

Kvinder på arbejde, lige løn, uddannelse og karriere

Handlingsplanen fra Peking pålægger regeringerne omfattende indsatser for at fremme kvinders økonomiske selvstændighed. En grundforudsætning er at kunne forsørge sig selv. Kvinder har ringere mulighed for det end mænd. Nogle årsager er en lavere arbejdskraftdeltagelse for visse grupper af kvinder, arbejdsvilkår, løn og pension. Færre kvinder end mænd erhvervsarbejder og en højere andel kvinder, med varierende omfang i de nordiske lande, arbejder på deltid.

Ufrivilligt deltidsarbejde er et kvindefænomen. Deltid i skifteholdsbaseerede kvindefag, som pleje og omsorg, hotel og handel og andre servicefag er normalt, det er det derimod ikke i typiske skifteholdsbaseerede mandefag. Andelen kvinder som arbejder på deltid eller har usikre ansættelser som timelønnet, i vikariater og tidsbegrænsede ansættelser er øget i de senere år. En anden årsag til den ringere økonomiske selvstændighed er, at de fag, som en stor del af den kvindelige arbejdsstyrke arbejder i, er lavtlønsfag. Også manglende muligheder for at forene lønarbejde med at have og tage hånd om en familie påvirker kvinder mere end mænd. Kvinders forventede højere anvendelse af barselsorlov fører til såkaldt statistisk løndiskrimination af alle kvinder.

Lønforskellene mellem kvinder og mænd har i de sidste 20 – 30 år ligget stabilt på cirka 15%, når deltid omregnes til heltid. Der er langt til, vi opnår ligeløn i de nordiske lande. Kvinder i Norden har internationalt ser høj arbejdskraftdeltagelse.

Dette skyldes samfundsmæssige og solidariske indsatser for omsorg for børn, syge og gamle. At bevare og udvikle dette er ekstremt vigtigt. Størstedelen af de nordiske landes fattige pensionister er kvinder. Selv for dagens unge kvinder forventes pensionerne at blive lave på grund af de fortsat lave lønninger, større fravær fra arbejdet og kortere arbejdskraftdeltagelse i samspil med pensionssystemernes opbygning.

Kvinder studerer i højere grad end mænd og udgør i dag størstedelen af universitetsuddannede. Undersøgelser viser, at kvinder får lavere løn i forhold til uddannelse end mænd med tilsvarende uddannelse, hvilket forklares af såkaldt værdi-diskrimination.

FNs CEDAW-komité har tilbagevendende rettet kritik mod det faktum, at kvinders højere uddannelse ikke har ført til lige vilkår for advancement, hverken inden for de højere læreranstalter eller på arbejdsmarkedet i øvrigt.

VI KRÆVER AT:

- Kvinders ret til ligeløn og karriere styrkes og mulighederne for at forsørge sig selv forbedres betydeligt gennem konkrete strukturelle tiltag. Nordens regeringer, arbejdsgiverorganisationer og faglige organisationer arbejder for et arbejdsliv, som tager hensyn til familieliv og faktisk arbejdsmiljø og skaber rimelige arbejdsvilkår. Ret til heltid udvides gennem lovgivning eller aftaler i de lande, hvor kvinders ufrivillige deltidsarbejde er udbredt. Mulighed for frivillig deltid gives. Usikre ansættelser på timeløn og tidsbegrænsede ansættelser reguleres, så misbrug forhindres.
- De nordiske regeringer prioriterer strukturelle indsatser så at økonomisk selvstændighed efter pension sikres.
- De nordiske regeringer gennemfører et barselssystem, som fører til lige ansvar for omsorg for børnene for kvinder og mænd, og at offentlig børneomsorg og ældreomsorg med høj kvalitet garanteres.
- Ansvarlige myndigheder garanterer, at undervisningsmidler kvalitetssikres i alle henseender i et ligestillingsperspektiv, og at et aktivt arbejde bedrives for at bryde kønstereotype studie- og uddannelsesvalg for at bryde et kønsopdelt arbejdsmarked.
- De nordiske regeringer prioriterer kvinders muligheder for en forskningskarriere.
- Forskellige superforsker satsninger må ikke tage midler fra kvindedominerede uddannelses- og forskningsområder. Kvinders uddannelsesvalg, uanset retning skal garanteres ligeværdige ressourcer.