull: Sm.st. s. 188.

en sak for eksperter. Dette har skapt avstand og spenning mellom medlemmer og ledelsen. 1)

Som vi har argumentert for i forrige avsnitt, har formaliseringa av faglige retigheter snarere fryst fast enn avvikla kjønnsstrukturen i arbeiderklassen. Om forsørgerrasjonaliteten er mer usynlig enn tidligere, opprettholdes den gjennom lover og avtaler som gjør kvinner med omsorgsansvar perifere i arbeidslivet. Sjøl om de lokale mannlige arbeiderkollektivene spiller mindre rolle enn tidligere, er det fortsatt grunnlag for å si at forsørgerrasjonaliteten gjennomsyrrer den faglige politikken.

Stadig flere kvinner med omsorgsansvar tar lønna arbeid og fagorganiserer seg. I 70-åra utgjorde kvinner 70% av nye LO-medlemmer. 2) Kvinner går inn som medlemmer i en etablert interesseorganisasjon med en sentralisert organisasjonsstruktur. En stor del av den faglige politikken er formalisert gjennom lover og avtaler som opprettholder en kjønnsstruktur.

Vi skal i det følgende gi en beskrivelse av hvilke problem kvinner møter i dag som aktive medlemmer i denne etablerte interesseorganisasjonen. Dette vil vi gjøre ved å trekke fram erfaringer vi har fra 2 organisasjonsnivå i NNN: Den lokale avdelinga i Båtsfjord og landsmøtet i 1981. Disse to organene er basert på direkte aktivitet og demokrati fra medlemmenes side. Det er gjennom lokalavdelingene og landsmøtene at den faglige politikken i prinsippet får sin demokratiske utforming, og det er disse to organene kvinner som er aktive fagforeningsmedlemmer, møter i første omgang (lokalavdelinga) og i andre omgang (landsmøtet).

I dette avsnittet avgrenser vi oss til å komme med en situasjonsbeskrivelse. Avstanden mellom ledelse og medlemmer skaper et demokratiproblem i fagbevegelsen som har betydning for kvinners

1) Se f.eks. S.Lysgaard: Sm.st., J.E.Karlsen: Hva skjer i fagbevegelsen 1977, M.Hoel/B.Hvinden: Arbeidersolidaritet og arbeiderinnflytelse 1977, Ø.Gulbrandsen: Samarbeidsideologi og interessekonflikt 1976, T.Colbjørnsen/O.Korsnes/O.Nordhaug: Fagbevegelsen - interesseorganisasjon og administrator. 1981.

2) J.E.Karlsen: Sm.st. s. 29.

muligheter til å endre den faglige politikken i tråd med sine interesser. De prinsipielle sidene ved dette, vil vi komme tilbake til i siste kapittel.

3.3.1. Kvinner inn i lokalstyrene - fra usynlighet til avmakt?

Fagforeninga utgjør det laveste organisasjonsnivået i NNN, dvs. det nivået der medlemmene i prinsippet har direkte innflytelse på Forbundets politikk gjennom deltaking på møter. Medlemsmøtene kan ta stilling til den politikken forbundet skal føre, og de velger representanter til forbundets høyeste organ: Landsmøtet. Fagforeninga er altså det nivået i NNN som er basert på medlemsinnflytelse gjennom deltaking.

Virkeligheten er ofte annerledes. I NNN-avdelinga i Båtsfjord var bare et fåtall medlemmer aktive, og det var sjelden medlemsmøter ut over årsmøtet. Det var det valgte fagforeningsstyret som stod for den jamne aktiviteten. Vår beskrivelse av fagforeningas virksomhet blir derfor først og fremst en beskrivelse av styret. Med dette vil vi gi et bilde av aktive kvinners situasjon.

Under oppholdet i Båtsfjord fikk vi anledning til å gjennomgå protokoller fra foreningas styre- og medlemsmøter. Vi har også hatt samtaler med styremedlemmer. I det følgende er det disse erfaringene vi vil bygge på.

NNN-avdelinga i Båtsfjord ble oppretta i 1954. Grunnlaget for egne fagforeninger for fiskeindustriarbeidere var etableringa av frossenfiletindustrien i Finnmark, deriblant Båtsfjord, på begynnelsen av 50-tallet. 1) Tidligere hadde mannlige kaiarbeidere vært organisert i Norsk Transportarbeiderforbund. Noen menn hadde altså fagforeningserfaring da NNN-avdelinga ble etablert, dette gjaldt bare unntaksvis for kvinner. 2) Det er rimelig å tro at menns lengre fagforeningserfaring

1) S.Gerrard: Kvinner i fagforeningsfora. Arbeidsnotat Tromsø 1982.

2) Bl.a. den nåværende forkvinna hadde fagforeningserfaring fra annet sted og forbund.

bidro til at de fikk en sterkere posisjon i den nystarta NNN-avdelinga. 1)

Noen av dagens styremedlemmer hadde vært med i fagforeningas første periode. De mente at medlemmene var mer aktive da enn i dag, og det var oftere medlemsmøter. Dette begrunna de med at arbeidsforholdene var svært dårlige 2), og at de bare hadde seg sjøl og fagforeninga å stole på. Kontakten med forbundet var dårlig, og det var nødvendig å "stå på" for å få til noe. Gjennomgang av medlemsmøteprotokoller bekrefter at det var oftere medlemsmøter de første åra.

Fagforeningsarbeidet har endra seg fram til i dag. Mange av de sakene som foreninga arbeidet med den første tida, er i dag regulert gjennom lover og avtaler. Disse blir ikke alltid fulgt ute på arbeidsplassene, og det kan være ulike tolkinger av innholdet. Dette medfører at styret bruker mye tid på å løse konflikter mellom enkeltmedlemmer og bedriftene. I den tida vi var i Båtsfjord, var det særlig den nye sjukelønnsordninga som skapte problemer og ga styret mye arbeid. Tvister mellom enkeltmedlemmer og trygdekontoret pga. de stadige permitteringene kunne også ta mye tid: "Jeg gjør en masse arbeid som kunne vært utført av et offentlig kontor", fortalte forkvinna oss.

Sjøl om fagforeningsarbeidet har skifta karakter, har altså styret fortsatt mye å gjøre. Dette ga også styremedlemmer uttrykk for. I 70-åra er det i følge protokollene holdt mellom 6 og 9 styremøter 3) i året. Det har stort sett ikke vært holdt andre medlemsmøter enn årsmøtet, og det har også hendt at årsmøtet er blitt utsatt pga. for dårlig frammøte. Noen styremedlemmer forklarte den økende passiviteten med at medlemmene

- 1) S.Gerrard/B.Haavind (Fagorganiserte kvinner i fiskeindustrien - i utkanten av en mannsorganisasjon? Ottar 1983 under trykking. beskriver to mindre NNN-avdelinger i Finnmark som har vært dominert av kvinner. Også her ser det ut til at tidligere organisasjonserfaring var en viktig ressurs for kvinnene i oppstarten.
- 2) "Det var is på golvet, og vi hadde tjukke manneunderbukser på oss", fortalte forkvinna oss.
- 3) Det er holdt flest møter pr. år på slutten av 70-tallet. Styrets arbeidsmengde har altså ikke avtatt.

ofte regna med at fagforeningsvirksomheten "går av seg sjøl", og at det er styrets oppgave å løse de konfliktene som evt. oppstår.

Styremedlemmene påpekte stor avstand både til forbundsledelsen og til medlemmene som et problem. De ga uttrykk for å være mellom "barken og veden". De mente at forbundsledelsen i for liten grad fulgte opp og støtta opp om saker som fagforeningsstyret arbeidet med. Dette var bl.a. lokale saker som de anså for å være viktige. "De ville ha godt av å arbeide ei tid på golvet", var det en som mente. På den andre sida mente de at medlemmene i fagforeninga var alt for passive og lite interessert i fagforeningas arbeid: Medlemmene forventa at fagforeningsstyret skulle "ordne opp" for dem.

Utviklinga i fagforeninga i Båtsfjord fra 1954 og fram til i dag, kan sies å være en "miniparallell" til den utviklinga E. Bull beskriver av fagorganisasjonens historie som vi innleda avsnitt 3.4. med. Fagbevegelsen har tilkjempa seg rettigheter i form av lov- og avtaleverk, og i dag er det fagorganisasjonens oppgave å påse at reglene blir etterfulgt. Dette ser ut til å skape spesielle problemer for medlemmene i fagforeningsstyret. De nedlegger et betydelig arbeid for å ivareta enkeltmedlemmers interesser innen lov- og avtaleverket. I fiskeindustrien gjør stadige permitteringer, høyt sjukefravær og uoversiktlige akkordavtaler at dette arbeidet blir særlig komplisert. De kollektive interessene er langt på vei sikra gjennom avtaleverket. Arbeidet for enkeltmedlemmenes rettigheter kunne derfor i prinsippet tenkes utført av et offentlig kontor. For styremedlemmer oppfattes dette som et paradoks. De velges som representanter for arbeiderne, men fungerer som representanter for lov- og avtaleverket. 1)

- 1) Dette problemet blir også drøfta av J.E.Karlsen: "Som vi har diskutert tidligere vil det være en tendens til systematisk uoverensstemmelse mellom medlemmene og ledelsen i fagforeningen i spørsmål hvor bedriftsledelsen er motpart. Dette kommer ikke av at det eksisterer en kommunikasjonsforstyrrelse i forholdet mellom foreningsledelse og medlemmer. Uoverensstemmelsen oppstår fordi den reelle funksjon den lokale forening har, er å være et kontrollorgan for sentralt inngåtte avtaler, mens medlemmene ønsker at foreningen skal være et beslutningsorgan som kan møte de behov hvert medlem har i sin særlige arbeidssituasjon." (Sm.st. s. 114.)

Det har også skjedd en annen viktig endring i fagforeninga de siste åra: Flere kvinner er kommet med i fagforeningsstyret.

Tabell: Kvinner og menns framømte på styremøtene fra 1968 - 1978. 1)

Styremøter i perioden	Framømte kvinner i prosent.	Framømte menn i prosent	
1968-1971	27%	73%	100%
1972-1975	42%	58%	100%
1976-1979	41%	59%	100%

Tabellen viser at andelen framømte kvinner på styremøtene stiger, dvs. den gjør et "hopp" i 1971 fra under 30 til over 40%. Vi har også data som viser at antallet kvinner på ett styremøte stiger jamt fra 1 og 2 i perioden 1968-71 til opptil 5 2) i perioden 1976-79. Kvinneandelen i styret på 70-tallet tilsvarer nesten kvinneandelen blant medlemmene, som i 1979 var 44%. 3)

Vi kan her skyte inn at kvinner utgjør ca. 40% av medlemmene i NNN, men de har bare ca. 20% av vervene i forbundets organer som f.eks. forbundsstyret, landsstyret og landsmøtet. 5) Det har vært en jamn stigning av kvinneandelen på landsmøtene fra 7,3% i 1952 til 20,3% i 1981, mens stigningen i forbundsstyret og landsstyret gjør et "hopp" på 70-tallet ved å fordoble seg fra 1 til 2 kvinner. 6)

- 1) Vi har valgt framømte som indikator på kvinners deltaking i styret. Vi har ikke data på antallet valgte kvinner. Vi antar at det ville gi omtrent samme prosenttall og utviklingstendens.
- 2) Noen av disse kvinnene kan være valgt som vararepresentanter.
- 3) S.Gerrard: (sm.st.) finner en tilsvarende tendens i en annen stor NNN-avdeling på Finnmarkskysten: Antallet kvinner øker fra 2 i 1959 til 3 i 1971 og 4 i 1978, og kvinneandelen stiger jamt fra under 30% til 44% i 1978.
- 4) 39,4% i 1980 i følge NNNs årsberetning 1980.
- 5) Egne opptellinger fra landsmøtet 1981.
- 6) S.Gerrard: Sm.st.

Det har altså skjedd en generell øking av kvinners andel av tillitsverv i NNN, og det er eksempler på lokale fagforeningsstyrever der andelen er blitt tilnærma lik kvinners andel av medlemmene. 1) Dette har skjedd samtidig som styrearbeidet har skifta karakter fra "bare å ha seg sjøl å stole på" til å utføre "kontorarbeid" som er pålagt dem gjennom avtaleverket. Kvinnens inntreden i lokale fagforeningsstyrever har altså skjedd parallelt med at fagorganisasjonen har styrka seg sentralt, avstanden mellom ledelse og medlemmer økt og innflytelsen fra "golvet" kanskje har avtatt, slik Bull og andre har beskrevet fagbevegelsens organisatoriske utvikling.

I den korporative kanalen 2), der fagorganisasjonen har økt sin aktivitet og innflytelse, er kvinner fortsatt sterkt underrepresentert, og det gjelder også blant LOs representanter. 3) Fra tidligere å ha vært usynlige i de lokale fagforeningene har kvinner nå blitt mer synlige ved at de mange steder har fått tillitsverv omtrent på linje med menn. Dette kan beskrives som en utvikling fra usynlighet til avmakt - som et eksempel på det H.Holter kaller "kvinnens inntreden i krympende institusjoner". Hun bruker denne betegnelsen for å illustrere at kvinneundertrykkinga kan ta nye og mer tilslørte former: "Det strukturelt betingede og tilslørte ved kvinneundertrykkelsen i dag kan illustreres ved det jeg kaller kvinners innpass i overflødige eller "krympende institusjoner". Det dreier seg om å se forskyvninger fra direkte til indirekte undertrykkelse bl.a. som en bevegelse fra begrensede, men reelle rettigheter for kvinner - til like, men tomme rettigheter. Kvinnene overtar så å si etter menn posisjoner som utviklingen har ubetydelige eller mindre viktige som utgangspunkt for makt og innflytelse." 4)

- 1) Kvinneandelen i fagforeningsstyrene varierer, men vi har ikke funnet noen samla oversikt over dette. S.Gerrard/B.Haavind (sm.st.) beskriver to mindre fagforeninger oppretta på 70-tallet, der kvinner hele tida har hatt flertall i styrene, jfr. fotnote 3 s. 68.
- 2) Med den korporative kanalen mener vi statlige organ der interesseorganisasjoner har innflytelse. Dette skal vi komme nærmere tilbake til i siste kapittel.
- 3) H.Hernes: Staten - kvinner ingen adgang. 1982.
- 4) H.Holter: Om kvinneundertrykkelse, mannsundertrykkelse og hersketeknikker. I K.Andenæs m.fl. (red.): Maktens ansikter, 1981, s. 227. Vår understreking.

Trekk ved Båtsfjordavdelingas utvikling som vi har beskrevet foran, kan peke i retning av å bekrefte en slik tese som H.Holter her framsetter. Men utviklinga er ikke entydig, noe vi skal utdype i det følgende.

Som nevnt uttrykte styremedlemmer skepsis til den store avstanden mellom forbundsledelse og lokalforening/medlemmer, og til at så mye av styrets tid gikk med til å utføre "kontorarbeid". De hadde også forsøkt å gjøre noe for å bedre forholdene. Dette kom bl.a. til uttrykk på landsmøtet i 1981, der foreninga hadde sendt inn forslag eller aktivt støtta forslag som gikk ut på å minske avstanden ledelsen - medlemmer og bedre arbeidsforholdene for lokalforeningene. 1)

Representanter for fagforeninga er altså opptatt av å gjøre noe med den avmaktssituasjonen de ofte opplever, og dette kan bidra til å motvirke tendensen til fagforeninga som en "krympende institusjon". De ønsker bedre arbeidsforhold, men også et videre saksområde. Fagforeninga har f.eks. engasjert seg i saker som har stor betydning for lokalsamfunnet. Det gjelder f.eks. debatten om strukturendringer i fiskeindustrien og vurderinger av behovet for å legge ned bedrifter. Båtsfjord er et av de fiskeværene som har vært i søkelyset, fordi stedet har så mange fiskeindustribedrifter. Fagforeninga har klart å stoppe en strukturanalyse av stedets fiskeindustri som var utarbeidet av kommunen. De mente analysen var lettvint og inneholdt feilinformasjon og at den ville føre til at mange arbeidsplasser ville forsvinne. 2)

1) Dette gjaldt bl.a. forslag om tariffesta rett til å avholde fagforeningsstyremøter og -årsmøter i arbeidstida, forslag om oppretting av en ny stilling som Nord-Norgesekretær, samt påpeking av nødvendigheten av flere kurs for å skolere medlemmene. (NNN: Innkomne forslag til landsmøtet 1981 samt egne observasjoner på landsmøtet.)

2) Nordlysreportasje 24.02.82.

Lokale variasjoner i fiskeriflåte- og bedriftsstruktur og sterk regulering av fisket, gjør at NNN trenger en nyansert fiskeripolitikk. Fagforeningene kan komme til å spille en viktig rolle både i utforminga av NNNs fiskeripolitikk og i lokalsamfunnet. Båtsfjordavdelingas engasjement for å hindre at omstruktureringa av fiskeindustrien skal føre til nedlegging av nødvendige arbeidsplasser, er et eksempel på det.

At fagforeningsstyret i en periode har utvikla seg i retning av å bli en "krympende", men fortsatt arbeidskrevende institusjon, kan være en delforklaring på at flere kvinner er kommet med. Tesen om "krympende institusjon" kan derimot ikke sies å være en dekkende beskrivelse av de mulighetene kvinners nye posisjoner kan gi. Båtsfjordavdelinga er en av de fagforeningene der det å være "mellom barken og veden" - dvs. bli pålagt mye "kontorarbeid", men ha liten mulighet for å bedre medlemmenes situasjon - er blitt definert som et problem. Fagforeninga har forsøkt å motvirke tendensen til å bli en "krympende institusjon".

Hvilken mulighet for innflytelse de lokale fagforeningene skal ha utad i lokalsamfunnene og innad i fagbevegelsen, er ikke et avklart spørsmål. Derfor er det vanskelig å svare på hvilke framtidige muligheter kvinner har for å ivareta sine interesser gjennom økt deltaking i lokalforeningene. 1)

Det er også andre forhold som gjør det vanskelig å vurdere kvinners muligheter for å ivareta sine interesser gjennom lokalforeninga: Vi vet foreløpig for lite om hvordan kvinners økte deltaking påvirker innholdet i fagforeningas politikk. Saker som er særlig viktig for kvinner får kanskje større plass enn tidligere. Men fagforeningsarbeidet i Båtsfjord har ingen åpen kvinnepolitisk profil. Forkvinna understreka at det var viktig å ivareta alle medlemmenes interesser, og hun så derfor ikke kvinnepolitikk som en del av fagforeningas oppgaver.

Kvinner vil kunne møte problem med å føre en "kjønnsnøytral" faglig politikk. Slik vi har drøfta i avsn. 3.2.2., er en slik

1) Vi viderefører noe av denne diskusjonen i avsn. 4.3.1. om deltakerdemokrati.

politikk ofte basert på en usynlig forsørgerrasjonalitet: dvs. at den favoriserer menns og diskvalifiserer kvinners tilpassing til arbeidslivet. Akkordsystemet kan være et eksempel på dette. Vår beskrivelse av akkordsystemet i avsn. 2.4., viste hvordan det fungerte forskjellig for kvinner og menn. For kvinner ga det kanskje bedre muligheter til å få en fleksibel tilpassing til arbeidet uten å bli for sterkt kontrollert. De hadde derimot liten kontroll over akkordlønnen, og dårlige muligheter for å oppnå god lønn. For menn ga akkordsystemet (i hvert fall i en del tilfelle) muligheter til forhandlinger om en brukbar lønn 1), og de hadde til en viss grad kontroll over lønnen. Spørsmål om lønnsystemet har altså en uklar - nesten usynlig - kjønnsprofil.

Det kan være vanskelig for kvinner å ta opp saker som går på å forbedre deres situasjon dersom de har en slik usynlig kjønnsprofil: Sakene vil få andre konsekvenser evt. kostnader for menn. 2) Dersom en sak er viktig for noen, men kan innebære

- 1) Da vi snakka med styremedlemmer i 1979, var det flere som framheva at de lokale akkordforhandlingene hadde ført til en høyere lønn i Båtsfjord enn det som var vanlig i fiskeindustrien. Seinere har fagforeninga uttalt seg prinsipielt for fastlønn. Dette kommer til uttrykk i et diskusjonshefte om lønnsystemet utgitt av Nord-Norgekontoret til NNN. Av de 20 fagforeningene som har uttalt seg, ønsker 12 fastlønn og 5 en fastlønnsandel på 75-80%, dvs. at akkorddelen spiller en minimal rolle, men mulighetene til lokale forhandlinger opprettholdes. Også Båtsfjordavdelinga understreker nødvendigheten av lokale forhandlinger minst en gang i året. (NNN-Nord-Norge: Diskusjonsopplegg vedrørende lønnsystemer i fiskeindustrien, Tromsø 1981.)
- 2) Utjamning mellom kvinner og menn regnes ikke uten videre som en del av den faglige politikken. Et eks. på dette er svaret vi fikk fra en mannlig tillitsvalgt som ble spurt om hva han mente burde gjøres med de lave kutterakkordene. Han mente det burde være likere lønn "innafor samme rom", dvs. filethallen der de kvinnelige kutterne og pakkerne arbeider. I et tilfelle oppnådde også kvinnene på en av bedriftene at 2 øre ble flytta over fra pakkerakkorden til kutterakkorden. Mennenes akkord ble ikke rørt i denne fordelingspakken.

kostander for andre, er den vanskelig å føre fram. Det krever i tilfelle en god begrunning - legitimering. For kvinner kan det være nødvendig å peke på at saka har ulike konsekvenser for kvinner og for menn, dvs. å synliggjøre en kvinnepolitisk profil.

Mulighetene for å oppnå noe gjennom å synliggjøre en kvinnepolitisk profil, er bl.a. avhengig av om kvinnesaker/kvinnepolitikk regnes som en legitim del av den faglige politikken. Dette vil vi nå gå over til å belyse nærmere ut fra våre observasjoner fra NNNs landsmøte 1981.

3.3.2. Landsmøtet 1981 - kvinnebevegelsen skimtes i kulissene.

Vi slutta avsnittet foran med å påpeke at rammene for legitim faglig politikk kan gjøre det vanskelig for kvinner å ta opp saker som kan oppfattes som "kvinnepolitikk".

Vi skal nå forsøke å beskrive grensene for kvinnepolitikken legitimitet ut fra våre observasjoner på NNNs landsmøte 5.-9. april 1981. Vi bruker ikke her noen streng definisjon av hva som er kvinnepolitikk, det omfatter saker som blir oppfatta som i særlig grad å angå kvinner. Det er kvinnepolitikken legitimitet vi her er opptatt av, om det f.eks. svekker eller styrker en sak å framheve at den er særlig viktig for kvinner. Først i siste kapittel skal vi gå nærmere inn på kvinnepolitikken form og innhold.

Det som skjer på et landsmøte er en viktig målestokk for det som kan regnes som "legitim" faglig politikk. Landsmøtet er forbundets høyeste organ, dvs. det er der hovedlinjene i forbundets offisielle politikk trekkes opp. Dette gir legitimitet til det daglige arbeidet forbundsledelsen driver på vegne av medlemmene. Men debattene på landsmøtene er også viktige for dem som arbeider lokalt, og for dem som ønsker endring av den faglige politikken. På hvert eneste forbundslandsmøte/LO-kongress

foregår det en "kamp" om legitimiteten, dvs. hovedlinjene i den faglige politikken.

På NNNs landsmøte 1981 var 38 av 185 landsmøtedelegater kvinner, dvs. drøyt 20%. I tillegg møtte administrasjonen, landsstyret og forbundsstyret, tilsammen 4 kvinner. 70 menn og 9 kvinner holdt innlegg, og kvinner holdt ca. 1/10 av de ca. 300 innleggene.

Vi skal gå nærmere inn på innholdet i en del av disse innleggene. Vi konsentrerer oss om innlegg som berørte kvinners situasjon og som ble holdt av kvinner som ikke framsto som en del av en allmennpolitisk opposisjon. 1) Det gjør vi fordi disse kvinnene holdt de fleste innleggene med kvinnepolitisk innhold, og fordi disse kvinnene ikke utfordra den generelle politiske legitimiteten. En beskrivelse av hvordan disse kvinnene valgte å stå fram med saker som på en eller annen måte særlig angikk kvinner, tror vi kan vise litt av rammene for den kvinnepolitiske legitimiteten.

Vi vil videre beskrive mer inngående en sak som fikk mye oppmerksomhet på landsmøtet og som er særlig viktig for kvinner: Nedkorting av den daglige arbeidstida til 6 timer (heretter kalt 6-timersdagen).

Innleggene til de kvinnene vi har valgt å konsentrere oss om, tyder på at de har vært særlig opptatt av kvinners situasjon. Hele 6 av 9 innlegg de holdt tilsammen berørte dette:

1. En kvinne uttrykte støtte til forslaget om å innføre prosentvis kontingent. Hun begrunna dette med at det ville være en fordel for deltidsansatte. 2)
- 1) To kvinner var særlig aktive og holdt tilsammen 19 innlegg om flere saker. Hovedtendensen i disse innleggene var at de uttrykte en generell politisk opposisjon mot forbundsledelsens politikk, og at de var opptatt av at fagforeningene måtte styrkes lokalt. I et par innlegg kom de inn på saker som særskilt berørte kvinners situasjon, bl.a. 6-timersdagen. Siden det å være en del av en generell politisk opposisjon antakelig var den viktigste motivasjonen til de fleste av deres innlegg, skal vi ikke gå nærmere inn på innholdet i dem.
- 2) Her var det ikke henvisninga til kvinners situasjon som var den direkte begrunninga, men deltidsansattes, som så og si bare er kvinner.

2. En annen kommenterte et forslag innsendt av hennes forening, men som landsstyret i sin innstilling stilte seg avventende til. Forslaget gikk ut på å forbedre avtaleverket m.h.t. ferieavvikling for deltidsansatte. Taleren fortalte at hun kom fra en liten arbeidsplass med mange deltidsansatte der de hadde slike problem, og det angikk særlig småbarnsmødre og eldre. Hun fremma ikke forslaget, og landsstyrets innstilling ble vedtatt enstemmig.
3. En tredje støtta et forslag om reservasjonsrett til kollektiv hjemforsikring. Hun begrunna det med at mange kvinner fra hennes arbeidsplass syntes denne ordninga var dum da mange av deres ektefeller hadde slik forsikring. Familien ble dermed dobbeltforsikra. Forslaget om reservasjonsrett ble nedstemt mot 41 stemmer.
4. En landsstyrerepresentant påpekte de store distriktsforskjellene når det gjaldt arbeidsledighet. Spesielt var problemet stort i fiskeindustrien. Hun mente at dette særlig ramma kvinner og ungdom, og at distriktene ikke hadde råd til å miste en eneste arbeidsplass. Hun spurte statsministeren, som var gjest på landsmøtet og som hadde holdt et politisk hovedinnlegg, om det var på gang noen kortsiktige tiltak for å få arbeid til alle over hele landet. (Innlegget må antakeligvis tolkes som en reaksjon på at statsministeren i sitt hovedinnlegg sa det var nødvendig å redusere antallet fiskeindustribedrifter på steder der det er mer enn ett anlegg.)
5. Den samme taleren (4) la fram forslaget fra valgkomiteen på kandidater til forskjellige verv og redegjorde for de kriteriene som var lagt til grunn: bransje, distrikt og "vi har etter fattig evne forsøkt å øke kvinneandelen".
6. En annen landsstyrerepresentant forsvarte valgkomiteens forslag på en kvinne til LO-kongressen etter at en (kvinnelig) representant foreslo en mann i stedet. Hun begrunna det med målsettinga om likestilling og at det var alt for få kvinner. Dessuten var kvinna som var foreslått, ualminnelig dyktig.

Felles for innleggene fra delegatene og landsstyrerepresentantene som er referert foran, er at kvinners problem ble påpekt i en svært forsiktig form. Det ble f.eks. ikke satt fram egne forslag. Det ble i noen tilfelle gitt muntlig støtte til forslag fremma av andre. Den forsiktige formen innleggene hadde, gjorde at de ikke ble imøtegått eller avvist. men de ble heller ikke fulgt opp eller støtta av andre. Innleggene kan sies å være uttrykk for en forsiktig kvinneopposisjon ved at de påpekte at kvinners spesielle problem ikke var godt nok ivaretatt av forbundet (eller AP-regjeringa, jfr. innlegg nr. 4).

Disse 6 innleggene berørte kvinners situasjon gjennom enkelt-saker. Det var bare statsministeren som berørte kvinnepoli-tikk som et generelt tema i sin hovedinnledning. 1) Her sa hun bl.a. at det var skjedd et gjennombrudd for kvinnebevegelsen i DNA: Partiet ville satse på likestilling i en tid det er mindre å rutte med enn før. Hun påpekte nødvendigheten av tiltak overfor kvinner, barn og familiene.

Begge to kvinnelige landsstyrerepresentantene beklaga den lave kvinnerepresentasjon i styrer/organ (innlegg nr. 5 og 6 foran). Også disse innleggene hadde en forsiktig form. Tiltak for å bedre kvinners situasjon, f.eks. kjønnskvoltering, ble ikke nevnt. Valgkomiteen hadde forsøkt å øke kvinnerepresenta-sjonen "etter fattig evne", men dette ga små resultater. 2)

- 1) S.Gerrard skriver at det ikke er uvanlig at gjester på NNNs landsmøte omtaler kvinners situasjon generelt, og hun viser bl.a. til Reiulf Steens tale i 1973. (S.Gerrard: Sm.st. s. 6/28.)
- 2) I administrasjonen ble en kvinne gjenvalgt som 3. sekretær. Den tidligere 2. sekretæren gikk av med pensjon, mens den tidligere opplysningssekretæren gikk forbi kvinna og ble ny 2. sekretær. 2. sekretæren, men ikke 3. sekretæren har plass i forbundsstyret. I forbundsstyret ble det valgt 7 representanter, (i tillegg til de 4 mennene fra administra-sjonen). Av disse var 2 kvinner, det samme antallet som landsmøtet valgte i 1977. (1 av disse to hadde slutta i perioden. Før valget i 1981 var det derfor bare en kvinne i forbundsstyret. Til landsstyret ble det valgt 2 kvinner som i forrige periode, 5 menn ble valgt til LOs representant-skap, og 10 menn og 2 kvinner ble valgt til LO-kongressen.

Økinga skjedd blant vararepresentantene. Her var det et lite framskritt. 1)

Det magre resultatet m.h.t. å øke kvinners andel kan forklares ut fra at kvinnerepresentasjon kommer langt ned på lista over hva som regnes som "viktig" representasjon. Det tas først hensyn til distrikt og bransje. Dette ble nevnt som viktige kriterier av valgkomiteen. Sjøl om "kjønn" bare inneholder to muligheter og bedre kvinnerepresentasjon godt lar seg kombinere med distrikts- og bransjerepresentasjon, blir ikke dette gjort. Det er stort sett menn som blir plukka ut til å representere bransje, distrikt og det som (uoffisielt) kan oppfattes som en partipolitisk opposisjon. Menn blir altså ikke sett på som representanter for sitt kjønn. Det blir heller ikke framheva som noe problem at de er sterkt overrepresentert.

Det som kan oppfattes som kvinnepolitikk, og spørsmålet om kvinners representasjon, vakte altså ikke noen brei debatt på landsmøtet. Et unntak her er debatten om 6-timersdagen, som noe overraskende endte med et prinsippvedtak om å arbeide for 6 timers arbeidsdag for alle. Vi skal beskrive denne debatten nærmere:

Saka kom opp til debatt hele 3 ganger på NNNs landsmøte, de to første gangene etter hhv. LO-formannens og statsministerens innledning. 2) Det var flere menn som tok ordet og klart uttrykte seg mot kravet. Bare 2 av 8 talere gikk da inn for 6-timersdag. Argumentene som ble brukt mot et slikt krav, var at de fleste i fagbevegelsen prioriterte lavere pensjonsalder og 5. ferieuke, og at samfunnet ikke hadde råd til en så omfattende reform. LO-formannen Tor Halvorsen oppsummerte i sitt sluttinnlegg at han var glad for landsmøtets klare holdning til pensjonsalder, men at han ikke ville avvise at vi i framtida kunne

- 1) Den faste vararepresentanten til forbundsstyret var kvinne, og hele 3 av de 5 personlige vararepresentantene til LOs representantskap var kvinner.
- 2) Bakgrunnen for at denne saka vakte slik debatt også etter de generelle politiske innledningene, var at APs landsmøte tidligere samme vår hadde vedtatt å gå inn for 6 timers arbeidsdag i prinsippprogrammet. Også Handel og Kontor hadde gjort et liknende vedtak.

få en kortere daglig eller ukentlig arbeidstid. 1) (Vår understreking.) Statsministeren stilte seg noe mer positivt til kravet. Men heller ikke hun mente det var mulig å innfri "på kort sikt", og at fleksible arbeidstidsordninger var en viktigere reform nå.

Saka hadde altså ikke fått noen særlig positiv omtale da den kom opp for 3. gang under dagsordenpunktet "diverse lovspørsmål", der forslag om arbeidstid skulle behandles om vedtas.

Debatten dreide seg mest om prioritering av arbeidstidsforkortinger. Det var sendt inn mange forslag om å senke den frivillige pensjonsalderen. Lengst gikk Båtsfjordavdelinga, som foreslo 50 år. En del foreninger hadde også foreslått å prioritere innføring av en 5. ferieuke høyt. 13 foreninger hadde sendt inn forslag om kortere daglig arbeidstid, og av disse hadde 7 foreslått at forbundet skulle arbeide for 6-timers arbeidsdag. Landsstyret hadde innstilt på ikke å uttale seg om dette kravet. De prioriterte den 5. ferieuka og lavere pensjonsalder som viktige arbeidsoppgaver.

I debatten under dette punktet var det flere som støtta prinsippet om 6-timers dag, og det ble fremma som forslag av 3 talere, siste gang som et tillegg til landsstyrets innstilling om å arbeide for den 5. ferieuka og lavere pensjonsalder. Dvs. det skulle være et mål å arbeide for 6-timersdagen på lang sikt, ikke en prioritert arbeidsoppgave. Ingen gikk inn for å prioritere 6-timersdagen foran de andre arbeidstidsforkortingene, men en del talere tok ikke stilling til prioriteringa. Det var menn som dominerte debatten på begge sider. Bare en kvinne tok ordet og satte fram forslag. 2) Bortsett fra henne

1) Ingen i fagbevegelsen har så vidt vi vet stilt krav om å arbeide for kortere ukentlig arbeidstid. At LO-formannen nevner dette på linje med kravet om 6-timers arbeidsdag, tyder på at han på daværende tidspunkt ikke har vurdert kravet særlig nøye.

2) En av de to særlig aktive kvinnene. Jfr. fotnote 1 s. 77.

ble det nesten ikke brukt kvinnepolitiske argumenter. 1) De fleste begrunna kravet med at det var nødvendig for å unngå arbeidsledighet som en følge av ny teknologi.

Det var tilleggsforslaget som til slutt ble stemt over, altså etter at 5. ferieuke og lavere pensjonsalder var blitt prioritert først. Forslaget oppnådde først stemmelikhet: 93-93. Det ble krevd ny opptelling som førte til at forslaget falt med to stemmers overvekt. Det ble fort klart at denne opptellinga var feil, da dette ga 1 stemme mer enn antall stemmeberettiga. Formannen tok så ordet og sa at etter en rask samtale med landsstyrerepresentantene ga han sin tilslutning til forslaget. Han ga ingen lengre begrunning, men sa at landsstyret burde gjøre minst en innrømmelse overfor landsmøtet, og da var dette en god sak å tape.

Tilleggsforslaget om at forbundet skulle arbeide for 6 timers arbeidsdag for alle, ble så vedtatt enstemmig.

Vi skal oppsummere hvordan vi vurderer kvinnepolitikkenes legitimitet på Landsmøtet 1981:

1. Kvinner er klart underrepresentert blant delegatene. De to kvinnene i Landsstyret pekte på den lave kvinnerepresentasjonen i forbundets organer. Likevel skjedde det nesten ikke framskritt på dette området.
 2. De fleste kvinnene på taler-stolen holdt innlegg med et kvinnepolitisk innhold. Kvinner som er aktive i fagorganisasjonen ser altså ut til å være særlig opptatt av kvinners situasjon. Men disse innleggene er forsiktige i formen, det blir ikke satt fram egne forslag, og de vekker liten oppmerksomhet. Kvinnene opptrer nesten "usynlig".
 3. Argumentene for 6-timersdagen hadde i hovedsak et defensivt innhold. Det var økende arbeidsledighet og ikke likestilling
- 1) En taler nevnte at 6-timers arbeidsdag kunne bedre familiesituasjonen.

som ble brukt som begrunning. Kravet fikk status som et slags "prinsippvedtak", dvs. det fikk ikke plass blant prioriterte oppgaver. Det endelige resultatet skyldtes en teknisk feil ved opptellinga.

4. Kvinnepolitiske argumenter ble knapt nevnt i debatten om 6-timersdagen, til tross for at alle vet at kravet er reist og arbeidet fram av kvinnebevegelsen. Argumentene til å føre en mer omfattende debatt om likestilling var tilgjengelige, bl.a. i motiveringa til et av de innsendte forslagene om 6-timersdag: "Kortere arbeidsdag vil bedre menns muligheter for aktiv deltakelse i hjemmet. Dvs. gi større muligheter for omsorgsarbeid, husarbeid og bedre muligheter for samvær med barna. Dette vil på sin side avlaste kvinners dobbelte arbeidsbyrde og vil gi begge rikere anledning til aktiv deltakelse i faglig politisk arbeid, og større samfunnsmessig engagement på alle plan." 1)

Disse 4 punktene tolker vi som uttrykk for at det som kan oppfattes som kvinnepolitikk og kvinnesaker ligger i utkanten av eller utafor ramma for det som regnes som legitim faglig politikk, og at kvinner derfor velger å "ligge lavt i terrenget". En sak som det står strid om får ikke større gjennomslag dersom det blir brukt kvinnepolitiske argumenter. Det ser heller ut til å være motsatt: 6-timersdagen ble ført fram med "kjønnsnøytrale" argumenter.

Likevel skjedde det noe overraskende da tilleggsforslaget om 6-timersdagen fikk ca. halvparten av stemmene i første omgang. Ingen andre forslag som gikk i mot landsstyrets innstilling, fikk så mange stemmer. Formannen valgte denne saka "å tape". Hans tilslutning ble begrunna med en gest til opposisjonen generelt, men kan også oppfattes som en gest til kvinnebevegelsen. Sjøl om kvinnebevegelsen ikke opptrådte med synlige representanter på landsmøtet, kunne den skimtes i kulissene: For det første som årsak til at saka i det hele tatt kom på dagsorden, videre APs nylige landsmøtevedtak som bl.a. ble vedtatt

1) NNN: Innkomne forslag og landsstyrets innstillinger. 1981. Forslag nr. 199 fra avd. 35 Bergen.

pga. kvinners aktivitet, for det tredje pga. statsministerens anerkjenning av kvinnebevegelsen og til sist fordi tilleggsvedtaket fikk uventa og stor oppslutning.

Det enstemmige vedtaket og formannens gest kan tolkes som en symbolsk anerkjenning av kvinnepolitikken/kvinnebevegelsen. Dermed skjedde det en liten utviding av rammene for den kvinnepolitiske legitimiteten på NNNs landsmøte våren 1981.

Samtidig ble kvinnepolitikken "gjort ufarlig". Kravet om 6-timers arbeidsdag ble ikke prioritert som en viktig arbeidsoppgave. Dersom vi ser på diskusjonen om arbeidstidsforkorting som en prioriteringssak, led kvinnepolitikken nederlag på NNNs landsmøte 1981.

3.4. Oppsummering.

I dette kapitlet har vi redegjort for faglige strategier som har dominert fagbevegelsen, og vi har vist hvordan de har vært basert på en mannlig forsørgerrasjonalitet. Fagbevegelsens kamp for å sikre menns tilpassing til arbeidslivet har bidratt til (men sjølsagt ikke vært alene om) å utvikle en ny kjønnsstruktur. Kampen har offisielt vært definert ut fra "kjønnsnøytrale" interesser, og har også kommet kvinner til gode. Men forsørgerrasjonalitetens dominans innebærer at totalperspektivet/ansvarsrasjonaliteten som kvinner utvikler pga. sin tilknytting til produksjonssfæren og reproduksjonssfæren, ikke blir ivaretatt gjennom den faglige politikken. Kvinners særlige problem og kvinnepolitikk blir dermed regna som perifert og lite viktig, eller illegitimt dersom det krysser menns interesser.

Dette ser ut til å gjelde også i dag. Det kommer f.eks. til uttrykk i debatten om 6 timers arbeidsdag og hvordan dette kravet skal prioriteres i forhold til andre krav om arbeidstidsforkortinger:

Mange ser på kravet om 6 timers arbeidsdag som en "prøvestein" på om fagorganisasjonen tar sin egen målsetting om likestilling mellom kjønnene alvorlig. Det ses som den eneste mulige og rimelige løsningen på den fastgrodde arbeidsdelinga mellom

kjønnene: Kvinner arbeider deltid og har omsorgsansvaret, menn arbeider heltid og evt. "hjelper til" hjemme. Jfr. motiveringa for forslaget fra NNNs avd. 35 (s.83). Kravet er altså basert på et totalperspektiv der produksjons- og reproduksjonssfæren ses i sammenheng og bryter dermed radikalt med den mannlige forsørgerrasjonaliteten som har dominert fagbevegelsen. Når ledende representanter for fagorganisasjonen vurderer denne saka på linje med andre arbeidstidsforkortinger som f.eks. lengre ferie og til og med kortere uke, må dette være uttrykk for at forsørgerrasjonaliteten fortsatt står sterkt.

Vi har videre trukket fram tendenser fra NNN som tyder på at kvinners posisjon er i ferd med å endre seg. Kvinner har fått flere styreverv i fagforeninga i Båtsfjord, og en viktig kvinnepolitisk sak fikk delvis gjennomslag på landsmøtet. Kvinners aktivitet og kvinnepolitikk er blitt litt mer synlig i NNN.

Det er sannsynligvis ikke isolerte eksempler. Vi tror de er tegn på at kvinners situasjon i fagbevegelsen er i ferd med å endre seg. Det skyldes ikke organisasjonsinterne forhold, men endringer i forhold utåfor fagbevegelsen. Endringene er først og fremst:

1. Kvinners yrkesdeltaking har økt. Særlig gjelder dette gifte kvinners deltidsarbeid. Denne økinga baserer seg på at kvinner fortsatt har omsorgsansvaret.
2. Flere kvinner fagorganiserer seg, og de utgjør den største medlemstilveksten.
3. Den nye kvinnebevegelsen har vokst fram, og det har ført til en sterkere kvinnepolitisk legitimitet generelt i samfunnet.

Endringene gjør det vanskeligere for fagbevegelsen å overse de problemene som kvinner har.

Vedtaket om 6-timersdagen er heller ikke et isolert eksempel. Som nevnt hadde Handel og Kontors og Arbeiderpartiets landsmøter

allerede gjort liknende vedtak. Kvinners markering av kvinnepolitiske saker i opposisjon til LO-ledelsen på LO-kongressen i mai 1981, vakte mye oppsikt. Kravet om 6-timersdag ble da nedstemt, men er siden reist og vedtatt på landsmøtene i Kommuneforbundet og Norsk Tjenestemannslag høsten 1982. 1)

Innfallsporten for kvinners mulige innflytelse i fagorganisasjonen synes å være de organene som (i prinsippet) er basert på medlemsaktivitet og medlemsdemokrati. I de lokale fagforeningene kommer de med som styremedlemmer, og på landsmøter har de begynt å sette sitt preg på debattene. Kvinnebevegelsen har begynt å få innflytelse på hvilke saker som blir satt på dagsorden.

Vi har pekt på de problemene kvinner møter når de kommer inn i en etablert organisasjon: Lokalforeningenes avmakt og de strenge rammene for politisk legitimitet. Dette gjør det vanskelig for dem å påvirke fagbevegelsens politikk i tråd med sine interesser. Fagorganisasjonen utgjør fortsatt en del av den kinesiske eska, et system som setter krav til kvinner uten at de har særlig innflytelse over premissene. Men noe tyder på at eska også kan ha sprekker.

- 1) Vedtaket på NTLs landsmøte kan sies å innebære en slags oppprioritering av kravet ved at det ble vedtatt som en prioritert arbeidsoppgave. Kravet ble dessuten omtalt hele 3 steder i handlingsprogrammet. Landsmøtet vedtok også kjønnskvolter, som det første forbundet i LO.

KAP. 4. 80-ÅRA - MULIGHETENES TIÅR?

4.1. Innledning

Ved innledninga til 80-åra erklærte LO sitt framtidshåp gjennom slagordet: 80-åra - mulighetenes tiår. 1) I spørsmåls ^{form} har vi satt det som tittel på dette kapitlet. Det illustrerer hva vi vil drøfte her. Vi har tidligere i oppgava framstilt hvordan dobbeltarbeidende kvinner lever i en "kinesisk eske", og hvordan fagbevegelsen utgjør en del av eska. Men vi har også antyda at eska har begynt å slå små sprekker. Nå vil vi se på noen betingelser for å utvide disse sprekke.

Det å ta utgangspunkt i kvinners situasjon og se på de mulighetene dette gir for handling, er også på linje med hva vi innleda oppgava med. I innledninga argumenterte vi for at kvinners situasjon i fagbevegelsen kunne beskrives og fortolkes på forskjellig vis. Gjennom vår tilnærming til temaet har vi fokusert på de problemene kvinner møter i stedet for å vurdere kvinners passivitet, mangel på solidaritet o.l. som problemet. I 2. kapittel gikk vi inn på de rammene som det ulønna omsorgsarbeidet og lønnsarbeidet setter for kvinners handlinger. Med utgangspunkt i kvinners tilpassing til arbeidslivet gikk vi så i 3. kapittel over til å drøfte på hvilken måte fagorganisasjonens politikk har fungert diskvalifiserende og satt grenser for kvinners deltaking.

Vi har altså forsøkt å analysere de betingelsene som setter grenser for kvinners handlinger. Dette er et nødvendig utgangspunkt for å kunne analysere handlingsmuligheter. Vi ser dette som en oppfølging av vår forståelse av sosialt kjønn, makt og legitime/illegitime interesser som vi har presentert i kap. 1: En samfunnsvitenskapelig handlingsanalyse må omfatte både en analyse av undertrykking, og et perspektiv om frigjøring.

Et viktig utgangspunkt for å forstå kvinners situasjon og handlinger har vært det samfunnsmessige strukturelle betingelser som ligger i oppdelinga mellom produksjons- og reproduksjons-

1) Dette var slagordet for LO-kongressen i 1981.

sfæren. Hvordan dette skillet preger kvinners situasjon, har gått som en rød tråd gjennom hele denne oppgava. Motsetningen mellom produksjonssfærens ensidige krav om profitt og reproduksjonssfærens mangfoldige krav om å dekke menneskelige behov, har vært dobbeltarbeidende kvinners daglige problem og utgangspunktet for deres særegne tilpassingsstrategier. Kvinners særegne tilpassing gir seg også utslag i kollektivdanning på arbeidsplassene som skiller seg fra menns arbeiderkollektiv.

Vi har også vist hvordan motsetningen mellom produksjon - reproduksjon legger grunnlag for en arbeidsdeling mellom kjønnene, og dermed for en kjønnsstruktur i arbeiderklassen. Kjønnsstrukturen gir seg utslag i kvinners og menns ulike tilpassing til arbeidslivet basert på to forskjellige former for handlingsrasjonalitet: Ansvarsrasjonalitet og forsørgerrasjonalitet. Ansvarsrasjonaliteten er utvikla gjennom dobbeltarbeidende kvinners forsøk på å ivareta et totalansvar innafor to ulike system som setter mange og motstridende krav til dem og som kontrollerer dem. Kvinner forsøker å få det ulønna omsorgsarbeidet og lønnsarbeidet til å "gå i hop". Ansvarsrasjonaliteten er basert på et totalperspektiv som binder produksjons- og reproduksjonssfæren sammen. En bestemmelse av kvinners interesser må ta utgangspunkt i dette totalperspektivet.

Ansvarsrasjonaliteten står i motstrid til forsørgerrasjonaliteten som dominerer i fagbevegelsen. Menn har forsøkt å ivareta sine interesser gjennom faglige strategier som er knytta til produksjonssfærens krav. Dette er strategier som har diskvalifisert kvinner som lønnsarbeidere og fagforeningskamerater.

Menns og kvinners ulike tilpassing til arbeidslivet og forsørgerrasjonalitetens dominans i fagbevegelsen kan altså skape en interessekonflikt mellom kvinner og menn. Som vi har vist i avsn. 3.2. kan slike konflikter av og til komme åpent fram. Men som oftest er de skjult: Forsørgerrasjonalitetens dominans er usynlig. Kvinner møter den i form av barrierer som stenger dem ute eller hindrer dem i å ta opp sine interesser.

Fagbevegelsen er basert på en allmenninteresse: Å bedre arbeiderklassens kår. Vår framstilling av hvordan forsørgerrasjonaliteten delvis ekskluderer kvinner, gir grunn til å stille spørsmålet om fagbevegelsens strategier ivaretar menns særinteresser. I tråd med vår argumentasjon i kap. 1 vil vi si at interesser som framstår som allmenne (f.eks. i betydningen kjønnsnøytrale), men bare kan iverksettes i form av (menns) privilegier, er basert på et illegitimt maktforhold. Kvinners manglende muligheter til å ivareta sine interesser gjennom fagbevegelsen kan altså forstås som resultat av et illegitimt maktforhold.

Et illegitimt maktforhold kan opprettholdes på forskjellig vis, ofte i form av usynlige barrierer. I siste del av kap. 3 har vi beskrevet to av de barrierene kvinner møter når de er aktive i fagorganisasjonen:

- En sentralistisk organisasjon med små muligheter til å endre den faglige politikken fra lokalt nivå. (3.3.1.)
- Den rådende politiske legitimiteten som definerer kvinners problem som perifere og kvinnepolitikk som illegitimt. (3.3.2.)
Dvs. at kvinners krav defineres som særinteresser i forhold til allmenninteressen som er å bedre klassens kår.

Disse to barrierene uttrykker maktforhold som kvinner går inn i. Dette skal vi drøfte nærmere. I avsnitt 4.2. tar vi opp tråden fra avsnitt 3.3.2. der den kvinnepolitiske legitimiteten er satt i fokus. Vi vil vise hvordan menns dominans kan opprettholdes gjennom å definere kvinners faglige virksomhet. Dette vil vi illustrere med striden som oppstod om kvinnepolitikk etter LO-kongressens vedtak i 1969 om å nedlegge LOs kvinne-nemd. Striden førte til danninga av Oslo Faglige Kvinnebevegelse (OFK) i 1977. Dette kan tolkes som en historie om maktforhold mellom kvinner og menn - en bevegelse fra å bli definert til at kvinner sjøl begynner å definere sine interesser.

I 4.3. vil vi ta opp den andre tråden fra 3.3.: Kvinners mulighet til å påvirke fagorganisasjonens politikk gjennom deltaking. Fagbevegelsen har etter hvert fått nye kanaler for innflytelse - den korporative kanalen - og dette åpner for en ny form

for deltakerdemokrati. I hvilken grad dette deltakerdemokratiet er egna til å ivareta kvinners interesser, vil vi diskutere her.

I dette kapitlet er det altså kvinners interesser og kvinners mulighet til å ivareta disse vi vil diskutere. En diskusjon om ulike interesser og mulige interessekonflikter mellom kvinner og menn må analyseres i lys av interessenes legitimitet, slik vi gjorde rede for i l. kapittel. Særinteresser kan være knytta til illegitime maktforhold, og det er viktig å avdekke om interessekonfliktene mellom kjønnene kan skyldes slike forhold. I et siste avsnitt 4.4. vil vi diskutere legitimiteten (det allmenne i kvinners interesser i forhold til hva som kan være en mulig politisk strategi for fagbevegelsen. En slik kopling kan åpne for et perspektiv som nyanserer og løser opp interessekonflikter mellom kvinner og menn.

4.2. Fra å bli definert til sjøl å definere.

Det har vært vanskelig å definere innholdet i en faglig kvinnepolitikk. Det kommer bl.a. til uttrykk ved at kvinners særorganisering i fagbevegelsen stadig har skifta form og innhold: Kvinneforeningene før århundreskiftet, Arbeiderpartiets Kvindeforbund fra 1901,¹⁾ "Kontoret for agitation blandt kvinderne" fra 1909 2), APs kvinnesekretariat fra 1923, partiets landskvinnekonferanser på 30-tallet, LOs kvinnenemnd i 1940, de lokale kvinnenemndene og LOs landskvinnekonferanser på 50-60-tallet, LOs familiepolitiske utvalg og danning av OFK på 70-tallet. Gjennom hele denne utviklinga går det en skjør og sprikende tråd. Den viser at det har vært vanskelig for kvinner i fagbevegelsen "å stå på skuldrene til hverandre" og utvikle en samla kvinnepolitikk.

- 1) I denne oppramsinga tar vi også med kvinneorganisering i tilknytting til DNA der denne har hatt særlig betydning for fagorganiserte kvinner. Dette er omtalt i avsn. 3.2.
- 2) Dette kontoret ble oppretta etter initiativ fra APs kvinneforbund og med støtte fra LO i 1909. Kontorets oppgave var bl.a.:
 1. At forestaa agitationen blandt kvinderne for tilslutning til organisationen.
 2. At samle statistiske og andre opplysninger vedkommende de kvindelige arbeideres antal, løns- og arbeidsforhold samt levevilkår i det hele.(Brev til kvindelige fagforeninger. Helga Thorsen: 1909.)
Forts. neste side.

Omlegginga av LOs kvinnenemnd til familiepolitikk utvalg og danninga av OFK kan sies å utgjøre en "knote på tråden". Omorganiseringa illustrerer hvor vanskelig det er å definere innholdet i en faglig kvinnepolitikk. Det å definere politikkenes innhold har å gjøre med legitimitet, og legitimitet er knytta til maktforhold: Grupper som har makt, har også monopol på å definere hva som er "legitimt", Vi vil karakterisere omorganiseringa som en maktkamp mellom kvinner og menn om definisjonen av kvinners aktivitet og kvinnepolitikkenes innhold: "fra å bli definert til sjøl å definere". Ved å analysere hendingene som en illustrasjon på maktforhold mellom kjønnene, kan en usynlig barriere som kvinner møter, bli gjort synlig.

4.2.1. Fra kvinnepolitikk til familie- og likestillingspolitikk -

LOs kvinnenemnd ble oppretta i 1940. Etter dette ble det danna flere lokale kvinnenemnder tilknyttta samorganisasjonene, og det ble avholdt landskvinnekonferanser i Lo. I 1968 nedsatte LOs kvinnenemnd en komite med sentrale personer fra kvinnenemnda og LO. 1) Resultatet av komiteens arbeid ble lagt fram på LO-kongressen i 1969 i form av et forslag om at kvinnenemnda skulle omlegges til et familiepolitisk utvalg. Forslaget ble i følge protokollen fra kongressen, begrunna med at arbeidet for å bedre kvinners situasjon i arbeidslivet var kommet så langt at oppfølginga burde skje som en del av LOs vanlige aktiviteter. 2)

2) Forts. fra forrige side.

Kontoret ble slått sammen med Kvindeforbundet i 1911 og nedlagt etter kort tid. Jfr. også Kvindeforbundets politiske dreining i denne tida, omtalt i kap. 3.

1) LO-formann Tor Aspengren var formann en tid.

2) "Det er samorganisasjoner som driver godt - andre mindre godt- Slik er det også med samorganisasjonenes kvinnenemnder. Noen arbeider effektivt - andre mindre bra, men dog har de medvirket til å føre kvinnes problemstilling fram. Betegnelsen kvinnelønn er avskaffet i tariffavtalene.

Kvinnenemndenes oppgaver - det å være et kontakt og informasjonsorgan for å øke den faglige interesse og kunnskap blant kvinnene - er i dag ikke tilstrekkelig. Bl.a. vil de familiepolitiske saker og Landsorganisasjonens engasjement i disse, øke i årene som kommer. Spørsmål som vedrører kvinnene og deres situasjon i arbeidslivet, er blitt aktualisert. Dette arbeidet er kommet så langt at det ikke er rimelig å opprettholde spesielle

(forts. neste side.)

Forslaget ble reist på kongressen. 1) Det ble satt fram, behandla og vedtatt mens de kvinnelige delegatene var ute til felles fotografering. 2)

Vedtaket vakte liten oppsikt i første omgang. Ledende kvinner i LO hadde tatt initiativet til omlegginga, og de så på opprettinga av et familiepolitisk utvalg som et kvinnepolitisk framskritt. I et seinere intervju begrunner den tidlige kvinnepolitiske sekretæren, Liv Buck i LO omlegginga slik:

"- Tanken om en omlegging hadde vært til stede blant kvinnene i lang tid. LOs sentrale kvinnenemnd og de lokale samorganisasjonenes kvinnenemnders oppgaver inntil nå - det å være et kontakt- og informasjonsorgan for å øke den faglige interessen og kunnskapene blandt kvinner - var ikke lenger tilstrekkelig. Arbeidet fra sentralt hold på dette feltet var kommet så langt at erfaringene tilsa at en måtte gå andre veier for å nå fram med kvinners krav. Bare egen kvinnevirkosomhet innenfor LO var ikke tilstrekkelig. En måtte inn i alle LOs organer, inn i hele LOs organisatiske og tariffpolitiske arbeid skulle en komme videre." 3)

I denne uttalelsen beskrives kvinnenemndenes politiske oppgave som "å øke den faglige interessen og kunnskapene blant kvinner". Kvinnepolitikken i LO hadde til da vært basert på et perspektiv om at kvinner "lå etter" menn. Ut fra dette perspektivet har

2) Forts. fra forrige side.

kvinneaktiviteter til å ta seg av dette. Problemene må innføres i Landsorganisasjonens vanlige aktiviteter. 575 000 av Landsorganisasjonens medlemmer, hvorav 128 000 er kvinner, er direkte berørt av hvordan disse saker blir løst.

Svensk LO har allerede tatt konsekvensen av dette. De har fra 1. januar 1968 omdannet sitt LOs kvinneråd til LOs råd for familiespørsmål."

LO: Protokoll fra LO-kongressen 1969 s. 227.

1) Det var ikke satt opp som sak på forhånd.

2) G.Balas m fl.: Faglig kvinnepolitikk. Hvor går LO? 1982 s. 38.

3) G.Balas m.fl.: Sm.st. s. 90-91.

både kvinner og menn til tider vært interessert i en særegen kvinneorganisering i fagorganisasjonen 1) (jfr. kap. 3.2.1.).

Det er denne formen for kvinnepolitikk som den tidligere kvinnepolitiske sekretæren finner utilstrekkelig. Den er et uttrykk for kvinners etterslep, isolasjon og mangel på innflytelse. I stedet argumenterer hun for at kvinner kan få innflytelse ved å delta der menn deltar. Dette ville også gjelde det familiepolitiske utvalget, der kvinner og menn skulle være likt representert:

"Jeg vil også legge til at initiativet til omleggingen kom fra fagbevegelsens kvinner selv. De var forlenget blitt klar over at skulle målsettingen om reell likestilling engang nåes, måtte kvinnes problemer drøftes i de organer hvor både menn og kvinner var representert...." 2)

Kvinnens innflytelse skulle altså økes ved at menn ble kvotert inn i det familiepolitiske utvalget. ved hjelp av argumentasjon overfor menn kunne kvinner dermed oppnå å gjøre menn ansvarlige på et område som tidligere har vært ivaretatt av kvinner utafor og i utkanten av LO. Som LO-sekretær og leder av DNAs kvinnebevegelse Harriet Andreassen sier om LOs familiepolitiske utvalg: "Siden utvalget har medlemmer av begge kjønn, mener jeg også at vi har tatt mennene med og gjort dem medansvarlig for likestilling, likeverd og familiepolitikk. 3)

Det er likestillingsideologien som blir brukt for å begrunne strategien om å nedlegge kvinnenemdene. Det nye utvalget ble seinere omdøpt til "utvalg for familiepolitikk - likestilling - likeverd", og et eget avsnitt om familiepolitikk og likestilling kom med i LOs handlingsprogram. 4) Oppretting av et

1) Dette perspektivet går tilbake til Kontoret for agitasjon blandt Kvinderne: "Dette er høist uværdig for os kvinder, og det er paa tide at vi ser til at komme efter: ikke bare av hensyn til os selv, men vi kan ogsaa i vor uvidenhed og kortsynthet ødelægge for vore mandlige kamerater. Tiden er nu inde. Ogsaa vi maa vaakne til bevidsthed for organisationens betydning og nytte."
Helga Thoresen: sm.st.

2) Liv Buck, uttalelse på LO-kongressen 1977 der det ble debatt om omlegginga. (protokoll fra LO-kongressen 1977.)

3) G.Balas m.fl. sm.st. s. 60.

4) Det skjedde på LO-kongressen i 1977.

familiepolitisk utvalg kan altså oppfattes som et framskritt sammenlikna med det som til da var blitt definert som kvinnepolitikk: En trengte ikke lenger en særegen politikk for kvinner som "lå etter". Kvinner og menn skulle nå behandles likt.

Men omlegginga innebærer ikke et entydig framskritt. Evy Buverud Pedersen, LOs nåværende kvinnepolitiske sekretær, blir spurt om sitt syn på familieutvalg og kvinneutvalg, og svarer med litt usikkerhet: "Jeg er ikke hundre prosent sikker i noen retning. Men jeg er sikker på at det har vært viktig at menn er med for å få til vedtak. Sett fra den synsvinkelen har det vært viktig at familiepolitiske saker blir tatt opp i fora der menn er med. På den andre siden ser jeg godt at det i et mannsdominert system kunne vært behov for at kvinner hadde anledning til å møtes oftere for å piffe hverandre opp til å stå på." 1)

4.2.2. - til kvinneopposisjon.

Forslaget om nedlegging av de lokale kvinnenemdene skulle avgjøres av samorganisasjonene. I Oslo førte dette til en flerårig strid mellom samorganisasjonens mannsdominerte flertall som gikk inn for nedlegging, og kvinnenemnda Nemnda hadde økt sin aktivitet på 70-tallet, og medlemmene ønsket å fortsette dette arbeidet. Striden endte med at Samorganisasjonens årsmøte i 1976 vedtok å nedlegge kvinnenemnda- mot nemndmedlemmenes egen vilje. Disse bestemte seg likevel for å fortsette arbeidet og danna OFK i 1977.

OFK representerer både en fortsettelse og et brudd med tidligere kvinnepolitisk arbeid i fagbevegelsen: Den fortsatte arbeidet til den lokale kvinne men nå i opposisjon og uten formell tilknytting til LO/Samorganisasjonen. Det kvinnepolitiske perspektivet bestod ikke lenger bare i å få kvinner "interessert" i fagorganisasjonen. Det var ikke først og fremst kvinnene, men fagorganisasjonen som ble definert som "problemet". Ved

1) G.Balas m.fl.: sm.st. s. 63.

å spre informasjon blant fagorganiserte kvinner og forberede seg til landsmøter og LO-kongresser med sikte på å øke kvinners innflytelse, ville de få LO til å føre en klarere kvinnepolitikk. En av de aktive i OFK, Brit Førde, har beskrevet bevegelsens oppgaver slik:

"Oslo Faglige Kvinnebevegelse arbeider for å bedre kvinners stilling som medlemmer av en mannsdominert fagbevegelse. Vårt arbeid høst 1980/vår 1981 vil være preget av at Landsorganisasjonen skal ha kongress i mai 1981. Oslo Faglige jobber på flere plan foran denne kongressen: vi har utarbeidet forslag til LO-kongressen; vi vil søke å orientere våre medlemmer om valgreglene på representanter til LO-kongressen og arbeider for at jenter blir valgt som representanter til kongressen; vi vil oppfordre kvinner til å arbeide for kvinnebevegelsens saker på kongressen, og til slutt vil vi arbeide for at vårt syn på de sakene som kongressen behandler (og kanskje også sakene kongressen ikke behandler) blir kjent. Dette er ikke noe lite arbeid, og mange av sakene som sannsynligvis vil bli behandlet er merkesaker for 1970-åras kvinnebevegelse. Jeg nevner 6-timersdagen, kvotering og likelønn." 1)

De 3 kravene som Førde nevner, innebærer noe nytt i forhold til fagbevegelsens tidligere kvinne- og likestillingpolitikk. De viser at kvinnepolitikk ikke kan ses på som isolerte tiltak for å få kvinner på "samme nivå" eller på "samme linje" som menn. Kravene innebærer en endring av den eksisterende faglige politikken - et nytt helhetsperspektiv:

- Vi har tidligere omtalt kravet om 6-timersdag som er reist av kvinnebevegelsen. Kravet skal gjøre det mulig å tilpasse lønnsarbeid med et omsorgsansvar for både kvinner og menn. Det bryter dermed med fagorganisasjonens akseptering av skillet mellom produksjons- og reproduksjonssfæren (jfr. forsørgerrasjonaliteten), et skille som ble opprettholdt ved omorganiseringa til familiepolitiske utvalg: "Familiepolitikk" ble definert som et eget område.

1) Fra Brit Førdes innlegg om OFK på NAVF-seminaret om "Forholdet mellom kvinneforskningen og kvinnebevegelsen" sept. 1980. (Seminarrapporten s. 80-81.)

- Kjønnskvoltering innebærer en erkjennning av at kvinner og menn har ulike erfaringer og ulike problem. Det at menn er overrepresentert og kvinner underrepresentert er urimelig og gjør det vanskelig å utarbeide en helhetlig politikk som kan ivareta alles interesser. Kjønnskvoltering bryter med det formelle prinsippet om likebehandling.
- Likelønn er ikke gjennomført i praksis. Formell likestillingspolitikk som går ut på å endre bestemmelser om "kvinne-" og "mannslønn" i tariffene er ikke tilstrekkelig for å oppnå lik lønn for kvinner og menn. 1) I stedet må fagorganisasjonen utarbeide en samla strategi for å fjerne de laveste lønnene. OFK har her særlig lagt vekt på å få til en garantiordning som skal sikre en individuell minstelønn. 2)

Spirene til en mer offensiv faglig kvinnepolitikk utvikler seg ikke i et vakuum. Som det også går fram av uttalelsen fra Brit Førde, kan OFK regnes som en del av den nye kvinnebevegelsen som vokste fram i Norge på 70-tallet. Den nye kvinnebevegelsen har hatt mangfoldige og mer eller mindre formaliserte organisatoriske uttrykk. Sjøl om kvinnebevegelsen ikke har hatt "offisielle" representanter i fagorganisasjonen, har den likevel påvirka den faglige politikken. I 3.3.2. beskrev vi hvordan den "skimtes i kulissene" på NNNs landsmøte. Et lite mindretall av fagorganiserte kvinner kan regnes som aktive i kvinnebevegelsen. Med kvinnebevegelsen i ryggen utgjør de en pressgruppe "fra sidelinja". Men fra å ha blitt oppfatta som en liten ekstremistgruppe "rødstrømper", "kvinnefrontere" o.l. har kvinnebevegelsen oppnådd utbredt sympati hos stadig flere kvinner, og den har også klart å påvirke etablerte organisasjoners politikk.

Kvinnebevegelsens posisjon som en pressgruppe fra sidelinja, kan bl.a. forklares ut fra dens rekrutteringsgrunnlag. I hovedsak er det kvinner under høyere utdanning som har vært aktivister i denne bevegelsen fra starten. Runa Haukaa beskriver hvordan disse kvinnene stod i en motsigelsesfull situasjon:

"De stod utenfor yrkeslivet, men aspirerte til de nye mellomlagsjobbene. De stod utenfor hovedklassene, men tenderte

1) Fjerninga av de formelle betegnelsene "Kvinne-" og "mannslønn" i tariffene utgjorde en del av den offisielle begrunninga for å nedlegge LOs kvinneemnd. Se fotnote 2 s. 90.

2) Her er OFK på linje med NNN.

til skjebnefellesskap med arbeiderklassen. De stod utenfor husarbeidet, men tenderte til husmoras rolle::: De var i en situasjon hvor det fortonte seg like realistisk å tro på løfter om et rikt liv, som å tro på spådommer om slit og trivialitet. Samfunnsmessige motsetningsforhold satte seg igjennom som ambivalens og personlige dilemmaer." 1)

Haukaa mener at nettopp denne motsigelsesfulle situasjonen var utgangspunktet for en ny og radikal kvinnepolitikk med et mer omfattende frigjøringsperspektiv enn det den gamle likestillingspolitikken representerte: "...det dreier seg om en frigjøring fra motsetningene mellom husarbeid og yrkesarbeid, mellom produksjon og reproduksjon, mellom arbeid og kapital, en frigjøring fra oppsplitting mellom offentlig og privat, mellom ånd og hånd, mellom seksualitet og sensualitet. Det dreier seg om å sprengte motsetningene og dilemmaene - ikke om å tilpasse seg en av sidene."

Den nye kvinnebevegelsen rekrutterte ikke umiddelbart kvinnene fra arbeiderklassen. Men frigjøringsperspektivet som er referert foran er ikke bare avgrensa til å gjelde velutdanna "priviligerte" kvinner. Dilemmaene og motsetningene mellom husarbeid/yrkesarbeid osv. kjenner vi igjen fra situasjonen til dobbeltarbeidende kvinner i industrien slik vi har beskrevet det i kap. 2. Dette perspektivet bryter også med det "gamle" skillet i kvinnebevegelsen mellom den borgerlige likestillingskampen og arbeiderkvinnenes kamp for større sosial rettferdighet. 3) Sosial urettferdighet og forholdet mellom kvinne- og klasseundertrykking har vært en sentral problemstilling i den nye kvinnebevegelsen. 4)

- 1) R.Haukaa: Fellesskap og feider i den nye kvinnebevegelsen. I H.Holter (red.): Kvinner i fellesskap. 1982. s. 62.
- 2) Sm.st. s. 63.
- 3) Dette er bl.a. beskrevet i A.Caspari Agerholt: Den norske kvinnebevegelses historie. 1973. G.Hagemann: Særvern av kvinner - arbeidervern eller diskriminering? Art. i Kvinner selv...1977.
- 4) Den nye kvinnebevegelsen har vært full av diskusjoner og uenigheter om hvordan dilemmaene i frigjøringsperspektivet skal følges opp i praktisk politikk. Dette har bl.a. ført til utbrytergrupper og nye organisasjoner rundt midten av 70-tallet.
Se R.Haukaa: Bak slagordene... 1982.

Ved at den nye kvinnebevegelsen tok utgangspunkt i motsigelsene i kvinners liv, ble det stadig understreka at kampen for frigjøring må føres "på egne premisser". Målet er ikke å bli lik menn. Det er da nødvendig at kvinner sjøl definerer innholdet i kvinnepolitikken. Dette innebærer et brudd med den tradisjonelle likestillingspolitikken der menns aktiviteter langt på vei var målestokken. Å bli definert "lik menn", er ikke alltid en fordel for kvinner: Framheving av kvinners aktiviteter og særordninger for kvinner som virkemidler, er også sett på som nødvendig. Særordninger for kvinner har for øvrig vært akseptert av arbeiderkvinnenes organisasjoner, men da i form av særvern. 1) Dette førte lett til, slik vi har vært inne på i 3.2., at kvinner kom i en svekka posisjon på arbeidsmarkedet. Den nye kvinnebevegelsen ønsker å bruke slike virkemidler mer offensivt, som et virkemiddel for å bryte ned kjønnsforskjeller.

For dobbeltarbeidende og fagorganiserte kvinner vil det å sjøl definere kvinnepolitikken innhold bety å unngå å bli definert ut fra premisser de ikke har kontroll over: som 2. rangs mødre - vurdert som "kvinner". og som 2. rangs arbeidere og fagforeningskamerater - vurdert ut fra en "kjønnsløs" målestokk basert på sammenlikninger med mannlige forsørgere.

4.2.3. Den usynlige terskelen.

I 4.2.1. har vi beskrevet hvordan faglig kvinnepolitikk tidligere har basert seg på en oppfatning av kvinner som "etterslepende" i forhold til menn. Det er forståelig at kvinner i toppledelsen i LO har sett på dette som en hemske i arbeidet for å bedre kvinners situasjon. En likestillingspolitikk kunne altså vurderes som et framskritt: Kvinner og menn skulle behandles likt, og menn skulle gjøres ansvarlige på området familiepolitikk.

I kjølvannet på den nye kvinnebevegelsen ble det utvikla nye spirer til en mer offensiv kvinnepolitikk. Denne innebar at kvinner sjøl definerte kvinnepolitikken innhold ut fra deres tilpassing til lønnsarbeidet og det ulønna omsorgsarbeidet.

1) APs kvinneforbund gikk inn for særvern av kvinner i industrien. G.Hagemann: Sm.st.

Medlemmene i Oslo Kvinnenevnd representerte et forsøk fra kvinner på sjøl å definere innholdet i en kvinnepolitikk. Forsøket endte med at nemnda ble nedlagt mot egen vilje og medlemmene fortsatte arbeidet i OFK uten noen formell tilknytting til fagorganisasjonen.

Utviklinga fra "det å bli definert til sjøl å definere" vil vi i det følgende analysere som eksempel på et maktforhold der menn dominerer over kvinner.

Det strukturelle grunnlaget for menns dominans over kvinner - kvinneundertrykkinga - har vi omtalt i tidligere kapitler: Det er knytta til kapitalismens motsetning mellom produksjons- og reproduksjonssfære og arbeidsdelinga mellom kjønnene basert på dette skillet. Men for å forklare hvorfor menn dominerer over kvinner, må vi i tillegg utvikle analyser som baserer seg på en forståelse av sosialt kjønn. Vi må kunne forklare hvordan dominansforholdet opprettholdes til tross for et ideal om likestilling.

Sjøl om kvinneundertrykkinga har sitt opphav i samfunnsstrukturelle forhold, formidles den i samhandling mellom enkelte individer. Hanne Haavind 1) har analysert dominansforholdet mellom kvinner og menn slik det kommer til uttrykk i personlige relasjoner. Hun har tatt utgangspunkt i parforholdet 2), men begrepene hun utvikler egna til å forstå relasjoner mellom kvinner og menn også i større sosiale sammenhenger der menn dominerer. Analysen er basert på en forståelse av sosialt kjønn, og begrepene positiv og negativ feminitet som hun har utvikla, kan gi oss inntak til å forstå og beskrive den usynlige og personlige kvinneundertrykkinga. H. Haavind bestemmer feminiteten som en måte kvinner forholder seg til menn på:

"Å være positivt feminin betyr...å finne frem til en måte å forholde seg til menn på som er underordnet samtidig som dette skjules. Både synlig underdanighet og åpent opprør er negativ

1) H. Haavind: Den usynlige makten. Kjerringråd nr. 3/77.

2) "Ekteskapets standardkontrakt" omtalt i avsn. 2.3. er et eksempel på en konkret analyse av maktforholdet i ekteskapet.

feminitet. Det betyr at feminitet ikke er et sett av egenskaper, handlinger osv., men en måte å forholde seg til menn på. Det feminine - maskuline forhold blir et forhold av gjensidig bekreftelse. For at jeg skal få positiv bekreftelse som kvinne er jeg nødt til samtidig å gi deg positiv bekreftelse som mann. Det er klart at du liker best at jeg skjuler at du rent faktisk har den overordnede posisjon. Din maskulinitet fremstår som noe selvfølgelig og egentlig ved deg som person, isteden for noe tilstrebet og usympatisk. Men min usynlige underdandighet gjør deg samtidig mer takknemlig og hensynsfull enn det ellers ville ha vært nødvendig for deg å være. Den dominans jeg ikke kan slippe unna blir følgelig mer behagelig for meg. Dette er et bytte vi begge tjener på. Feminitetens essens er altså å få det ulikeverdige til å fremstå som likeverdige." 1)

Positiv feminitet er altså ikke en kjønnsrolle stereotypi som pålegger kvinner å være underdandige, men tvert i mot at kvinner underordner seg menn på en slik måte at underordningen skjules. Den positive feminitetens essens er "å få det ulikeverdige til å framstå som likeverdige".

Det motsatte - negativ feminitet - er når kvinner underordner seg menn på en slik måte at underordningen blir synlig. Synliggjøringa kan skje enten ved at kvinner opptre synlig underdanig eller ved åpent opprør der kvinner påpeker det illegitime i menns dominans.

Når kvinner deltar på offentlige arenaer der menn dominerer, utfordres den positive feminiteten. Hanne Haavind skriver at kvinner som f.eks. er med i politiske organisasjoner, kan opprettholde den positive feminiteten ved å overlate til andre (menn) å bestemme når og hvordan deres kjønn gjøres relevant.

Sagt med andre ord: For kvinner som er aktive i fagorganisasjonen - der menn i utgangspunktet dominerer - er det vanskelig å framheve saker som er særlig viktige for kvinner. De vil da risikere å opptre på en måte som uttrykker negativ feminitet i form av underdanighet eller opprør. De må balansere hårfint

1) H.Haavind: Sm.st. s. 17.

for å unngå at de sjøl og kvinner generelt blir oppfatta som "etterslep" eller som "kravstore". Den positive feminiteten kan dermed illustreres som en usynlig terskel som kvinner må forholde seg til fordi den raskt kan bli en synlig terskel. Den synlige terskelen sanksjoneres som uttrykk for negativ feminitet. Den usynlige terskelen begrenser altså kvinners handlingsmuligheter. Men de kan langt på vei unngå den ved å overlate til menn å bestemme når og hvordan deres kjønn skal gjøres sosialt og politisk relevant. Dette kan være en strategi som kvinner finner nødvendig for å oppnå noe innflytelse og for å unngå å bli "satt utafør".

Vi synes begrepene positiv og negativ feminitet er nyttige begrep for å forstå kjønnsrett. De synliggjør en terskel (rammene) for den kvinnepolitiske legitimiteten som f.eks. kvinner på NNNs landsmøte støter på, og de gir mening for oss når vi skal forstå den striden om kvinnepolitikk som vi nettopp har beskrevet:

Når ledende kvinner og menn i LO så på nedlegginga av kvinne- nemndene som et framskritt, kan dette forstås ut fra begrepene positiv/negativ feminitet. Nemndenes behov var legitimert med at kvinner "lå etter" mennene, noe som bekrefter negativ feminitet. I stedet valgte kvinner å få menn kvotert inn i det familiepolitiske utvalget. De så det som nødvendig å overlate til menn å være med på å avgjøre saker som særlig angikk kvinner. Dermed skulle sakene få større betydning og de sjøl større innflytelse.

Kjønnskvoltering til fordel for kvinner er derimot et sårbart krav i fagbevegelsen. Det synliggjør menns dominans og overrepresentasjonen i alle viktige organer, og kvinner markerer at de er uenige i dette.

Alternativet til familieutvalgene var å fortsette i kvinne- nemndene, men det ble etter hvert tolka som åpent opprør - negativ feminitet - og kvinne- nemnda i Oslo og senere OFK ble stående igjen uten offisiell legitimitet og organisatorisk tilknytting til LO.

For å oppnå innflytelse og ikke risikere å bli satt utafor, velger altså kvinner ofte å "ligge lavt i terrenget" når de ønsker å framføre kvinnepolitiske saker. Det er kanskje grunn til å merke seg at LOs kvinnesekretær har tale- og forslagsrett, men ikke stemmerett i LO-sekretariatet. Men den nåværende kvinnesekretæren Evy Buverud Pedersen forklarer hvorfor hun delvis ser dette som en fordel: "Jeg tror at i saker jeg ikke ville få flertall for gjennom argumentasjon, ville min stemme bli en demonstrasjon, mens det jeg er opptatt av, er å få forståelse for sakene. Jeg innser at hvis jeg hadde stemmerett, ville jeg fått demonstrert mitt område for all verden, men i realiteten kunne jeg risikere å vekke en irritasjon som saken på ingen måte er tjent med." 1)

Ved ikke å ha stemmerett unngår hun å måtte "demonstrere" negativ feminitet (kvinner underlegne posisjon i fagorganisasjonen/arbeidslivet og hennes eget opprør ved å påpeke dette) og dermed "irritere" mennene i LO-sekretariatet. Ved ikke å ha stemmerett demonstrerer hun i stedet at hun overlater til mennene i LO-sekretariatet å avgjøre når hun skal nå fram med sine argumenter.

Kvinner på NNNs landsmøte merker den usynlige terskelen når de velger å legge fram kvinners problem i en forsiktig form og overlater til landsmøtet å følge dem opp. Landsmøtet kan dermed "velge" hvordan de vil oppfatte kvinnenes innlegg. Det valgte å ikke følge dem opp, og kvinnene ble dermed usynliggjort.

Å usynliggjøre sitt eget kjønns sosiale betydning og overlate bestemmelsen av dette til andre, er en strategi kvinner ofte tvinges til når de skal framføre saker som er særlig viktig for dem. Slik unngår de å utfordre den positive feminiteten - den usynlige terskelen. Ofte gjør kvinner seg helt usynlige ved å la en mann framføre det de har på hjertet: "Det er en kjennsgjerning at de med slips blir lyttet til med en helt annen oppmerksomhet enn de med skjørt. Når dette er tilfelle, må kvinnene tenke seg om når de velger hva slags strategier de tar i bruk. Kanskje det kan lønne seg å få en mann til å

1) G.Balas m.fl.: Sm.st. s. 63.

fremme en evt. sak" sa en aktiv fagforeningsmann i en samtale med en kvinnelig fagforeningsforsker. 1)

Poenget med usynlighet ble også illustrert når kravet om 6-timersdag på NNNs landsmøte ble framført av flest menn og nesten uten kvinnepolitiske argumenter.

Den usynlige terskelen opprettholdes gjennom en offentlig likestillingsideologi. Vi har tidligere omtalt hvordan en tilsynelatende "kjønnsnøytral" fagforeningspolitikk i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene i Båtsfjord kan gjøre det vanskelig for kvinner å ta opp forslag som innebærer omfordeling mellom kvinner og menn (3.3.1.). Dersom kvinner utfordrer menns privilegier, blir den usynlige terskelen fort synlig, og de blir utsatt for sanksjoner. Dette fører ofte til at kvinner blir passive; det nytter ikke likevel. "...du skulle se at dersom vi fikk fastlønn, så ville likevel mannfolka fått mer".

Den nye kvinnebevegelsen utfordrer åpent menns dominans. Dette kan forklare hvorfor kvinnebevegelsen har få aktivister, men ofte en utbredt sympati blant kvinner. Dette fikk vi også inntrykk av gjennom samtaler med kvinner i Båtsfjord. Kvinner som uttalte seg positivt om det den lokale kvinnegruppa arbeidet med, syntes det var vanskelig å være med fordi en måtte forsvare seg utad som "rødstrømpe" o.l. Noen mente at det ville være "å skjømme seg ut", eller at mannen ikke ville like det. Det ble nevnt eksempler på menn som hadde nekta kona å være med i gruppa. Den usynlige terskelen så ut til å gjøre seg gjeldende både i forholdet mellom mann og kvinne i ekteskapet og i lokal-kulturen.

Vi har framstilt den positive feminiteten som en usynlig terskel - en barriere - som gjør det vanskelig for kvinner å ta opp sine interesser i fagorganisasjonen. Den usynlige terskelen opprettholder menns dominans ved at den gir dem makt til å definere. Denne analysen forklarer ikke hvorfor menn dominerer over kvinner. Men den viser hvordan de kan opprettholde dominansen samtidig som idealer om likestilling (forstått som like-

1) S.Gerrard: Foredragsnotat om kvinneforskning, kjønnsroller og fagbevegelse, Tromsø 1981. s. 15.

behandling) framheves. Ofte vil nettopp idealet om likestilling hindre kvinner i å ta opp "kvinnesaker". Likestillingsideologien kan bidra til å legitimere en "kjønnsnøytral" faglig politikk som definerer menns interesser som "allmenne" og kvinners som særinteresser.

Den nye kvinnebevegelsen har forsøkt å omdefinere og synliggjøre maktforholdet. Foruten å videreføre kampen for "gamle" kvinnesaker, har bevegelsen lagt vekt på at kampen skal føres "på egne premisser" - dvs. gjøre seg uavhengig av andres definisjoner av kjønnetes sosiale og politiske betydning.

Dobbeltarbeidende kvinner må føre fram sine interesser med utgangspunkt i sin situasjon: I forholdet mellom produksjons- og reproduksjonssfæren. Dette politiske perspektivet har begynt å rokke ved fagbevegelsens likestillingspolitikk.

4.3. Deltaking og rettigheter.

Vi har i innledningen til kap. 4 antydning en interessekonflikt mellom kvinners og menns tilpassing til arbeidslivet. Det er menns tilpassing - forsørgerrasjonaliteten - som dominerer fagbevegelsens politikk. Vi har i forrige avsnitt beskrevet hvordan menns dominans opprettholdes og gjør det vanskelig for kvinner å føre fram sine interesser.

Dersom kvinner skal ha mulighet for å andre fagorganisasjonens politiske strategi og overprøve de ulike interessers legitimitet, der de avhenger av en demokratisk struktur. Utforminga av en evt. demokratisk struktur vil vi vurdere ut fra to forhold: Om den sikrer alle personer muligheter for deltaking og innflytelse på politiske beslutninger, og hvordan de ulike interessene legitimeres (jfr. avsn. 1.1.).

Når kvinner går inn i fagorganisasjonen og arbeider aktivt for å fremme kvinnepolitiske synspunkt, møter de en organisasjon basert på den mannlige forsørgerrasjonaliteten og med en organisasjonsstruktur som har utvikla seg til å bli sentralistisk og byråkratisk. De møter også en interesseorganisasjon som

har fått nye kanaler for innflytelse gjennom deltaking i den korporative omfordelingsstaten. Vi vil i det følgende (4.3.1. og 4.3.2.) drøfte kvinners muligheter til å ivareta sine interesser gjennom fagbevegelsen i lys av de to kravene vi har satt til en demokratisk struktur.

4.3.1. Fra nykommere til deltakere?

Det er mye som tyder på at kvinner har økt sin aktivitet i fagbevegelsen, og har tatt "innpå" mennene sjøl om det fremdeles finnes lite data om dette. Vi viser til medlemsøkinga, at flere kvinner er med i lokalstyrer 1), den svake kvinneøkinga i høyere representative organer og til den kvinnepolitiske aktiviteten som kommer til uttrykk på landsmøter og LO-kongressen. Problemet er ikke at kvinner er mer passive enn menn, men at de er nykommere i en sentralisert organisasjon med etablerte interesser. Det er vanskelig å sette nye problemer på dagsorden, og det store flertallet av medlemmene, kvinner som menn, er passive.

Som nykommere står kvinner overfor det mange samfunnsvitere har beskrevet som et generelt demokratiproblem i fagbevegelsen: 2) spenninga og avstanden mellom ledelsen/fagapparatet og medlemmene, og manglende muligheter for medlemmene til å påvirke fagorganisasjonens politikk. Dette var et problem som også styret i Båtsfjordavdelinga var opptatt av.

Sjøl om fagorganisasjonen er en stor masseorganisasjon basert på medlemsdemokrati, er deltakerdemokratiet dårlig ivaretatt

1) Dette ser også ut til å gjelde andre forbund enn NNN. "Kvinnene på full marsj inn i fagforeningene" er tittelen på et intervju med distriktssekretæren i Statstjenestemannskartellet i Troms/Finmark, Pål Bærø (Nordlys 10.05.83.). Han forteller at kvinner deltar mer på fagforeningsmøter, utgjør halvparten av kursdeltakerne og lar seg oftere velge til tillitsverv enn tidligere. "Vi har fått mange avdelinger hvor kvinner er ledere eller nestledere. Og der kvinnene har overtatt blomstrer fagforeningsaktiviteten," sier Bærø i dette intervjuet.

2) Se innledningentil avsnitt 3.3.

i praksis. Deltaking kan ses på som et gode i seg sjøl, som viktig for personenes utvikling. 1) Det kan også ses på som nødvendig for å utvikle politiske strategier som har som formål å gjøre livet bedre for folk flest: Folks erfaringer er en nødvendig del av kunnskapen som slike strategier må bygge på: "De veit best hvør skoen trykker som har den på".

Deltakerdemokrati må bygge på en form for lokal organisering. Tom Colbjørnsen 2) drøfter erfaringene fra et forskningsprosjekt om oppretting av lokale arbeids- og studiegrupper på bedriftsnivå. Hensikten med slike grupper var å bygge opp kunnskap og utforme handlingsstrategier lokalt. Disse skulle bygge på deltakernes erfaringer, alle deltakerne var i utgangspunktet kompetente. Gruppene fungerte i stor grad etter hensikten:

"I langt større grad enn medlemsmøter ser dette altså ut til å være en arbeidsform der medlemmene kan øke sin organisatoriske kompetanse. Samtidig kan den styrke selve fagforeningsarbeidet på bedriften. Ideer, synspunkter og kunnskaper som tidligere passive medlemmer har holdt for seg selv, kommer til uttrykk i handlingsprogrammet og kan bygges inn i fagforeningens virksomhet. Og med et handlingsprogram som rettesnor for sitt arbeid, kan de tillitsvalgte komme i en mer offensiv posisjon på bedriften: I stedet for å bruke mesteparten av tiden til å besvare utspill fra bedriftslederhold, eller kontrollere at sentralt inngåtte avtaler og lover følges opp, kan de lettere reise egne saker som springer direkte ut fra de ansattes interesser og sympatier." 3)

- 1) G.Hernes/W.Martinussen definerer deltakerdemokratiet til forskjell fra konkurransedemokratiet:
"For konkurransedemokratene er demokrati et middel til å utvelge de ledere som flertallet ønsker, til å sikre effektiv forvaltning og til å bevare de politiske organer - et middel til å bevare middelet. Demokrati svarer derfor til elitekonkurranse, og deltakelse for borgerne vil si deltakelse i valg, der den sanksjon de disponerer er ikke å gjenvelge en kandidat.

For deltakerdemokratene er demokrati både et mål og et middel. Målet er medvirkning og menneskelig utvikling. Denne utviklingen skjer gjennom deltakelse. Demokrati vil derfor si deltakelse, og deltakelse er ikke bare deltakelse i valg, men også i beslutninger."
(Demokrati og politiske ressurser. NOU 1980:7, s. 15.)

- 2) og 3): se neste side.

Colbjørnsen beskriver her et lokalt deltakerdemokrati som har et annet formål og en annen form enn de vanlige medlemsmøtene. På medlemsmøter vil få oppleve sin egen erfaringsbakgrunn og egne meninger som relevant for de avgjørelser som treffes. Det oppstår et skille mellom de få aktive og de mange passive. Arbeidsgruppene hadde større uavhengighet i forhold til fagorganisasjonen og lover og avtaler. Til gjengjeld hadde de ikke direkte innflytelse på de avgjørelser som skulle treffes i fagorganisasjonen sentralt. Det verdifulle med gruppene var at det var meningsfullt for alle å delta: Alle har erfaringer som kan bli viktig felles kunnskap, og alle har interesse i å forsøke å bedre forholdene på arbeidsplassen.

Vi skal ikke her gå inn på å drøfte forholdet mellom arbeidsgrupper og medlemsmøter, og hvordan dette kan organiseres. De to organisasjonsformene kan styrke hverandre. En styrking av deltakerdemokratiet vil kunne bidra til at fagorganisasjonen utvikler seg til en sosial bevegelse og ikke bare et fagapparat.

En styrking av lokalnivået i fagorganisasjonen med vekt på deltakerdemokratiet, er antakeligvis en forutsetning for å få nykommere som kvinner, aktive. Først og fremst fordi det kan bidra til å få kvinners erfaringer og individuelle problemer med å tilpasse seg dobbeltarbeidet fram i lyset og omsatt til kollektive handlingsstrategier. Det ville være et første nødvendige skritt for å følge opp ett av kvinnebevegelsens slagord: Politisering av det private. 1)

Mye tyder også på at større vekt på lokal aktivitet i mer åpne former vil være mer i tråd med kvinners politiske aktivitetsformer:

- flere steder er kvinner langt bedre representert i lokale fagforeningsstyrer enn i sentrale organ i fagbevegelsen.

Fra forrige side:

2) T.Colbjørnsen: Fagforeningsaktivitet og deltakerdemokrati. Tidsskrift for Samfunnsforskning nr. 1/80.

3) Sm.st. s. 34.

1) Se R.Haukaa: Bak slagordene s. 56 og s. 89.

- kvinner har tradisjoner i å engasjere seg i lokalmiljøet. Det gjelder ikke minst i fiskeværene, der menn har vært borte lenge av gangen. Jfr. utsagnet fra Leonora Johansen: "Jeg har fangstleddet, mottakerleddet og hjemmet, og jeg skal være med på å få hele samfunnet til å fungere". Mye av kvinners lokale aktiviteter har skjedd gjennom lokalavdelingene av de humanitære, religiøse og sosiale kvinneorganisasjonene. Kvinner har nedlagt mye arbeid i å skaffe bygda helsehus, svømmebasseng, veglys osv.
- kvinner har tradisjoner i å utvikle sosiale nettverk. Vi har tidligere referert Siri Gerrards beskrivelse av hvordan kvinner mobiliserte sitt sosiale nettverk, og at dette ble en viktig ressurs i en konfliktsituasjon på arbeidsplassen.
- kvinner deltar i direkte aksjoner i samme omfang som menn, til forskjell fra politiske partier og interesseorganisasjoner. 1) Slike aksjoner er mer åpne for nykommere. Kvinner har ved å delta aktivt bidratt til å sette nye saker på den politiske dagsorden. 2)
- den nye kvinnebevegelsens forsøk på å utvikle en flat organisasjonsstruktur, bl.a. basert på bevisstgjøringsgrupper 3), har mange fellestrekk med deltakerdemokratiet.

Vi ser altså på bedring av deltakerdemokratiet ved å opprette arbeidsgrupper (evt. kvinnegrupper) som nødvendig for å gjøre kvinner til aktive deltakere og ikke bare passive nykommere i fagbevegelsen. Deltaking er et individuelt gode og en nødvendig forutsetning for å utvikle en faglig politikk - et handlingsprogram - som kan ivareta kvinners interesser i fagorganisasjonen.

- 1) J.P.Olsen/H.Sætren: Demokrati og aksjoner. 1980.
- 2) Se siste kap. i H.Hernes: Staten - kvinner ingen adgang. 1982.
- 3) Denne organisasjonsformen har riktignok reist mye debatt og uenighet i den nye kvinnebevegelsen i Norge, først og fremst mellom Nyfeministene og Kvinnefronten. Se R.Haukaa: sm.st. s. 86.

Men denne formen for deltakerdemokrati er ikke tilstrekkelig for å iverksette en slik faglig politikk. Den er først og fremst egna til å gjøre programmene bedre og skolere flere medlemmer. et skritt på vei til å iverksette politikken er å sikre en rimelig kvinnerepresentasjon i fagbevegelsens besluttsende organer på alle nivåer. Dermed bedres mulighetene for at kvinners erfaringer kommer til uttrykk i fagbevegelsens samla politikk.

4.3.2. Korporativt deltakerdemokrati og sosialt statsborgerskap.

Medlemmenes innflytelse er ikke bare avhengig av fagorganisasjonens interne organisasjonsstruktur. Det er også viktig å undersøke hvordan forholdet mellom fagorganisasjonen og offentlige myndigheter gir muligheter til å påvirke politikken. Vi vil her drøfte hvordan dette forholdet har betydning for kvinner som "nykommere". Det er spenninga mellom staten som en tilsynelatende nøytral rettsstat og som en korporativ omfordelingsstat som danner ramma for denne drøftinga.

I kap. 3 beskrev vi hvordan utviklinga av fagbevegelsen til en byråkratisk organisasjon var knytta til formalisering av gjensidige rettigheter mellom arbeidskjøpere og arbeidere. Rettighetene er nedfelt i lovregler og avtaleverk. Sjøl om det er arbeidskjøpernes og arbeidernes plikt å påse at avtaler og regler holdes, har formaliseringa gjerne forutsatt en tredje "nøytral" part. Det offentlige, representert ved storting og statsadministrasjon, har i stor grad stått som garantist for at rettighetene og avtalene er blitt overholdt. Jfr. hva for-
kvinna i Båtsfjordavdelinga uttalte om at det arbeidet hun gjorde kunne vært utført av et offentlig kontor, siden det var rettigheter medlemmene etter lovverket hadde krav på.

Parallelt med denne utviklinga har det skjedd en sterk øking av offentlige utvalg med representasjon fra de økonomiske interesseorganisasjonene. Disse utgjør etter hvert et eget beslutning- og innflytelsessystem ved siden av den parlamentariske

kanal, kanskje mest kjent under navnet korporativ pluralisme. 1) En stor del av økonomien styres i dag ved omfordelinger i korporative beslutningsorgan. Det skjer bl.a. gjennom ulike subsidie- og støtteordninger, rentepolitiske tiltak, markedsreguleringer osv. Vi har fått det som Helga Hernes kaller en korporativ omfordelingsstat. 2)

Ideen om den nøytrale (interessefrie) staten har etter hvert måttet vike for nye idealer: Mange ser interesseorganisasjonenes representasjon i offentlige organer som en videreutvikling av demokratiet. 3) En større del av økonomien er blitt politisert. 4) De korporative organene er en ny innflytelseskanal som gir interesseorganisasjonene som deltar, utvida muligheter til å påvirke den statlige omfordelingspolitikken. Dette kan framstilles som en styrking av deltakerdemokratiet. For mange i fagbevegelsen vil det være rimelig å se dette som et framskritt. 5) Fagorganisasjonen har styrka sin innflytelse i samfunnet gjennom deltaking i den korporative kanalen.

Demokrati basert på deltaking i den korporative kanalen samsvarer med de kritiske pluralistiske demokratimodellen som vi presenterte i første kapittel. Det er ikke de ulike interessene, men grupper/individets muligheter til å delta som settes under kritisk lys. Fordi ressurser ofte er avgjørende for hvem som kan delta, rettes søkelyset mot den skjeive fordelinga av disse. "Stemmer teller, men ressurser avgjør" 6) er en treffende og kritisk beskrivelse av den korporative pluralismen.

- 1) S.Rokkan: Numerical Democracy and Corporate Pluralism. I R.A.Dahl: (red.): Political Oppositions in Western Democracies. 1966.
- 2) H.Hernes: Sm.st. fra s. 169 og utover.
- 3) Dette synet kommer bl.a. fram i offentlige utredninger. Se J.P.Olsen: Folkestyre, byråkrati og korporativisme. i J.P.Olsen (red.): Politisk organisering. 1978.
- 4) "Forhandlingsøkonomi og blandingsadministrasjon" har overtatt deler av markedsøkonomien. Jfr. boka med samme navn. (G.Hernes (red.) 1978.)
- 5) At deltaking i den korporative kanalen kan virke hemmende på det interne deltakerdemokratiet i f.eks. fagbevegelsen, har vært påpekt av mange og omtalt av oss i avsn. 3.3. Viktige beslutninger skjer mer og mer gjennom forhandlinger i "de lukkede rom," og ikke som et resultat av demokratisk behandling i medlemsorganisasjonen.
- 6) S.Rokkan: Sm.st.

Det korporative deltakerdemokratiet står på en del områder i motsetning til rettsstatslige prinsipp om at rettigheter tilfaller alle i kraft av individuelt statsborgerskap. Disse prinsippene representerer en annen side av det som vanligvis oppfattes som demokrati i vårt samfunn: Rettighetene er uttrykk for allmenne interesser. Her er det altså interessenes legitimitet som er den kritiske målestokken i demokratiet.

I kap. 1 refererte vi Gudmund Hernes' framstilling av rettsstatens prinsipper: Universalisme, egalitet, legalitet og offentlig ansvarlighet. Han skriver videre at de individuelle statsborgerrettigheter utvides fra å omfatte juridisk statsborgerskap med grunnlovens prinsipp om likhet for loven, politisk statsborgerskap med bl.a. allmenn stemmerett i 1913 og til det sosiale statsborgerskap som skal sikre sosial trygghet. Denne utvidinga har etter hvert omfatta både nye rettigheter og nye grupper.

Sammenfatningsvis kan en slå fast at utvidelsen av statsborgerskapet dels har skjedd ved at gamle rettigheter ble gjort gjeldende for nye samfunnsgrupper, som da adgangen til å delta i valg ble endret fra et gruppemonopol til å bli en alminnelig rett. Men først og fremst har utvidelsen skjedd ved at nye rettigheter er blitt gitt alle samfunnsgrupper, som fri høyere utdanning." 1)

Kvinner har alltid vært blant de siste som har fått del i statsborgerskapet; Kvinners juridiske adgang til høyere utdanning ble delvis gjennomført i slutten av forrige århundre 2), og de fikk sitt politiske statsborgerskap, stemmeretten, 15 år etter menn.

1) G.Hernes: Samfunnsendring og politiske ressurser: Statsborgerskap og partsborgerskap. I G.Hernes/W.Martisussen: Demokrati og politiske ressurser. NOU: 1980:7. s. 28. Antakeligvis har utbygginga av utdanningssystemet betydd særlig mye for utviding av kvinners sosiale statsborgerskap.

2) Kvinner har vært juridisk utestengt fra enkelte yrker lenge etter dette. Fortsatt har vi ikke samme formelle mulighet til å bli general eller prest.

Det er de sosiale statsborgerskapsrettighetene vi her vil drøfte videre. De inngår i det vi ofte kaller den sosiale velferdsstaten: Staten skal sikre sosial trygghet for alle gjennom utdanningspolitikken (utbygging av skoler/universiteter samt Statens lønnekasse for utdanning), den sosiale boligpolitikken (Husbanken), trygdesystemet osv. Den sosiale velferdsstaten og den korporative omfordelingsstaten har vokst fram samtidig. De representerer to forskjellige uttrykk for samme utvikling: Staten får stadig flere oppgaver, og flere områder i samfunnet politiseres. Vi har nå argumentert for at de representerer to forskjellige prinsipper for demokrati: et rettighetsdemokrati vs. et deltakerdemokrati.

Fagbevegelsen befinner seg i dag i et spenningsfelt mellom den sosiale velferdsstaten og den korporative omfordelingsstaten. Vi har tidligere beskrevet hvordan fagbevegelsens kamp har ført til en utviding av (den mannlige) arbeiderklassens rettigheter knytta til arbeidsmarkedet (kap. 3). Hovedavtalen av 1935 er en milepæl i denne kampen; forhandlingsretten ble her slått fast. Den videre kampen for å utvide de sosiale rettighetene gjennom utbygging av velferdsstaten, har i stor grad vært overlatt til offentlige myndigheter og politiske partier. Fagbevegelsens hovedstrategi etter krigen har vært å få del i den økonomiske veksten gjennom forhandlinger med NAF om lønns- og produktivitetsøking. Det har skjedd en dreining fra å legge stor vekt på kamp for rettigheter til økonomisk interessekamp basert på deltaking i den korporative kanalen. Men hele tida har tilknyttinga til arbeidsmarkedet vært det sentrale utgangspunkt for bevegelsens kamp. På den måten er kjønnsstrukturen i arbeiderklassen blitt opprettholdt.

Tilknyttinga til arbeidsmarkedet - forsørgerrasjonaliteten - har også vært en sentral premiss for utforminga av den offentlige sosiale og økonomiske velferden. Trygdesystemet illustrere dette. Sjøl om velferdsstaten har som mål å sikre alle borgere økonomisk trygghet, faller mange kvinner utafør trygdeordningene. Tove Stang Dahl 1) beskriver hvordan kvinner skyves

1) T.S.Dahl: Kvinners rett til penger - et husmorrettslig perspektiv. I R.Haukaa m.fl. (red.): Kvinneforskning - bidrag til samfunnsteori. 1982. s. 64.

mellom et tredelt forsørgersystem - ekteskap, lønn og trygd. Det hun kaller husmorregelen betegner kvinners svake stilling i rettsstaten: "Husmorregelen i norsk rett går i korthet ut på at alle gifte kvinner betraktes som hjemmeværende husmødre inntil det motsatte er bevist". Dobbeltarbeidende kvinners rettsstilling beskriver hun slik:

"Kvinnerens økonomiske avhengighet og utrygghet bedres ved at stadig flere kvinner ordner sitt liv etter en blandingsmodell og søker ut i lønnsarbeid, særlig på deltid. Men den umiddelbare bedring kan på lengre sikt vise seg risikofylt. Om blandingskvinnen blir syk, enke eller skilt, kan hun risikere å falle mellom to stoler. Dersom en kvinne ikke er heltids-husmor eller heltids-utearbeidende er hun verken hel kvinne eller hel mann - hun blir unntaket i lovverket - og oppnår ikke fulle offentlige ytelser etter noen av modellene". 1)

Kari Wærness 2) er inne på liknende tanker når hun beskriver kvinners muligheter for å oppnå trygd. Det er ikke bare slik at kvinner mangler rettigheter som menn har, men kvinners rettigheter er definert i forhold til deres relasjoner til menn (dvs. en mann). Ved hjelp av empirisk materiale viser hun at trygderettighetene fungerer forskjellig for enker, enslige forsørgere og gifte.

Som T.S.Dahl og K.Wærness påpeker, mangler kvinner individuelle rettigheter som gir dem økonomisk trygghet. Dette til tross for at utbygginga av velferdsstaten er basert på idealer om likhet og rettferdighet. Det at kvinner ikke har oppnådd samme rettigheter til trygd som menn, er et resultat av at rettighetene i stor grad har vært knytta til arbeidsmarkedet: De er basert på den mannlige forsørgerrasjonaliteten.

Kvinner har altså i begrensa grad fått del i det sosiale statsborgerskapet. Velferdsstaten opprettholder kjønnsstrukturen og sikrer ikke likhet mellom kvinner og menn. For kvinner vil en fortsatt utviding av det sosiale statsborgerskapet

1) Sm.st. s. 54.

2) K.Wærness: Kvinneperspektiver på sosialpolitikken. 1982.

være viktig, men dette kan stå i motsetning til utviklinga av det korporative deltakerdemokratiet. Helga Hernes 1) beskriver hvordan veksten i den korporative kanalen skjer på bekostning av rettsstatslige prinsipp. I den korporative kanalen fordeles midlene ved forhandlinger mellom interesseorganisasjoner, mens det rettsstatslige prinsipp innebærer at fordeling skjer ut fra at alle skal ha rett til de samme godene. Det at sosiale goder fordeles gjennom forhandlinger, legitimeres som deltakerdemokrati.

Idealet om deltakerdemokrati framheves samtidig som kvinnebevegelsen fokuserer på rettsapparatet for å utvide kvinners rettigheter. 2) Det sosiale statsborgerskap sikrer sosial trygghet og likere fordeling av ressurser. Dette er et stykke på vei gjennomført for de fleste menn, men i mindre grad for kvinner. Deltakerdemokrati basert på eksisterende ressurser, kan komme i motsetning til kvinners forsøk på å oppnå likestilling i form av resultatlikhet.

En strategi for å oppnå resultatlikhet - jammere fordeling av ressursene - er nærmere knytta til rettsstatslige prinsipp 3) (alle har rett til et gode) enn til den korporative pluralismen (ressursene avgjør).

1) H.Hernes: Sm.st. s. 172.

2) "På kort sikt er denne demokratiseringen på bekostning av en flertallsstyrt, demokratisk forankret rettsstatslig kontroll ikke i kvinners interesse. Ironisk nok kommer den økende demokratiseringen og desentraliseringen av kontroll og ansvar samtidig med en sterk innsats for kvinners rettigheter med forankring i lovsystemet. Det er mye som tyder på at likestillingskrav og demokratiseringskrav vil komme i konflikt med hverandre. På den andre siden kan rettsapparatets marginalisering som kontroll og styringsinstans ha frigjørende effekter på lang sikt."
Sm.st. s. 173.

3) Her vil vi nevne kvinnekvotering som et virkemiddel for å oppnå resultatlikhet innafor rettsstatens rammer. Til en debatt der det reises tvil om kvinnebevegelsens forhold til rettsstatslige prinsipp, skriver Helga Hernes at kvinnebevegelsens hovedmål har vært knytta til sentrale rettsstatslige begrep som rettferdighet, likhet og frihet. Hun nevner da positiv diskriminering av kvinner som et virkemiddel for å oppnå resultatlikhet: "Av og til er formell urettferdighet den eneste veien til sunstansiell rettferdighet. Og dette er ikke prinsippløshet, antiliberalisme eller stalinisme som kommer til uttrykk her. Det er slik sosial endring og omfordeling skjer innenfor rettstatens rammer."
H.Hernes: Likestilling innenfor rettsstatens grenser. Art. i Kontrast 5/6 8

Og her vil vi føye til at kvinner i dag har et dårlig utgangspunkt for å ivareta sine interesser gjennom den korporative kanalen. Sjøl om kvinner har økt sin representasjon i parlamentariske organ, tas det stadig flere avgjørelser i den korporative kanalen der det er få kvinner. 1) Denne kanalen er mer ekskluderende for kvinner enn for menn fordi kvinner er så sterkt underrepresentert i toppen av næringsorganisasjonene. Dette gjelder som nevnt også i fagorganisasjonen.

Med det vi nå har sagt mener vi ikke at rettsstaten har ivare tatt kvinners interesse tilferdsstillende eller at deltakerdemokratiet ikke er viktig for kvinner. Det er snarere slik at rettsstaten har bidratt til å formalisere kapitalismens kjønnsstruktur og at et korporativt deltakerdemokrati innafor nåværende rettsstatslige rammer ytterligere vil diskvalifisere kvinner. Ut fra rettsstatslige prinsipp om universalisme, kan det reises innvendinger mot en demokratimodell som krever deltaking og bestemte ressurser for å få del i samfunnets goder, og som systematisk diskvalifiserer/ekskluderer enkelte grupper, f.eks. kvinner. Disse innvendingene innebærer at en større del av godene bør fordeles ut fra formålet å sikre likhet/utjamning, og at de rettsstatslige rammene må utvides slik at også kvinner kan oppnå sosial/økonomisk trygghet gjennom individuelle rettigheter.

For kvinner vil altså en økt demokratisering ikke bare være knytta til deltaking, men også til utviding av det sosiale statsborgerskapet. Ser vi dette i lys av fagorganiserte kvinners interesser, må det skje ut fra et perspektiv der reproduksjons- og produksjonsfæren ses i sammenheng. Kvinner trenger rettigheter som gjør det mulig å kombinere omsorgsarbeid og sjølforsørging gjennom lønnsarbeid samt en jammere fordeling av begge typer arbeid mellom kjønne.

1) H.Hernes: Sm.st. H.Holter bruker denne utviklinga som ett av eksemplene på at kvinner får innpass i krypende institusjoner (om kvinneundertrykkelse, mannsundertrykkelse og hersketeknikker. I K.Andenæs m.fl.: Maktens ansikter 1981.) Jfr. sitatet i avsn. 3.3.1.

En utviding av kvinners sosiale statsborgerskap krever en endring i fagbevegelsens politikk. Kampen for rettigheter i forhold til arbeidslivet er ikke avslutta sett med kvinners øyne. Videre krever det at fagbevegelsen bruker sin innflytelse i den korporative kanalen for å sikre omfordeling av offentlige midler etter allmenne rettighetsprinsipp som kan komme kvinner til gode.

Ved å legge vekt på å utvide det sosiale statsborgerskap til å omfatte omsorgsarbeidet og på å bryte ned skillet mellom produksjons- og reproduksjonssfæren, sprenges også rammene for det som i utgangspunktet kan defineres som kvinnepolitikk. Kvinnepolitikken blir omforma til en kamp for allmenne sosiale rettigheter.

Kvinnepolitikk slik det er definert her er altså i sitt innhold en allmenn politikk - eller om en vil - en likestillingspolitikk. Men mens den "gamle" likestillingspolitikken i hovedsak baserte seg på likebehandling innafor samfunnets institusjonelle rammer, består det "nye" i å bryte ned de rammene som plasserer kvinner i en kinesisk eske - og menn et helt annet sted. Utgangspunktet for dette perspektivet er å forsøke å bryte ned skillet mellom produksjons- og reproduksjonssfæren, og å utvide individenes rettigheter slik at det blir mulig å forsørge seg gjennom eget arbeid og ha omsorgsansvar.

4.4. Kvinners interesser = fagbevegelsens interesser?

I 1. kapittel gjorde vi rede for det ^{vitenskaps-}teoretiske grunnlaget for å diskutere interessenes legitimitet. Vi argumenterte her for at samfunnsvitenskapen bør bidra til å avdekke om tilsynelatende allmenne interesser er uttrykk for en gruppes særinteresser ved at de ekskluderer/undertrykker andre. Legimitet ble altså knytta til et begrep om universaliserbarhet. I 3. kapittel viste vi at fagbevegelsen i første rekke har vært de mannlige forsørgeres interesseorganisasjon. Dermed har menns interesser framstått som allmenne interesser, mens kvinners interesser til dels har vært oppfatta som illegitime særinteresser. At mannlige forsørgeres interesser har framstått

som allmenne, mens de i realiteten har ekskludert kvinner og delvis definert kvinners interesser som illegitime, kan analyseres som uttrykk for et makt- og dominansforhold mellom kvinner og menn:

Forsørgerrasjonaliteten dominerer fagbevegelsens strategier, og det har ført til at kvinner diskvalifiseres som arbeidere og fagforeningsmedlemmer. Innholdet i forsørgerrasjonaliteten uttrykker dominansforholdet mellom kvinner og menn: Å være forsørger forutsetter at noen blir forsørga. Å være forsørger gir individuelle rettigheter i samfunnet, å utføre ulønna omsorgsarbeid gir ikke tilsvarende rettigheter. Kvinner utfører altså gratisarbeid som kommer menn til gode i form av økonomiske og sosiale rettigheter. Sjøl om forsørgerrasjonaliteten har lagt grunnlag for sosiale og økonomiske forbedringer for arbeiderklassefamiliene som enhet, har den diskvalifisert kvinner fra å oppnå samme individuelle rettigheter som menn: "Kvinner har vært en del av menns maktgrunnlag uten selv å ha eksistert som selvstendige politiske mennesker". 1)

Interesser basert på dominansforhold og som gir rettigheter som bare tilfaller noen og ekskluderer andre, kan ikke sies å være uttrykk for allmenne interesser slik vi har definert det.

Kvinnens interesser er knytta til et perspektiv som binder produksjons- og reproduksjonssfæren sammen. I 2. kapittel har vi analysert dobbeltarbeidende kvinners tilpassing til lønnsarbeidet med utgangspunkt i begrepet ansvarsrasjonalitet. Kvinner forvalter et totalansvar. Totalansvaret har sitt opphav i det ulønna omsorgsarbeidet. I 2.3. har vi forsøkt å vise at omsorgsarbeidet ivaretar fundamentale menneskelige behov. Omsorgsarbeidet er nødvendig for samfunnets reproduksjon. Reproduksjonen omfatter det daglige arbeidet som går ut på å tilfredsstillere sult, hvile, psykiske og sosiale behov og det langsiktige arbeidet som er knytta til barnreproduksjon og sosialisering. Dobbeltarbeidende kvinners interesser representerer fundamentale allmennmenneskelige verdier.

1) H.Hernes: Sm.st. s. 40.

Fagbevegelsens kamp har også vært en kamp om å definere hva som er menneskelige behov. Kravene som har vært stilt har gått ut på å utvide den sosiale og økonomiske velferden for arbeiderklassen. Kvinners interesser kan bidra til å utvide grensene ytterligere. Kvinners krav dreier seg ikke bare om å oppnå samme sosiale og økonomiske rettigheter som menn, men de går også ut på å utvide rettighetene. En interessekamp basert på ansvarsrasjonaliteten er ikke ekskluderende for menn. Den åpner tvert om for at menn får mulighet til å forvalte det toltalansvaret som har tilfalt kvinner. Kvinners interesser kan i denne forstand sies å representere allmenne interesser.

Siden menns interesser framstår som allmenne (kjønnsnøytrale) og kvinners som særinteresser, er det vanskelig for kvinner å argumentere for kvinnepolitiske krav. Det er særlig vanskelig når menns dominans legitimeres gjennom en likestillingsideologi forstått som formell likebehandling. Den nye kvinnebevegelsen har påpekt hvordan likebehandling ofte fremmer menn særinter-esser og diskvalifiserer kvinner. De har sådd spirer til en faglig kvinnepolitikk som gir mulighet til å tre over "den usynlige terskelen" ved å vise hvordan det tilsynelatende like er ulikeverdig. Kvinner i fagbevegelsen har begynt å stille krav som tar utgangspunkt i kvinners tilpassing til arbeidslivet.

Dersom kvinners krav skal få gjennomslag i fagbevegelsen - få legitimitet som allmenne krav - er det bl.a. to forutsetninger som må være til stede, og som vi drøfta i 4.3.: Det må for det første utvikles et deltakerdemokrati som er åpent "nedenfra". Lokalgrupper/kvinnegrupper i tilknytting til de lokale fagforeningene gjør det mulig for kvinner å omforme sine individuelle erfaringer til kollektive handlingsstrategier. For det andre må disse videreføres og omformes til en strategi for å utvide kvinners rettigheter. Det er først og fremst menn som har fått formalisert sine interesser gjennom fagbevegelsens kamp. De får sin inntekt gjennom en stabil tilknytting til et regulert arbeidsmarked og et tilhørende trygdesystem. Forsørgerrasjonaliteten favoriserer, kvinners tilpassing basert på ansvarsrasjonalitet gir dem få rettigheter.

Marx analyserte hvordan det kapitalistiske markedets logikk legger grunnlag for ideologier om likhet, mens kapitalismen egentlig bygger på illegitime maktforhold. Fagbevegelsens kamp har vært retta mot den urettferdigheten som kapitalistisk produksjon er basert på og som skaper ulikhet. Denne kampen har i første rekke vært knytta til forhold i arbeidslivet.

Samtidig har fagbevegelsens kamp hatt innflytelse på utbygginga av velferdsstaten. Sosiale og økonomiske goder er utvida til å gjelde stadig flere mennesker og til å omfatte flere områder. Godene er basert på rettsstatens prinsipp om at de skal tilfalle alle (universalisme). Men også på velferdsstatens utforming har forsørgerrasjonaliteten satt sitt preg, best illustrert ved trygdesystemet. Dessuten: Til tross for utviklinga av det sosiale statsborgerskapet fram til i dag spiller fortsatt markedet og etter hvert også den korporative kanalen en viktig rolle for hvordan samfunnets goder fordeles.

Det er betenkelig sett fra kvinners synspunkt dersom rettsstaten med sin nåværende kjønnsstruktur fryses fast, og resten av samfunnets goder skal fordeles gjennom markedet og dels gjennom den korporative kanalen. Ut fra den mannlige forsørgerrasjonaliteten har fagbevegelsen langt på vei godtatt disse to prinsippene for fordeling.

Som forsørgerrasjonaliteten sprengte rammene for den liberalistiske staten ved å trekke inn forhold knytta til produksjonen, kan en politisk strategi basert på å se produksjonssfærens og reproduksjonssfærens krav i sammenheng, sprengte nye rammer.

En politisk strategi som går ut på å bryte ned skillet mellom produksjon og reproduksjon, kan komme til å bety et brudd med fundamentale prinsipp i kapitalismen. I 2. kapittel beskrev vi kvinners ulønna omsorgsarbeid som tvetydig: På den ene sida mangler kvinner kontroll over betingelsene for å utøve omsorgsarbeidet. Arbeidet foregår isolert, er organisert privat og er "utafor" og etterslepene i forhold til dominerende samfunnskrefter - produksjonen. På den andre sida representerer

omsorgsarbeidet en motsetning til produksjonens krav om profitt. Det er knytta til et annet verdigrunnlag - et verdigrunnlag som også ansvarsrasjonaliteten bygger på. Det er strukturelle forhold ved kapitalismen som samfunnssystem som begrenser og amputerer omsorgsarbeidet og gir det et tvetydig innhold. Krav og interesser som retter seg mot skillet mellom produksjon og reproduksjon, vil dermed peke ut over kapitalismen.

Ut fra det vi nå har skrevet kan vi ikke se noen dypere interesse-motsetning mellom kvinner og menn. Dobbeltarbeidende kvinner kan snarere bidra til å utvide feltet for faglig politikk ved å gå ut over produksjonssfæren. Ansvarsrasjonaliteten legger grunnlag for en mer radikal motstand mot det Lysgaard kaller bedriftens teknisk-økonomiske systems ensidige, umette-lige og ubønhørlige krav. Den bærer også på et totalansvar med vekt på å ivareta menneskelige behov, og den kan, dersom den kommer til uttrykk politisk, innebære en mer radikal kritikk av det rådende økonomiske systemet enn den mannlige forsørger-rasjonaliteten legger opp til. En utviding/radikalisering av fagorganisasjonens politikk kan skape konflikter og uenig-het, men det er ikke det samme som uløselige motsetninger.

Men det kan hende at konfliktene i framtida vil gå etter helt andre skillelinjer. Fagbevegelsen vokste fram gjennom de mann-lige forsørgeres kamp mot nød og førte til utviding av det sosiale statsborgerskapet. Den oppnådde makt og tilpassa seg den korporative omfordelingsstaten i løpet av høykonjunktur-perioden etter krigen. Nå er denne perioden over. Stagnasjon i den kapitalistiske økonomien, økende arbeidsledighet og innføring av ny teknologi vil kreve nye strategier fra fag-bevegelsens side dersom de gamle idealene og målene om solida-ritet og utjamning skal opprettholdes. Kvinner kan da bli en viktig ressurs som nyskapere i fagbevegelsen. En utviding og radikalisering av den faglige politikken kan komme til å bli nødvendig, også sett fra menns side.

LITTERATURLISTE

- Agerholt, Anna Caspari: Den norske kvinnebevegelses historie. Gyldendal 1973.
- Andersgaard, Ingrid: Settersker og typografer - splittelse mellom menn og kvinner. I I.Blom/G.Hagemann: Kvinner selv. Aschehoug 1977.
- AOF: Hvem skal vogge barnet. ... ? ...
- Balas, Gro m.fl.: Faglig kvinnepolitikk. Hvor går LO? Pax 1982.
- Barnehageprogram for Båtsfjord kommune: Barnehagenemnda Båtsfjord 1979.
- Bastiansen, Astri: Kjønnroller, ideologi og praksis. I Sosiologi i dag nr. 3 1972.
- Berg, Anne Marie m.fl. (red.): I kvinners bilde. PAX 1977.
- Berge, Åse: Kvinneperspektiv på sosiologisk forskning - eit fagkritisk bidrag. I A.M. Berg m.fl. (red.): I Kvinners bilde. PAX 1977.
- Bjørn, Kirsten og Sørensen, Annemette: Fragment av norske kvinners livsløp. I K.Skrede/K.Tornes (red.): Studier i kvinners livsløp. Universitetsforlaget 1983.
- Brekke, Live: Marxistisk teori for kvinnefrigjøring? I Kjerringråd nr. 3 og 4 1977.
- Brox, Ottar: Hvorfor er samfunnsvitenskapen blitt så politisk kraftløs? Ny Tid nr.3/82
- Bull, Edvard: Arbeidermiljø under det industrielle gjennombrudd. Universitetsforlaget 1972.
- Bull, Edvard: Norsk fagbevegelse. Tiden 1968.
- Colbjørnsen, Tom: Fagforeningsaktivitet og deltakerdemokrati. I Tidsskrift for samfunnsforskning nr. 1/80.
- Colbjørnsen, Tom m.fl.: Fagbevegelsen - interesseorganisasjon og administrator. Universitetsforlaget 1981.

- Dahl, Tove Stang: Kvinners rett til penger - et husmorrettslig perspektiv. I R.Haukaa m.fl. (red.): Kvinneforskning: bidrag til samfunnsteori. Universitetsforlaget 1982.
- Ertresvaag, Vera Espeland: Arbeiderkvinnenes faglige og politiske organisering. I I.Blom/G.Hagemann: Kvinner selv. Aschehoug 1977.
- Flatøy, Kirsten: Utviklingslinjer innen Arbeiderpartiets Kvindeforbund fra 1901 til 1914. I I.Blom/G.Hagemann: Kvinner selv. Aschehoug 1977.
- Frøysland, R og Holm, O.K.: Fellestrekk og særtrekk ved sosialisering i et arbeiderklasse- og et middelklasseutvalg. Arbeidsrapport nr. 3/80. Omsorgsfunksjoner og verdi-overføring i småbarnsfamilier. UiO 1980.
- Gerrard, Siri: Foredragsnotat om kvinneforskning, kjønnsroller og fagbevegelsen. UiTø 1981.
- Gerrard, Siri: Kvinner i fagforeningsfora. Arbeidsnotat UiTø 1982.
- Gerrard, Siri: Kvinner og menn i arbeidskonflikt. I H.Holter (red.): Kvinner i fellesskap. Universitetsforlaget 1982.
- Gerrard, Siri og Haavind, Bi: Fagorganiserte kvinner i fiskeindustrien - i utkanten av en mannsorganisasjon. I Ottar 1983 (under trykking).
- Gerrard, Siri m.fl.: Har kvinnfolka noen framtid i fiskeværene? Stensil UiTø 1981.
- Grandaunet, Aud og Hoel, Marit: Arbeiderfellesskap og kvinnefellesskap. Om kvinners deltakelse i kollektivdannelser. Arbeidsnotat ISF/ISO, Oslo 1978.
- Guldbrandsen, Ørnulf: Samarbeidsideologi og interessekonflikt. ISO/NIBR, Oslo 1976.
- Hagemann, Gro: Særvern av kvinner - arbeidervern eller diskriminering. I I.Blom/G.Hagemann: Kvinner selv. Aschehoug 1977.
- Haukaa, Runa: Bak slagordene. Pax 1982.
- Haukaa, Runa: Fellesskap og feider i den nye kvinnebevegelsen. I H.Holter (red.): Kvinner i fellesskap. Universitetsforlaget 1982.
- Haukaa, Runa: Kommentarer til begrepet kvinnekultur. I Berg, A.M.m.fl.: I Kvinners bilde. Pax 1977.

- Haukaa, Runa m.fl.(red.): Kvinneforskning: bidrag til samfunns-
teori. Universitetsforlaget 1982.
- Haukaa, Runa: Teoretiske tvetydigheter. I R.Haukaa
m.fl. (red.): Kvinneforskning: bidrag
til samfunnsteori. Universitetsfor-
laget 1982.
- Haavind, Hanne: Den usynlige makten. I Kjerringråd
nr. 3/77.
- Haavind, Hanne: Er samfunnsvitenskapene mannsvridd?
I Sosiologi i dag nr. 1/76.
- Haavind, Hanne: Makt og kjærlighet i ekteskapet.
I R.Haukaa m.fl. (red.): Kvinneforsk-
ning: bidrag til samfunnsteori.
Universitetsforlaget 1982.
- Haavind, Hanne: Omsorgsfunksjoner i småbarnsfamilier.
Arbeidsrapport til prosjektet omsorgs-
funksjoner og verdioverføring i små-
barnsfamilier. UiO 1980.
- Henriksen, Hildur Ve: Sosialisering, familiekultur og klasse.
I Holter, Harriet m.fl. (red.):
Familien i klassesamfunnet. Pax 1975.
- Hernes, Gudmund.(red.): Forhandlingsøkonomi og blandings-
administrasjon. Universitetsforlaget
1978.
- Hernes, Gudmund: Makt og avmakt. Universitetsforlaget
1975.
- Hernes, Helga: Likestilling innenfor rettsstatens
grenser. I Kontrast nr. 5/6 1982.
- Hernes, Helga: Offentliggjøring av familien. I Haukaa,
Runa m.fl. (red.): Kvinneforskning:
bidrag til samfunnsteori. Universitets-
forlaget 1982.
- Hernes, Helga: Staten - kvinner ingen adgang. Universi-
tetsforlaget 1982.
- Hernes, Helga og
Voje, Kirsten: Women in the Corporate Channel: A
Process of Natural Exclusion? I Scan-
dinavian Political Studies nr. 2 1980.
- Hoel, Marit: Arbeidertradisjon og kvinnefelleskap
i industribedrifter. I H.Holter (red.):
Kvinner i fellesskap. Universitets-
forlaget 1982.
- Hoel, Marit: Kvinneperspektiv på arbeidssolidari-
teten. I Haukaa, Runa m.fl. (red.):
Kvinneforskning: bidrag til samfunns -
teori. Universitetsforlaget 1982.

- Hoel, Marit og
Hvinden, Bjørn: Arbeidersolidaritet og arbeiderinn-
flytelse. Hovedfagsoppgave UiO 1977.
- Hoem, Ragnhild m.fl.: Kvinners stilling i samfunnet, kap.
10 i N.Rogoff Ramsøy/M.Vaa: Det norske
samfunn. Gyldendal 1975.
- Holter, Harriet: Kvinners liv og arbeid. Universitets-
forlaget 1974.
- Holter, Harriet: Om kvinneundertrykkelse, mannsunder-
trykkelse og hersketeknikker. I Andenæs
K. m.fl.: Maktens ansikter. Gyldendal
1981.
- Holter, Harriet: Kvinner i fellesskap. Universitetsfor-
laget 1982.
- Ingebrigsten, Bente: Fagorganisering blant deltidsarbeid-
ende kvinner. H.fagsoppgave sosiologi
UiO 1980.
- Kant, Immanuel: Morallov og frihet. Gyldendal 1970.
- Karlsen, Jan Erik: Hva skjer i fagbevegelsen? Tiden
1977.
- Kaul; Hjørdis: Når fravær er nærvær. I Tidsskrift
for samfunnsforskning nr. 5/6 1982.
- Kjerringråd: Kvinneliv - kultur eller ukultur?
nr. 5/78.
- Kyle, Gunhild: Gästarbeterska i manssamhället. Liber
Förlag, Stockholm 1979.
- Leira, Arnlaug: Kvinneperspektiv i 70-åras arbeids-
sosiologi. I Tidsskrift for samfunns-
forskning nr. 5/81.
- Lie, Merete: Kveldsjenter og dagjenter, ungjenter
og gamlejenter. I H.Holter (red.):
Kvinner i fellesskap. Universitetsfor-
laget 1982.
- LO: Protokoll fra kongressen 1969.
- LO: Vedtakene fra kongressen 1981.
- LO: LOs handlingsprogram 1981-85.
- LO: LOs vedtekter 1981.
- Lysgaard, Sverre: Arbeiderkollektivet. Universitets-
forlaget 1961.

- Lønnå, Elisabeth: LO, DNA og striden om gifte kvinner i arbeidslivet. I I.Blom/G.Hagemann: Kvinner selv. Aschehoug 1977.
- Marx, Karl: Verker i utvalg. Bd. 2,4 og 5. Pax 1971.
- Müller, Hanne: Kvinnelig industriarbeidskraft og fagforeningspolitikk. H.fagsoppgave antropologi UiB 1979.
- NAVF: Forskning om kvinner. Universitetsforlaget 1976.
- NAVF: Seminarrapport: Forholdet mellom kvinneforskningen og kvinnebevegelsen. Sept. 1980.
- NNN: Innkomne forslag til landsmøtet 1981.
- NNN: NNNs årsberetning 1980.
- NNN Nord-Norge: Diskusjonsopplegg vedrørende lønns-systemer i fiskeindustrien. Tromsø 1981.
- Nordlys 24.2.1982 og 10.5.1983.
- NOU 1976/28: Levekårsundersøkelsens sluttrapport.
- NOU 1977/27: Fiskeindustriarbeidernes arbeids- og helseforhold.
- NOU 1977/44: Levekårsundersøkelsen. Inntektsfordeling i Norge.
- NOU 1980/7: Demokrati og politiske ressurser.
- Olsen, Johan P: Politisk organisering. Universitetsforlaget 1978.
- Olsen, Johan P.og Sætren, Harald: Aksjoner og demokrati. Universitetsforlaget 1979.
- Parsons, Talcott: Family, Socialization and Interaction Process. New York: The Free Press 1964.
- Rowbotham, Sheila: Kvinner, motstand og revolusjon. Gyldendal 1975.
- Rokkan, Stein: Numerical Democracy and Corporate Pluralisme. I R.A.Dahl (red.): Political Oppositions in Western Democracies. New Haven: Yale University Press: 1966.
- Seierstad, Ståle: Hvordan fagbevegelsen formet arbeidslivet. Pax 1982.

- SSB: Holdninger til atferd på arbeids-
markedet. 1980.
- Strømsheim, Gunvor: Særordninger for kvinner på arbeids-
markedet - når det spesielle er det
typiske. I T.Hanisich m.fl. (red.):
Marked for arbeid. Universitetsfor-
laget 1980.
- Sørensen, Bjørg Aase: Ansvarsrasjonalitet. Om mål-middel-
tenkning blant kvinner. I H.Holter
(red.): Kvinner i fellesskap.
Universitetsforlaget 1982.
- Sørensen, Bjørg Aase: Rasjonalitet i kvinnekulturen:
Ansvarsrasjonalitet og morsoppgaver.
Stensil Oslo 1981.
- Weber, Max: Makt og byråkrati. Gyldendal 1971.
- Wærness, Kari: Kvinneperspektiver på sosialpolitikken.
Universitetsforlaget 1982.
- Wærness, Kari: Kvinners omsorgsarbeid i den ulønnede
produksjon. I K.Halvorsen (red.):
Arbeid og sysselsetting foran 80-
åra. Pax 1980.
- Ås, Berit: On Female Culture: An attempt to
formulate a theory of womens solidarity
and activity. I Acta Sociologica.
nr. 18/75.
- Ås, Berit: Tilbakeblikk og sideblikk på begrepet
kvinnekultur. I R.Haukaa: Kvinneforsk-
ning: bidrag til samfunnsteori.
Universitetsforlaget 1982.