

VI  
ER  
HALVPARTEN

om kvinnene som kraft i  
arbeiderklassens kamp

av  
Siri Jensen



foredrag

K/S Studietjenester A/S



## **VI ER HALVPARTEN -**

### **Om kvinnene som kraft i arbeiderklassens kamp.**

#### **1. EN KLASSE - TO KJØNN**

Peder Martin Lysestøl har lagt fram en klasseanalyse som viste at kvinnene også i Trondheim, utgjorde ca. halvparten av arbeiderklassen. Dessuten at 70% av kvinnene i byen tilhørte arbeiderklassen og 60% av mennene, altså at kvinnene har en mer proletær klassesammensetning.

Tall for hele landet viser at mellom 40-50% av lønns-takerne og rundt halvparten av den yrkesaktive arbeiderklassen er kvinner. Lysestøl sa også i Klassekampen før konferansen at den typiske nye arbeideren er en kvinne i offentlig sektor på deltid.

Vi skal kort se på hvilke yrker kvinner jobber i. Dette er tall fra 1982. Hvis en deler kvinner inn etter yrker, finner en 20% av kvinnene i kontorarbeid, 13% i pleiearbeid, 11% er butikkespeditorer, altså jobber i detaljhandel, 9 % jobber i rengjøring, 7 % i industri.

Når kvinnene er blitt halvparten av arbeiderklassen, er det ikke lenger en selvfølge at det er mannen som er "den egentlige" arbeideren. Derfor skal jeg først ta opp ideen om at mannen er den "egentlige arbeideren" og at kvinnene er "arbeidere med en mangelsykdom".

Det er viktig å se at kvinnene har en tosidig stilling. Vi er på den ene siden en del av arbeiderklassen. Vi er i alle yrker - praktisk talt. Vi kan alt. Vi er forsørgere. Vi er klubbledere. Vi slåss for våre lønns- og arbeidsvilkår. Dette er grunnlaget for den økte bevisstheten blant kvinner om deres plass i arbeidslivet og for kravet om likeverd og kvinnefrigjøring.

Samtidig står kvinnene i ei særstilling. Et stikkord i første omgang: Et sterkt kjønnsdelt arbeidsmarked, deltid og lav lønn. Det er riktig og nødvendig å framheve kvinnens spesielle stilling fordi den har vært usynlig; arbeiderne har vært menn.

Samtidig, dersom vi bare tar for oss kvinnenes spesielle stilling opprettholder vi ideen om at det er mannen som er den egentlige arbeideren. I dag er det nødvendig også å se på mennenes særstilling i arbeidslivet. Arbeiderklassen består nå både av kvinner og menn. Vi har ulik samfunnsmessig stilling, og det er nødvendig å ta hensyn til.

Det er både slik at klasseundertrykkinga tar ulik form overfor kvinner og menn, og det er slik at menn i arbeiderklassen undertrykker kvinner.

### **Kvinnenes stilling**

Jeg skal først se på kvinnenes stilling. Det er etter hvert temmelig kjent at vi har et svært kjønnsdelt arbeidsmarked. Norge har et av Europas mest kjønnsdelte arbeidsmarked. Også innafor de forskjellige bransjene har kvinner og menn ulike jobber, der kvinnene har jobbene med lavest lønn og dårligst arbeidforhold, bl.a. er slitasjeskader et omfattende fellestrekk ved kvinnejobbene.

Det er ikke bare jobbene som er ulike, der kvinnene kommer dårligst ut, men det er også sånn at i svært mange kvinneyrker, så ligger kjønnsundertrykkinga innbygget i selve utforminga av jobbene. Premissene ligger i at kvinner er mindre verdt enn menn, og oppgaven er å tjene, hjelpe menn.

Sjøl jobber jeg i et yrke som bokbinderassistent, der hele premisset er at mennene er bokbindere og kvinnene er assistenter. Dvs. at kvinnenes oppgaver er yrkesmessig å assistere menna.

Kontordame er et annet eksempel på et yrke der det ligger i yrkesrollen at kvinnene skal være en slags "kontorenes husmor", som også kommer til uttrykk i alt det "usynlige" arbeidet som gjøres på et kontor.

I mange kvinneyrker regnes kvalifikasjonene, når folk blir ansatt, etter kjønn og ikke etter ferdigheter. Det er undersøkelser som viser at når folk ansettes til kontor, så spør arbeidsgiveren etter ulike kvalifikasjoner om det

er en mann eller det er en kvinne som søker.

Når det gjelder mannen er arbeidsgiveren opptatt av om mannen kan ta beslutninger og har administrative evner. Mens når det gjelder kvinner er de ute etter utseende, framferd og evne til å gjøre rutinearbeid, selv om de altså søker på den samme jobben. Det er også sånn at en del ferdigheter som er viktige i kvinneyrker, ikke regnes som ferdigheter, men som medfødte egenskaper hos kvinner. F.eks. regnes ikke fingerferdighet som kreves til en god del type industri som en kvalifikasjon og gir ikke høyere betalt. Dette gjelder også rengjøring, som er et relativt krevende yrke: Der regnes også kvalifikasjonen som medfødt hos kvinner. Men ikke hos menn.

Dette er sider ved det kjønnsdelte arbeidsmarkedet som ofte blir mindre diskutert.

Når det gjelder arbeidstid, så jobber halvparten av kvinnene deltid, og mange også i usikrere ansettelsesforhold, altså som ekstrahjelper, vikarer i grå stillinger o.l. Mange av de typiske kvinneyrkene, yrker som jeg nevnte tidligere - pleiearbeid, butikk, rengjøring - er ikke yrker som har en arbeidstid fra 7 til halv 4, som regnes som den normale arbeider-arbeidstid i Norge. Tendensen er at kvinnene jobber fastere deltid og lengere tid. 75% av alle yrkesaktive kvinner jobber over 20 timer i uka, og den gjennomsnittlige arbeidstid for kvinner er 29 timer i uka.

Når det gjelder lønn, så er det slik at i Norge har kvinner gjennomsnittlig halvparten av menns inntekt når man ser på inntektstakere. Men inntekt er noe annet enn lønn; inntekt omfatter også trygd. Den viktigste årsaken til den store inntektsforskjellen mellom kvinner og menn er arbeidstida. Slik er også kravet om 6-timersdag et lønnskrav for kvinner i tillegg til et arbeidstidskrav. I tillegg skyldes lønnsforskjellene at kvinner og menn jobber i ulike bransjer, og har ulike jobber. På toppen har undersøkelser vist at om en holder ute alle andre forskjeller, så står det igjen en faktor som er en ren kjønnsforskjell.

Denne særstillinga som kvinner har i arbeidslivet er knyttet til den oppgaven kvinner har i familien: hovedansvaret for hus og omsorgsarbeidet. Kvinner utfører i tillegg til lønna arbeid to milliarder ulønna arbeidstimer i året. Hvis vi setter ei timelønn på 50 kr tilsvarer

altså dette et ulønna arbeid for ca. 100 mrd kroner hvert år! 85% av eldreomsorgen er privat. Bare 25 % av barna har plass i barnehager: veldig mange i kortids-barnehage. Og barnehagene er som kjent bare oppe om dagen. Kvinnene holder dagliglivet sammen i tillegg til den utstrakte yrkesaktiviteten.

## Svakheter og styrker

Arbeiderklassen og fagbevegelsen har først og fremst vært opptatt av de svakheter som denne særstillingen gir kvinnene; at kvinnene har svakere tilknytning til arbeidet. Det er riktig at kvinner går ut og inn av arbeidslivet i ulike livsfaser i mye større grad enn menn, selv om tendensen nå er at kvinner fortsetter i jobben - ihvertfall når de får det første barnet.

Men mange kvinner har en sterk tilknytning til jobben, og den har blitt styrka de siste ti årene med lengere deltid og fastere ansettelsesforhold. Det typiske for kvinnene er ikke den svake tilknytninga til arbeidet, men den veldig skvisa og dobbelte situasjon med en sterk tilknytning til arbeidet på den ene siden og et sterkt ansvar for familien på den andre. Og at den skvisen skjerpes tror jeg er en viktig side ved kvinnenes stilling.

Så er det spørsmålet om kortere fagforeningserfaring og tradisjon, og at kvinner finner seg i så veldig mye. Kvinner godtar såkalte uakseptable forhold. Det er både riktig og galt. Det er riktig at kvinners lønn i vårt samfunn fungerer som en tilleggs lønn. En del gifte kvinner er derfor ikke så avhengig av lønna for å forsørge familien. Men dette svekkes ved at flere kvinner blir forsørgere, og ved at også familier er avhengig av to inntekter, eller ihvertfall halvannen. Dessuten er det svært vanskelig for kvinner å få jobber som lar seg kombinere med arbeidet hjemme. Kvinner er avhengig av velvilje fra arbeidsgiverne som en del av arbeidsbetingelsene, ofte like viktig som lønna.

Det er og sånn at arbeidsløsheten blant kvinner, også i de gylne 70-åra, var større enn den såkalt akseptable grensen på 2%. Arbeidsløshet ble et problem da menns arbeidsløshet oversteg 2 %. Arbeidsløsheten blant kvinner var 4% i store deler 70-åra. Det viser seg at når arbeidsløsheten blant menn øker, så ser vi at også

mannlige arbeidere finner seg i svært mye når trusselen er at de mister jobben. Også mannlige arbeidere godtar å jobbe gratis for bedriften og gå ned i lønn for å redde arbeidsplassene. Dette er like mye et produkt av situasjonen, som at kvinner som kjønn er mere ettergivende.

Fagbevegelsen har ikke brydd seg om deltidsansatte kvinner. Veldig mange steder har linja vært å ikke organisere dem, late som de er ikke-eksisterende.

Når det gjelder de faglige tradisjonene, er det riktig at mange kvinner har kortere faglige tradisjoner, fordi kvinners deltakelse i yrkeslivet har økt eksplosivt. Men det er også tilfelle at kvinnene i arbeiderklassen har jobba mye mer tidligere enn det som står i statistikken. Arbeiderklassens kvinner har i stor grad hatt ekstra-jobber, vaskejobber, deltidsjobber før det ble registrert noen statistikk, og det finnes en lang tradisjon på å være i arbeid blant arbeiderklassens kvinner.

### **"Men de kommer ikke på møtene"**

De kan jo ikke være noe særlig viktige for de kommer jo ikke på møtene? Jeg tror at det at kvinner ikke kommer på fagforeningsmøter er en kombinasjon av kvinners livssituasjon - av ansvaret og oppgavene hjemme - og det at fagforeningsmøter ikke tar opp kvinners problemer og interesser. Et annet problem er at mange kvinner jobber oppsplitta, jobber på tidspunkter hvor andre ikke er på jobb, jobber i små bedrifter, som vanskeliggjør, sjølsagt, fagforeningsaktivitet og organisering.

Men jeg tror at det er viktig at vi blir mer opptatt av styrkene til kvinnene i arbeiderklassen, og de nære allierte. Marit Hoel som har skrevet en bok om den kvinnelige arbeiderklassen som oppsummerer nyere forskning, slår fast at i dag er kvinnene i arbeiderklassen mer solidariske, mer opptatt av felleholdninger blant de ansatte i bedriften, mer preget av tradisjonelle fagforeningsholdninger enn menn! At menn i større grad aksepterer forskjellsbehandling på arbeidsplassene.

Valgforskningen viser at kvinner er mer radikale og går til venstre. Det er også slik at svært mange av kvinnene jobber i stat og kommune. 44% av kvinnene jobber i offentlig sektor. Mange jobber på store statlige eller kommunale arbeidsplasser, med en felles arbeidsgiver som

gir grunnlag for felles organisering og kamp.

Et veldig viktig eksempel fra Sverige: I høst streiket de kommunale dagammaene, kvinner som jobber hver for seg hjemme i sin egen stue gikk til streik mot sin arbeidsgiver; kommunen, fordi fagforeningsledelsen deres - av menn - hadde inngått en alldeles hårreisende avtale om arbeidsforhold. De hadde nemlig inngått en avtale som innebar at dagammaer som hadde ansvar for 4 barn, de skulle føre fraværstatistikken sånn at når ett barn var sykt, så skulle de ha 1/4 trekk i lønna for den dagen. Dette hadde fagforeningens ledelse gått med på. Da streiket 3.000 dagammaer i Gøteborg. Det var landsomfattende demonstrasjoner, og de klarte ihvertfall på en del steder, å få gjort om avtalen. Det var også slik at fagforeningsledelsen i Gøteborg forbød dagammaer i Gøteborg å demonstrere til støtte for dagammaer andre steder som ikke hadde fått omgjort avtalen. De truet med at de ville miste det de hadde oppnådd lokalt og miste fagforeningas støtte dersom de demonstrerte. Kvinnens faglige kamp oppfattes som en ekstrem trussel mot faglige ledere.

En annen styrke ved kvinnene i arbeiderklassen og i den lavere delen av småborgerskapet i dag: Det er jo nettopp kvinnene som jobber i offentlig sektor, som engasjerer seg for klienter; barn, gamle og sjuke. Altså kan den tradisjonelle ansvars- og omsorgsrollen i dag vendes til en styrke i den faglige kampen.

Kvinner er også mindre innkjørt i fagbevegelsens spilleregler, og mer villig til utradisjonelle allianser på tvers av fagbevegelsen. Den felles kjønnsundertrykkinga gjør at kvinner på mange måter kan se de felles interessene som arbeidstakere, arbeidsfolk, har i ulike yrker og i ulike deler av samfunnet. I dag hvor et viktig trekk ved arbeiderklassen er at den blir mer oppsplitta, kan kvinnene representere et viktig forenende element i kampen.

## **Menns stilling**

Kvinnene har vært kalt for B-laget i arbeidslivet p.g.a. særstillinga. Jeg skal kort se på mennenes særstilling, og stille spørsmål om det er riktig å si at menn er arbeiderne og kvinnene B-laget. Kanskje vi i framtida skal si at kvinnene er arbeiderne og mennene elitelaget.



Det uttrykker den samme realiteten, men stiller det på en litt annen måte. Jeg skal se litt på menns stilling.

Menns stilling i arbeidslivet er at de kan være i full fast jobb uten hensyn til familiens krav. De kan jobbe overtid, flytte med jobben, endre arbeidstid uten at det får avgjørende konsekvenser. Dette gjør bl.a. at menn har et helt annet forhold til arbeidstid enn kvinner. Menn har et kjønnsstillegg i lønna, et forsørgertillegg, uavhengig av deres familiesituasjon. Menn har en friere stilling på jobben. Marit Hoel viser f.eks. at det er flere menn enn kvinner som kan bestemme tempoet selv, ta pauser selv, forlate jobben sin i arbeidstida selv. Menn er i stor grad fritatt fra det helt drepende rutinearbeidet. Menn har flere avansementsmuligheter og større muligheter til mobilitet ut av arbeiderklassen, både i arbeidslivet – spesielt i disse tider – og i faglig og politisk sammenheng. Menn har rett til å definere hva som er faglige spørsmål, hva fagforeningene skal bry seg om, hva de ikke skal bry seg om. Menn har rett til å bli behandlet som personer, til en viss grad, i forhold til å bli behandlet som kjønn. Og de har politisk og ideologisk herredømme på arbeidsplassen, altså i arbeiderkollektivet, og i fagbevegelsen.

Menns styrker er i stor grad knyttet til hele det tradisjonelle faglige arbeidet; til arbeiderklassens faglige kamptradisjon. Sterk tradisjon på lokal faglig kamp, forbindelser til andre arbeidsplasser, et nettverk som er viktig. Men også sosialdemokratisk innflytelse og snever opptatthet av egen arbeidsplass, bransje og forbund. Dette blir bare stikkord, for det er svære områder som krever egne analyser.

Menn har også i større grad – ihvertfall tidligere – hatt egen stolthet i arbeidet, større bevissthet om egen verdi. Samtidig undertrykker menn kvinner, og gjør motstand mot at kvinner begynner å rokke ved menns herredømme på arbeidsplassene. Det viser seg bl.a. ved at ethvert forsøk på å ta opp seksuell trakassering på jobben møter enorm motstand og blir i all hovedsak driti ut. Seksuell trakassering i ulik form fra uønska klapp på rompa til krav om samleie for forfremmelser holder kvinnene nede og splitter. Det er et tema som er lite tatt opp her i landet, og som kommer til å komme. Kvinner kommer til å utfordre hele tonen, vitsene og fleipen, hele kulturen på

mannsarbeidsplassene. Det kommer til å bli hardt å svelge.

Menn har lenge vært i flertall i arbeiderklassen og preget og dominert arbeiderklassen politisk og ideologisk. Enhet med kvinnene i faglige aksjoner og i politikken har vært på menns premisser, og har ikke tatt opp undertrykking og privilegier, eller: Kvinner har måttet la være å ta opp undertrykking og privilegier i "enhetens interesse". Det har vært regnet som splittende å kjøre hardt mot kjønnsundertrykking.

### **Kvinnene som kraft**

I dag øker kvinnenes betydning, ikke bare i antall, men også politisk og ideologisk. Kvinnene tar opp kampen om hvem som skal ha ledelsen i arbeiderklassen. I dag er det umulig å oppnå en slagkraftig enhet i arbeiderklassens kamp gjennom å undertrykke og se bort fra kvinnenes situasjon. Kanskje kvinnene historisk vil bli den dominerende sida - kanskje kvinnene vil overta som drivkraft? Jeg stiller bare spørsmålet. Ihvertfall er det nødvendig i dag å ta kvinnenes stilling og situasjon alvorlig dersom en ønsker å få virkelig slagkraftig enhet. For kvinnene utgjør en enorm kraft og en virkelig bevegelse.

Fra 1960 til 1980 økte antallet yrkesaktive kvinner i Norge med en halv million. Bare tallet i seg selv sier for ei kraft det er når disse skal gjøre erfaringer og stiller seg nye mål. Pål Steigan peker i den siste boka si på hvordan antallet studenter ble en kritisk masse som la grunnlaget for studentopprøret. Men det var tall av en helt annen størrelsesorden. Her dreier det seg om en halv million som drastisk endrer sin samfunnsmessige stilling og blir trukket inn i klassekampen og samfunnslivet. Det går nesten ikke an å undervurdere hvilken kraft det er. Det er en kraft som stiller offensive krav: Kvinner vil ha sine rettigheter. Samtidig kommer borgerskapets omstillingsoffensiv som angriper arbeidsfolks rettigheter på alle områder. Arbeidsplasser, arbeidstid, lønn og oppsigelsesvern, rettigheter over brei front. Angrep som i veldig stor grad vil ramme kvinner hardest, som enkeltpersoner og kjønn, og som vil utløse forsvarskamp.

I tillegg begynner kvinnene internasjonalt å utvikle en felles bevissthet om sin rolle i kampen. 3.verden-konfe-

ransen i Oslo slo fast at den afrikanske bonden er kvinne. Kvinnekonferansen i Nairobi begynte å smi en felles bevissthet blant kvinner i den tredje verden og industrialiserte land om at kvinner er de mest undertrykte, - og kanskje også den viktigste krafta for framtida.

Tron Øgrim skriver i boka "Grisen før jul", at det er et problem at arbeiderklassen i de ulike landa ikke har en felles oppfatning av sin historiske rolle, oppgaven å styrte kapitalismen; slik arbeiderklassen hadde i tida like etter den russiske revolusjonen. Kanskje er det kvinnene som i dag går i spissen for en slik bevissthet?

## **2. KAMPEN FOR 6-TIMERSDAGEN – MOT OPPLØSNING AV NORMALARBEIDSDAGEN**

Kampen for 6 timers normalarbeidsdag er spissen i den kampen kvinnene fører for å forbedre sin stilling og for å få fagbevegelsen til å ta dem alvorlig.

Kampen for 8-timersdagen var i sin tid fanesaken for arbeiderklassens kamp. Fagbevegelsen vokste i stor grad fram rundt den kampen. En regulert normalarbeidsdag på 8 timer hadde svær betydning for bedre lønns- og arbeidsforhold, og for arbeiderklassens skolering, kultur og idrett. I dag er det kvinnene som går i spissen for kampen for 6-timersdagen, som også er en kamp for å forsvare normalarbeidsdagen.

1/2 million flere kvinner i arbeidslivet har de siste 10-20 åra gjort nye erfaringer. Vi har opplevd at vi er like dyktige, er like mye verdt, samtidig som vi behandles som annenrangs. Kravet om 6-timersdag er på mange måter både summen av alle krav om en likeverdig stilling, og symbolet på et samfunn der det er mulig både for menn og kvinner å være hele mennesker.

Dette er grunnlaget for at 6-timersdagen reises som et offensivt krav, i en tid der arbeiderklassen i stor grad fører deffensive kamper. Det er også grunnlaget for en uhyre brei oppslutning blant kvinner. 6-timersdagen har betydning for den enkelte kvinne og for kvinene som kjønn.

Drivkrafta i bevegelsen er en begynnende allianse mellom kvinnebevegelsen – med Kvinnefronten i spissen – og faglig aktive kvinner. 6-timers-dagen er både et kvinnepolitisk og et kvinnefaglig krav.

Opp mot kravet om 6-timersdagen står ikke mindre enn borgerskapets strategi for en moderne kapitalisme. Politikken for omstilling av industri og næringsliv går ikke fort nok for borgerskapet. Et av problemene defineres som at arbeidslivet er for lite fleksibelt; at arbeidsfolk har for store rettigheter. Et av nøkkelspørsmålene er arbeidstida. Arbeidsmiljølov og tariffavtaler hindrer arbeidskjøperne i å forlenge arbeidsdagen og utnytte arbeidstutstyret og den nye teknologien døgnet rundt. Det gjør det

vanskelig å regulere arbeidstida etter bedriftens behov.

Arbeidsgiverne og borgerskapet over hele Europa går mot nedkorta normalarbeidsdag, og presser på for å få fleksible arbeidstidsordninger. Større investeringer i ny teknologi øker presset.

## Normalarbeidsdagen

Hva dreier normalarbeidsdagen seg om? I dag har vi i praksis en 7,5 - 8-timers normalarbeidsdag. Det er 40 timers arbeidsuke som er lovfestet, med ei maksimum daglig arbeidstid på 9 timer. Arbeidsmiljøloven og tariffavtalene gir rammene for normal arbeidstid - stort sett mellom kl. 7.00 og 17.00. Arbeidstid ut over dette gir kompensasjon i form av tillegg, kortere arbeidstid, og er tildels også begrenset ved lov. Mange jobber utafør denne ramme. **Men det er likevel sånn at deres lønns- og arbeidsvilkår i stor grad bestemmes av at det finns en normal sektor og en normal ramme.** Og det er veldig viktig å skjønne.

Hva betyr normalarbeidsdagen? Normalarbeidsdagen er viktig for lønna - den er grunnlaget for kravet om en lønn det går an å leve av uten å forlenge arbeidsdagen eller ta to jobber. Oppløses normalarbeidsdagen, er det ikke lenger slik at det er et fast timetall som skal gi deg det du trenger for å leve.

Normalarbeidsdagen legger grunnlaget for avtaler om kompensasjon for ubekvem arbeidstid.

Normalarbeidsdagen begrenser arbeidsløsheten, fordi den begrenser arbeidsgivernes muligheter til på den ene siden å utnytte arbeidskrafta 12 eller 16 timer i døgnet, og dermed ansette 1 i stedet for 2, og på den andre siden å ansette folk til å ta topper i produksjonen på bare 2 timer, 3 timer, 4 timer.

Normalarbeidsdagen sikrer arbeideren rett til fritid, dvs. lovbeskyttelse mot utnytting ut over arbeidsdagens lengde, og det sikrer en viss grad av kollektiv fritid, altså at arbeidsfolk tar fri på samme tid, og kan drive med faglig eller politisk virksomhet; kultur; idrett osv.

Normalarbeidsdagen begrenser arbeidsgivernes frihet til stadig å tøye arbeidstidas lengde i konkurransen om å skaffe seg økt absolutt merverdi; økt profitt. Det er noe av det mest sentrale.

Åpner du for å ta bort normalarbeidsdagen, kan arbeids-

giverne i konkurransens navn stadig tøyе arbeidstiden. Hvis den ene utvider med en time, vil den neste utvide med to. Normalarbeidsdagen gjør at alle må holde seg innenfor de samme rammene, og begrenser arbeidstida som konkurransefaktor.

Dette var helt avgjørende i arbeiderklassens barndom. Vi er ikke vant til å tenke på det, men det er faktisk slik at normalarbeidsdagen er en del av grunnmønsteret i vårt samfunn. Normalarbeidsdagen er grunnlaget for at vi har noe som heter normal lønn, et visst felles lønnsnivå, at vi skal kunne leve av en normal arbeidsdag, at det finnes felles rettigheter, felles ansettelsesforhold. Oppløses normalarbeidsdagen, betyr det individuelle avtaler om lønn og arbeidstid på den enkelte bedrift, individuelle ansettelsesforhold og individuelt oppsigelsesvern. Altså: Midt i blinken for arbeidsgivernes press i dag.

## I Belgia.....

Jeg skal ta noen eksempler fra Belgia, hvor dette har begynt "å swinge", sett fra arbeidsgivernes synsvinkler.

En regjeringserklæring av 30. desember 1982 gir myndighetene i Belgia rett til å gi arbeidsgiverne lov til å fravike lover og regler i arbeidslivet, som gjelder arbeidstid, lønn o.l. Og dermed rett til å fravike regelen om at den enkelte bedrift ikke kan gjøre dårligere avtaler enn tariffavtalen eller loven.

Betingelsen for at arbeidsgiveren skal få lov til dette er at han oppfyller en 5-3-3-kontrakt. 5 % arbeidstidsreduksjon, 3 % lønnskompensasjon og 3 % nyansettelser. Gjør han det kan han eksperimentere fritt med prøveordninger. Mest vanlig er to ganger 12-timers skift i helgene, som fast egen arbeidstidsordning, betalt i første omgang som 36 timer. Men det finns mange andre forsøk. Fredag, lørdag, søndag og mandag natt, betalt som 5 netter. Dobbelt for søndag, men ikke noe ekstra for lørdagsnatta. Nattarbeid i uka; lørdagen som vanlig arbeidsdag; 6 dagers arbeidsuke i 3 uker pluss en uke fri; mer helkontinuerlige skift; mer beregning av årlig arbeidstid, slik at arbeidstiden den enkelte dag og uke kan varieres i forhold til produksjonens behov.

Avisa til Arbeidets Parti i Belgia har bilde av en arbeider som bor i telt utenfor bedriften og blir kalt

inn til produksjon akkurat når det er behov for det, som en illustrasjon av akkurat den typen regler.

På Phillips i Belgia er det 14 forskjellige arbeidstidsordninger som de tillitsvalgte skal holde orden på. Og folk – ihvertfall de med fagforeningserfaring – kan se for seg hvordan man skal organisere den faglige aktiviteten og kampen.

Taktikken for å få dette til er sjølsagt først og fremst å legge vekt på at det blir nye arbeidsplasser. Men det er en tvilsom påstand. For selv om noen bedrifter utvider arbeidstida si både i helga og om natta, blir ikke markedet nødvendigvis større. Det neste de oppnår er at svakere bedrifter i samme bransje går konkurs, og at arbeidstidsordningene er en del av omstillingene der bare de sterkeste bedriftene overlever.

En annen del av taktikken er at helgearbeidet blir framstilt som frivillig, selv om det er eneste alternativ for arbeidsløse. Nattarbeid eller arbeidsløshet er jo en spesiell type valg!

Noen steder begynner de også med frivillige fra bedriften, som er interessert i å jobbe helga mot i første omgang god betaling. Da kan alle tenke på Kraby og NAF som går inn for utvidet lørdagsarbeid, i første omgang ved at folk frivillig jobber lørdag med fri en annen dag i uka. Taktikken i Norge og i Belgia er ikke så ulik.

Så lenge fagbevegelsen og fagforeninger godtar konkurranseevnen som et viktig grunnlag for bedriftens eksistens, så vil forverra arbeidstidsordninger i Belgia spre seg til Vest-Tyskland, til Frankrike, til Sverige, til Norge. Nettopp fordi det å utvide arbeidstida blir en fordel du kan skaffe deg mot konkurrentene eller en nødvendighet for ikke å bli utkonkurrert, vil det presse fram at normalarbeidsdagen oppløses.

En rapport fra det franske arbeidsdepartementet – en offisiell rapport om endringene i arbeidstida fra 1978 til 1984 – konkluderer med at arbeiderkvinnene kommer dårligst ut; at arbeiderkvinnene får mer ubekvem arbeidstid på arbeidsgivernes premisser og mer nattarbeid.

Phillips i Frankrike har fått til en genial ordning. De presset arbeidstida ned i 32 timer uka uten lønnskompensasjon. Etter to måneder jobbet noen 32 timer, noen 38 timer, og noen 45 timer. Forsøk fra fagforeninga på å få jevnet dette ut lyktes ikke fordi arbeidsgiveren ønsket

nettopp å bruke de han hadde mest behov for 45 timer, de han hadde middels behov for 38 timer og de han hadde minst behov for 32 timer. Folka med 32 timer hadde da ikke lenger en full jobb og full lønn.

### .....og i Norge

I Norge ser vi at Regjeringa og Kraby er på offensiven. Første åpne mål er å gjøre ettermiddagen til ordinær arbeidstid. Kraby krever driftstid til 21.00. Arbeiderpartiets frihetskampanje sier at det er frihet å kunne utvide normalarbeidsdagen til 19.00 eller 20.00 om kvelden - sjølsagt uten kompensasjon for ubekvem arbeidstid.

Kraby foreslår økt driftstid på bedriftene og økt fleksibilitet som en betingelse for overhodet å forhandle om nedkorta arbeidsdag.

Neste mål er å gjenåpne lørdag som vanlig arbeidsdag. Bankene er bare begynnelsen. Det ser vi tydelig av Krabys utspill.

I åpningstidsutvalgets innstilling, som leverer mye av premisene for det som skjer, heter det:

"Ettersom det blir stadig fler som arbeider til forskjellige tider, endres oppfatningen av hva som er ubekvem arbeidstid. Dermed blir det færre som får problemer med å falle utenfor den ordinære rytmen i arbeidslivet og samfunnslivet forøvrig, og behovet for spesielle kompensasjonsordninger i avtaleverket blir mindre."

Altså: Det er ubekvent å jobbe om natten bare fordi ingen andre gjør det. Når alle gjør det er det ikke ubekvent og da trenger vi ikke mer betalt! Et viktig angrep rettes nå inn mot helsesektoren. Regjeringen tar til orde for endringer av arbeidsmiljøloven, spesielt arbeidstidsbestemmelsene for offentlig sektor. Nedskjæringa skal ta form av at arbeidstidsordningene skal bli mer fleskible. Og Gro Harlem Brundtland uttaler (Klassekampen 9.10.85):

"Det er allerede hundretusener mennesker som jobber i offentlig sektor som må ordne service til andre utover 8-4-dagen. Disse får ikke vanlig skifttillegg. Hvorfor skulle ikke flere ha det på samme måten? Det ville bli et ledigere samfunn."



Vi skal huske at det er lavtlønna kvinner som lever av kompensasjonstilleggene for ubekvem arbeidstid i helse-sektoren.

Hotell- og restaurant er en interessant bransje. Der finnes en svak normalsektor, der jobber de fleste ubekvent. Betyr det at de har godt betalt for ubekvem arbeidstid, når det er mye av det? Nei det betyr nettopp det motsatte. Fordi normalsektoren er svak, har de som jobber ubekvent nesten ikke tillegg for det. Natttillegget mellom kl. 01.00 og kl. 06.00 er på kr. 7.60 pr. time. En ser veldig tydelig konsekvensen av en svak normalsektor i en bransje som hotell og restaurant. Svakere ansettelsesforhold, dårligere oppsigelsesvern, mindre organisasjonsprosent; mye av det tror jeg henger sammen med nettopp den karakteren denne bransjen har, og at den har fått lite solidaritet, og lite oppmerksomhet, sjølsagt, fra resten av fagbevegelsen.

Angrepene på normalarbeidsdagen kommer ikke bare i form av lovendringer eller forslag fra arbeidsgiverne ved tariffoppgjøret. Mange endringer skjer i praksis rundt omkring på de enkelte arbeidsplassene; alltid begrunna med de særegne forholda der og da. Det er viktig å være på vakt mot slike endringer og ta opp diskusjonen om normalarbeidsdagen.

I Norge lanseres fleksible arbeidstider med en stor-slått ideologisk offensiv - det åpner samfunn. Den ville fortjene en hel innledning, her skal jeg bare ta ett element. Sentralt i kampanja står "frihet til å velge sin egen arbeidstid" - både når man vil jobbe og hvor lenge (sjølsagt uten lønnskompensasjon, ubekvemstillegg, skifttillegg e.l.). "Vi har ulike behov i ulike faser av livet" er gjennomgangsmelodien. Besnærende. Men det er på plass med et gammelt spørsmål: For hvem?

For dette er både et klassespørsmål og et kjønsspørsmål. Mer fleksible arbeidstider betyr først og fremst arbeidskjøpernes frihet til å avpasse arbeidstida etter produksjonens behov. Vanlige arbeidsfolk - spesielt i tider med arbeidsløshet - har ikke mye valg. Og for kvinner er arbeidsløsheten større om vi regner med den skjulte.

Samtidig har kvinner erfaringer med individuell arbeidstid. Deltid og fleksibl arbeidstid er nødvendig for at kvinner skal kunne sno jobben sin rundt familiens

behov, bl.a. nettopp fordi arbeidsdagen er for lang. Samtidig har det ført til lavere lønn, dårligere arbeidsforhold, usikre rettigheter. Individuell arbeidstid har gjort kvinner mer avhengig av arbeidsgiveren. Og kvinnene har beholdt hovedansvaret hjemme. Arbeidsgiverne utnytter kvinnes situasjon og forsøker å bruke den som brekkstang for mer fleksibel arbeidstid. Samtidig utnytter de mennas friere stilling i enkelte bransjer til nærmest ubegrensa med overtid.

Mer fleksibel og individuell arbeidstid vil favorisere menn. Hvem vil ansette en kvinne dersom det søker en mann som vil stille opp mer fleksibelt for bedriften?

Angrepene på normalarbeidsdagen kan ikke møtes med forsvar av 8-timersdagen. Det er umulig for den er bare tilpassa halvparten av arbeiderklassen. Et slikt forsvar ville i dag måtte rette seg mot svært mange kvinners muligheter til jobb. Normalarbeidsdagen kan bare forsvares om arbeiderklassen samler seg om en daglig arbeidstid som tjener hele klassen. 6-timersdagen er både et offensivt krav og en forsvarslinje.

## **Kvinnene i spissen**

Enda kampen for kortere arbeidstid er et nøkkelspørsmål i den faglige kampen, er det først og fremst kvinnene som går i spissen. Dette viser kvinnes økte betydning for arbeiderklassen som helhet, og representerer en utfordring for fagbevegelsen.

Kvinnene går også i spissen i kampen i offentlig sektor - selv om det foreløpig ikke er så stor bevissthet om at de nettopp gjør det fordi de er kvinner.

44% av de yrkesaktive kvinnene jobber i offentlig sektor - mest i kommunene. de utgjør over halvparten av alle ansatte i stat og kommune. Yrkesgrupper som sjukepleiere, hjelpepleiere, fysiokjemikere og lærere har tatt opp kampen om lønna, i stor grad en kamp om kvinnelønna. Streiken i offentlig sektor ved tariffoppgjøret i 1984 var i realiteten en streik for kvinnelønna - selvom den ikke ble omtalt som det - kvinner er fortsatt usynlige.

I helse- og sosialsektoren reises kamp om arbeidsforholda og uverdige forhold for klienter; pasienter, barn og eldre. Kvinners oppdragelse til å ta ansvar for andre kan i slike kamper bli en viktig styrke, og gjøre dem i stand

til å spille en ledende rolle. I valgkampen så vi hvordan dette fikk politisk betydning og bidro til å avsløre kapitalismens menneskesyn og brutalitet.

Samtidig er det viktig å slåss mot usynliggjøring av kvinner som arbeidstakere. Kampen dreier seg hele tida om kvinnearbeidsplasser, kvinnelønn, arbeidstid og ansettelsesforhold for kvinner.

Borgerskapets omstilling retter seg i like høy grad mot denne sektoren - med privatisering og økt lønnsomhet som noen stikkord. Vi står foran svære kamper som vil rette seg mot staten og raskt få politisk betydning. Kvinnenes rolle vil bli stadig viktigere.

I kampen om nedlegging av aluminiumsverket i Tyssedal, ble det oppsummert at organiseringa av lokalsamfunnet og særlig kvinnene var avgjørende for seieren. Denne lærdommen har fått alt for lite oppmerksomhet - den har betydning i kampene for de ensidige industristedene som nå pågår. Og den sier mye om kvinnenes betydning.

### 3. ER KVINNENE KOMMET FOR Å BLI?

Er kvinnene kommet for å bli eller vil økende arbeidsløshet tvinge kvinner ut av arbeidslivet og dermed svekke den politiske og faglige betydningen? Er situasjonen nå bare et historisk blaff?

Jeg skal ikke prøve å svare, bare kaste inn noen momenter til diskusjon:

For det første - kvinners situasjon kommer til å forandre seg. kvinners arbeidsløshet øker i forhold til menns. Veksten i offentlig sektor er stoppa opp - nedskjæringene er begynt. Kontorsektoren står foran en mer omfattende automatisering, omtrent 25-30% av alle kvinnene jobber med kontor arbeid. Det er uenighet om hvor fort utviklingen vil gå, men det er klart at det vil bli store endringer. Kvinnearbeidsplassene i industrien vil være svært utsatt ved innføring av ny teknologi. I varehandelen øker omfanget av deltidsarbeid, bl.a. som et resultat av nye åpningstider.

Kvinner vil fortsatt være lettere å bli kvitt i arbeidslivet; bl.a. fordi det finns få og stadig dyrere barnehager. Den offentlige omsorgen for eldre blir ikke bygd ut; alternativet vil være dyre private løsninger. Vanlige kvinner - uten økonomisk mulighet til å kjøpe seg fri - vil komme i en enda hardere skvis mellom familie og jobb.

På den andre sida er det vanskelig å tenke seg tilbake til 50-åra.

- Kvinnejobber blir ikke helt borte, og de er ikke nødvendigvis de første som ryker p.g.a. teknologi. Menn overtar i liten grad kvinners arbeid. Norge har et av de mest kjønnsdelte arbeidsmarkeder i Europa; det kan også være et forsvar. I England, i distrikter der mange menn er arbeidsløse, er det ikke slik at de overtar kvinnens vaskejobber; det er i større grad kvinnen som forsørger familien, tildels på flere deltidsjobber.

- Arbeidsgiverne vil fortsatt ha behov for billig

arbeidskraft. De slåss for større lønnsforskjeller bl.a. for å kunne bruke kvinner til enda dårligere betaling. Alle drittjobber blir ikke borte, sjøl om en del blir "tilbudt" innvandrerne. I eksportsonene i endel u-land jobber opptil 80% unge jenter, på tross av stor arbeidsløshet blant menn.

- I dag er det økonomisk nødvendig for kvinner å jobbe både fordi flere lever alene, og fordi en familie i gjennomsnitt trenger 1 1/2 lønning for å leve (mer om de har store boutgifter).

I mange uland, der kvinner er avhengig av å forsørge familien oppstår en stor uformell sektor der kvinner jobber med å selge varer og tjenester.

- Om mange kvinner mister jobben, vil trolig flere i dag og i morgen bli registrert som og oppfatte seg som arbeidsløse. Og det er stor politisk forskjell på en stor gruppe arbeidsløse kvinner og de hjemmевærende kvinnene fra 50-åra. Kvinnene kan nettopp være en viktig styrke i arbeidsløshetskampen, fordi de ofte klarer seg bedre psykisk.

Forskjellen mellom kjønna vil gjøre at kvinners situasjon og kampbetingelser kan bli hardere, men det vil ikke bli som før. Som den hardest undertrykte halvparten, vil kvinnene spille en viktig rolle for enheten i arbeiderklassen mot borgerskapets oppsplittingsforsøk.

#### 4. KVINNENES KRAFT MÅ ORGANISERES

Skal kvinnene, med arbeiderklassens kvinner i spissen, bli noen politisk eller faglig kraft, må de være organisert.

En avgjørende hindring for kvinnenes og dermed hele arbeiderklassens kamp, er at kvinnene ikke er organisert som kjønn. Arbeiderklassen er organisert som klasse gjennom fagbevegelsen. Mange kvinner er fagorganisert, men det er ikke tilstrekkelig.

I fagbevegelsen møter kvinnene dobbelte problemer. For det første er LO-ledelsen mot kamp og for klassesamarbeid; spesielt er de redd kvinners kamp. For det andre er fagbevegelsen bygd opp på menns premisser: arbeiderklassen består av menn som er familieforsørgere. Samtidig er LO-ledelsens linje at som arbeidstakere stiller vi likt. Spør du LO-toppen om de jobber spesielt for kvinnene i arbeidslivet, får du til svar: Vi jobber for våre medlemmer.

Som tidligere vist i denne innledinga er poenget nettopp at kvinner og menn ikke stiller likt. Et slikt syn fører til at kvinnene må stille opp på menns premisser. Hvis det ikke lar seg kombinere med familieansvar, eller kvinner reagerer på å bli behandla som kjønn, er det den enkelte kvinnes personlige problem, både på arbeidsplassen og i fagbevegelsen.

Opgaven som stiller seg er å slåss for at fagbevegelsen skal se på kvinner og menn som to likeverdige og like viktige deler av arbeiderklassen med ulik samfunnsmessig stilling. Kvinnes interesser er i dag interessene til den mest undertrykte delen av arbeiderklassen, og kvinnene er den mest uutnyttede krafta i arbeiderklassens kamp.

Denne oppgaven krever kvinneopprør i fagbevegelsen og kommer til å ta tid, men det er ingen vei utenom.

Opprør forutsetter organisering. Jeg vil komme med to påstander:

1) Kvinner må organisere seg særskilt innafor fagbevegelsen, og

2) Kvinnene i fagbevegelsen må samarbeide på tvers og med kvinnebevegelsen, spesielt Kvinnefronten.

I dag organiserer kvinnene seg spontant på svært mange områder i samfunnet. I fagbevegelsen tar organiseringa mange ulike former:

En del fagforeninger og klubber har f.eks. kvinneutvalg; også kvinnefagforeninger som Oslo Førskolelærerlag. For heller ikke i slike fagforeninger tar den faglige aktiviteten utgangspunkt i at det er kvinner. Kjønnsnøytrale ord som førskolelærere, sykepleiere og lønns-takere gjør kvinnene usynlige.

Andre steder holdes egne faglige kurs for kvinner, det settes ned grupper til å jobbe med likestillingsavtaler eller det oppstår mer uformelle kvinnegrupper på arbeidsplasser. Grafisk har fra 30-åra egen kvinneorganisering med Grafiske Kvinner Landssammenslutning og lokale kvinnegrupper med individuelt medlemskap. I de siste åra har den spillt en mer aktiv rolle igjen.

Det er helt nødvendig at kvinner organiserer seg særskilt for å bli seg bevisst sin stilling som kjønn, finne ut hva som er kvinnes situasjon, problemer og styrke i bransjen og ta opp kampen om klubben/foreningas helhetlige politikk.

Det er bra og viktig at flere kvinner kommer inn i ledelsen av fagbevegelsen på alle plan. Kampen om kjønnskvalifisering er en viktig kamp også om kvinnesynet, den skjerper diskusjonen om hvorvidt det faktisk er slik at kvinner og menn stiller likt.

Samtidig kan enkeltkvinner, selv om de er flere i et styre, utrette lite - dersom de ikke har noen form for kvinneorganisering i ryggen. Mange jenter føler at de burde jobbe mer med kvinnekrav, men at de ikke får tid og de får individuelt dårlig samvittighet. Det blir igjen et personlig problem. Men det dreier seg ikke bare om å ta opp noen kvinnekrav i tillegg til de "store sakene", men nettopp å trekke kvinnes situasjon inn i alle saker. Alle saker angår folk og slår ulikt ut for kvinner og menn.

Menn i fagforeningsjobbing har ofte miljøer de forholder seg til; jenter trenger støttegrupper i en eller annen form og de trenger kvinnepolitisk støtte.

Kvinneorganisering innafor klubber, foreninger og for-

bundsområder er nødvendig men ikke tilstrekkelig. Hver enkelt arbeidsplass, forening eller bransje blir et for snevert miljø til virkelig å få grep om hvilke problemer som henger sammen med vår stilling som kjønn. Mye oppfattes fortsatt som individuelle problemer, f.eks. seksuell trakassering på arbeidsplassene som ofte inngår som en del av kulturen. Da trenger en å snakke med andre og vite at 1/4 av kvinnene oppgir at de har vært utsatt for sexpress på jobben.

Perspektivet blir lett begrensa til problemene for kvinnene i grafisk, for sjukepleiere og ikke situasjonen - og styrken - til kvinner i arbeiderklassen og arbeidslivet som helhet.

Slike kvinnegrupper risikerer også å få for liten tyngde til å slå igjennom. Ta f.eks. lavtlønsspørsmålet. Innafor de fleste forbund finns det kvinner som er opptatt av å slåss for kvinnelønna, mange har gjort det i årevis. Men innafor hvert forbundsområde blir kvinnelønna lett et teknisk overenskomstproblem og kvinnene er ikke sterke nok til å prege tariffoppgjøret. Om derimot kvinnene slo seg sammen på tvers og allierte seg med kvinnebevegelsen, ville kvinnelønna i mye større grad kunne gjøres til et politisk spørsmål. Grunnlaget for den lave lønna er jo felles: familieinstitusjonen med mannen som hovedforsørger og kvinnen som tilleggsforsørger med hovedansvar for hus og barn.

På en god del områder blir kvinneorganisering oppfatta som truende, og får bare lov til å eksistere på menns premisser. Kontakt på tvers av arbeidsplasser sees på som mistenkelig, og arbeidet må legges opp slik at menna synes det er nyttig om det skal være lov å drive.

Fagbevegelsen har i dag en ganske snever definisjon av hva som er faglige spørsmål og veldig strenge regler for hva som er lov og hvem som kan snakke med hvem om hva.

Kvinneorganisering utelukkende innafor fagbevegelsen kan også lett suges opp av systemet. Dette er ikke en anklage mot folk, men en erkjennelse av at kvinneundertrykkinga innafor fagbevegelsen er hard.

### **Samarbeid med kvinnebevegelsen – Kvinnefronten**

Konklusjonen blir at det er avgjørende med samarbeid/kontakt med kvinnebevegelsen, særlig Kvinnefronten. 6-



timersdagsbevegelsen viser oss antydningene av hva en slik allianse kan bety.

Kvinnefronten er idag den viktigste - og vel også den eneste virkelige landsomfattende kvinneorganisasjonen. KF organiserer kvinner utfra kjønn, ikke ut fra yrke, alder eller spesialinteresse. KF består derfor av kvinner i ulike yrker, alder og livssituasjoner. KF retter kampen mot dem som undertrykker kvinner; mot samfunnssystemet og også mot menn.

KF går i spissen for de store kvinnepolitiske kampene her i landet, mot porno, for 6-timersdagen og for internasjonal kvinnesolidaritet.

I 6-timersdagsarbeidet har nettopp KF-medlemmer og -venner på arbeidsplassene og i fagbevegelsen vært bindeleddet til faglig aktive kvinner. Dette er en allianse mellom to ulike tradisjoner og miljøer av stor historisk og strategisk betydning. Det legger et viktig grunnlag for videre kvinneopprør.

Kvinnenes frammarsj er en utfordring til fagbevegelsen. Klubber og foreninger må prioritere 6-timersdagskampen, og gå mot oppløsning av normalarbeidsdagen. De må gi rom for egen kvinneorganisering, la kvinnene eksperimentere med ulike former på egne premisser. De må samarbeide med KF, invitere kvinnepolitiske innledere og støtte 8.mars-tog.

Jentene vil jeg oppfordre til å bli med i KF, uavhengig om det er mulig å lage noen KF-gruppe på din arbeidsplass. Slåss for særegen kvinneorganisering!

Og dere menn som jobber i fagbevegelsen, diskuter, ta standpunkt, bry dere om kvinnekampen. Diskuter også med andre menn. Og støtt og forsvar kvinnenes rett til å organisere seg sjøl og finne ut hva som er de viktige sakene for dem.

Spørsmål til diskusjon:

1. Hva betyr det at kvinnene er blitt halvparten av arbeiderklassen?

- finn ut hvor kvinnene jobber på ditt sted/i din by
- diskuter kvinnenes særstilling, **styrker** og svakheter - og mennenes!

2. Kampen for 6-timersdagen - mot oppløsning av normalarbeidsdagen er et eksempel på at kvinnene i dag kan gå i spissen! Hvorfor er det slik?

Diskuter hva oppløsning av normalarbeidsdagen vil betyr for kvinnene - og hvorfor 6-timersdagen er vårt alternativ

3. Vil kvinnene fortsette å øke sin politiske betydning eller vil teknologisk arbeidsløshet igjen endre kvinnenes plass i arbeiderklassen?

4. Diskuter særorganisering i fagbevegelsen - og betydninga av samarbeide mellom kvinnefronten og faglig aktive jenter.



# om kvinnene som kraft i arbeiderklassens kamp

VI ER HALVPARTEN -

om kvinnene som kraft i arbeiderklassens kamp.

Innledning fra arbeiderkonferansen i Trondheim, januar 1986.

Siri Jensen, leder av kvinneutvalget i AKP(ml), tar i denne innledninga opp noen av de politiske konsekvensene av endringa av klassesammensetninga i de siste ti årene.

Først går hun inn på at arbeiderklassen faktisk består av to kjønn, og at begge kjønn har både styrker og svakheter.

Deretter bruker hun kampen for 6-timersdagen - mot oppløsning av normalarbeidsdagen som et eksempel på at kvinnene i dag går i spissen på viktige områder av den faglige og politiske kampen som er avgjørende for hele arbeiderklassen.

Hun stiller så spørsmålet om kvinnene er kommet for å bli eller om det vi ser nå er et kort historisk blaff.

Til slutt tar hun opp hvordan kvinnene må organisere seg i kampen om ledelsen i arbeiderklassen og hvilke krav vi må stille til fagbevegelsen.

ISBN 82-7392-007-0

Bestillingsnr. ST-0070

**Kr. 15,-**