

KVINNE BULLETTIN

Til kvinneansvarlig i DSene, eller tilsvarende. August 87.

NB! Med i denne sendinga er oppmøte til konferansen om jobbinga vår i Kvinnefronten.

Hovedsaka denne gangen er innledninga Siri Jensen holdt på kvinnekonferansen i våres. Det er et ubearbeida referat så det må brukes som det. Hvis det er mulig for dere, er det fint om den som skal dra på konferansen kan få en kopi.

SYSTRE, KAMERATER

På RV-konferansen var vi i kontakt med folk fra mange av distriktene om salg av Kjerstis bok, men vi nådde ikke alle. Det er altså nå mulig å bestille bøker uten å betale på forskudd, for salg både i og utenfor partiet. Mange tenker alt for snevert på spredninga. I denne sendinga blir også DSene bedt om å ta tiltak for spredning, og også oppfordret til sjøl å planlegge et møte om boka.

Hvis dere har muligheter for å få boka anmeldt i lokale aviser, tidsskrifter el.l., ville det vært fint.

Ingen andre sprer boka for oss!

STUDIEOPPLEGG

Kvinnestudieopplegget fra i vår vil nå bli revidert slik at det passer å bruke Kjerstis bok som studiebok.

NORDISK KVINNEKONFERANSE 88

Vi har laget en notis til TF og vi gjentar her at vi gjerne vil ha kontakt med jenter som har lyst til å være med å forberede vår deltakelse på konferansen. Har du allerede nå bestemt deg for at dit skal du dra, så gi lyd til oss.

BARNEHAGEETTERLYSNING, se også direktivheftet til DSene.

Vi etterlyser aktivister (partimedlemmer) i ulike former for barnehagekamp som kan være interessert i å jobbe med en sentral konferanse om situasjonen i barnehagekampen og hva den krever av oss. Sett i kvinneperspektiv. (Men ikke bare kvinner). Om det blir en slik konferanse, er avhengig av om det er folk som kan tenke seg å jobbe med det.

Åpne folk kan ringes til partikontoret, andre sendes på vanlig måte.

KVINNENES TARIFFAKSJON

Vi er allerede i gang med planlegginga av Kvinnenes tariffaksjon 88. Se artikkel i TF om de konkrete planene og innledninga fra kvinnekonferansen om den politiske betydninga.

HØRINGSUTTALELSER OM ARBEIDSTIDSUTVALGETS INNSTILLING

Kampen for 6-timersdagen vil i høst og vinter bli konsentrert rundt krav til tariffoppgjøret, høringsuttalelser/diskusjoner om arbeidstidsutvalgets innstilling/fleksibilitet og forberedelser til Ta 6-timersdagen 88.

Vi tenker oss høringsuttalelser både fra fagforeninger og klubber og fra KF-grupper og ulike små og store kvinnemøter og fra møter av både faglige og kvinnepolitiske kvinner. Jmf. innledninga.

Oppfølginga av de ulike typene møter kan nettopp være arbeid med TA-6-TIMERSDAGEN 88.

MØTE I OKTOBER/NOVEMBER

Vi håper å kunne lage et sentralt møte om både kvinnenes tariffaksjon og 6-timersdagsaksjoner i månedsskiftet oktober/november. Det vil ikke bli en fra hvert distrikt, men for spesielt interesserte som har mulighet til å jobbe med nettopp dette over tid. Vi vil gjerne ha tips på folk allerede nå.

ARBEIDET MED Å ORGANISERE DEN KVINNELIGE DELEN AV ARBEIDERKLASSEN

Ubearbeida referat fra innledninga til Siri Jensen på kvinnekongressen april 87.

Denne innledninga bygger vidare på artiklene i KK som hevder at det idag er to spisser i arbeiderklassen, det tradisjonelle kjerneproletariatet og kvinnene i arbeiderklassen. (se kopi av kronikker fra KK november 86 som dere fikk til kongressen eller materiale til diskusjonen om klasseanalyse, vår 87).

Situasjonen med to spisser, eller ledende krefter, i arbeiderklassen er en ny situasjon. Den har konsekvenser for vår politiske linje, taktikk, organisering, innretting på arbeidet.

De to spissene har ulike styrker og svakheter og de opptre tildels på ulike kampavsnitt i klassekampen.

Kjerneproletariatet har sin viktigste styrke i klassebevissthet, sterke klubber på store arbeidsplasser som står på i lokale forhandlinger og nettverk mellom endel klubber, særlig i egen bransje. Dette kommer til uttrykk i den lokale lønnskampen, kampen om arbeidsplassene i privat sektor, FUF (Fri og uavhengig fagbevegelse).

De har evnen til å ramme arbeidsgiverne økonomisk, ramme profitten. Selv om denne evnen er mer redusert i nedleggingskamper, der kampen i større grad må føres som en rein politisk kamp.

Den kvinnelige delen av arbeiderklassen har sin styrke i en kvinnebevissthet i utvikling. Den kommer til uttrykk i bevegelser på tvers, i alliansen mellom kvinnebevegelsen og kvinnene i fagbevegelsen. Det viktigste eksemplet er kampen for 6-timersdagen, men bevegelsen på tvers er også tydelig i kampen for å bevare arbeidsplassene i offentlig, ulike typer aksjoner for å bevare barnehager, sjukehus, fødestuer, for flere stillinger osv. Eks. La Oslo leve! I offentlig se vi også samarbeid på foreningsplan. Mens sterke arbeidsplassbastioner av tradisjonell type er det få av.

Kvinnenes styrke kommer også til uttrykk i bevegelser rundt enkeltsaker, spesielt saker om usaklige oppsigelser, eks. Hillesland, Aker Verdal o.a., saker drevet av kvinnebevegelsen eller støttekomiteer utenfor fagbevegelsen med både faglig og kvinnepolitisk støtte.

En annen bevegelse på tvers er kravet om ei lønn til å leve av og forsørge unger, som slo gjennom hele tariffoppgjøret 86, uten at det kom offisielt til uttrykk. Her spilte endel mindre forbund som organiserer kvinnene i lavere deler av småborgerskapet en viktig rolle. Men også presset innafor tradisjonelle LO-forbund som Hotell og Restaurant og Kommuneforbundet spilte stor rolle.

Kvinnene i arbeiderklassen vil ikke på samme måte som kjerneproletariatet kunne ramme direkte økonomisk, men samtidig er de i en posisjon der streiker og aksjoner umiddelbart får stor politisk betydning. Jmf. vekta på helse/sosialektoren i valgkampene.

De siste åras saker om usaklige oppsigelser illustrerer ulikhetene.

Menn som blir oppsagt jobber ofte på arbeidsplasser der klubben er istand til å gi solid støtte, det blir en faglig sak. Rosenberg vant trolig sin sak, fordi det ble forlik mellom partene før det ble rettsak.

Kvinner må i større grad ta saker som enkeltpersoner, fordi de er uorganiserte, jobber på små plasser med svake klubber. I disse sakene er det for det meste kvinnebevegelsen som har vært i stand til å drive fram støttearbeid.

Aker Verdal saka er viktig fordi den har inneholdt begge elementene, se nedenfor.

Hvorfor så viktig å snakke om ulikhetene?

2 grunner:

Den ene er for at vi ikke automatisk skal overføre arbeidet vårt i det tradisjonelle kjerneproletariatet til arbeidet med kvinnene i arbeiderklassen.

Den andre er at det er viktig for å utvikle en allianse mellom de to spissene. Det siste skal denne innledinga i liten grad ta opp.

En av partiets viktigste oppgaver er å jobbe for å utvikle kampkrafta hos den kvinnelige delen av arbeiderklassen.

Drivkrafta må være alliansen mellom kvinnene i fagbevegelsen og på arbeidsplassene og kvinnebevegelsen.

Dette krever at vi tenker anderledes og at vi bryter ned skillet mellom faglig arbeid og kvinnearbeid.

En slik allianse er helt nødvendig fordi

- * kvinnene i fagbevegelsen jobber i en tradisjon med hard usynliggjøring og undertrykking av kvinnene

- * kvinnebevegelsen i utgangspunktet har hatt et småborgerlig preg, selvom Kvinnefronten blant annet på grunn av AKP, har stått for en kvinnepolitisk linje som har tatt opp interessene til arbeiderklassens kvinner.

Oppgava er å skape en ny kamptradisjon utfra kvinnene i arbeiderklassen sin stilling både som klasse og kjønn, ny organisering, språk, kultur, erfaringer.

Fordi kampkrafta både objektivt og subjektivt springer ut av kvinnes situasjon som kvinner i arbeiderklassen og de lavere delene av småborgerskapet, er utvikling av kvinnebevissthet nøkkelleddet.

PASTAND: Kvinneorganisering er like viktig som fagorganisering for å utvikle kampkrafta i den kvinnelige delen av arbeiderklassen.

Dette må ha konsekvenser for vår prioritering.

Litt om kvinnebevissthetens kår i fagbevegelsen.

Oppfatninga av kvinner som ledende kraft og spesielt viktige, og kvinnebevissthetens som en avgjørende forutsetning for kampen er stikk i strid med fagbevegelsens hovedlinje. Fra toppen kjøres ikke bare mot kvinnes viktigste saker som 6-timersdag, økt kvinnelønn eller støtte til usaklig oppsagte. Følgende punkter er karakteristiske for hovedlinja slik den kjøres fra toppen og også

avspeiler seg nedover i rekkene.

- * Det fins ikke kvinner i fagbevegelsen, bare medlemmer.
- * Kvinnesak er som en rød klut.
- * Hvis kvinner fins, er de et problem.
- * Kvinnelige tillitsvalgte skal helst oppføre seg som menn.

Fagbevegelsen bygger på og aksepterer dette samfunnets familiesystem, med mannen som hovedforsørger og den egentlige arbeider, og med kvinnen som tar arbeid i den grad øvrige plikter er ivare tatt. Det er menns saker som opptar fagbevegelsen, ikke forholda for de deltidsansatte (hvis de ikke kolliderer med menns interesser), 6-timersdag, kvinnelønn og barnehager. Og sjølsagt ikke seksuell trakassering.

Samtidig dekkes dette til ved at man benekter at kvinner og menn står i ulik situasjon og har ulike krav. Holdninga er: Vi er alle arbeidstakere, medlemmer, hos oss stiller kvinner og menn likt. Kvotering er derfor helt unødvendig. Vi jobber ikke for kvinnenes situasjon, vi jobber for medlemmene. Og språket gjennomføres konsekvent; det fins ikke kvinner i fagbevegelsen, bare arbeidstakere, lavtlønte, ansatte, ulike yrkesgrupper osv. Hvis kvinner skal ha seg arbeid, eller tillitsverv, må det være på menns premisser. Problemer med unger eller gamle foreldre ellr seksuell trakassering er individuelle problemer som må løses privat, det er deg sjøl som ikke strekker til.

Der kvinner allikevel dukker opp, er det som problem. Oen, leder for Hotell og Restaurant sa i et intervju med Klassekampen at mange av kvinnene ikke jobba for lønna, men for å komme seg ut. De var ikke så nøye med lønns- og arbeidsforholda, og de svekka næringen. Her spres flere myter.

- * Kvinner jobber ikke for penger.
- Mens mange kvinner faktisk forsørger seg sjøl og unger, og kvinnelønna stadig blir mer nødvendig for en familie. Og de fleste kvinner må tjene penger sjøl for overhode å ha egne penger og sjølrespekt. Uansett hva kvinner sier og noen også tenker, er dette en myte.

- * Den lave lønna skyldes at kvinner finner seg i så mye.
- Nei, den lave lønna skyldes først og fremst at det er lavtlønna jobber kvinner tilbys i vårt samfunn. Og kvinner har færre valgmuligheter enn menn. Fordi det normalt er større arbeidsløshet blant kvinner. Og fordi kvinner ofte må stille tilleggsbetingelser til en jobb: arbeistid og beliggenhet som lar seg forene med familiens behov.

Kvinnens situasjon er faktisk slik at det må reises egne krav og føres egne kamper på kvinnens premisser. Det ville styrke kvinnebransjene. Det nytter ikke å moralisere over at de ikke er menn.

Kvinnefagforeningene, selv med kvinner i ledelsen, er heller ikke nødvendigvis preget av at de er kvinner. Også kvinnefagforeningene er formet i menns bilde, med aktiviteten etter tradisjonelt mønster for hva som er de store faglige sakene. Selvom det nå også skjer viktige positive ting. Inntil nylig sto det overhode

ingenting om kvinner i Sykepleierforbundets handlingsprogram. I en fagbevegelse "uten kvinner" kan det være vanskelig å være kvinne og tillitsvalgt, særlig på mannsdominerte områder. Det bryter både med fagbevegelsens underliggende holdning og med kvinneidealene. Det er et sterkt press i retning av ikke å "drive med kvinnesak", det passer liksom aldri inn. Kvinneaktivister som starter med faglig jobbing opplever det ofte som vanskelig å få brukt sine erfaringer, det tilhører på et vis en annen verden. Dessuten må mange ofte bevise at de er like gode på alle de andre sakene, som sluker en tillitsvalgt.

Dette er noen av årsakene til at kvinneperspektivet og kvinnebevisstheten må kjempes inn utenfra. Jeg har lagt vekt på dette fordi det er viktig å forstå presset, og avstanden mellom fagbevegelsen og kvinnene. Vi må erobre våre egne erfaringer tilbake.

Samtidig er det slik at jentene som jobber i fagbevegelsen har masse konkrete erfaringer med å jobbe med kvinner som aldri er blitt tatt vare på, fordi de stort sett har blitt sammenliknet med og har sammenliknet seg sjøl med mannlige tillitsvalgte. Jmf. Marion Palmers innlegg i boka Vi eier morgendagen. Jenter som har drevet faglig arbeid på kvinnearbeidsplasser har helt sikkert vært nødt til å jobbe på andre måter, selvom det ikke har vært helt bevisst. Slike erfaringer må vi oppsummere og ta vare på.

Vi trenger møter lokalt og sentralt som diskuterer hva det er å drive faglig arbeid på kvinnearbeidsplasser. Det er viktig at også kvinneaktivister deltar på slike oppsummeringsmøter.

For vi må jobbe både med utgangspunkt i de faglige erfaringene vi har og de kvinnepolitiske.

Uansett må vi jobbe med utgangspunkt i at det er kvinner.

KVINNEORGANISERING I FAGBEVEGELSEN

I klubber, foreninger, bransjer, forbund, i mange ulike former og fasonger.

- * Kvinneutvalg,
- * Kvinnekonferanser,
- * Aktivistorganisering, eks. grafisk som har lokale kvinneklubber og en landsomfattende landssammenslutning, bygd på personlig medlemskap,
- * Uformelle grupper,
- * Studiesirkler rundt arbeidmiljøspørsmål, likestillingsavtaler
- * Bøllekurs.

Uansett er det viktig å finne måter å nå vanlige medlemmer, ikke bare styreplan. Og det er viktig at det ikke blir for formelt og begrensa av aktuelle fagforeningsspørsmål. Det må være mulig å ta opp hvordan kvinner virkelig har det, deres helhetlige situasjon, alt det som normalt ikke er faglige spørsmål.

Slik organisering trengs både i manns- og kvinneyrker.

Kvinneorganisering i fagbevegelsen møter motstand, fordi det ofte er radikale kvinner som er involvert og fordi kvinnekrava innebærer en radikal forandring. Sprengkraft. Hvis det blir tillatt, vil det ofte være innafor relativt snevre rammer, med

sterkt press for å bli endel av systemet.

Det er også vanskelig å frigjøre seg fra det faglige systemet og språket, og få til en kvinnepolitisk innfallsvinkel.

Det er derfor avgjørende at slike grupper/utvalg har kontakt med kvinnegrupper i andre foreninger osv. og har nær kontakt med kvinnebevegelsen utafor. Deltar i 8.marsdiskusjoner og arbeid, holder bøllekurs, inviterer kvinneaktivister, diskuterer porno.

STORE MULIGHETER GJENNOM KVINNEFRONTEN

Jobbinga fra kvinnesida.

Jeg skal konsentrere meg om erfaringene fra Kvinnefrontens utvalg for kvinner og arbeid (forkorta Kka), for disse kan brukes alle steder.

Vi har bevisst kalt utvalget med det lange og egentlig håpløse navnet. Vi har ikke villet kalle det faglig utvalg, fordi det navnet stenger mange ute. Mange kvinner oppfatter faglig politikk som noe som de sjøl ikke har greie på. Mens vi understreker at alle kvinner er eksperter på sine egne lønns- og arbeidsforhold. Kvinner trenger både sjøltillit og kunnskap også på dette området. Vi må sette egne ord på våre erfaringer. Derfor ønsker vi i et slkt utvalg, eller arbeidsgruppe, å ha med både jenter med fagforeningserfaring og jenter uten og kvinneaktivister. Og kvinner med fagforeningserfaring kan (og bør) vær både tillitsvalgte og ikke-tillitsvalgte.

Kka har i hovedsak jobba med 6-timersdagen/angrepene på normalarbeidsdagen. + noe med kvinner og lønn.

Vi har holdt innledninger og lagt stor vekt på å diskutere kvinneperspektivet. Oppsummert diskusjonene, diskutert motargumentene og nye måter å møte dem på. Vi har lest avisinnlegg og diskutert dem på samme måte. Slik utvikla vi argumentasjonen mot dem som var imot lønnskompensasjon, og analysen av normalarbeidsdagen. Så har vi laget materiell som løpesedler, hefter osv. og svarinnlegg til aviser. (selv om vi har vansker med å få saker inn).

Vi har vært både i KF-grupper og på små og store åpne møter/konferanser. Vi har holdt egne møter, og jobbet spesielt med å få både kvinnekvinner og faglig kvinner sammen. Og 6-timersdagsbevegelsen er virkelig bygd opp av små møter, over hele landet.

Det har vært fellesmøter mellom KF og lokalavdelinger av Handel og Kontor, med ulike fagforeninger i helse og sosial-sektoren, med NTL lokalet osv.

Et viktig problem er at dette arbeidet faller mellom 2 stoler. Det er både faglig arbeid og kvinnearbeid, samtidig som det ikke er en del av det vanlige arbeidet på noen av feltene. Derfor må det nødvendigvis være smått i starten, folk må mobiliseres personlig for å skjønne at dette er spennende, viktig og noe for dem.

Nå viser det seg at 8.marsarbeidet, pornokampen osv. har gitt

mange kontakter rundt omkring, også faglig aktive. Og i hvertfall kvinner på ulike typer arbeidsplasser. Men slike kontakter brukes ofte lite systematisk. Vi har i Kka bygd opp et kontaktnett som vi bruker til å sende ut informasjon, løpesedler, forslag til tariffkrav osv. Slik kan vi sette vårt preg på debatten om arbeidstid og lønn gjennom mange enkeltpersoner. Vi har oppsøkt folk som har skullet på landsmøter og diskutert med dem, etterhvert er vi blitt oppsøkt for hjelp med forslag til vedtak osv. Etterhvert har vi fått enkelte henvendelser fra foreninger og klubber også.

Og vi har sett det som viktig å beholde aktivistpreget, delt ut løpesedler utafør landsmøter, LO-kongressen, på pressekonferanser, osv.

Gjennom mye konkret arbeid har vi etablert oss som et senter som mange forholder seg til.

Linja vår har hele tida vært at kvinnebevegelsen må være drivkraft i kampen for 6-timersdagen, fagbevegelsen må spille en aktiv rolle og bevegelsen må være allsidig.

Et viktig problem har vært;

Hvordan sikre at kvinnebevegelsen er drivkraft, hvordan utvikle diskusjonene og aksjonene i kvinnebevegelsen, særlig i KF?

Mange KF-grupper har hatt ett møte om 6-timersdagen og så vet de ikke hvordan de skal gå videre. "Vi kjenner ingen tillitsvalgte" er en vanlig reaksjon. Men det er ikke nødvendig for å jobbe med 6-timersdagen. Det går utmerket an å holde møter med de kontakter en har av jenter på ulike arbeidsplasser, i ulike yrker. Det viktigste er at møtene har et kvinneutgangspunkt, at de tar opp kvinners liv og arbeid på kvinners premisser. Det blir alltid livlig diskusjon om arbeidstid og det sprer ringer i vannet til andre miljøer.

Hva slags folk?

Kvinner en kjenner fra ulike kampavsnitt og kvinner de kjenner igjen, enten privat og helt uformelt, eller i møtelokale. Det siste vi hadde, var et læringsmøte om kvinner og lønn der vi henvendte oss til representanter for de gruppene som hadde vært i åpen kamp i tariffoppgjøret. Noen kjente vi fra før, andre kontaktet vi formelt som representanter for disse gruppene.

Et annet problem er aksjonsformer. Hva slags aksjonsformer er det mulig å bruke som ivaretar kvinnebevegelsens styrke?

Vi har prøvd:

- * "Er du sliten"-korta til utdeling på busser, tog, t-bane når folk kommer fra jobb.
- * Aksjonsdag med stands i forbindelse med LO-kongressen, da hadde vi vanskelig for å få folk som ikke var faglig aktive til å engasjere seg.

- * Den viktigste aksjonen er "Ta 6-timersdagen 8.mars." Ideen bak den er bl.a. at den forener en faglig måte å jobbe på og en kvinnepolitisk.

Faglig er det mulig å jobbe for vedtak i klubber og foreninger til støtte for en punktdemonstrasjon, om å stille med fane osv. eller vedtak om politisk aksjon; gå fra jobben etter 6 timer. Eller mellomformer, noen går etter 6 timer som representanter for klubben, det holdes klubbmøte om arbeidstidsspørsmål på det tidspunktet osv.

Kvinnepolitisk kan en utnytte at det fins kvinner som er for 6-timersdagen overalt, selvom de ikke har makta på arbeidsplassene. Ved å gjøre det til en individuell parole, bruke merker og løpesedler kan aksjonen spres til veldig mange arbeidsplasser og miljøer gjennom kvinners uformelle nettverk. Den kan skape diskusjon og mange ulike måter å slutte opp på. Rent praktisk kan folk be seg fri, flexe, el.l. Noen har hatt med 6-timersdagskake på jobben for å markere både kravet og at det er en festdag, vi feirer retten til eget liv. En kan trekke med kunstnere og kulturarbeidere til støtte for kravet, idrettsfolk, ungdom, rundt en punktmarkering kan en samle flest mulig av dem som vil ha glede av 6-timersdagen. Enten det lages et utearrangement, en stand med løpeseddelutdeling eller en innekafe.

Et eget problem har vært at mange kvinner jobber på arbeidsplasser der det er ekstra vanskelig å gå fra. Det trenger ikke hindre markering. Istedet for å gå kan de som jobber der markere aksjonen inne på jobben, med kake eller med løpesedler som markerer at akkurat nå skulle arbeidstida vært slutt og det markeres over hele landet. Hvis foreninger på slike arbeidsplasser slutter seg til, kan det markeres ved å sende representanter.

Hittil har det vært litt vanskelig å få aktivister til å tenne på en slik aksjonsform, men der det har vært prøvd har erfaringene vært gode, både på små og store steder, både med lang forberedelse og svært kort. Det holder at to jenter sier seg villig til sjøl å dele ut løpesedler på et bestemt tidspunkt i hovedgata, så kan en organisere rundt det. Stort eller lite. Når en først kommer igang kommer nye ideer.

Denne aksjonen er viktig for kampen for 6-timersdagen, for den kan ikke vinnes uten at vi utvikler aksjonsformer som tar vare på kvinnes styrke. Vi kan ikke basere oss på faglige streiker, for de som er flinke til å streike, er som regel dem som er minst opptatt av arbeidstidsspørsmål.

Aksjonen er også viktig utover denne kampsaka, fordi den er et av midlene til å organisere kvinner på tvers.

Forøvrig er det viktig å studere erfaringene fra andre land når det gjelder kvinnepolitiske aksjonsformer f.eks. kvinnestreik på Island i forbindelse med 8.mars.

Jeg vil også gi et eksempel fra KF-gruppa i grafisk industri (navnet var viktig for å unngå trøbbel med forbundet) for endel år siden. Vi sloss for ens opplæring i bokbinderfaget, mot et system med en mindreverdige opplæring for jentene og svenneopplæring for gutta. KF-gruppa arrangerte da en demonstrasjon utenfor et landsstyremøte i grafisk som skulle behandle dette. Formelt sto KF i OSli som arrangør så vi ikke skulle få problemer og vi hadde med en offisiell representant. Vi ba også om å få komme inn å lese opp en resolusjon. Landsstyret ble meget overrasket, og vi fikk til og med komme inn på møtet og lese opp.

Dette er en type aksjon som kunne være aktuell oftere.

Et annet eksempel er anmeldelsen av LO-ledelsen til Likestillingssombudet, se nedenfor,

Kvinnepolitiske aksjonsformer på området kvinner og arbeid er nytt og må utvikles om kvinnebevegelsen skal kunne være drivkraft. Vi merker at vi som jobber med dette trekkes mot det faglige arbeidet, den faglige måten å jobbe på, fordi det er det som er tradisjon.

EKSEMPEL LYNNA

Kvinner er ofte helt fremmed for sine egen lønn i fagforeningsmessig forstand. Tariffoppgjør gjøres helt uforståelig (ikke bare for kvinner) og langt unna. Også for dem som jobber faglig er kvinnelønna fremmed, det er ikke noe faglig begrep, der dreier det seg bare om lønna i bransjen, yrket osv. Samtidig er kravet om øking av kvinnelønna et eksplosivt krav om det bare blir organisert. Det er vår oppgave.

KVvnnenes tariffaksjon i forbindelse med forrige tariffoppgjør var et forsøk på å vise fram at kvinnenes krav er felles på tvers av tradisjonelle skillelinjer som privat/offentlig, yrker og bransjer. Oppropet med viktige felles krav samlet mange underskrifter til tross for beskjeden jobbing, særlig fra kvinner engasjert i faglig politikk. Det vi i mindre grad lyktes med var å samle kvinner som er interessert i faglig og "kvinnekvinner", selvom noen av underskriftene var av kvinneaktivister. Denne siste sida krever mer jobbing med selve oppropet slik at alle parter føler seg hjemme, og vi vil jobbe videre med det ved dette oppgjøret. Denne gang vil vi også starte i god tid, slik at vi får mer tid til å organiserer kvinner sammen fra begge "sider"-rundt oppropet.

Anmeldelsen av LO-ledelsen til Likestillingsombudet var også et forsøk på å vise fram det felles i kvinnelønna, et helt annet perspektiv på null-oppgjøret.

Vi mener også det er viktig at KF-grupper diskuterer kvinnelønn i gruppene, fra grunn. Ikke med et faglig utgangspunkt, men rett og slett hva folk tjener og hva de gjør og hvorfor de har den lønna. Med egne ord. Siden kan en jo bli nysgjerrig og gå videre både på statistikk om kvinners lønn generelt eller til hvorfor tariffavtalene er akkurat slik de er, og hva slags krav som stilles.

Vi har flere ganger samlet folk til seminar om kvinner og lønn. Og vi kommer vanligvis ikke lengerr enn at deltakerne får fortalt hva de tjener og hva slags problemer det er med lønna på deres arbeidsplass /i deres bransje, for alle stiller spørsmål hele tida. Slike seminarer lærer alltid deltakerne at mange problemer som ser ut til å være spesielle, er felles.

EKSEMPEL OPPSIGELSER

Som jeg sa i starten illustrerer oppsigelsessaker ulikheten mellom spissene. Men også muligheten for allianser. Mange fagforeninger og klubber støtta Hillesland-kvinnene, selv om det langt fra var mange nok sett i forhold til andre saker. I saka til Angela Wedvich var det ryktene om boikott av levering av øl og sprit til Mølla som førte til at hun ble tatt inn igjen etter at hun fikk rettens medhold i å stå i jobb. Det viktigste eksemplet er likevel Aker/VERdal der kombinasjonen av støtte fra Jern og Metall-klubben der de var organisert og en støttekomite av både folk i klubben og kvinneaktivister som trakk inn både andre oppsagte kvinners og KFs erfaringer gjorde rettsaka - og anken - mulig. Saka inneholder både den kvinnelige arbeiderklassens kamp for rett til arbeid med levelige lønns- og arbeidsforhold og kampen mot omstillinga av industrien. Når saka nå ankes, må arbeidet med støtte prioriteres opp.

Det viktigste i slike saker er å tørre å oppsøke kvinner som blir oppsagt. Selv om en ikke kjenner dem. Si at KF, eventuelt partiet, støtter dem og spør om de trenger hjelp. Det viktigste vi kan hjelpe til med er å gjøre saka kjent og organisere støttearbeid; vi kjenner til andre slike saker. Eventuelt også hjelp til å gå gjennom regnskaper osv. Alle reagerer positivt på slike henvendelser. Om dere ikke har kapasitet til å gjøre noe, ring allikevel å gi deres støtte. bli kjent med den eller dem det gjelder.

Dette arbeidet som vi har drevet i feltet mellom fagbevegelsen og kvinnebevegelsen er med store ord faktisk et arbeid for å utløse kampkrafta hos kvinnene i arbeiderklassen, konstituere kvinnene i arbeiderklassen som klasse, gjennom å begynne å organisere på basis av både klasse og kjønn. Bygge opp kamperfaring, språk, politiske linjer. Arbeid av strategisk betydning.

I dette arbeidet trenger vi flere partimedlemmer.

Jeg har først og fremst konsentrert meg om erfaringene fra Kka. Et område må nevnes som vi i liten grad har jobba på: Kampen i helse/sosial-sektoren, for barnehager, sjukehjem, mot nedlegging av sjukehus osv. Her fins også viktige erfaringer fra på-tvers aksjoner som vi ikke har oppsummert, aksjoner av både ansatte, kvinnefront, foreldre og pårørende. Her ligger også store muligheter for organisering av kvinnene.

LETT Å GJØRE LITT

Denne inneledninga er litt overveldende. Så flinke dere er i Oslo er ofte reaksjonen. For det første er dette en oppsummering av arbeid som er gjort over hele landet. For det andre er dette et felt som mer enn noe annet er et byggverk av små tiltak.

Det alle kan gjøre er:

* Samle jenter/kvinner med ulike jobber og diskutere erfaringene fra de ulike arbeidsplassene. I KF-gruppa eller med kontakter gruppa har, f.eks. fra 8.mars. Uformelt eller litt formelt. Gjerne smått. Ikke bare ett møte, men mange ulike, spre ringer, lære om forholda for kvinner, få nye ideer om hvordan dere kan jobbe videre.

Utgangspunktet kan være kvinner i kvinneyrker, 6-timersdagen eller lønna.

I høst kan det f.eks. gjøres i forbindelse med arbeidet med Kvinnenes Tariffaksjon, men husk at det på mange møter er viktig ikke å forutsette faglige kunnskaper.

Lag dere et systematisk kontaktnett, bruk det til å sende ut informasjon ikke bare til møteinnkallinger.

Ha kontakt med Kvinnefrontens utvalg for kvinner og arbeid.

* Lag utdelingsaksjoner og spre på forskjellige måter materialet fra KKa.

* Oppsøk kvinner i konfliktsituasjoner på deres sted, enten det er oppsigelse, lønnskonflikter eller annet.

* Ta opp diskusjonen om Ta 6-timersdagen 8.mars og jobb minimum for en enkel løpeseddelaksjon.

~~STRK~~ KVINNEFRONTEN

Dette arbeidet, "i midten", arbeidet med å organisere kvinnene i arbeiderklassen på grunnlag av både klasse og kjønn, arbeidet med alliansen mellom fagbevegelsen og kvinnebevegelsen, er helt avhengig av sterk kvinnebevissthet for ikke å dras inn i det faglige arbeidet. Derfor er det viktig også for dette arbeidet at flest mulig hele tida organiseres i KF og blir med i vanlig, allsidig KF-aktivitet og diskusjon. Pornokampen har vært avgjørende for utviklinga av kvinners bevissthet om egen verd. Arbeiderklassens kvinner er hele mennesker, ikke bare opptatt av arbeid og lønn.

Når det gjelder egne KF-grupper på arbeidsplassene har vi få erfaringer, og de vi har er ikke summert opp. Men en del som har prøvd, har hatt problemer. Jeg tror at det noen steder kan være riktig å starte med ei gruppe fra en arbeidsplass innafor en annen KF-gruppe, med både fellesmøter og egne. Slik kan mange få Kferfaring før gruppa ev. starter opp på egen hånd, og den blir ikke fullt så avhengig av den eller de to som tar initiativet.

ALLIANSEN - OG PARTIET

To spisser i arbeiderklassen betyr muligheter for å gå hver sin vei. Borgerskapet har tradisjoner i å splitte. Dette representerer idag en svær utfordring for partiet.

Utbygging av en allianse mellom spissene er temaet for en egen innledning. Her vil jeg bare understreke betydningen av partiet og avisa vår Klassekampen for en slik allianse. Politikken vår, taktikken vår, propagandaen vår, må hele tida ta utgangspunkt i at det fins to spisser med ulike styrker og svakheter. "Kvinnepartiet og "fagligpartiet" må samarbeide nærmere, og utvikle den gjensidige støtten til hverandres kamper. Bevilgningen fra polarbeiderne til Randi Husebø er et framskredent eksempel. Kvinneundertrykking i arbeiderklassen og i partiet vil sjølsagt

være et hinder. Et minstekrav må derfor være at kameratene i partiet tar kvinnepolitikken på alvor og setter seg inn i analysene og linjene som er utviklet.

KONKRETE TILTAK

På konferansen ble det lagt vekt på å diskutere hva som konkret kunne gjøres på hvert enkelt sted.

Et sted hadde allerede begynt å snakke om hvordan de skulle bygge opp til Ta 6-timersdagen-aksjon neste år, og ville satse på å få det til. Med grundig diskusjon i KF-gruppa først, henvendelser til klubber i distriktet osv.

Et sted der det sto kamp om en hjørnesteinsarbeidsplass skulle lage et møte mellom faglig engasjerte og kvinneaktivistene om hvordan organisere kvinnemotstand mot nedlegging. Lær av Tysse-dal.

Et sted skulle starte med å ta en diskusjon om lønn og arbeidstid i KF-gruppa. For der hadde de i liten grad snakket om det enkelte medlems erfaringer fra arbeidsplassen sin.

Flere steder ville ta utgangspunkt i 8.marskontakter for å lage et møte om lønn og arbeidstid, gjerne privat i første omgang.

Oslo 19.8.87

Siri