



Uit

**NORGES
ARKTISKE
UNIVERSITET**

Det juridiske fakultet

Kvinnelige fiskere; rekruttering og sosiale rettigheter

Er lover og regler tilpasset kvinner i fiskeryrket?

—

Marte Grimsbo

Liten masteroppgave i rettsvitenskap, vår 2019



Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	1
1.1	Tema for oppgaven.....	1
1.2	Problemstilling og formål.....	3
1.3	Bakgrunn og aktualitet	3
1.4	Avgrensning av oppgaven.....	5
1.5	Den videre fremstillingen.....	5
2	Metode.....	6
2.1	Kvinnerettslig metode	6
2.2	Rettsdogmatisk metode	6
2.3	Rettspolitisk metode.....	7
DEL I	FAKTISKE OG LEGALE UTFORDRINGER	8
3	Nærmere om kvinner og fiskeryrket	8
3.1	Et tilbakeblikk	8
3.2	Kvinner i fiskeryrket	9
4	Reguleringer i fiskeryrket.....	11
4.1	Fiskermanntallet	11
4.2	Ervervstillatelse	13
4.3	Merkeregisteret.....	15
4.4	Regulering av kvoter	15
4.5	Inndeling i åpen og lukket gruppe.....	16
4.6	Kystfiskekvote.....	18
4.7	Adgang til leieskipper	19
4.8	Rekrutteringskvoter	20
4.9	Kvinner med fartøy i åpen og lukket gruppe.....	20
5	Sosiale rettigheter	21
5.1	Sykepenger	21

5.2	Svangerskapspengene	23
5.3	Foreldrepenger.....	25
6	Kjønnsdiskriminering og likestillingsproblematikk.....	27
6.1	Hva er «kjønnsdiskriminering»?	27
6.2	Diskrimineringsvernet i kvinnekonvensjonen.....	27
6.3	Diskrimineringsvernet i Grunnloven.....	28
6.4	Diskrimineringsvernet i likestillings- og diskrimineringsloven.....	28
6.5	Forbudet mot diskriminering.....	30
6.5.1	Direkte diskriminering	30
6.5.2	Indirekte diskriminering	31
6.5.3	Strukturell diskriminering	32
6.6	Lovlig forskjellsbehandling.....	33
6.6.1	Krav om saklig formål.....	33
6.6.2	Nødvendighetskravet.....	34
6.6.3	Krav til forholdsmessighet	35
6.7	Positiv særbehandling	35
6.8	Bevisbyrden.....	37
DEL II	ANALYSE, VURDERING OG TILTAK.....	37
7	Viktigheten av kvinner i fiskeryrket.....	38
7.1	Likestilling en viktig verdi i seg selv	38
7.2	Likestillingspolitikken.....	38
7.3	Kvinner som selvstendig næringsdrivende.....	39
7.4	Viktig ressurs for fremtiden	39
7.5	Bosetting i kystmiljøene.....	39
8	Hindringer for kvinner i fiskeryrket	40
8.1	Ansettelse	40
8.2	Reguleringen generelt.....	41

8.3	Unntaket fra leieskipperforbudet.....	43
8.4	Rekrutteringskvoter	44
8.5	Sosiale rettigheter	45
8.5.1	Er status som selvstendig næringsdrivende en hindring?.....	45
8.5.2	Er beregning av sykepenger, svangerskaps- og foreldrepenger en hindring?..	46
9	Blir kvinnelige fiskere diskriminert?.....	47
9.1	Ansettelse	47
9.1.1	Saklig formål	48
9.1.2	Nødvendig	48
9.1.3	Forholdsmessig.....	49
9.2	Rekrutteringsordningen	50
9.2.1	Saklig formål	50
9.2.2	Nødvendig	50
9.2.3	Forholdsmessig.....	51
10	Positiv særbehandling	51
10.1	Utdanning	52
10.2	Ansettelse	53
10.3	Økonomiske støtteordninger	53
10.4	Kvinnekvoter	55
11	Konklusjon	55
	Litteraturliste	56

1 Innledning

1.1 Tema for oppgaven

Temaet for denne avhandlingen er kvinnelige fiskeres adgang til yrket og sosiale rettigheter, med spørsmål om lover og regler er tilpasset kvinner i fiskeryrket. I utgangspunktet har både kvinner og menn de samme rettighetene til å delta i yrket, men likevel kan det se ut til at inngangsbilletten koster mer for kvinner enn for menn. Det er særdeles få kvinner som er fiskere. Totalt sett utgjør kvinner kun 3,4 % av alle heltidsfiskere.¹ Det lave antallet i seg selv kan antyde at yrket ikke er tilstrekkelig tilrettelagt for kvinner.

Sosiale rettigheter skal i all hovedsak sikre økonomisk trygghet og en sosial arbeidsplass både for kvinner og menn. Økonomisk trygghet innebærer at en sikres inntekt ved arbeidsløshet, svangerskap, fødsel, sykdom m.m. jf. folketrygdloven § 1-1.² I tillegg kompenseres det for særlige utgifter. Kvinner føder barn og har dermed et spesielt behov for økonomisk trygghet i forbindelse med svangerskap og fødsler. Det innebærer at det på arbeidsplassen må tilrettelegges spesifikt for dette så langt det lar seg gjøre. Kvinner skal i utgangspunktet ha de samme mulighetene til deltakelse og utvikling i næringen som menn. Det blir derfor også et spørsmål om likestilling, og om i hvilken grad kvinner i dette yrket likestilles med sine mannlige kollegaer.

Likestilling mellom kvinner og menn, er en helt grunnleggende samfunnsverdi i Norge. Norge har forpliktet seg internasjonalt ved å ratifisere konvensjoner som inneholder regler om vern mot diskriminering.³ I norsk lovgivning er forbudet mot diskriminering uttrykkelig regulert i likestillings- og diskrimineringsloven, og ved diskriminering i arbeidslivet er det også særlig regler i arbeidsmiljøloven.⁴ Vernet mot diskriminering er ytterligere styrket ved at ikke-diskrimineringsprinsippet er inntatt i Grunnloven § 98 annet ledd.⁵

¹ <https://www.fiskeridir.no/Yrkesfiske/Nyheter/2019/0119/Flere-kvinnelige-fiskere>

² Lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd (folketrygdloven) § 1-1

³ Se eksempel: FNs konvensjon om politiske og sosiale rettigheter (SP) av 16. desember 1966 artikkel 2 og artikkel 26, FNs konvensjon om avskaffelse av alle former for diskriminering av kvinner (kvinnekonvensjonen) av 18. desember 1979 artikkel 2 og artikkel 11, Den europeiske menneskerettighetskonvensjon (EMK) av 4. november 1950 artikkel 14, Konvensjon om lik lønn for mannlige og kvinnelige arbeidere for arbeid av lik verdi (ILO nr. 100) av 29. juni 1951 og Konvensjon om diskriminering i sysselsetting og yrke (ILO nr. 111) av 25. juni 1958.

⁴ Lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven) § 6 flg., Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven – aml.) kapittel 13.

⁵ Lov 17. mai 1814, Kongeriket Norges Grunnlov (Grunnloven – GrL.) § 98

Sammenlignet med andre land, ligger Norge og de andre nordiske landene på toppen av lista når det kommer til å være best på likestilling.⁶ I en rapport av World Economic Forum, er det bare Island som slår Norge på likestilling, sammenlignet med 149 andre land.⁷ I dag er det nesten like mange kvinner som menn som deltar på arbeidsmarkedet, og færre kvinner enn før arbeider deltid. Mange vil nok hevde at de føler seg likestilte på de fleste områder og at de i liten grad diskrimineres. Det jobbes aktivt for å fremme likestilling, og som et resultat av dette har også likestillings- og diskrimineringsloven på flere områder blitt strengere. For eksempel ser vi at vernet mot diskriminering av gravide og vernet mot sammensatt diskriminering er blitt styrket gjennom den nye lovgivningen som trådte i kraft 1. jan 2018. Omsorgsoppgaver er tilføyd som et selvstendig diskrimineringsgrunnlag, og arbeidsgivers aktivitetsplikt har også i den nye lovgivningen blitt mer tydelig enn før.

Selv om vi har kommet langt i arbeidet for likestilling, gjenstår det fortsatt en del arbeid før vi kan si at vi er i mål. Kvinner deltar fortsatt mindre i arbeidslivet enn menn. Et stort antall kvinner arbeider deltid og flere kvinner enn menn har størstedelen av omsorgen for barna. Noe som gjenstår og som er sentralt i denne sammenhengen, er å minske kjønnsdelingen i arbeidsmarkedet, noe som vil bidra til å tette lønnsgapet mellom kvinner og menn. Statistikker viser at kvinner i gjennomsnitt tjener betydelig mindre enn menn. Menn har en gjennomsnittlig bruttoinntekt per år på ca. 164 300 kr. mer enn kvinner, som utgjør en forskjell på nærmere 31 %.⁸ Dette skyldes i stor grad at mange kvinner jobber deltid, og at vi i Norge har et svært kjønnsdelt arbeidsmarked. Av alle sysselsatte kvinner mellom 15 og 74 år, jobber nesten 37 % deltid, mens for alle sysselsatte menn i samme aldersgruppe, er det bare litt over 14 % som jobber deltid. Flertallet av kvinner jobber også i offentlig sektor og i andre yrker som er dårligere lønnet enn hva de mannsdominerte yrkene er. Ikke nok med det så viser statistikken at kvinner i gjennomsnittet har en timelønn som er ca. 12 % lavere enn det menn har.⁹ Dette lønnsgapet finnes det ingen god grunn for at skal fortsette å eksistere.

Mye kan tyde på at lønnsforskjellen vil ujevnes dersom det blir flere kvinner i mannsdominerte yrker og motsatt. Fiskeryrket er et av de mest mannsdominerte yrkene vi har i Norge, og selv om det ikke finnes statistikk på lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i

⁶ <https://www.hegnar.no/Nyheter/Politikk/2017/11/De-nordiske-landene-er-de-beste-paa-likestilling-se-listen>

⁷ Se World Economic Forum (2018)

⁸ Se <https://www.ssb.no/befolkning/faktaside/likestilling> «gjennomsnittlig bruttoinntekt 2017»

⁹ Se samme kilde som ovenfor, under overskrift «andel sysselsatte kvinner (15-74 år som jobber heltid og deltid) og «kvinner andel av menns lønn».

fiskeryrket, er det flere faktorer som indikerer at kvinnelige fiskere tjener mindre enn mannlige fiskere. Blant annet ved at det er få kvinner i lukket gruppe (se punkt 4.5 om inndeling i åpen og lukket gruppe), og ved at majoriteten av kvinnelige fartøyeiere har små fartøy og dermed mindre kvoter (Se punkt 4.9, Kvinner med fartøy i åpen og lukket gruppe). Det vil derfor være svært interessant å se nærmere på akkurat denne næringen, på hvorfor det fortsatt er slik, og om det finnes forbedringspotensial når det kommer til å legge til rette for at flere kvinner skal søke yrket og ønske å bli værende i det.

1.2 Problemstilling og formål

På bakgrunn av at det er så få kvinnelige fiskere, er målet med avhandlingen å finne svar på om det eksisterer lover eller regler som hindrer likestilling mellom kvinner og menn i fiskeryrket – eventuelt om det er nye lover og regler som må til for å kunne oppnå likestilling. Dette vil jeg forsøke å finne ut av ved å se nærmere på om det finnes hindringer i lovverket, eller i den juridiske praksisen som regulerer deltaker- og rekrutteringsadgangen. Videre vil jeg også se nærmere på om det finnes hindringer i måten sosiale rettigheter er innrettet på.

Årsakene til et kjønnsdelt arbeidsmarked og til at det er få kvinner i fiskeryrket, kan imidlertid være mange og sammensatte. De juridiske reglene må derfor sees i sammenheng med både politiske, sosiale og kulturelle forhold og regler. Holdninger i samfunnet og måten samfunnet er bygd opp på kan helt klart ha en innvirkning på hvordan vi velger yrker, og ikke minst på hvordan vi utformer lovregler og andre praksiser, og hvordan vi bygger opp strukturer i samfunnet. Strukturer i samfunnet, samt lover og juridisk praksis, kan ubevisst ha diskriminerende effekter, og de nøyaktige årsakene til diskrimineringen kan med det være vanskelig å identifisere, og kanskje også vanskelig å anerkjenne at eksisterer.

Formålet med avhandlingen er ikke å komme med en løsning til hele likestillingsproblematikken i fiskeryrket. Formålet er først og fremst å belyse et svært aktuelt tema og vise hvordan det gjennom lovgivning og juridisk praksis er mulig å ta tak i noen av problemstillingene.

1.3 Bakgrunn og aktualitet

Sett bort fra petroleumsnæringen har fiskerinæringen alltid vært og er fortsatt en av de største og viktigste næringene vi har i Norge. Fisk utgjør Norges tredje største eksportnæring.¹⁰

¹⁰ Se <https://www.ssb.no/nasjonalregnskap-og-konjunkturer/faktaside/norsk-naeringsliv> «viktigste eksportvarer»

Fiskerinæringen har helt klart vært en viktig del av inntektsgrunnlaget i landet, men har også vært viktig for kulturen langs Norgeskysten. På grunn av stor etterspørsel fra det utenlandske markedet, er det mer lønnsomt enn noensinne å drive fiskeri. Omtrent 95 prosent av all norsk sjømat eksporteres til utlandet.¹¹ Dette inkluderer oppdrettsnæringen som tradisjonelt genererer størst inntekt på eksport, men det eksporteres likevel et større volum fra fiskeriene enn fra havbruket.¹² Det er usikkert hvor lenge vi i Norge kan leve av inntektene fra ikkefornybare ressurser som olje og gass. Fiskeriene derimot er fornybare, og så lenge ressursene i fiskeryrket forvaltes på en bærekraftig og fornuftig måte, vil det være en viktig næring også for fremtiden. I og med at næringen er såpass stor og viktig for fremtiden, er det desto mer viktig for samfunnet at også kvinner tar større del i den. Det er særlig viktig med tanke på å oppnå likestilling, tette lønnsgapet og for å oppnå stabilitet i de mindre samfunnene langs kysten.

Slik det fremstilles i media, har flere kvinner redegjort for at fiskeryrket har vært dårlig tilrettelagt for kvinner.¹³ Enkelte regler, blant annet permisjonsregler og det generelle forbudet mot leieskipper, har tidligere gjort det vanskelig for dem å kombinere fiskeryrket med det å få barn og ha omsorg for barn.¹⁴ Det er også kvinner som føler de blir diskriminert på grunn av sitt kjønn, ikke bare av de som jobber i næringen, men også av samfunnet rundt dem. Det er mye som tyder på at det både er regler og holdninger ved fiskeryrket som ikke er som de burde være i et av verdens mest likestilte land.

Nærings- og fiskeridepartementet har klart uttrykt at de ønsker flere kvinner i fiskeryrket,¹⁵ og har nylig gjort noen tiltak for å bedre kvinners sosiale rettigheter. Et viktig tiltak de har gjort er at de har endret fødselspermisjonsreglene for kvinner som står på blad B i fiskermanntallet og som har fiske som hovednæring. Det skal nå være enklere for kvinner å ta permisjon, uten at de risikere å miste fiskerettighetene sine, og inntekter fra fiske. Disse endringene kan se ut til å være et stort skritt i riktig retning for likestilling i næringen, og spørsmålet er om disse endringen er tilstrekkelige eller om det fortsatt er tiltak som kan gjøres

¹¹ <http://industribehov.no/fiskerinaeringen-i-norge/>

¹² <https://seafood.no/aktuelt/nyheter/sjomateksport-for-99-milliarder-i-2018-/>

¹³ https://www.nrk.no/finnmark/girlpower-pa-kaia_-kvinnelige-fiskere-gar-sammen-1.13499504 ,
https://www.nrk.no/sorlandet/oda-sofie-19_-er-fisker_-kvinner-blir-ikke-tatt-seriost-1.14409144

¹⁴ <https://fiskeribladet.no/nyheter/?artikkel=60036>

¹⁵ <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/foreslar-nye-fodselsregler-for-fiskerkvinner/id2601447/>

for å bedre kvinners stilling i næringen. Med et ønske om flere kvinnelige fiskere, og med et økende antall kvinner som faktisk blir fiskere, er dette et aktuelt tema å belyse.

1.4 Avgrensning av oppgaven

Avhandlingen avgrenses til å omhandle kystfiske. Med kystfiske menes fiske i fjorder, langs kysten og på de nære kystbankene.¹⁶ Det er i kystfiske vi finner flest kvinnelige fiskere og fartøyeiere, og hvor kvotereguleringen og kvinners arbeidsforhold har ført til en større debatt. For kystfiskere er torskefiske det viktigste både i kvantum og verdi, og torskekvoten vil derfor i større grad bli omtalt. Det er yrkesfiske som er tema for avhandlingen, slik at fritidsfiske og annen fiske faller utenfor. Nærmere behandling av havbruksnæringen vil også falle utenfor. Videre avgrenses det mot innlandsfiske og laksefiske.

Regler som hindrer likestilling mellom kvinner og menn i fiskeryrket vil bli drøftet i lys av likestillings- og diskrimineringslovgivningen. Ved behandling av likestillings- og diskrimineringslovgivningen vil kun forbudet mot diskriminering på bakgrunn av kjønn bli behandlet. EU/EØS- retten og annen internasjonal rett, vil bare bli berørt i den grad det har noe å si for min problemstilling.

1.5 Den videre fremstillingen

I den videre fremstillingen har jeg først valgt å presentere metoden for avhandlingen i et eget kapittel 2. Videre deles avhandlingen i to hoveddeler.

I Del I faktiske og legale forutsetninger, vil jeg i kapittel 3 se nærmere på kvinners plass i fiskeryrket, hvor det vil bli gjort rede for både historie, fakta og tallmateriale, og kvinners situasjon. I kapittel 4 ser jeg nærmere på hvordan fiskeryrket er regulert og organisert med regler og praksiser. I kapittel 5 vil sosiale rettigheter som er aktuelle for kvinner bli behandlet, før det i kapittel 6 vil bli gjort rede for vernet mot diskriminering og de aktuelle regelsettene.

I Del II Analyse, vurdering og tiltak, vil jeg først i kapittel 7 si noe om viktigheten av å ha kvinner i fiskeryrket. I kapittel 8 ser jeg nærmere på hvor hindringene for kvinner ligger, mens jeg i kapittel 9 vil vurdere lovligheten av dagens praksis. I kapittel 10 ser på om det er mulig innenfor lovens grenser med positiv særbehandling, før jeg i kapittel 11 vil komme med en konklusjon. På denne måten blir Del I adskillig mer omfattende enn del II.

¹⁶ Se <https://snl.no/kystfiske>

2 Metode

I dette kapittelet skal jeg presentere nærmere hvilke metoder jeg har brukt for å tilnærme meg problemstillingen i avhandlingen og fremgangsmåten for analysen. Det er tre metoder jeg har valgt å bruke og som jeg skal se nærmere på i punkt 2.1. Kvinnerettslig metode, 2.2 Rettsdogmatisk metode og 2.3 Rettspolitisk metode.

2.1 Kvinnerettslig metode

Kvinnerett er dels en rettsdisiplin og dels et område innenfor den tverrfaglige kvinneforskningen, som tar utgangspunkt i persongruppen kvinner og beskriver og vurderer retten ut fra kvinners perspektiv.¹⁷ Slik kvinnerett er blitt definert, er formålet «å beskrive, forklare og forstå kvinners rettslige stilling, med særlig sikte på å bedre kvinners stilling i retten og i samfunnet».¹⁸ I kvinneretten legges det særlig vekt på kvinnerettslige hensyn hvor rettferdighet og frihet er de overordnede hensyn. I disse hensynene ligger det blant annet verdier som likhet, verdighet, integritet, selvbestemmelse og selvrealisering.¹⁹

I overensstemmelse med kvinnerettslig metode har jeg i denne avhandlingen valgt å tilnærme meg problemstillingen og beskrive fakta ved bruk av et nedenfra-perspektiv, hvor fiskekvinnenes situasjon og egne synspunkter og opplevelser har vært viktige premisser.

2.2 Rettsdogmatisk metode

I del I av avhandlingen vil det bli benyttet rettsdogmatisk metode. Rettsdogmatisk metode vil si at en ved bruk av juridisk metode kommer frem til hva som er gjeldende rett på området. «Gjeldende rett» har bant annet blitt beskrevet som den «til enhver tid gyldige rett slik den forstås og praktiseres i samfunnet»²⁰ For å komme frem til hva som er gjeldende rett er det i juridisk metode om å gjøre og identifisere de relevante rettskildene og tolke disse, for så å avveie dem opp mot hverandre.²¹ Lovgivningen vil først og fremst være den viktigste rettskildedefaktoren en rettsanvender benytter seg av. Dernest er det vanlig å bygge den rettslige argumentasjonen på forskrifter, forarbeider, rettspraksis og annen myndighetspraksis, private praksis, rettsoppfatninger og reelle hensyn.²² Bruk av juridisk metode vil imidlertid ikke føre

¹⁷ Se Dahl (1985) s. 29

¹⁸ Se Dahl (1985) s. 21

¹⁹ Se Dahl (1985) s. 81

²⁰ Bernt og Doublet (2008) s. 18

²¹ Se Eckhoff (2001) s. 27 og Nygaard (2004) s. 98 flg.

²² Se Eckhoff (2001) s. 22

til entydige løsninger, ettersom ulike rettsanvendere vil legge ulik vekt på de ulike rettskildefaktorene, herunder reelle hensyn.

2.3 Rettspolitisk metode

I del II av avhandlingen vil jeg på bakgrunn av de foregående punktene, ved bruk av rettspolitisk metode, vurdere lovligheten av regler og praksiser i fiskeryrket som er problematisk for kvinnelige fiskere, sett i sammenheng med kravet om likestilling mellom kjønnene. Det vil også vurderes nytolkninger og regelendringer som vil kunne bedre situasjonen til kvinnelige fiskere og kvinner som ønsker seg inn i næringen.

For å finne fram til regler eller praksiser som er problematiske for kvinner som ønsker å delta i fiske, vil jeg i tillegg til de opplysningene jeg har fått fra kvinnelige fiskere jeg har snakket med, benytte meg av en tilsvarende fremgangsmåte som arbeidsgivere ifølge likestilling- og diskrimineringsloven § 26 skal benytte for å avsløre strukturell diskriminering i egen organisasjon. Bestemmelsen oppstiller en generell plikt for arbeidsgiver til å arbeide for likestilling. Arbeidsgiver skal etter bestemmelsen arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av blant annet kjønn, jf. første ledd. Plikten pålegger ikke den enkelte arbeidstaker å gjennomføre bestemte tiltak, men pålegger arbeidsgiver og selv vurdere hvilke tiltak som her kan gjøres. Hvordan arbeidsgiver skal gå frem følger paragrafens andre ledd bokstav a til d. Arbeidsgiver skal etter disse punktene undersøke risiko for diskriminering og andre hinder for likestilling, analysere årsakene til eventuelle risikoer og iverksette tiltak som er egnet til å motvirke diskriminering. Metoden innebærer at man stiller seg spørsmålet om det er en risiko for at regler, praksiser eller holdninger i bedriften eller næringen er diskriminerende, hvor ligger eventuelt disse hindringene? og hva kan man eventuelt gjøre for at hindringene skal bli mindre? Det er med utgangspunkt i disse spørsmålene jeg vil forta vurderingene i analysedelen.

3 Nærmere om kvinner og fiskeryrket

3.1 Et tilbakeblikk

Historisk sett har kvinner alltid vært en del av fiskerinæringen, men kvinners bidrag har i all hovedsak vært på land, og som «hjelpere» i båten for sine menn.²³ Mens mennene før i tiden dro ut på havet for å fiske, ble kvinnene som regel igjen hjemme og tok seg av hus, barn, gård og dyr. Noen kvinner drev i tillegg til dette fiske langs kysten for å sikre inntekt i tilfelle mennene fikk dårlig med fangst.²⁴ Da mennene kom hjem fra fiske, måtte både kvinner og barn hjelpe til å arbeide med å ta imot og sløye fisken. Men til forskjell fra menn fikk de lite eller ingenting betalt og generelt lite anerkjennelse for arbeidet.²⁵ Det har tidligere vært helt utenkelig at kvinner skulle arbeide som fiskere, men kvinner har likevel bidratt til mye viktig arbeid i fiskerinæringen. Kvinner har jobbet som bakkemannskap ved at de har egnet liner, vasket utstyr og holdt regnskap. De har jobbet på mottak og på fiskefordelingsanlegg.²⁶

Bakgrunnen for at det har blitt en tradisjon med at kvinner jobber på land, kan skyldes at fiskeryrket fra gammelt av har vært preget av mye tro og overtro. Kvinner har etter gammel overtro ikke hatt noe på en båt å gjøre ettersom kvinner på båt bringer ulykke.²⁷ Likevel er nok den største årsaken at kvinners rettigheter tidligere generelt har vært svært dårlige, og at samfunnet lenge har vært bygd opp på en ideologi eller et tankesett som innebærer klare kjønnsroller. En periode fra etterkrigstiden i 1945 og frem til 1960-årene, blir kalt husmor-epoken.²⁸ Oppfatningen i samfunnet blant folk flest, var at samfunnet skulle bygges på det vi kaller «kjernefamilien». I kjernefamilien var det mannen som forsørget familien. Det var mannen som var ute i lønnet arbeid og skaffet mat på bordet, mens kvinnene skulle gjøre ulønnet arbeid hjemme og ta seg av hus og barn.

De tradisjonelle kjønnsrollemønstrene ser vi fortsatt tydelige spor av, og er en av grunnene til at vi i dag har et kjønnsdelt arbeidsmarked. Fiskeryrket er fortsatt et av de mest mannsdominerte yrkene, og hvor utviklingen når det kommer til likestilling har vært nærmest

²³ Gerrard (1983) s. 217 flg., Gerrard (2016) s.292

²⁴ <https://nordligefolk.no/sjosamene/historie-religion/kvinner-fisket/>

²⁵ Gerrard (1983) s. 220

²⁶ <https://forskning.no/likestilling-hav-og-fiske/fiskekvoter-inn-kvinner-ut/383413>

²⁷ <https://www.vl.no/nyhet/troa-skulle-beskytte-og-gi-mer-fisk-1.1010764?paywall=true>

²⁸ https://snl.no/Kvinneres_rettigheter_i_Norge_fra_1945_til_1990-%C3%A5rene

fraværende. Slik kulturen og tradisjonene alltid har vært, har ikke kvinner hatt en naturlig plass i yrket. Gamle forestillinger om yrket og forventninger til kvinner om å gjøre «kvinnearbeid», hindrer fortsatt kvinner i å utforske yrket. Det skal for mange mot til for å tørre og bryte med tradisjoner og møte en dominerende mannskultur som fiskeryrket består av.

3.2 Kvinner i fiskeryrket

Fiskeryrket er uten tvil et mannsdominert yrke, ikke bare i Norge, men også over hele verden.²⁹ Det er bare et fåtall kvinner som er registrert som fisker og jobber ute på havet, og enda færre som har sin egen båt og driver en selvstendig næring. I 1990 da kvotesystemet ble innført, var det godt over 500 kvinnelige heltidsfiskere. Siden den gang har både det totale antallet fiskere og antall kvinnelige fiskere minsket.³⁰ Tall utarbeidet av fiskedirektoratet viser at av totalt 9 542 som i utgangen av 2018 hadde fiske som hovedyrke, var 324 av disse kvinner. Dette er imidlertid en økning fra året før hvor antallet kvinner var 311. Antallet er fremdeles svært lavt, og andelen kvinnelige fiskere utgjør kun 3,4 prosent av totalen.³¹ Nye tall fra 2019 indikerer en reduksjon i antall fiskere i forhold til 2018. Totalt er det registrert 9181 fiskere pr. 24 januar 2019, og antall kvinner er redusert til 307.³²

Det sies at fiskeryrket består av hardt fysisk og noen ganger farlig arbeid. På grunn av en større risiko for arbeidsulykker og helseskader, regnes fiskeryrket å være et av de farligste yrkene i verden.³³ Det at yrket kjennetegnes som hardt og farlig er muligens noe som gjør at yrket appellerer til flere menn enn kvinner. Det betyr imidlertid ikke at mange kvinner ikke kan gjøre en like god jobb i fiskeryrket som menn. Kvinner har bekreftet at fiskeryrket til tider både kan være tungt og slitsomt.³⁴ De sier at det å drive med fiske er en livsstil, og at det absolutt ikke er et yrke for alle og enhver. Det er ikke for alle kvinner, og det er heller ikke for alle menn. Det kan være en fordel å være sterk, og sterk er det utvilsomt mange kvinner som er, men i dag er ikke styrke avgjørende. Også i fiskeryrket tar teknikk og teknologi over arbeidsoppgaver, og slik fiskeryrket med tiden er blitt modernisert, med ny teknologi, bedre

²⁹ Munk-Madsen (1990) s. 6 flg. og Frangoudes (2018)

³⁰ Se <https://www.fiskeridir.no/Yrkesfiske/Statistikk-yrkesfiske/Fiskere-fartoeoy-og-tillatelser/Fiskere-fra-fiskermanntallet> skema: «hovedyrke, byrke fordelt etter kjønn og alder fra 1983-2018»

³¹ <https://fiskeridir.no/Yrkesfiske/Nyheter/2019/0119/Flere-kvinnelige-fiskere>

³² Se. <https://www.fiskeridir.no/Yrkesfiske/Statistikk-yrkesfiske/Fiskere-fartoeoy-og-tillatelser/Fiskere-fra-fiskermanntallet> fiskermanntallet publisert 24.01.2019

³³ Se SINTEF Fiskeri og havbruk (2010), og https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_071324/lang--en/index.htm

³⁴ <https://www.dagsavisen.no/helg-nye-inntrykk/ettertanke/feministoppgjor-fra-sjarken-1.929304>

utstyr og med større og bedre sikkerhet på båten, har kvinner tilnærmet samme forutsetninger for å lykkes i yrket som menn.³⁵ Det som avgjør om man er en god fisker, er kunnskaper og ferdigheter.

Etter samtaler med flere kvinnelige fiskere, har jeg fått god forståelse for hvordan situasjonen til mange av dem er. Kvinnene jeg har hatt samtaler med er to fiskere bosatt i Finnmark og en bosatt Stavanger. I tillegg har jeg også pratet med en mannlig fisker bosatt i Finnmark, som er samboer til en annen kvinnelig fisker, og fått høre hans tanker om problemstillingen. Alle disse samtaler har foregått over nettet, enten via sosiale medier og eller via på e-post.

Samtlige av kvinnene jeg har pratet med ønsker flere kvinner inn yrket og at kvinner i fiskeryrket skal bli normalisert, men samtidig gir de uttrykk for at den politikken som er i næringen i dag, med uforutsigbare kvoter i åpen gruppe og vanskeligheten med å få innpass i lukket gruppe (se punkt 4.5 om inndelingen i åpen og lukket gruppe), gjør yrket mindre attraktivt og vanskeligere å anbefale til andre. Kvinnen jeg har pratet med fra Stavanger uttrykker at hun er svært misfornøyd med hele rekrutteringssystemet (se punkt 4.8 om rekrutteringskvoter). Hun mener at slik ordningen er i dag, fremstår den som et lotteri der kvinner aldri når opp. Selv har hun søkt på rekrutteringskvote flere ganger og aldri fått det.

Enkelte av kvinnene opplever også å bli møtt med diskriminerende holdninger, både fra andre fiskere, fra lokalsamfunnet og fra det offentlige. En av kvinnene i Finnmark kan fortelle at der hun kommer fra er det flere i lokalmiljøet som misliker sterkt at hun og andre kvinner er fiskere. Hun og en annen kvinne Finnmark har begge opplevd å få yrket brukt mot seg i spørsmål om barneomsorg.

Den mannlige fiskeren jeg har pratet med oppfatter at grunnen til at det er få kvinnelige fiskere er at det er færre kvinner som ønsker fiskeryrket, men at også de som mannfolk heller velger en mann fremfor en kvinne i en ansettelsesprosess. Dette i hovedsak fordi de mener at det å være fisker krever en sterk fysikk, mye tunge løft, og de som menn vegrer seg litt for å ansette noen som de gjerne må hjelpe. De ønsker ikke å ansette folk som trenger hjelp.

³⁵ <https://www.lofotposten.no/naringsliv/lofoten/ung/i-dag-er-det-intet-fysisk-arbeid-som-hindrer-ei-kvinne-frac-bli-fisker/s/5-29-15727>

4 Reguleringer i fiskeryrket

I og med at det alltid har vært, og fortsatt er langt flere mannlige enn kvinnelige fiskere, er det grunn til å anta at reglene i yrket er godt tilpasset menn. Reguleringen og organiseringen av lover og regler i fiskeryrket er nokså komplisert, og det vil derfor være nødvendig med en relativt grundig gjennomgang av reglene for å finne svar på om lovverket, eller den juridiske praksisen som regulerer deltaker- og rekrutteringsadgangen, er tilpasset kvinner.

Gjennomgangen av reglene gir også en god oversikt over hva som skal til for å kunne delta som fisker i fiskeryrket.

Som fisker -enten en er kvinne eller mann- kan en enten jobbe som ansatt på et fiskefartøy, eller en kan være selvstendig næringsdrivende og drive et fartøy for egen regning. Det er eieren av fartøyet som har ansvaret for både fartøyet, sikkerheten til mannskapet, og for økonomien. Det kan variere fra fartøy til fartøy om mannskapet mottar betaling for arbeidet i form av lott, hyre eller en kombinasjon av disse to. Hyre kan sammenlignes med vanlig fastsatt lønn, mens lott er et utbytte av fangstens verdi.³⁶ Særegent i fiskeryrket er at de ansatte som helt eller delvis er lottmottakere, lignes som næringsdrivende og får med det også status som selvstendig næringsdrivende. Om man har status som selvstendig næringsdrivende eller arbeidstaker, kan ha betydning for hvilke sosiale rettigheter man har krav på. Nærmere om dette, se punkt 5.1 om sykepenger.

Det er strenge regler for å kunne delta i fiske. For å ha adgang til å delta, må en ha fått tildelt nødvendige tillatelser og kvoter i medhold av fiskerilovgivningen. I den videre fremstillingen i dette kapitlet vil jeg redegjøre nærmere for reguleringen knyttet til fisketillatelse og fiskekvoter. Tillatelsen til fiske reguleres av deltakerloven, mens fiskekvotene reguleres av havressurslova.^{37 38}

4.1 Fiskermanntallet

For å kunne ha fiske som næring og ha rett til fiske og krav på sosiale rettigheter som sykepenger, pensjonstrygd m.m., må man være registrert i fiskermanntallet. Dette gjelder uavhengig om man er selvstendig næringsdrivende med eget fartøy eller arbeidstaker. De rettighetene man har krav på ved å være registrert i fiskermanntallet, reguleres gjennom en

³⁶ <https://www.skatteetaten.no/rettskilder/type/handboker/skatte-abc/2018/fiske/F-14.014/F-14.048/>

³⁷ Lov 26. mars 1999 nr. 15, om retten til å delta i fiske og fangst (deltakerloven)

³⁸ Lov 06. juni 2008 nr. 37, om forvaltning av villlevande marine ressursar (havressurslova)

rekke lover og forskrifter, blant annet gjennom folketrygdloven og lov om pensjonstrygd for fiskere. Hvordan manntallet er regulert følger av «forskrift om manntal for fiskarar og fangstmenn».³⁹ Etter forskriftens § 1 er fiskermanntallet et register over «personer som er busette i Noreg og som har fiske og fangst til leveveg åleine eller saman med anna næring eller anna arbeid».

Fiskermanntallet er organisert i to deler, ved at man enten registreres på blad A eller blad B. På blad A registres alle som har fiske eller fangst som binæring, mens på blad B registreres de som har fiske som hovednæring, jf. forskriftens § 2. Vilkårene for å kunne registrere seg på blad A følger av § 3 med de unntakene som følger av § 4. Felles for både blad A og B er at de som registreres må være fylt 15 år og være bosatt i Norge. Det mest sentrale vilkåret for å bli tatt opp på blad A er at brutto årsinntekt fra fiske må svare til minst 50 000 kr. og en kan ikke ha en annen fulltidsjobb ved siden av. Det regnes som fulltidsarbeid dersom man har arbeidstid på 2/3 eller mer enn det som er vanlig i yrket. Med «vanlig arbeidstid» forstås den arbeidstiden som til enhver tid gjelder etter lov eller avtale.⁴⁰ Det regnes også som fulltidsarbeid dersom man har en inntekt på mer enn 400 000 kr. i året. Det vil si at en kan tjene opp til 400 000 kr. i året i en deltidsjobb, så lenge arbeidstiden i deltidsyrket er på mindre enn 2/3 av det som er vanlig i yrket.

Det følger imidlertid et unntak fra inntektsgrensen på 400 000 kr. i året etter § 3 første ledd nr. 5 fjerde punktum, dersom en er bosatt i «særlige virkeområder» jf. § 2 a. De særlige virkeområdene er områder som anses som samiske områder. For de som bor i disse områdene er inntektsgrensen på 500 000 kr. i året. Hensikten med denne bestemmelsen er å gjøre det enklere å kombinere næringsvirksomheter i samiske områder.

Vilkårene for å være registrert på blad B følger av § 5, med de unntak som følger av § 6. For å være registrert på blad B må en minst ha en brutto årsinntekt fra fiske på 100 000 kr. Vedkommende kan verken ha fulltidsarbeid eller avgrenset arbeid i et annet yrke som tilsvarer arbeidstid på 2/3 eller mer enn det som er vanlig i yrket. Det regnes som fulltidsarbeid og avgrenset arbeid dersom brutto årsinntekt overstiger 300 000 kr.

³⁹ Forskrift 18. desember 2008 nr. 1436 om manntal for fiskarar og fangstmenn

⁴⁰ Se § 10-4, jf. § 1-9 i arbeidsmiljøloven om «alminnelig arbeidstid».

Også for å stå på blad B gjelder det et unntak fra inntektsgrensen på 300 000 kr. for de som er bosatt i «særlige virkeområder». De som bor i de samiske områdene jf. § 2 a, kan ha en årsinntekt på 400 000 kr., jf. § 5 nr. 5 fjerde punktum.

Et unntak særlig for kvinner, finner vi i § 6 fjerde ledd. Det følger av denne bestemmelsen at «Personar som står på blad B skal, utan omsyn til vilkåra i § 5 nr. 3–nr. 4 og nr. 6, bli ståande på blad B mens dei er gravide og fram til utgangen av det andre kalenderåret etter fødselen. Det same gjeld mens dei er i foreldrepermisjon, har omsorg for barn med langvarig sjukdom, eller er i vernepliktig førstegongsteneste» Bestemmelsen gir kvinner rett til å bli stående på blad B under hele permisjonen uten at de mister fiskerettighetene sine.

4.2 Ervervstillatelse

Regler for ervervstillatelse fremkommer av deltakerloven. I tillegg til at man som fisker må være registrert i fiskermanntallet må fiskefartøyet man arbeider på være merkeregistrert og fartøyet eier må ha mottatt ervervstillatelse for det bestemte fartøyet. Ervervstillatelse gir rett til å delta i ervervsmessig fiske og fangst, og må søkes om til fiskeridirektoratet. Tillatelsen følger både eier og fartøy. Dersom fartøyet skifter eier, må det søkes om ny ervervstillatelse.

Med ervervsmessig fiske og fangst menes «all høsting av viltlevende marine ressurser når vedkommende yrkesutøver har dette til levevei alene eller sammen med annen næring og hvor fartøy nyttes.» jf. deltakerloven § 3 første ledd. Nærmere definisjon på hva som menes med ervervsmessig fiske og fangst fremkommer i ervervstillatelsesforskriften § 1.⁴¹ Som vi ser, retter loven seg mot «yrkesutøvere». Fritidsfiskere og lignende faller utenfor loven.

Formålet med deltakerloven er blant annet å sikre en bærekraftig utnyttelse av ressursene i havet, og det ved å tilpasse fiskeflåtenes fangstkapasitet til ressursgrunnlaget, jf. § 1. Det å verne ressursgrunnlaget er den viktigste målsetningen i norsk fiskeripolitikk. Et problem i næringen har vært overkapasitet. En streng regulering av adgangen til å drive ervervsmessig fiske, og en regulering for å begrense kapasiteten i flåten, har blitt ansett som nødvendig for å hindre dette.⁴²

Det stilles flere krav til både fartøy og fartøyeier etter deltakerloven. Det er særlig to krav som er viktig for å få tildelt ervervstillatelse, det er nasjonalitetskravet og aktivitetskravet.

⁴¹ Forskrift 07. desember 2012 nr. 1144 om ervervstillatelse, registrering og merking av fiskefartøy mv. (ervervstillatelsesforskriften)

⁴² Se Ot.prp.nr.67 (1997-1998) Om lov om retten til å delta i fiske og fangst(deltakerloven) s. 41

Nasjonalitetskravet fremkommer av deltakerloven § 5, og går ut på at ervervstillatelse bare kan gis til norske statsborgere eller til noen som er likestilt med norske statsborgere.

Utlendinger bosatt i Norge vil være likestilte, men bare dersom fartøyet ikke er lengre enn 15 meter, jf. første ledd. Diverse selskaper vil være likestilte med norske statsborgere så lenge norske statsborgere eier minst 60 % av selskapet, jf. annet ledd bokstav a, b og c. De norske statsborgerne må i det tilfelle også ha tilsvarende kontroll over virksomheten.

Bestemmelsen skal bidra til å sikre norsk eierskap i fiskeflåten.⁴³ Innenfor EU/EØS- området er det i utgangspunktet ulovlig å forskjellsbehandle på bakgrunn av nasjonalitet når det kommer til etableringsrett.⁴⁴ Nasjonalitetskravet kan av den grunn tolkes som diskriminerende, men Norge har i tråd med EØS-avtalen adgang til å benytte seg av restriksjoner på etablering av utenlandske statsborgere innen fiske.⁴⁵ Norsk eierskap i fiskeflåten bidrar først og fremst til at lovens formål om å øke lønnsomheten og verdiskapningen i næringen og gjennom det trygge bosetting og arbeidsplasser i kystdistriktene, oppfylles, jf. § 1 bokstav b.

Aktivitetskravet fremkommer av § 6 i deltakerloven og går ut på at det stilles krav om at eieren av fartøyet har drevet ervervsmessig fiske eller fangst i tre av de siste fem årene, og fortsatt er knyttet til yrket, jf. første ledd. Målet med denne bestemmelsen er å bedre fiskernes yrkesvern og sikre at aktive fiskere får adgang til å eie fiskefartøy.⁴⁶ For selskap eller sammenslutninger må personen som gis ervervstillatelse i tillegg til aktivitet, ha 50 % av eierinteressen og tilsvarende kontroll over virksomheten, jf. annet ledd.

Imidlertid følger det et unntak fra krav om fartøyeiers tidligere aktivitet i fiske etter ervervsforskriften § 2 jf. deltakerloven § 6 tredje ledd annet punktum. Kravet om tidligere aktivitet gjelder etter forskriften ikke for fartøy under 15 meter. Er fartøyet under 15 meter er det tilstrekkelig at søkeren er aktiv fisker på tidspunktet ervervstillatelsen blir gitt.

Videre stilles det krav til at fartøyet må være egnet til å drive fiske og fangst jf. § 8. Det vil si at båten må være utrustet for det fiske som skal drives på den. Formålet med bestemmelsen er å hindre at det gis ervervstillatelse til fartøy som opplagt ikke er konstruert for fiske.⁴⁷

⁴³ Se Prop. 59 L (2012–2013) Endringer i deltakerloven, fiskeriforbudsloven mv. s. 13

⁴⁴ Se EØS-avtalen kapittel 2 art 31.

⁴⁵ Se EØS-avtalen vedlegg VIII nr. 10

⁴⁶ Se Ot.prp.nr.67 (1997-1998) s. 15

⁴⁷ Se Ot.prp.nr.67 (1997-1998) s. 47

4.3 Merkeregisteret

Når ervervstillatelse er blitt godkjent må fartøyet registreres i registeret over norske fiskefartøy, merkeregisteret. Det er et vilkår for kunne registrere fartøyet i merkeregisteret, at ervervstillatelsen er innvilget. Dersom ervervstillatelsen senere faller bort, må fartøyet slettes fra registeret, jf. ervervstillatelsesforskriften § 12 tredje ledd. I merkeregisteret registreres diverse opplysninger om fartøyet og fartøyeier. Nærmere regler om dette fremkommer av ervervstillatelsesforskriften kapittel V.

4.4 Regulering av kvoter

Hvor mange og hvilke fartøy som kan delta i fiske, og hvor mange tonn som skal fiskes, reguleres av fiskekvoter etter bestemmelser i havressurslova. Kvoteordningen ble innført i 1990 med det formål å hindre overbeskatning og for å gjenoppbygge nedfiskede bestander.⁴⁸ Det er flere av fiskebestandene som ikke blir regulert, men det er gjerne bestander som det ikke fiskes like mye av.⁴⁹ Kvotene fastsettes hvert år på grunnlag av råd fra det marine forskningsmiljø, både nasjonalt og internasjonalt, om hva som anses som bærekraftig.⁵⁰ Fisken beveger seg over landegrensene og derfor er det viktig med et internasjonalt samarbeid i Barentshavet for å kartlegge hvor mye fisk det er i havet. Dette arbeidet drives av ICES (International Council for the Exploration of the Sea). ICES innhenter råd fra forskere, og blir enige om en anbefalt totalkvote for hvert land, betegnet som TAC (total available catch).⁵¹

Kvotesystemet er svært komplekst. Norge deler fiskebestander med andre kyststater, og størrelsen på de nasjonale fiskekvotene reguleres først og fremst etter avtale med dem. jf. havressurslova § 11 første ledd. Den nasjonale kvoten fastsettes så på et reguleringsmøte og fordels videre på grupper av ulike fartøy. Ressursene fordeles mellom havfiskeflåten og kystfiskeflåten, og videre fordeles de mellom fartøygrupper som bruker ulike fiskeredskaper, såkalte gruppekvoter, jf. § 11 annet ledd. Gruppekvotene deles så videre på hvert enkelt fartøy som deltar i fisket jf. § 12 første ledd. Hvor stor kvote de enkelte fartøyene vil få tildelt, avhenger av fartøyet størrelse og kapasitet. Kvotene fordelt på fartøy kan fastsettes som fartøyskvoter, maksimalkvoter eller andre kvoter. Fartøyskvoter er kvoter «som i forskrift er garantert å stå fast ut kvoteåret, eller til en annen fastsatt dato.»⁵² Et fartøy er garantert å få

⁴⁸ NOU 2016: 26 Et fremtidsrettet kvotesystem s. 12

⁴⁹ Bestander som ikke er regulert er blant annet: lange, brosme, lyr, traskekrabbe, steinbit og lysing.

⁵⁰ <https://www.fiskeridir.no/Yrkesfiske/Regelverk-og-reguleringer>

⁵¹ Se NOU 2016: 26 punkt 3.3 s.16 og punkt. 7.2 s. 66

⁵² Se NOU 2016: 26 punkt 3.5.2 s. 19

fiske hele kvoten når summen av alle fartøyenes kvoter i en gruppe er tilnærmet lik gruppekvoten. Når summen av kvotene til hvert enkelt fartøy er større enn gruppekvoten, betegnes de som maksimalkvoter. I et slikt tilfelle er gruppen overregulert. Vanlig i dag er å dele kvotene inn i en garantert del som må fiskes først, og et maksimalkvotetillegg. Når det totale antall tonn per gruppe er fisket opp, kan fiske stanses, selv om hvert enkelt fartøy ikke har fått fisket opp kvoten sin.⁵³ I år skjedde det at fiske i åpen gruppe etter torsk nord for 62° N ble stoppet på maksimalkvotetillegg allerede i mars.⁵⁴

Vilkårene for å få tildelt fiskekvoter reguleres av havressurslova §§ 11-14. Det følger av § 12 annet ledd at dersom virksomheten faller inn under deltakerloven, må fartøyet ha ervervstillatelse for å kunne høste kvoten. Ervervstillatelse er altså en forutsetning for å få tildelt fiskekvote. Dersom en blir tildelt ervervstillatelse blir en normalt også tildelt fiskekvote, ettersom ervervstillatelsen i utgangspunktet ikke har verdi uten fiskekvote. Deltakerloven og havressurslova må derfor sees i sammenheng med hverandre.

4.5 Inndeling i åpen og lukket gruppe

Utover 1980-tallet opplevde de i torskefiske en sviktende bestandssituasjon. Kystfiske hadde frem til da vært oppfattet som ressursvennlig, uten negative påvirkning på torskebestanden og økosystemet. I 1989 var torskebestanden i ferd med å bli fisket opp. Norge hadde overfisket sin del gjennom flere år. Dette førte til at det 18. april 1989 ble fullstendig stopp i torskefisket nord for 62° N, etterfulgt av innføring av kvoter i 1990.⁵⁵ Dette resulterte i at fiske for allmenheten ble stengt og lukket gruppe ble etablert. I utgangspunktet var etablering av lukket gruppe et akutt krisetiltak som kun skulle være en midlertidig løsning på overfiskeproblemet. Men på grunn av blant annet bedre teknologi og økt effektivitet i fiskeflåtene, har det blitt ansett hensiktsmessig å vedvare ordningen.⁵⁶

Kystflåten som i hovedsak fisker etter torsk, deles nå inn i to grupper, lukket og åpen gruppe. Tidligere betegnet som gruppe I og gruppe II. Den «åpne gruppen» er åpen for deltakelse for enhver som er registrert i fiskermanntallet og som eier eller bruker et fartøy registrert i merkeregisteret. Det finnes flere åpne fiskegrupper og vilkårene for å delta i de forskjellige

⁵³ Se NOU 2016: 26 punkt 3.5.2 s. 19

⁵⁴ <https://fiskeribladet.no/nyheter/?artikkel=66015>

⁵⁵ Forskrift 13. april 1989 nr. 260 om stopp i fiske etter torsk med konvensjonelle redskaper nord for 62° N n.br. i 1989

⁵⁶ NOU 2016: 26 s. 18

følger av deltakerforskriften.⁵⁷ Det stilles blant annet ulike krav til fartøy og redskap, avhengig av hvilken gruppe man ønsker å delta i. «Lukket gruppe» er for de som fisker etter torsk nord for 62° N, fra og med Møre- og Romsdal og nordover. For å delta i denne gruppen trengs det særskilt adgang. Vilkårene for å delta i lukket gruppe følger av deltakerforskriften § 12. For å kunne delta i lukket gruppe stilles det noen generelle krav til fartøyet, om størrelse og egnethet. Det stilles også et krav om at eier av fartøyet er ført på blad B i fiskermanntallet. Videre stilles det krav til tidligere deltakelse i fisket, jf. § 4, jf. § 12 d). For å kunne delta i lukket gruppe må fartøyet ha hatt adgang til å delta i lukket gruppe foregående år.

Det å få tildelt kvote i lukket gruppe er ikke enkelt. Da kvotesystemet kom, ble kvotene i lukket gruppe delt ut gratis til en begrenset gruppe heltidsfiskere som hadde erfaring med å fiske nord for 62° N. De som var avhengig av torskefisket ble prioritert.⁵⁸ Frem til 2004 var det bare de som fikk tildelt kvote i 1990 som hvert år hadde tilgang til lukket gruppe. I 2004 ble det etter en politisk avgjørelse vedtatt at kvotene i lukket gruppe kunne omsettes, og at fiskerne kunne samle flere kvoter på en båt.⁵⁹ Ordningen ble kalt strukturering og formålet var å øke fortjenesten per fisker, ettersom kvotene til å starte med var veldig små.⁶⁰ Siden da har det hyppig foregått kjøp og salg av kvoter, og andre har på den måten fått tilgang til gruppen.

Det er bare kvotene i lukket gruppe som kan omsettes. For de som fisker i åpen gruppe må kvotene leveres tilbake til fiskedirektoratet hvis en ikke lengre driver med fiske. En annen forskjell mellom åpen og lukket gruppe er at kvotene i lukket gruppe generelt sett er større enn i åpen gruppe, og fiske i lukket gruppe er av den grunn mer lønnsomt. Dersom en også bor helt nord i Finnmark, i Måsøy kommune og i andre kystkommuner helt opp til de russiske grensene, har man krav på fiskekvote for kongekrabbe som kan ha mye å si for inntektene.⁶¹

I lukket gruppe har kvotene hvert år vært omtrent like store, mens det i åpen gruppe har vært større variasjoner. Fiske i lukket gruppe gir derfor generelt større forutsigbarhet, og man trenger i mye mindre grad å bekymre seg for inntektene fra år til år. I år var torskekvoten i åpen gruppe delt inn i en garantert kvote og et maksimalkvotetillegg, mens det i lukket gruppe ble tildelt fartøyskvote. Torskekvoten i lukket gruppe på fartøy mellom 10 og 10,99 meter var

⁵⁷ Forskrift 13. desember 2018 nr. 1911 om adgang til å delta i kystfartøygruppens fiske og enkelte andre fiskerier for 2019 (deltakerforskriften)

⁵⁸ NOU 2016: 26 punkt 3.4.2 s.18

⁵⁹ Se Forskrift 07 november 2003 nr. 1309 om spesielle kvoteordninger for kystfiskeflåten

⁶⁰ Se NOU 2016: 26 s. Punkt 3.6 s. 21-22

⁶¹ Se deltakerforskriften § 39 og § 40

på rundt 40 tonn, mens maksimalkvoten for fartøy over 10 meter i åpen gruppe var på ca. 14 tonn,⁶² Av de 14 tonnene var den garanterte kvoten på ca. 12 tonn. Hvis en tar utgangspunkt i en brutto fortjeneste på 20 000 kr. per tonn fisk, vil man i åpen gruppe maks oppnå en brutto fortjeneste mellom 240 000 kr. og 280 000 kr. i året, mens i lukket gruppe vil en kunne tjene opp til 800 000 kr. i året. Selv om forskjellen ikke er like store hvert år, er det et vidt spenn mellom åpen og lukket gruppe. At fiske i lukket gruppe er attraktivt og lønnsomt ser vi gjenspeiler seg i dagens kvotepriser. Verdien på fiskekvoter har med årene steget enormt. En 10 meters torskekvote i Midt-Norge ligger trolig med en salgspris på rundt 4-5 millioner kroner uten båt, og en 14 meters torskekvote kan koste opp mot 10-12 millioner kroner. Det er svært få fiskere som tidlig i yrket har råd til å kjøpe kvote i lukket gruppe.⁶³

4.6 Kystfiskekvote

Enkelte som deltar i åpen gruppe har på grunn av sitt bosted, særlig tillatelse til å fiske etter torsk nord for 62° N. Denne tillatelsen kalles kystfiskekvoten, og gjelder for enkelte båteiere bosatt i Finnmark, Nord-Troms og enkelte kommuner andre steder i Troms og Nordland, jf. forskrift om regulering av fisket etter torsk, hyse og sei nord for 62 grader N i 2019 § 22 jf. deltakerloven § 21 fjerde ledd. Disse områdene blir også betegnet som «samiske områder», og kystfiskekvoten kalles også ofte for «samekvota». Kystfiskekvoten er på 3000 tonn, og fordels som en tilleggskvote på alle fartøy i åpen gruppe som måtte oppfylle vilkårene.

Bakgrunnen for kystfiskekvoten var, etter konsultasjon med sametinget, en oppfølging av Kystutvalgets utredning om samers og andres rett til fiske i havet utenfor Finnmark.⁶⁴

Formålet med kvoten er blant annet at den skal bidra til å styrke næringsgrunnlaget for de minste fartøyene i samiske kyst- og fjordområder og i andre utsatte kystsamfunn.⁶⁵ Selv om kvoten kalles samekvota er det ikke bare de med samisk etnisitet og tilhørighet som har tilgang på disse rettighetene. Alle bosatt i de samiske områdene, både norske og utenlandske statsborgere har samme tilgang så lenge de er oppført i fiskermanntallet og har et merkeregistrert fartøy. Bestemmelsen bidrar dermed også til å styrke bosetningen i de samiske områder.

⁶² SeForskrift 21. desember 2018 nr. 2232 om regulering av fisket etter torsk, hyse og sei nord for 62 grader N i 2019, § 21 og § 16.

⁶³ <https://www.dn.no/fiske/fiskekvoter/fiske/narings-og-fiskeridepartementet/-jegg-haper-pa-godt-var-og-godt-fiske-sa-jeg-rekker-hjem-for-a-amme/2-1-505248>

⁶⁴ Se NOU 2008: 5 om retten til fiske i havet utenfor Finnmark

⁶⁵ Prop. 70 L (2011-2012) punkt 12.7.3 s. 114

Det følger av havressurslova § 11 sjette ledd, at det ved tildeling av kvoter etter § 21 fjerde ledd i deltakerloven, skal legges vesentlig vekt på samisk bruk og hva bruken har å si for samiske lokalsamfunn, jf. § 7 annet ledd bokstav g). Denne bestemmelsen er ment som et bidrag til å sikre at norsk fiskerilovgivning også i fremtiden vil være klart innenfor de rammene som følger av folkeretten.⁶⁶

Det kan nevnes at kystfiskekvoten har ført til en god del uenigheter i nabokommunene til disse områdene, og debatter rund dette foregår fortsatt. Blant annet stilles det spørsmål om hvorfor noen områder er definert som samiske områder og andre ikke.⁶⁷

4.7 Adgang til leieskipper

En annen forskjell mellom åpen og lukket gruppe er at det i åpen gruppe ikke er tillatt med bruk av leieskipper i kystfartøygruppens fiske etter torsk, hyse og sei nord for 62 grader nord. Det følger av deltakerforskriftens § 13 første ledd bokstav d, at eier selv må stå om bord på fartøyet under utøvelse av fiske. Dette forbudet kom i 2017 med virke i 2018, med det formål å hindre at fartøyeiere skal kunne omgå forbudet mot å fiske mer enn en kvote, ved både å fiske kvote med egen båt og indirekte som leieskipper på en annens båt.⁶⁸ Bakgrunnen for ordningen er at fiskeridirektoratet har avdekket en rekke proforma-eierskap av fartøy som fisker etter torsk i åpen gruppe, som derved har gjort det mulig å fiske flere torskekvoter.⁶⁹ Dette har skapt press på kvoterammene og baktanken med forbudet har vært å hindre overfiske, og redusere antall fartøy som deltar i åpen gruppe.

Det følger imidlertid noen unntak fra leieskipperforbudet ved sykdom og for fartøyeiere med offentlig verv m.m. jf. § 13 første ledd bokstav d nr. 1 til 4. Et unntak særlig for kvinner har fått uttrykk i bokstav d nr. 2, hvor det heter: «Fiskeridirektoratets regionkontor kan dispensere fra kravet om at eier må stå om bord som høvedsmann dersom eier er gravid eller har født barn for mindre enn to år siden, eller er i foreldrepermisjon, eller har omsorg for barn med langvarig sykdom,». Denne bestemmelsen gir kvinner adgang til bruk av leieskipper i inntil to år i forbindelse med fødsel.

⁶⁶ Prop. 70 L (2011-2012) s. 122-124

⁶⁷ <https://www.itromso.no/nyheter/2018/06/08/Da-Samekvota-kom-til-nabobygda-16878976.ece>

⁶⁸ Se Fiskeridirektoratets høringsnotat 19.09.2018 Høring - Deltakerforskriften 2019

⁶⁹ <https://www.fiskarlaget.no/index.php/details/104/2472-ad-leieskipper>

4.8 Rekrutteringskvoter

Rekrutteringskvoter er en ordning som ble innført i 2009 og som skulle gjøre det enklere for unge fiskere å livnære seg på sjøen. Kvoten finansieres av Fiskeridirektoratet og gir hvert år et begrenset antall unge fiskere vederlagsfritt deltakeradgang i lukket gruppe. Ordningen har ikke uventet vært svært populær, og antall søkere for hvert år har økt. Imidlertid har antall rekrutteringskvoter vært variert. I 2019 ble det delt ut 10 kvoter, mens det tidligere er blitt delt ut 15 per år. Regler om ordningen er nedfelt i forskrift «om nytildeling av deltakeradganger i rekrutteringsøyemed for 2019», med hjemmel i deltakerloven § 21.⁷⁰ Forskjellen mellom rekrutteringskvoter og vanlige kvoter i lukket gruppe, er at rekrutteringskvoten ikke kan selges eller omsettes på annet vis.⁷¹ Vanlige kvoter i lukket gruppe er knyttet til fartøyet, mens rekrutteringskvoten er knyttet til en bestemt person og et bestemt fartøy.

Vilkårene for tildeling av deltakeradganger følger av forskriftens § 3 bokstav a)-g). Bortsett fra at søkeren må stå på blad B i fiskermanntallet, er det særlig to vilkår som er sentrale. Det ene er at søkeren må være 30 år eller yngre det året det søkes kvote for jf. § 3 bokstav a). Og det andre er at søkeren må ha drevet aktivt fiske med et fartøy som vedkommende direkte eller indirekte eier mer enn 50 prosent av, de tre siste årene frem til søknadsfristen. I tillegg må fangstverdien et av disse årene overstige 250 000kr, jf. bokstav d). Videre når vurderingen av kandidatene skal foretas, følger det av § 4 at dersom flere oppfyller vilkårene i § 3, så skal søkerne i første rekke rangeres etter utdanning og fartstid, jf. første ledd bokstav a)-e). Og deretter, hvis det er behov for ytterligere rangering skal det underrepresenterte kjønn prioriteres, jf. annet ledd.

4.9 Kvinner med fartøy i åpen og lukket gruppe

I 2017 var det 137 kvinner som eide sitt eget fartøy av totalt 6134 fartøyeiere.⁷² Statistikken viser at flesteparten av disse kvinnene eide små fartøy på 10.99 meter eller mindre. Hele 107 av kvinnene eide fartøy under 10 meter, kun 1 person eide fartøy på mellom 11 og 14.99 meter og 3 kvinner eide fartøy på lengre enn 28 meter. Antallet kvinner i lukket gruppe som eide fartøy med kvoterettigheter var i 2017, 16 av totalt 1736 personer/selskaper. Ved at det totalt kun var 4 kvinner som eide fartøy over 11 meter, betyr det at flesteparten av kvinnene i lukket gruppe må ha eid et lite fartøy. Og med kun 16 av totalt 107 kvinner i lukket gruppe,

⁷⁰ Forskrift 18. september 2018 nr. 1343 om nytildeling av deltakeradganger i rekrutteringsøyemed for 2019

⁷¹ Se Forskrift om nytildeling av deltakeradganger i rekrutteringsøyemed for 2019 § 5 annet ledd.

⁷² Gerrard (under publisering)

vet vi at majoriteten av kvinnene befinner seg i åpen gruppe med fartøy på 10.99 meter eller mindre. Selv om statistikken er fra 2017, har nok lite endret seg på to år. Det som statistikken viser er at det generelt er svært få kvinner med eget fartøy, og at flesteparten av kvinnen eier små fartøy, noe som betyr at de har mindre kvoter og lavere inntekt enn menn flest.

5 Sosiale rettigheter

Når vi snakker om kvinnelige fiskeres sosiale rettigheter, siktes det her til rettigheter kvinner i fiskeryrket trenger nettopp fordi de er kvinner. Sosiale rettigheter er som nevnt i innledningen de rettighetene etter folketrygdloven som skal sikre økonomisk trygghet ved arbeidsløshet, svangerskap, fødsel, sykdom m.m.⁷³ Mye av likestillingslovgivningen går ut på at graviditet og fødsler ikke skal hindre kvinner i å ha de samme mulighetene til deltakelse og utvikling på arbeidsplassen på lik linje med menn, og derfor er det viktig og se på om de sosiale rettighetene legger til rette for nettopp dette i denne næringen. I dette kapitlet vil jeg redegjøre for noen av de sosiale rettighetene som kan være aktuelle for de kvinnelige fiskerne. Det jeg skal se på er regler for sykepenger i punkt 5.1, svangerskapsenger, punkt 5.2 og foreldrepenger punkt 5.3.

5.1 Sykepenger

Reglene for rett til sykepenger finner vi i folketrygdloven kapittel 8. Reglene i dette kapitlet gjelder også for fiskere, men med noen unntak. Når det kommer til beregning av sykepenger er reglene ulike for arbeidstakere og for selvstendig næringsdrivende. Som nevnt tidligere lignes arbeidstakere med lottinntekt som selvstendig næringsdrivende. Det innebærer at disse fiskerne får rett til sykepenger i folketrygdloven etter bestemmelsene for selvstendige næringsdrivende. Fiskere som mottar hyre og som lignes som arbeidstaker, får rett til sykepenger som for arbeidstakere bestemt.⁷⁴

Sykepenger skal være kompensasjon for tapt inntekt på grunn av sykdom. Reglene i § 8-2 til § 8-14 er generelle bestemmelser som gjelder for enhver. Det følger av § 8-4 første ledd første punktum at, «Sykepenger ytes til den som er arbeidsufør på grunn av en funksjonsnedsettelse som klart skyldes sykdom eller skade». Med «skade» forstås skade på egen kropp. Begrepet «sykdom» er noe vanskeligere å definere. I følge den store medisinske leksikon er sykdom en «fellesbetegnelse på tilstander som kjennetegnes ved forstyrrelser i kroppens normale

⁷³ Se folketrygdloven § 1-1 flg.

⁷⁴ Se NAVs rundskriv R08-00 til § 8-45 Fiskere, nav.no

organiske eller mentale funksjoner og forandrer dem på en skadelig måte.»⁷⁵ Hvilke tilstander som går under dette begrepet vil avhenge av den medisinske vitenskapen og hvordan den til enhver tid påvirker begrepet. Med at funksjonsnedsettelsen «klart må skyldes» sykdom, menes at det må være en klar årsakssammenheng mellom arbeidsuførheten og skaden eller sykdommen. Graviditet anses i utgangspunktet ikke som en sykdom etter folketrygdlovens regler om sykepenger. Helseplager i forbindelse med graviditet kan imidlertid godkjennes som sykdom og gi rett til sykepenger.

For å ha rett på sykepenger stilles det blant annet et krav til opptjeningstid, jf. § 8-2. Det følger av denne bestemmelsen at vedkommende må ha vært i arbeid i minst fire uker, «umiddelbart» før han eller hun ble arbeidsufør. Med «umiddelbart» forstås at vedkommende de siste fire ukene har vært i arbeid uten avbrudd eller opphold utover det som han eller hun måtte ha krav på, slik som helg, ferie m.m.

For fiskere følger det imidlertid et unntak fra denne bestemmelsen. Etter § 8-45 har fiskere som er tatt opp på blad B i fiskermanntallet rett til sykepenger uten hensyn til vilkåret om fire ukers opptjeningstid jf. § 8-2. Selv om det ikke følger uttrykkelig av ordlyden, er fiskere i manntallets blad B dekket av en sykepengeordning som gjelder hele det kalenderåret manntallet gjelder for.⁷⁶ Denne ordningen gjør at fiskere som ikke har tilknytning til et bestemt fartøy eller er uten arbeid, sikres sykepenger ut kalenderåret manntallet gjelder for.⁷⁷ For aktive fiskere vil ikke bestemmelsen ha noen betydning. I forarbeidene uttales det at; «Bestemmelsen har i dag sin vesentligste betydning for fiskere som slutter i yrket. Selv om de slutter blir de på grunn av denne bestemmelsen sykepengedekket ut det kalenderåret manntallet gjelder for.»⁷⁸ Unntaket gir helt klart en større trygghet for de som har fiske som hovednæring. Fiskere som ikke står på blad B, det vil si deltidsfiskere på blad A, vil være nødt til å dokumentere at de har vært i arbeid de siste fire ukene forut for stønadstiden og har ikke den samme tryggheten.

Hvis vi ser nærmere på reglene for beregning av sykepenger, ser vi at det for arbeidstakere beregnes sykepengene etter § 8-30 jf. § 8-28 og § 8-29, mens det for selvstendig næringsdrivende beregnes etter § 8-34 og § 8-35.

⁷⁵ <https://sml.sn.no/sykdom>

⁷⁶ Se NAVs rundskriv R08-00 til § 8-45

⁷⁷ NOU 1990: 20 s. 241

⁷⁸ NOU 1990: 20 s. 241

Sykepengeordningen for arbeidstakere er helt klart bedre enn for selvstendig næringsdrivende. Som arbeidstaker får man 100 % dekning av sykepengegrunnlaget fra første dag, mens det for selvstendig næringsdrivende kun ytes sykepenger med 75 % av sykepengegrunnlaget fra og med dag nr. 17 etter arbeidsuførheten oppstod jf. § 8-34 første og annet ledd. Dersom selvstendige næringsdrivende vil oppnå en tilnærmet lik ordning som arbeidstakere, må de tegne en tilleggsforsikring jf. § 8-36. Denne tilleggsforsikringen er nokså kostbar, og er derfor også frivillig å tegne. Skal en tegne den beste forsikringen som gir 100 % av sykepengegrunnlaget fra 1. sykedag, er premien på 9,4 prosent av forventet årsinntekt.⁷⁹ Har man en forventet årsinntekt på 500 000 kr. tilsvarer det 47 000 kr. i året. Argumentet for at en selvstendig næringsdrivende ikke skal få dekt noe før dag 17 etter at arbeidsuførheten oppstod, er at det for en vanlig arbeidstaker er arbeidsgiver som dekker disse utgiftene. Som selvstendig næringsdrivende er man sin egen arbeidsgiver og må dermed dekke disse utgiftene selv.

Imidlertid følger det et unntak for fiskere som er oppført på blad B i fiskermanntallet til interesse for de som er selvstendige næringsdrivende. I tillegg til den helårige sykepengedekningen, er fiskere på blad B omfattet av en kollektiv forsikring finansiert av produktavgiften, som gir rett til sykepenger med 100 % dekning fra første fraværsdag.⁸⁰ Det vil si at de med status som selvstendig næringsdrivende og som driver fiske på heltid, får omtrent de samme rettighetene som arbeidstakere i utgangspunktet har. Slik praksisen er i dag, får også arbeidstakere med hyreinntekt sykepenger etter denne ordningen så lenge de står oppført på blad B.⁸¹ Skulle en fisker av ulike grunner ikke stå på blad B i fiskermanntallet, vil vedkommende ha krav på sykepenger etter de vanlige bestemmelsene. Det betyr at en som lignes som arbeidstaker fortsatt vil ha rett til 100 % sykepengedekning fra første fraværsdag.

5.2 Svangerskapspenger

Retten til ytelser ved graviditet og fødsel finner vi nedskrevet i kapittel 14 i folketryktdloven. En sentral rettighet for kvinnelige fiskere er retten til svangerskapspenger, jf. § 14-4.

Begrepet «svangerskapspenger» er forbeholdt rettigheter til gravide som på grunn av risiko ved arbeidet er tvunget til å slutte.⁸² Selv om en gravid kvinne er frisk og i god fysisk form, er

⁷⁹ <https://www.nav.no/rettskildene/Vedlegg/vedlegg-4-kap.8-premiesatser-for-tillegg-til-sykepenger-for-selvstendig-n%C3%A6ringsdrivende-og-forsikring-for-tilleggssykepenger-for-frilansere>

⁸⁰ NAVs rundskriv R08-00 til § 8-36 under «kollektiv forsikring for tilleggssykepenger til fiskere»

⁸¹ NAVs rundskriv R08-00 til § 8-45

⁸² Se ot.prp. nr. 5 (1987-1988) side 13 tredje siste avsnitt

det enkelte yrker og arbeidsoppgaver hun ikke kan ha så lenge hun er gravid. Arbeid med kjemiske stoffer, fysisk krevende arbeid, arbeid med stressbelastning og psykososiale forhold, er typiske eksempler på forhold ved yrker som kan medføre risiko for skade på fosteret.⁸³ Listen av faktorer som kan være en risiko for den gravide og for fosteret er ikke uttømmende. Det kan være individuelt hvordan en kvinne opplever en arbeidssituasjon og hvorvidt den er vanskelig for henne å håndtere. I enkelte yrker er det en selvfølge at man ved graviditet ikke kan arbeide så lenge man er gravid, og i enkelte tilfeller gjelder det også mens man ammer. Det er for eksempel for piloter ikke tillatt å fly etter uke 26 i graviditeten.⁸⁴ Det å jobbe mens man ammer kan være en risiko i de yrker der man er utsatt for farlige kjemikalier som kan tas opp i blodet til mor og påvirke barnet gjennom morsmelken.⁸⁵

Dersom en kvinne på grunn av graviditeten er syk, har hun ikke krav på svangerskapsenger men må søke om sykepenger. Det er ikke alltid enkelt å skille mellom det at man er syk på grunn av graviditeten og det at jobben blir for tøff på grunn av graviditeten. Arbeidstilsynet anslår at en tredjedel av de sykemeldte gravide heller skulle mottatt svangerskapsenger enn og blitt sykemeldt.⁸⁶ Hvis man får tildelt svangerskapsenger slipper man å bruke opp sykepengerrettighetene som en muligens kan få bruk for etter fødselen.

Reglene for krav på svangerskapsenger finner vi i § 14-4. Vilkårene for svangerskapsenger for arbeidstakere følger av § 14-4 første ledd, mens vilkårene for selvstendig næringsdrivende følger av § 14-4 annet ledd.

Det følger av § 14-4 første ledd at «en arbeidstaker har rett til svangerskapsenger dersom hun etter bestemmelser i lov eller forskrift blir pålagt å slutte i sitt arbeid fordi hun er gravid, og det ikke er mulig å omplassere henne til annet høvelig arbeid i bedriften».

Et vilkår er her at det «ikke er mulig å omplassere henne» til annet høvelig arbeid i bedriften. Av dette vilkåret følger det en plikt for arbeidsgiver til å tilrettelegge arbeidet til den gravide. Med annet «høvelig» arbeid forstås arbeid som den gravide vil være i stand til å utføre ut fra hennes fysiske og psykiske forutsetninger, og uten at det vil medføre risiko for fosteret. Det å

⁸³ Se NAV sine nettsider (nav.no) «om svangerskapsenger»

⁸⁴ Se Kommissjonsforordning (EU) nr. 1178/2011 vedlegg IV kapittel B avsnitt 2 MED.B045 bokstav c nr. 1.

⁸⁵ <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/graviditet-og-arbeidsmiljo/>

⁸⁶ Se <https://www.klikk.no/foreldre/gravid/i-disse-yrkene-far-du-ikke-lov-til-a-jobbe-nar-du-er-gravid-2359828> uttalelse fra Ebba Wergeland, overlege i Arbeidstilsynet

jobbe på båt medfører ofte tunge fysisk løft i tillegg til at man utsettes for vibrasjoner som kan være skadelig for fosteret.

Det er også et vilkår at det må være bestemt i forskrift eller lov at kvinnen på grunn av graviditeten blir pålagt å slutte i arbeidet. For de fleste yrker følger de aktuelle reglene av arbeidsmiljøloven. Fiskere er imidlertid unntatt fra arbeidsmiljøloven og må følge regelverket til sjøfartsdirektoratet. En aktuell forskrift vil her være Forskrift 01. januar 2005 nr. 8 om arbeidsmiljø, sikkerhet og helse for de som har sitt arbeid om bord på skip. Kapittel 8 i forskriften gir særregler for de som er gravid, nylig har født og ammer. Dersom en kvinne opplyser om at hun er gravid, skal skipsfører eller reder sørge for at det vurderes om arbeidet utgjør risiko for skade for den som er gravid, jf. § 8-4. Dersom arbeidet utgjør risiko for skade, plikter rederen å tilrettelegge arbeidet for vedkommende, jf. § 8-5. Dersom det ikke er mulig å tilrettelegge arbeidet har den gravide etter § 8-6 rett til permisjon for den perioden som er nødvendig for unngå skade. Det følger av denne forskriften at gravide kvinner har krav på permisjon dersom skipsreder ikke kan tilrettelegge arbeidet.

En gravid selvstendig næringsdrivende har de de samme rettighetene til svangerskapsenger som andre arbeidstakere, jf. folketrygdloven § 14-4 annet ledd. Forutsetningen er at hun kan dokumentere risikofaktorene og at hun selv ikke kan tilrettelegge sitt eget arbeid.

Når det kommer til beregning av svangerskapspengen, følger av § 14-4 femte ledd første punktum at beregningen av svangerskapsenger skjer etter samme regler som for sykepenger i kapittel 8 i folketrygdloven. Selvstendig næringsdrivende har etter femte ledd, andre punktum, rett til svangerskapsenger med 100 % av beregningsgrunnlaget uten krav til tegning av frivillig tilleggsforsikring.

5.3 Foreldrepenger

Foreldrepenger skal sikre inntekt til foreldrene under permisjonen etter at barnet er født eller etter adopsjon, jf. folketrygdloven § 14-5 første ledd. Stønaden gir foreldre en mulighet til å være hjemme med nyfødte barn og adoptivbarn i et visst antall uker uten å miste inntekt. Foreldrepengene skal dekke inntekten man har til vanlig, opptil seks ganger grunnbeløpet.

Rett til foreldrepenger opptjenes gjennom yrkesaktivitet, jf. § 14-6 første ledd. Hovedregelen etter denne bestemmelsen er at både mor og far hver for seg kan ha rett til foreldrepenger, dersom de har vært yrkesaktive med pensjonsgivende inntekt som følge av § 3-15, i minst seks av de siste ti månedene før uttak. Disse ti månedene kalles for opptjeningsperioden. Det

er ikke et krav at arbeidstaker har vært i arbeid og hatt pensjonsgivende inntekt alle dagene i måneden for at måneden skal kunne regnes med i opptjeningsperioden.⁸⁷

Videre følger det av § 14-7 første ledd at foreldrepengene til både mor og far beregnes på grunnlag av deres inntekt etter de samme reglene som for sykepenge i kapittel 8 i folketrygdloven. For selvstendig næringsdrivende ytes foreldrepenger likevel med 100 % av beregningsgrunnlaget. Beregningsgrunnlaget må på årsbasis utgjøre minst halvparten av grunnbeløpet. Grunnbeløpet er per 1. mai 2018 på kr. 96 883.⁸⁸ Det vil si at beregningsgrunnlaget minst må være på 48 442 kr. For arbeidstakere beregnes vanligvis foreldrepengene ut fra gjennomsnittet av inntekten de tre siste kalendermånedene, jf. § 8-28 annet ledd bokstav a). Mens for en selvstendig næringsdrivende beregnes vanligvis foreldrepengene til gjennomsnittet av inntekten de siste tre årene, jf. § 8-35 annet ledd. Det samme gjelder hvis en selvstendig næringsdrivende mottar sykepenge, svangerskapspenge eller stønader ved pleie av syke barn.⁸⁹

Hvor lenge man kan ta ut foreldrepenger reguleres av § 14-9. Man kan enten ta ut 100 % av beregningsgrunnlaget i tilsammen 49 uker, eller man kan ta ut 80 % av beregningsgrunnlaget over en lengre periode på 59 uker. Ved adopsjon gjelder det samme i henholdsvis 46 og 56 uker. En uke tilsvarer her 5 stønadsdager da lørdag og søndag ikke regnes med, jf. § 14-7 femte ledd. Dersom man får mer enn et barn kan stønadsperioden utvides etter jf. fjerde ledd.

Dersom begge foreldrene oppfyller vilkårene for rett til foreldrepenger etter § 14-6, kan stønadsperioden deles mellom foreldrene. Denne fordelingen er tredelt og innebærer at 15 uker forbeholdt far (fedrekvoten), og 15 uker er forbeholdt mor (mødrekvoten). Resten kan deles fritt mellom dem, bortsett fra de 3 første ukene før fødselen som er forbeholdt mor. Dette innebærer at det er 16 uker som mor og far fritt kan dele seg imellom. De første 6 ukene rett etter fødsel er mor nødt til å ta, det innebærer at det er 9 uker av mødrekvoten som mor selv kan velge når hun vil ta ut. Stønadsperioden regnes fra termindato, som innebærer at de tre ukene som må tas ut før fødsel faller bort ved en tidligere fødsel. Far kan tidligst ta ut foreldrepenger 6 uker etter fødsel, med unntak av flerbarnsfødsler. Foreldrepengene må for både mor og far tas ut innen tre år etter fødselen. Så lenge foreldrepengene tas ut innen 3 år,

⁸⁷ NAVs rundskriv R14-00-2 til § 14-6 i folketrygdloven

⁸⁸ <https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Kontakt+NAV/Utbetalinger/Grunnbeløpet+i+folketrygden>

⁸⁹ Se NAV sine nettsider (nav.no) «om foreldrepenger»

kan man velge når man vil ta de ut. Rett til gradering og utsettelse av uttak av sykepenger følger av § 16-16 og § 14-1, uten at det vil bli behandlet videre.

6 Kjønnsskimming og likestillingsproblematikk

6.1 Hva er «kjønnsskimming»?

Med kjønnsskimming menes ulovlig forskjellsbehandling på grunn av kjønn, også kalt kvinnediskriminering.⁹⁰ I Norge er skimming på grunnlag av kjønn ulovlig, og forbudet mot skimming står uttrykkelig nedskrevet i likestillings- og skimmingensloven.⁹¹

I tillegg til norsk lov følger det et sterkt vern mot skimming på grunnlag av kjønn både i menneskerettighetene og EU/EØS-retten.

6.2 Skimmingensvernet i kvinnekonvensjonen

Et særlig vern for kvinner finner vi FNs konvensjon om avskaffelse av alle former for skimming av kvinner (Kvinnekonvensjonen). På engelsk kalt Convention for the Elimination of all forms of Discrimination against Women (CEDAW). Kvinnekonvensjonen ble vedtatt av FNs generalforsamling i 1979, og ble ratifisert av Norge i 1981. I 2005 ble konvensjonen inkorporert i norsk lov, og senere i 2009 ble konvensjonen inntatt i menneskerettsloven av 1999. Det spesielle med menneskerettsloven er at dersom det oppstår motstrid mellom konvensjonen og annen norsk lovgivning, har konvensjonen forrang jf. menneskerettsloven §§ 2 og 3.

Kvinnekonvensjonen skal først og fremst sikre at kvinner har de samme rettighetene som menn. Ikke-skimming av kvinner er en menneskerettighet og fremkommer også av andre menneskerettighetskonvensjoner og resolusjoner FN tidligere har vedtatt.⁹² Til tross for disse rettighetene har skimming av kvinner vært et utstrakt problem, og kvinnekonvensjonen ble derfor vedtatt for å styrke kvinners vern ytterligere. Det er staten som er pliktsubjektet etter konvensjonen. Staten er pliktig til å treffe nødvendige tiltak for å avskaffe alle former for skimming, og skal som hovedregel rapportere til FNs kvinnekomite hvert fjerde år.⁹³ I 2002 ratifiserte Norge «valgfri protokoll til konvensjoner om å avskaffe alle former for skimming mot kvinner», som gir individklageadgang, jf. protokollens artikkel 2.

⁹⁰ <https://snl.no/kj%C3%B8nnsdiskriminering>

⁹¹ Se likestillings- og skimmingensloven § 6

⁹² Se EMK artikkel 14, SP artikkel 2, FNs barnekonvensjon artikkel 2.

⁹³ Se Kvinnekonvensjonen artikkel 18

Konvensjonen kan derav påberopes av enkeltindivider eller grupper av enkeltindivider som hevder at deres rettigheter etter konvensjonen er krenket. Denne adgangen styrker kvinners vern etter konvensjonen ytterligere.

6.3 Diskrimineringsvernet i Grunnloven

Før 2014 hadde vi ingen egen grunnlovsbestemmelse som vernet mot diskriminering. Ved grunnlovsrevisjonen i 2014 ble diskrimineringsforbudet eksplisitt forankret i Grunnlovens § 98. Diskrimineringsforbudet har fått uttrykk i bestemmelsens andre ledd ved at «Intet menneske må utsettes for usaklig eller uforholdsmessig forskjellsbehandling».

Bestemmelsen gir et generelt vern mot all form for usaklig eller uforholdsmessig forskjellsbehandling, fremfor å knytte seg til kjønn eller andre diskrimineringsgrunnlag. Det er staten som er pliktsubjektet etter bestemmelsen, og statens myndighet har plikt til å unngå å vedta lover og regler eller handlinger som kan være diskriminerende. De har også en viss plikt til å hindre diskriminering mellom private.⁹⁴ Med uttrykket «intet menneske», gir bestemmelsen uttrykk for et individuelt rettighetsvern som kan påberopes av individer. Juridiske personer faller imidlertid utenfor. Også individer kan påberope seg bestemmelsen og bringe enkeltsaker inn for domstolen. Derved får bestemmelsen en selvstendig betydning. Individets diskrimineringsvern blir dermed styrket gjennom grunnlovsforankringen.

6.4 Diskrimineringsvernet i likestillings- og diskrimineringsloven

Diskrimineringsvernet i norsk lovgivning er først og fremst forankret gjennom likestillings- og diskrimineringsloven. Det er også regler om diskriminering i andre lover, som blant annet arbeidsmiljøloven, skipsarbeiderloven og straffeloven.⁹⁵

Likestillings- og diskrimineringsloven gjelder på alle samfunnsområder, jf. § 2 første ledd. Det ble i proposisjonen foreslått at familieliv og andre rent personlige forhold skulle være unntatt fra loven, men unntaket ble ikke tatt med da loven formelt ble vedtatt.⁹⁶ Imidlertid kan fortsatt ikke nemda håndheve forbudet mot diskriminering i familieliv og andre rent personlige forhold, jf. diskrimineringsombudsloven § 7 annet ledd.⁹⁷ Formålet med loven er å

⁹⁴ Prop. 81 L (2016-2017) s. 35

⁹⁵ Se arbeidsmiljøloven kapittel 13, Lov 21. juni 2013 nr. 102 om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip (skipsarbeiderloven) kapittel 10, Lov 20. mai 2005 nr. 28 om straff (straffeloven) §§ 185 og 186,

⁹⁶ Prop. 81 L (2016-2017) s. 310-311

⁹⁷ Lov 16. juni 2017 nr. 50 om likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemda (diskrimineringsombudsloven)

fremme likestilling og hindre diskriminering på bakgrunn av et av diskrimineringsgrunnlagene, jf. § 1. I begrepet «fremme likestilling» ligger at loven skal «påvirke holdninger og øke bevisstheten om diskriminerende praksis og barrierer»⁹⁸

Etter likestilling- og diskrimineringsloven § 1 annet ledd, defineres likestilling på følgende måte: «Med likestilling menes likeverd, like muligheter og like rettigheter.» Begrepet «Likeverd» går ut på at alle mennesker har samme menneskeverd og er like verdifulle. Det følger av forarbeidene at likeverd innebærer at «enhver skal bli respektert for den man er, uavhengig av biologiske, sosiale og kulturelle forskjeller.»⁹⁹ Med «like muligheter og rettigheter», forstås at alle skal ha like muligheter til utdanning, arbeid og inntekt, så vel som tilgang til boliger, varer og tjenester.¹⁰⁰

Videre følger det av § 1 tredje ledd, at loven særlig tar sikte på å bedre kvinners stilling. Grunnen til det er at kvinner utgjør en gruppe som er særlig utsatt for diskriminering. I forarbeidene legges det vekt på at likestilling mellom kvinner og menn er en grunnleggende verdi i samfunnet vårt, og av den grunn bør kvinners stilling fremheves.¹⁰¹ Samtidig som kvinner utgjør den største gruppen som er omfattet av diskrimineringsvernet, tilhører de også grupper som utgjør andre diskrimineringsgrunnlag slik som etnisitet og alder. Dette gjør at kvinner er utsatt for diskriminering på flere grunnlag, også kalt sammensatt diskriminering.

Det er diskrimineringsnemda som har myndighet til å håndheve loven, jf. § 35. Reglene om nemda finner vi i diskrimineringsombudsloven kapittel 3.¹⁰² Etter denne loven kan den som føler seg diskriminert bringe saken inn for nemda. Dette kan også ombudet gjøre, jf. §8 første ledd. Nemda håndhever alle bestemmelsene i likestillings- og diskrimineringsloven med unntak av de bestemmelser og forhold som er listet opp i diskrimineringsombudsloven § 7. Et alternativ til klage til nemda vil være domstolsbehandling. Den som føler seg diskriminert kan alltid bringe saker inn for domstolen på vanlig måte.

⁹⁸ Prop. 81 L (2016-2017) punkt. 8.8.2 s. 57

⁹⁹ Prop. 81 L (2016-2017) punkt 8.8.3 s.57

¹⁰⁰ Prop. 81 L (2016-2017) punkt 8.8.3 s. 57

¹⁰¹ Prop. 81 L (2016-2017) punkt 8.8.6 s. 58

6.5 Forbudet mot diskriminering

Kjønn er et av flere diskrimineringsgrunnlag som det etter loven er forbudt å diskriminere på grunnlag av. Diskrimineringsforbudet finner vi i likestillings- og diskrimineringsloven § 6.

Det følger av første ledd at:

«Diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene er forbudt.»

Det er bare personer omfattet av disse diskrimineringsgrunnlagene, eller personer som blir diskriminert på grunn av sin tilknytning til personer som er omfattet av diskrimineringsgrunnlagene, som er vernet mot diskriminering etter denne loven, jf. tredje ledd. Hva som etter loven menes med diskriminering, er som følge av § 6 fjerde ledd, direkte eller indirekte forskjellsbehandling etter §§ 7 og 8 som ikke er lovlig etter §§ 9, 10 eller 11.

6.5.1 Direkte diskriminering

Direkte diskriminering er det som de fleste forbinder med diskriminering og som det er lettest å få øye på. Etter likestilling- og diskrimineringsloven § 7, er direkte diskriminering eller forskjellsbehandling definert på følgende måte: «Med direkte forskjellsbehandling menes at en person behandles dårligere enn andre blir, har blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon, på grunn av et av forhold som nevnt i § 6 første ledd». De forhold det siktes til i § 6 første ledd, er de diskrimineringsgrunnlagene som det er forbudt å diskriminere på grunnlag av, slik som kjønn, etnisitet, alder m.m. For at det skal være snakk om direkte diskriminering må diskrimineringsgrunnlaget være en direkte årsak til forskjellsbehandlingen. Direkte diskriminering av kvinner vil foreligge når de diskrimineres på grunn av sitt kjønn og diskrimineringen har konkret og direkte betydning for dem. Det innebærer at forskjellsbehandlingen må føre til skade eller ulempe ved at det for eksempel fører til tap av fordeler, økonomisk tap eller færre muligheter sammenlignet med andre i en tilsvarende situasjon.¹⁰³

Det er et vilkår at personen behandles «dårligere» enn andre. Hva som skal til for at en kan si at en har blitt behandlet «dårligere», må avgjøres etter en objektiv vurdering. Etter forarbeidene er det ikke et krav om kvalifisert dårligere behandling.¹⁰⁴ Det trenger altså ikke

¹⁰³ Se Prop. 81 L (2016-2017) s. 314

¹⁰⁴ Se Prop. 81 L (2016-2017) s. 314

nødvendigvis å være åpenbart at en har blitt behandlet dårligere, men samtidig må den dårlige behandlingen være av en viss betydning. Det er også et krav at en kan sammenligne seg med «andre». Det betyr ikke at en trenger å sammenligne seg med én konkret person. Det er også mulig å sammenligne seg med en hypotetisk person, og vurdere hvordan en «ville ha blitt» behandlet i en tilsvarende situasjon. For eksempel kan det være at en sjef ikke ville ha behandlet en mann på samme måte som han behandler sin kvinnelig ansatt. Med «tilsvarende situasjon» forstås en situasjon som er tilnærmet lik, og ikke identisk. Hva som anses som en tilsvarende situasjon må vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle.

Et klassisk eksempel på direkte diskriminering er hvis arbeidsgiver ikke vil ansette en kvinne som er best kvalifisert til stilling, fordi hun er kvinne. Det er også direkte diskriminerende dersom en arbeidsgiver sier opp, eller ikke vil ansette en kvinne fordi hun er gravid.¹⁰⁵ Et annet eksempel på direkte diskriminering er at en kvinne får dårligere lønn enn sin mannlige kollega, selv om de gjør det samme arbeidet og har like kvalifikasjoner og lik erfaring.

6.5.2 Indirekte diskriminering

Indirekte diskriminering kan være noe vanskeligere å få øye på. Forbudet mot indirekte diskriminering har som mål å fange opp virkningene av bestemmelser, handlinger, praksiser m.m. Om indirekte diskriminering heter det i likestilling- og diskrimineringsloven § 8 at: «Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som vil stille personer dårligere enn andre på grunn av forhold som nent i § 6 første ledd.»

Med uttrykket «nøytral» bestemmelse, handling mv., forstås at forskjellsbehandlingen ikke er direkte knyttet til eller begrunnet med et av diskrimineringsgrunnlagene i § 6 første ledd, for eksempel kjønn. En bestemmelse eller regel kan være nøytral, men likevel ramme en bestemt gruppe. For eksempel er forbudet mot religiøse hodeplagg i politiet begrunnet med nøytralitet, men det rammer en bestemt gruppe religiøse kvinner som bruker hijab. Også når det kommer til opptaksprøven for å bli politi, så vil en nøytral bestemmelse som inneholder fysiske krav som både jenter og gutter må følge, kunne være indirekte diskriminerende overfor kvinner dersom det fører til at kvinner flest ikke klarer prøven. Da får ikke kvinner de samme mulighetene til utdanning og arbeid som menn som de etter loven har krav på.

¹⁰⁵ Se likestillings- og diskrimineringsloven § 6 første ledd og § 10 tredje ledd.

6.5.3 Strukturell diskriminering

Vernet mot direkte og indirekte diskriminering håndheves gjennom at saken tas opp av den som mener seg diskriminert. Det krever ofte mot og det tar tid, og kan gjøre forholdet f.eks. til arbeidsgiver vanskelig. Effekten er viktig men begrenset. Vernet er derfor gjennom årene blitt supplert med et gruppebasert vern som betegnes som vern mot strukturell diskriminering. Med strukturell diskriminering forsås «lovregler, praksiser eller holdninger som fører til systematiske ulikheter mellom grupper eller mellom ulike personer i gruppen.»¹⁰⁶

Diskriminering kan ligge innebygd i et system uten at det nødvendigvis kan påvises konkrete handlinger overfor enkeltpersoner eller grupper av personer. Strukturell diskriminering dreier seg mer om overordnede strukturer på forskjellige nivå, fra overordnede samfunnsmessige strukturer til strukturer i små organisasjoner, som kan være bygget opp og utformet slik at visse diskriminerende effekter ligger innebygd i systemet.¹⁰⁷ Underliggende strukturer som tradisjoner og kulturelle praksiser har ført til diskriminering av kvinner på flere nivåer. Mye kan for eksempel tyde på at det kjønnsdelte arbeidsmarkedet er et resultat av strukturelle mønstre som skyldes én stereotypisk kjønnsrolleoppfatning i samfunnet. Hvis vi ser på mindre organisasjoner, kan måten en arbeidsplass er organisert på eller velger å utføre praksiser på, ha effekter som er diskriminerende. For eksempel kan en vanlig praksis på en arbeidsplass være å ikke prioritere og vurdere kvinnelige søkere på grunn av en generell oppfatning av at arbeidet ikke egner seg for kvinner.

Det strukturelle vernet tar sikte på å bekjempe diskriminering ved å ta tak i roten til det som fører til diskrimineringen. Mye av roten til diskriminering følger av stereotyper, det vil si generalisert forestilling om hvordan en bestemt gruppe mennesker er uten at det nødvendigvis stemmer med virkeligheten.¹⁰⁸ Vernet mot strukturell diskriminering av kvinner kan leses ut av kvinnekonvensjonen artikkel 2 bokstav f) og artikkel 5 bokstav a), som gir konvensjonstatene plikt til å bekjempe stereotype kjønnsrollemønstre. I diskrimineringsloven kan kapittel 3 og 4 ses på som tiltak for å verne mot strukturell diskriminering ved at arbeidsgivere og offentlige myndigheter plikter til å arbeide for likestilling. Paragraf 26 som tidligere er blitt omtalt, (se punkt 2.3 ovenfor) er en slik regel.

¹⁰⁶ Hellum, Anne (2017)

¹⁰⁷ Se NOU 2002: 12 punkt 3.6 s. 35

¹⁰⁸ https://snl.no/stereotypi_-_psykologi

Lovgivning kan ikke alene endre holdninger i samfunnet, men lovgivningen kan et stykke på vei skape strukturelle endringer. Et eksempel på tiltak som har vært med på å endre holdninger i samfunnet er fedrekvoten.¹⁰⁹ En lovendring som ble gjort i 1993 gjorde at gjennomsnittet av antall menn som tok ut pappaperm økte fra 3-4 % til 90 %.¹¹⁰ Da mennene så seg nødt til å ta permisjon, endret også holdningene i samfunnet seg. Det å ta pappaperm er i dag helt normalt, og vi kan se at strukturen i arbeidsmarkedet har endret seg ved at arbeidsgiver nå legger til rette for at både mor og far får tatt permisjon.

6.6 Lovlig forskjellsbehandling

All forskjellsbehandling er imidlertid ikke ulovlig. Forskjellsbehandling i de tilfeller som følger av §§ 9, 10 og 11, er lovlig. Paragraf 10 og 11 reguleres spesielle tilfeller, ved henholdsvis graviditet og positiv særbehandling. Dersom forskjellsbehandlingen ikke omfattes av disse bestemmelsene, må lovligheten vurderes etter § 9.

I § 9 første ledd, bokstav a) til c) oppstilles tre kriterier som alle må være oppfylt dersom forskjellsbehandlingen skal anses lovlig. Forskjellsbehandlingen må ha et saklig formål, den må være nødvendig for å oppnå formålet (nødvendighetskrav) og det må være et rimelig forhold mellom det man ønsker å oppnå og hvor inngripende forskjellsbehandlingen er for den eller de som stilles dårligere (forholdsmessighetskrav). Særlig det siste kravet gir rom for en generell vurdering.

6.6.1 Krav om saklig formål

For det første må det vurderes om forskjellsbehandlingen har et saklig formål, jf. §9 første ledd bokstav a). I dette ligger at forskjellsbehandlingen må være legitimt begrunnet, og at formålet må ivareta en beskyttelsesverdig interesse.¹¹¹ For eksempel vil det være legitimt å begrunne hijabforbudet i politiet med et ønske om «nøytralitet». Det ville derimot ikke vært legitimt dersom forbudet var begrunnet med at hijab er stygt eller ikke passer til uniformen.

For eksempel ble det i en sak for nemda, sak 46/2015 vurdert om NRKs absolutte forbud mot at nyhetsprogramledere bærer religiøse symboler under TV-sendinger var i strid med forbudet

¹⁰⁹ Aune, Helga (2013) s.37

¹¹⁰ Aune, Helga (2013) s. 37

¹¹¹ Prop. 81 L (2016-2017) punkt. 30 s. 315.

mot diskriminering på bakgrunn av religion. Nemda kom her frem til at hensynet til at nyhetsopplesere skal fremstå som nøytrale og upartiske, var et saklig formål.

I en annen sak fra nemda, sak 8/2001, ble et forbud mot hodeplagg på et hotell ikke ansett for å ha et saklig formål. I denne saken var forbudet begrunnet i hensyn til profilering, markedsføring og sikkerhet. Det var et generelt utformet regelverk som ikke var tilstrekkelig tungtveiende, og nemda la dermed til grunn at regelverket hadde virkninger som indirekte rammer kvinner hardere enn menn.

Det disse to avgjørelsene viser er at hva som anses å være et saklig formål må vurderes konkret etter forholdene i hvert enkelt tilfelle. Hensynet til nøytralitet vil i flere tilfeller kunne være saklig ved et arbeid i det offentlige, mens det skal mye til for at hensynet til nøytralitet vil være tungtveiende nok i andre yrker.

6.6.2 Nødvendighetskravet

For det andre må det vurderes om forskjellsbehandlingen er nødvendig for å oppnå dette formålet, jf. § 9 første ledd bokstav b). Det må her vurderes om det er andre ikke-diskriminerende tiltak eller mindre inngripende tiltak som kan benyttes for å oppnå formålet. For eksempel må man spørre om hijabforbudet i politiet er nødvendig for å oppnå formålet om nøytralitet. Og eventuelt om det finnes måter å tilpasse hijaben til uniformen, slik at den blir mer nøytral. Hvis det er nødvendig er forskjellsbehandlingen lovlig, og hvis ikke er det ulovlig.

I en sak fra nemda, sak 41/2011, kan vi se et eksempel på forskjellsbehandling som av nemnda ikke ble ansett å være nødvendig. Statens autorisasjonskontor for helsepersonell (SAFH) hadde i denne saken unnlatt å tilrettelegge for at en kvinne fikk utsatt turnustjenesten i 6 måneder på grunn av fødsel og permisjon. Kvinnen sto på venteliste for opptak til turnusplass 15. februar med garantert plass 15 august. På suppleringsopptak fikk hun tilbudt plass 15. februar, men på grunn av fødselspermisjon valgte hun å be om utsettelse. Slik praksisen var, fikk hun utsettelse i 12 måneder i stedet for 6 som hun ville ha fått dersom hun ikke hadde søkt om utsettelse. SAFH kunne her ikke sannsynliggjøre at det ikke var praktisk mulig ha en annen ordning enn den som ble praktisert, og nødvendighetskravet var med det ikke oppfylt.

6.6.3 Krav til forholdsmessighet

For det tredje må forskjellsbehandlingen ikke være uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles, jf. § 9 første ledd bokstav c). Det må her gjøres en avveining mellom målet med forskjellsbehandlingen og de eventuelle konsekvensene forskjellsbehandlingen har for den berørte. Det blir et spørsmål om hvilke hensyn som veier tyngst. Veier hensynet til nøytralitet i politiet og ro og orden i samfunnet tyngre enn hensynet til at religiøse kvinner skal få muligheten til å jobbe i politiet? Jo mer inngripende forskjellsbehandlingen er for den eller de som forskjellsbehandles, jo viktigere må det aktuelle formålet være og desto viktigere må forskjellsbehandlingen være for å fremme det saklige formålet.¹¹² Unntaksregelen i § 9 er en dynamisk bestemmelse. Det vil si at den kan følge samfunnsutviklingen og styrke kvinners stilling over tid ved å stramme inn forholdsmessighetsvurderingen.

6.7 Positiv særbehandling

Adgangen til positiv særbehandling reguleres av diskrimineringsloven § 11. Positiv særbehandling vil si at personer som tilhører en underrepresentert gruppe blir behandlet bedre enn andre. Å benytte seg av positiv særbehandling er et viktig tiltak for å fremme likestilling. Det er imidlertid ikke en rett noen har, men en mulighet til å for eksempel rekruttere kvinner inn i mannsdominerte yrker. Når det kommer til kjønn, vil det foreligge underrepresentasjon dersom det ene kjønn er representert med under 40 prosent. Positiv særbehandling kan da benyttes hvis de reelle mulighetene til det underrepresenterte kjønn er dårligere enn for andre.¹¹³ Særbehandlingen kan ikke benyttes helt uten videre. Det stilles krav til at særbehandlingen er egnet til å fremme lovens formål, som er å fremme like muligheter og rettigheter jf. første ledd bokstav a). Etter bokstav b) stilles det også krav til forholdsmessighet ved at formålet med særbehandlingen må være rimelig sett i forhold til den eller de som blir stilt dårligere. Man kan for eksempel ikke ansette en kvinne bare fordi hun er kvinne hvis en mann er betydelig bedre kvalifisert til jobben. Dette kalles radikal kvotering og er i Norge ulovlig. En kvinne kan bare foretrekkes foran en mann dersom hun har tilnærmet like kvalifikasjoner.¹¹⁴ Denne lovlige formen for kvotering kalles for moderat kvotering.

¹¹² Prop. L (2016-2017) punkt 14.2.1 s. 118

¹¹³ Prop. L (2016-2017) punkt. 30 s. 318

¹¹⁴ Prop. L (2016-2017) punkt. 30 s. 318-319

Lovligheten av positiv særbehandling i form av radikal kvotering har vært opp i både EFTA-domstolen og EU-domstolen. I Abrahamsson-saken fra Eu-domstolen, også kalt Tham-saken, fikk kvinner ved universitetet i Sverige automatisk fortrinnsrett på et bestemt antall stillinger ved bruk av radikal kvotering.¹¹⁵ For å få tildelt en stilling var det tilstrekkelig at kvinner var kvalifisert for jobben, og de fikk fortrinnsrett selv om en mannlig søker var betydelig bedre kvalifisert. Domstolen kom frem til at en slik radikal kvotering var i strid med prinsippet om lik behandling av kvinner og menn jf. likebehandlingsdirektivet art. 2 nr. 1 og nr. 4 og artikkel 141 nr. 4 i Amsterdamtraktaten. Domstolen presiserte at det ved ansettelser måtte gjøres en konkret og objektiv vurdering av kvalifikasjonene til hver enkelt kandidat, og at den positive særbehandlingen måtte stå i forhold til de målet man ønsket å oppnå. Det ble med det stilt opp et proporsjonalitetskrav, ved at den positive særbehandling kunne ikke utgjøre et uforholdsmessig inngrep i noen andres rettigheter.

En lignende sak var også opp i EFTA-domstolens, også kalt universitetet i Oslo-saken.¹¹⁶ Også i denne saken ble positiv særbehandling av kvinner ansett for å være ulovlig.

Universitetet i Oslo hadde øremerket flere nyopprettede vitenskapelige stillinger til kvinner for å oppnå et mål om minst 30 % kvinnelige professorer. Kvinnelige kandidater hadde med det, ifølge domstolen, automatisk og ubetinget fortrinnsrett på stillingene. Også her ble det lagt vekt på et proporsjonalitetskrav. Domstolen mente at det måtte være rom for en viss fleksibilitet ved at det måtte være en mulighet for den best kvalifiserte søkeren til å få stillingen. Kvinner kunne ikke gis fortrinnsrett på bekostning av andre mannlige søkere.

Det vi ser av disse sakene er at domstolene er restriktiv med hensyn til bruk av positiv særbehandling ved ansettelser. Imidlertid har domstolen funnet det lovlig med positiv særbehandling når det kommer til å forbeholde kvinner utdanningsplass. Blant annet i en sak fra EU-domstolen, kalt Badeck-saken, ble dette spørsmålet tatt opp.¹¹⁷ Tyske myndigheter hadde i denne saken valgt å sette av halvparten av studieplassene til kvinner på en studieretning der kvinner var underrepresenterte. Kriteriet som ble stilt for at dette skulle være tillatt, var at formålet med forskjellsbehandlingen måtte bidra til å fjerne årsakene til at kvinner hadde dårligere muligheter på arbeidsmarkedet.

¹¹⁵ Sak C-407/98. Dom avsagt 6. juli 2000

¹¹⁶ Sak E-1/02. Dom avsagt 24. januar 2003

¹¹⁷ Sak C-158/97. Dom avsagt 28. mars 2000

6.8 Bevisbyrden

Spesielt med diskrimineringsretten er at bevisbyrden er delt. På andre rettsområder er det normalt den som påstår noe som må føre bevis for det. I diskrimineringsretten, derimot, er det den som blir anklaget som må føre bevis for at diskrimineringen ikke har funnet sted. Det følger av likestillingsloven § 37 første ledd at, «Diskriminering skal anses å ha skjedd hvis det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at diskriminering har skjedd, og den ansvarlige ikke sannsynliggjør at diskriminering likevel ikke har skjedd.» Det er det den som mener seg diskriminert som her må åpne saken og påvise at det foreligger «omstendigheter som gir grunn til å tro» at diskriminering har forekommet. Det vil si at det må være holdepunkter eller indikasjoner på at diskriminering ar forekommet. Det kreves ikke sannsynlighetsovervekt, men enkle påstander er heller ikke tilstrekkelig.¹¹⁸ Når diskriminering så er påvist, går bevisbyrden over på den som står ansvarlig for diskrimineringen. Den ansvarlige må da bevise at diskrimineringen er lovlig, f.eks. etter § 9 ved å påvise at det ikke har noe med kjønn å gjøre eller at forskjellsbehandlingen er saklig, nødvendig og forholdsmessig. Her kreves det vanlig sannsynlighetsovervekt.¹¹⁹

DEL II ANALYSE, VURDERING OG TILTAK

I denne delen av avhandlingen vil jeg se nærmere på årsaker til hvorfor det er så få kvinnelige fiskere, ved at jeg anvender metoden som nevnt i punkt 2.3, Rettspolitisk metode. Jeg stiller spørsmålene: Hvor ligger hindringene for kvinnelige fiskere? Er det en risiko for at regler, praksiser eller holdninger er diskriminerende? Og hva kan man eventuelt gjøre for at hindringene skal bli mindre?

I kapittel 8 ser jeg nærmere på hvor hindringene for kvinnelige fiskere ligger når det kommer til å være likestilte med menn i yrket. Videre i kapittel 9 tar jeg tak i et par av disse hindringene og vurderer risikoen for at kvinnelige fiskere blir diskriminert. I kapittel 10, ser jeg på hvordan noen av hindringene kan minskes med tiltak i form av positiv særbehandling, før jeg til slutt i kapittel 11 oppsummerer funnen mine og kommer med en konklusjon. Men aller først, vil jeg i kapittel 7 sette det hele i perspektiv ved å si litt om hvorfor det er viktig med kvinner i fiskeryrket.

¹¹⁸ Se Rt. 2014 s. 402 avsnitt 64

¹¹⁹ Se Rt. 2014 s. 402 avsnitt 65

7 Viktigheten av kvinner i fiskeryrket

7.1 Likestilling en viktig verdi i seg selv

Det er flere grunner til at det er viktig at også kvinner deltar i fiskeryrket, både som arbeidstaker og som selvstendig næringsdrivende. Det er viktig for den generelle likestillingen og det er viktig for bosettingen i kystmiljøene. For det første er likestilling som verdi i seg selv en viktig grunn for å ha flere kvinner i fiskeryrket og i andre mannsdominerte yrker og næringer. Likestilling er en menneskerettighet og i Norge er likestilling en grunnleggende verdi som skal gi like muligheter og rettigheter for både kvinner og menn til å delta og utvikle seg i arbeidslivet. Likestilling dreier seg også om frihet, om lik maktfordeling mellom kvinner og menn, og om retten til selvbestemmelse, som vil si at en skal ha rett til innflytelse på eget liv og kunne ta egne valg. Kvinners rett til deltakelse er først og fremst en rettighet, og som bør løftes opp selv om det ikke i alle tilfeller vil være lønnsomt.¹²⁰

7.2 Likestillingspolitikken

Å oppnå en kjønnsfordeling på 50/50 med kvinner og menn i fiskeryrket er ikke oppnåelig og heller ikke et reelt mål i vår tid. Kvinner og menn er forskjellig av natur og det påvirker i stor grad hva vi interesserer oss for. Målet er derimot sørge for at kvinner som måtte ha interessen, får mulighet til å delta uten å møte på unødvendige hindringer. Et kjønnsdelt arbeidsmarked kan være med på å hindre reell valgfrihet.¹²¹ På grunn av oppfatninger i samfunnet om at for eksempel bestemte yrker ikke er for kvinner eller menn, er det mange som velger yrke etter disse oppfatningene og ikke etter evne eller egnethet. En konsekvens av at man velger yrke etter oppfatning og ikke etter evne, er at vi risikerer at nyttige ressurser i samfunnet går tapt. De som velger yrke etter evne og tar et «utradisjonelt» yrkesvalg, risikerer ofte å bli møtt med motstand. For å sikre frie yrkesvalg må kvinner i fiskeryrket og andre utradisjonelle yrkesvalg i større grad alminneliggjøres. For å oppnå det må holdninger i samfunnet endres og det må legges til rett for at flere skal tørre å ta utradisjonelle valg.¹²²

Sentralt i likestillingspolitikken er målet om lik lønn for kvinner og menn. Generelt verdsettes typiske kvinneyrker lavere enn typiske mannsyrker. Flere kvinner i mannsdominerte yrker og motsatt, vil som nevnt i innledningen bidra til at lønnsforskjellene mellom kvinner og menn

¹²⁰ Se uttalelse av Hege Skjeie og Maria teigen i familia nr. 3 (2003) av Barne- og familiedepartementet

¹²¹ NOU 2012: 15 punkt 2.2.4 s. 27

¹²² Vada, Ragnhild (2007) s. 20

reduseres. Ved at kvinners økonomi forbedres, forbedres også økonomien i familiene og levestandarden øker.

7.3 Kvinner som selvstendig næringsdrivende

Det kan argumenteres for at når kvinner er underrepresentert i næringslivet mister de i større grad innflytelse og mulighet til å påvirke, som utgjør en skjev fordeling av makt mellom kjønnene.¹²³ For å oppnå en bedre fordeling av makt mellom kjønnene vil det i tillegg til flere kvinnelige arbeidstakere, være viktig å ha flere kvinner i lederposisjoner og som selvstendige næringsdrivende. Kvinner utgjør mindre enn en tredjedel av de selvstendige næringsdrivende i Norge.¹²⁴ Næringslivet har stor betydning i og for samfunnet, og ved å være selvstendig næringsdrivende blir man en viktig ressurs som også representerer makt.¹²⁵ Fiskerinæringen er som vi vet en av Norges største næring, og desto viktigere er det at flere kvinner deltar der for å oppnå likestilling og lik maktfordeling.

7.4 Viktig ressurs for fremtiden

Det er ikke sikkert at flere kvinner i fiskeryrket vil tilføre yrket noe nytt eller at kvinner vil gjøre en bedre jobb enn menn, men sett fra et samfunnsperspektiv og et likestillingsperspektiv vil kvinner kunne tilføre noe til de fleste yrker, og som generelt vil ha positive effekter i samfunnet. Kvinners høye deltakelse i arbeidslivet har vært med på å styrke økonomien og levestandarden i landet betraktelig, og gjort oss mer konkurransedyktig sammenlignet med andre land hvor kvinner i mindre grad deltar på arbeidsmarkedet.¹²⁶ Fiskerinæringen er en av flere næringer som er preget av konkurranse fra andre land, og for at næringen skal kunne fortsette å utvikle seg og være bærekraftig i fremtiden vil det være viktig å utnytte alle ressursene vi har. For å få til det, må kvinner integreres i alle ledd i næringen.

7.5 Bosetting i kystmiljøene

Et av hovedformålene i fiskeripolitikken, og som også følger av deltakerloven, er å sikre bosetting langs kysten.¹²⁷ Antall fiskere med årene har blitt betraktelig redusert. Det skyldes i stor grad effektivisering av fiskeflåten og kvotereguleringen. Flere kystsamfunn er av den grunn preget av fraflytting, som på enkelte steder har hatt betydning for nedleggelse av blant

¹²³ Vada, Ragnhild (2007) s. 20

¹²⁴ Menon economics (2016) s. 6

¹²⁵ Vada, Ragnhild (2007) s. 19-20

¹²⁶ <https://www.vg.no/nyheter/meninger/i/QLz4W/verdien-av-kvinner-i-arbeid>

¹²⁷ Se Deltakerloven § 1 første ledd bokstav b

annet skoler og barnehager, hvor kvinner flest har hatt sitt arbeid. Unge kvinner flytter gjerne ut av distriktene for å ta høyere utdanning, og når det ikke er jobb å få i distriktene etterpå, flytter de heller ikke tilbake.¹²⁸ For å sikre bosetting i de små kystsamfunnene er man avhengig av at også kvinner sikres arbeidsplasser og får en tilhørighet til nærmiljøet. Det å inkludere kvinner i fiskerinæringen vil helt klart kunne være positivt for bosettingen. For å holde liv i de små kystsamfunnene er man avhengig av at flere små fartøy leverer fisk lokalt. Slik det er blitt i dag med effektivisering av flåtene, og med store fartøy og fiskemottak som eies av større bedrifter, er det ikke behov for de små mottakene i distriktene.

8 Hindringer for kvinner i fiskeryrket

8.1 Ansettelse

Etter å ha lest i media om hva kvinner i yrket har å fortelle, og etter selv å ha pratet med både kvinnelige og mannlige fiskere, er det tydelig at holdningene til folk i samfunnet ikke er som de burde være.¹²⁹ Holdninger er helt klart en viktig årsak til at det er få kvinner i fiskeryrket. Kvinner opplever at det å være kvinnelig fisker blir sett ned på, både av de i yrket og av samfunnet rundt. En utfordring kvinner har er at de må tilpasse seg et svært mannsdominert miljø. Flere kvinner opplever at de ofte ikke blir tatt seriøst av sine mannlige kollegaer. Mange menn mangler respekt, og noen kvinner opplever dessverre å bli trakassert. Flere kvinner som ikke har egen båt sliter med å få seg jobb. Noen mannlige skipsredere vil rett og slett ikke å ansette kvinner da de ikke vet å tilpasse for dem.¹³⁰ Andre tørr ikke satse på å ha kvinnelige ansatte da de er redde for at de ikke kan arbeide selvstendig og trenger mye hjelp.

Ansettelse i seg selv er viktig. For mange er ansettelse en forutsetning for å komme inn i et yrke, samt en forutsetning for videre karriere. Det er en svært viktig inngangsbillett for kvinner i fiskeryrket, og vil høyst sannsynlig også med tiden bli enda viktigere. Som vi har sett havner kvotene hos større fiskeselskaper og hos folk som ikke fisker selv. Behovet for selvstendig næringsdrivende blir med det mindre, mens behovet for ansatte på de store fiskebåtene blir større. Desto viktigere er det at ansettelsesprosessen forgår på en forsvarlig og ikke-diskriminerende måte.

¹²⁸ Gerrard (2016) s. 291

¹²⁹ Se https://www.nrk.no/sorlandet/oda-sofie-19_-er-fisker_-kvinner-blir-ikke-tatt-seriost-1.14409144 og https://www.nrk.no/finnmark/skipper-sandra_-mannfolkene-snakker-babysprak-til-meg-1.13381964

¹³⁰ Se uttalelse fra Roar Åge Pedersen https://www.nrk.no/finnmark/_kvinnens-rolle-ikke-verdsatt-1.13324872

Slik både kvinner og menn i yrket oppfatter det, så er risikoen til stede for at kvinner blir tilsidesatt i en ansettelsesprosess. Den største hindringen ligger her i skippernes og redernes holdninger til kvinner som mannskap. Ved at flere mannlige skipperer eller redere vegrer seg for å ansette kvinner, reduserer det kvinners mulighet til deltakelse i yrket. Det kan derfor konkluderes med at sannsynligheten er stor for at kvinner av den grunn blir diskriminert. Se nærmere vurdering om dette i punkt 9.1.

8.2 Reguleringen generelt

Det er generelt lite i deltakerloven og havressursloven som fokuserer direkte på kjønn. Reglene for å kunne delta i fiske og vilkårene for å kunne få tildelt rekrutteringskvoter er de samme for både kvinner og menn. Heller ikke forarbeidene som kom i 2016 om «et fremtidsrettet kvotesystem», har fokus på kjønn.¹³¹ Det vi kan gå ut ifra er at reglene er godt tilpasset menn ettersom det i all hovedsak har vært menn som har vært fiskere. For kvinner virker det ofte å være noe vanskeligere å tilfredsstille noen av kravene for å delta, og spørsmålet er derfor om kvinner reelt sett har de samme mulighetene til å delta i yrket som menn, og om reglene er indirekte diskriminerende.

Noe som utgjør en hindring for kvinner er at det politiske systemet i fiskerinæringen ikke har hatt særlig fokus på likestilling. Flere mål er blitt satt, men lite følges generelt opp. Tidligere hadde vi et reguleringsutvalg som ga råd til Fiskeri- og kystdepartementet når det kom til forvaltning av fiskebestander og kvoter m.m.¹³² Reguleringsutvalget ble imidlertid lagt ned i 2004 og erstattet med et reguleringsmøte. Begrunnelsen for det var at det var vanskelig å sikre tilstrekkelig kvinneandel i utvalget. Et reguleringsutvalg sikrer at både kvinner og menn blir representert ettersom alle offentlige organ skal være representert av begge kjønn, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 28. Ved å gå over til et reguleringsmøte får ikke denne bestemmelsen anvendelse, og det er ikke lengere nødvendig å sikre at også kvinner er representert. Konsekvensen av dette er at det er få kvinner som er involvert i diskusjonene omkring kvoter. Med færre kvinner i organisasjoner og i diskusjoner, blir det også manglende fokus på likestilling og kjønnsrelaterte spørsmål.¹³³

Videre kan det se ut til at inndeling i åpen og lukket gruppe utgjør en større hindring for kvinner, ved at det er vanskelig for kvinner enn menn å skaffe seg kvote. Flesteparten av de

¹³¹ NOU 2016: 26 Et fremtidsrettet kvotesystem

¹³² <https://www.kyst.no/article/reguleringsmoete-erstatter-reguleringsraadet/>

¹³³ Gerrars (2016) s. 286 og <https://forskning.no/likestilling-hav-og-fiske/fiskekvoter-inn-kvinner-ut/383413>

kvinnelige fiskerne som står på blad B i fiskermanntallet finner vi i åpen gruppe, og det kan stilles spørsmål om hvorfor det ikke er flere kvinner som befinner seg i lukket gruppe. Forskere hevder at innføringen av kvotene og inndelingen i åpen og lukket gruppe i 1990, har skapt større utfordringer for kvinner enn for menn.¹³⁴ Selv om det ikke var veldig mange kvinnelige fiskere før kvoteringen, har antallet heller ikke økt med årene. Av alle som fikk kvote i lukket gruppe i 1990, var svært få av dem kvinner. Fiskeryrket var før kvoteringen omtrent bare for menn, og lukkingen av gruppen har ført til at fiskeryrket er blitt enda mer for menn ettersom det nå er enda vanskeligere å få tilgang til gruppen.¹³⁵

For å kunne delta i lukket gruppe må man kjøpe seg kvote. Kvoteprisen er som vi har sett høy, og det rammer særlige unge nyetablerte kvinner og menn i åpen gruppe som ikke har opparbeidet seg tilstrekkelig egenkapital, og som ikke har tilknytning til fiskeryrket fra før. Et argument for at kvotesystemet rammer kvinner hardere enn menn er at kvinner ofte har færre ressurser. Kvinner kommer ofte inn i fiskeryrket i 40-50 årene med lite erfaring og uten et større nettverk.¹³⁶ Menn har ofte fisket med sine fedre siden de var små, og har med det fiske i blodet og mye erfaring. Mange unge som fisker i lukket gruppe er sønner av godt lønnede fiskere med gode ressurser, som enten har kjøpt kvoter til sønnene sine eller kanskje gitt dem bort i arv. Kvinner har trolig i mye mindre grad denne fordelene. Slik tradisjonene har vært, forventes det i større grad at sønner går i fars fotspor, og at døtre velger andre «kvinneyrker».

Mange kvinner i åpen gruppe tjener ikke tilstrekkelig til livets opphold på fisket alene og har derfor en ekstra jobb ved siden av. Bare det å etablere seg som fisker med egen båt koster mye. Det koster å kjøpe båt og utstyr, og det går generelt mye utgifter til drivstoff og vedlikehold. En kvote koster gjerne 5 millioner kroner, og det kan ta lang tid før man har klart å opparbeide seg nok kapital til å kjøpe en. På grunn av den høye prisen på kvotene i dagens marked, havner en større andel av fiskekvotene hos norske fiskemilliardærer. Ordningen med strukturering som kom i 2004 og som gjorde at fiskerne kunne samle flere kvoter på en båt, har ført til at kvoteprisene kontinuerlig er i vekst. Til og med de som eier kvoter i lukket gruppe synes at systemet er «galskap», da enkelte tjener mer på å selge fiskekvoter enn hva de på et år tjener på å fiske.¹³⁷ Fiskerinæringen er i hovedsak i dag markedsstyrt. Fisket som i

¹³⁴ Munk-Madsen (1998) s. 229-240

¹³⁵ Munk-Madsen (1996) s. 2-25

¹³⁶ Se statistikk fra fiskermanntallet på fieridir.no «Hovedyrke, biyrke fordelt etter kjønn og alder 1983-2018»

¹³⁷ <https://www.dn.no/staticprojects/special/2018/12/20/0600/friluftsliv/de-kvotelose/>

utgangspunktet tilhører det norske folk i fellesskap, eies i realiteten av «kvotebaroner i fellesskap».¹³⁸ Staten ser også ut til å ville ha det slik, og så lenge systemet er sånn, er det bare for kvinner og unge menn å begynne og spare.

Kvotesystemet har helt klart hatt negative effekter både for kvinner og unge menn, og risikoen for at kvinner blir tilsidesatt er i større grad til stede. Det kan konkluderes med at det er flere faktorer ved reguleringen som er med på å hindre likestilling mellom kvinner og menn. Det er generelt lite fokus på kjønn og likestilling, og få kvinner er involvert i diskusjoner om regulering og kvoter. Den største hindringen ligger i det at kvotene stadig blir dyrere, og at mange kvinner har færre ressurser både i form av økonomi og nettverk.

8.3 Unntaket fra leieskipperforbudet

Det er et par regler i reguleringen av fisket som fokuserer på kjønn, det er regelen om unntak fra leieskipperforbudet (se punkt. 4.7), og det er unntaket fra vilkårene om å stå på blad B i fiskermanntallet (se punkt 4.1).

Tidligere fantes det ikke et unntak fra forbudet mot leieskipper i åpen gruppe i forbindelse med graviditet og fødsel. Dette var problematisk for kvinner i fødselspermisjon ettersom de risikerte å miste fiskerettighetene sine og tape penger på at de ikke fikk fiske og at fartøyet lå til kai.¹³⁹ Etter klager ble det derfor gjort endringer i loven i form av et unntak fra leieskipperforbudet for kvinner i forbindelse med graviditet og fødsler, samt et unntak fra vilkårene om å stå på blad B ved at kvinner vil bli stående i fiskermanntallet frem til utgangen av det andre kalenderåret etter fødselen.

Disse unntakene har hatt stor betydning for kvinnelige fiskere og deres rett til deltakelse i yrket, og utgjør et stort skritt i riktig retning for likestilling. Til å starte med gjaldt disse unntakene kun for kvinner, noe som ikke kunne anses tilstrekkelig ettersom kvinner ikke kunne overføre sine rettigheter til menn. Menn kunne inntil nylig ikke gå ut i foreldrepermisjon uten å risikere å miste sine fiskerettigheter, og kunne med det ikke fritt velge når de skulle ta ut permisjonen. Etter høring om dette i høst ble det tilføyd en ekstra setning i deltakerforskriften § 13 andre ledd nr.2; «eller er i foreldrepermisjon, eller har omsorg for barn med langvarig sykdom.» og i manntallsforskriften § 6 fjerde ledd ble det

¹³⁸ <https://sosialistiskframtid.wordpress.com/2018/02/03/fiskeri-ranet-av-framtida-skjer-na/>

¹³⁹ <https://fiskeribladet.no/nyheter/?artikkel=60036>

tilføyd: «Det same gjeld mens dei er i foreldrepermisjon, har omsorg for barn med langvarig sjukdom, eller er i vernepliktig førstegongsteneste».¹⁴⁰ Slik bestemmelsen er å forstå har også menn rett til leieskipper og til å bli stående i manntallet ved foreldrepermisjon og ved omsorg av sykt barn. Disse endringene er viktige tiltak for å oppnå en likere fordeling av barneomsorg mellom kvinner og menn, noe som vil lette situasjonen for kvinnelige fiskere.

Jeg kan ikke se at disse reglene utgjør en større hindring for kvinner, og konklusjonen er derfor at reglene her er tilstrekkelige.

8.4 Rekrutteringskvoter

Hvis kvinner ikke kan kjøpe kvote har de en mulighet til å søke rekrutteringskvote. Det at unge fiskere får muligheten til vederlagsfritt å delta i lukket gruppe, er i utgangspunktet svært positivt. Fiskeridirektoratet har gitt uttrykk for at de ønsker flere kvinner inn i næringen og har oppfordrer kvinner til å søke på rekrutteringskvoten. Så langt har det bare vært én kvinne som har fått tildelt rekrutteringskvote siden ordningen startet i 2009.¹⁴¹ Mye kan tyde på at reglene ikke er tilstrekkelig tilrettelagt for at kvinner skal kunne motta dem. Det vil derfor være interessant å se nærmere på om noen av vilkårene i større grad hindrer kvinner i å få tildelt rekrutteringskvote.

Som vi har sett i punkt 4.8 ovenfor, følger vilkårene av forskrift om nytildeling § 3 a)-b).¹⁴² Både vilkåret om alder og vilkåret om yrkesaktivitet med 250 000 kr. fangstverdi, kan se ut til å være problematisk for kvinnelige fiskerne, da det er svært få av dem som oppfyller disse kriteriene. Det kan se ut til at flere unge kvinner søker fiskeryrket nå enn tidligere. Ved å se på fiskermanntallet fra 2009 og frem til i dag, ser vi at antallet kvinnelige heltidsfiskere under 30 år gradvis har gått fra å utgjøre ca. 20 % til å utgjøre 25 % av alle kvinnelige fiskere. Forskere viser imidlertid at mange kvinner slutter i yrket allerede når de er mellom 20 og 29 år, ofte på grunn av at de får barn og finner dette vanskelig å kombinere med yrket.¹⁴³ Av totalt 325 kvinnelige fiskere, er 84 av disse under 30 år.¹⁴⁴ Og av disse 84 kvinnene er det enda færre som har etablert seg med egen båt og som har tilstrekkelig med erfaring. Mange av kvinnene som velger å satse på yrket som selvstendig næringsdrivende og med eget fartøy, er

¹⁴⁰ Forskrift 13. desember 2018 nr. 1912 om endring i forskrift som følge av ny deltakerforskrift

¹⁴¹ <https://fiskeribladet.no/nyheter/?artikkel=62844>

¹⁴² Forskrift om nytildeling av deltakeradganger i rekrutteringsøyemed for 2019, med hjemmel i deltakerloven § 21.

¹⁴³ Se Møreforskning (2015) s.12

¹⁴⁴ Se statistikk fra fiskermanntallet på fieridir.no «Hovedyrke, biyrke fordelt etter kjønn og alder 1983-2018»

eldre kvinner i 40-50 årene som trolig ikke har barn eller som ikke lengre er småbarnsmødre. Kvinnene som kommer inn i yrket har ofte liten fartstid da de gjerne har studert og vært innom andre yrker, da ofte «typiske kvinneyrker», før de valgte å satse på fiskeryrket. Med en bachelor innenfor helse- og omsorgsfag kommer man ikke langt sammenlignet med noen som har fagbrev fra fiskeryrket eller har som har erfaring fra andre relevante yrker. Flere menn enn kvinner har relevant utdanning eller erfaring og lang fartstid. Mange menn har fisket siden de var små, og gått fra videregående og rett inn i fiskeryrket. Det økonomiske kravet vil også for kvinner være vanskelig å oppnå. Dersom man ikke bor Nord i landet og har tilgang på krabbekvote, tjener man ca. 200 000 kr. i året i åpen gruppe.¹⁴⁵ De kvinnene som etter disse vilkårene faktisk kan søke på rekrutteringskvote, blir i praksis en svært liten gruppe. Konklusjonen er at det foreligger hindringer for kvinner i rekrutteringsordningen ved at kravene til alder og kravene til fartstid er vanskelig for kvinner og oppfylle. Risikoen er også til stede for at reglene indirekte blir diskriminert. Se nærmere om dette i 9.2.

8.5 Sosiale rettigheter

8.5.1 Er status som selvstendig næringsdrivende en hindring?

Etter å ha sett på lovgivningen ser vi at det ved beregning av sykepenger, svangerskapspenger og foreldrepenger skilles mellom selvstendig næringsdrivende og arbeidstakere. For fiskere har det betydning da arbeidstakere med lottinntekt får status som selvstendig næringsdrivende. Denne ordningen ser likevel ikke ut til å utgjøre noe hinder av særlig betydning for kvinner.

På grunn av særordninger for fiskere er ikke skillet mellom arbeidstaker og næringsdrivende av vesentlig betydning for fiskere på blad B når det kommer til sykepenger. Både arbeidstakere og selvstendige næringsdrivende har rett til en helårs sykepengedekning, og med den kollektive forsikringen for selvstendig næringsdrivende har de i likhet med arbeidstakere rett til sykepenger fra første fraværsdag med 100 % av inntektsgrunnlaget. Forskjellen er at ordningene finansieres på forskjellige måter. Ordningen for selvstendige næringsdrivende i fiskeryrket finansieres gjennom en selvfinansierende ordning via produktavgiften og ikke gjennom arbeidsgiveravgiften som er vanlig ellers i næringslivet.¹⁴⁶ Produktavgiften er en fastsatt prosentdel av verdien på produktet som leveres, altså fangst av

¹⁴⁵ <https://fiskeribladet.no/nyheter/?artikkel=63533>

¹⁴⁶ Se Stortingsvedtak 12. desember 2018 nr. 1997 om produktavgift til folketrygden for fiskeri-, hval- og selfangstnæringene for 2019

fisk i dette tilfellet. Det betyr at de som leverer mest fisk også bidrar mest til denne ordningen. Ved en ordning med arbeidsgiveravgift er arbeidsgiver pålagt å betale en skatt for sine arbeidstakere av lønnskostnadene for alle ansatte.¹⁴⁷ En slik ordning kan være problematisk i fiskeryrket hvor inntekter varierer og fartøyeier og mannskap deler utbytte. Fiskeryrket er resultatbasert og lottinntekt er derfor ideelt ettersom fartøyeier og mannskap også deler på den økonomiske risikoen. En annen utfordring med arbeidsgiveravgift i fiskeryrket er at avgiften varierer ut fra hvor man bor i landet.¹⁴⁸ Fiskebåter beveger seg i flere soner som betyr at flere kan fiske i samme sone men likevel betale ulike avgifter ut fra hvor i landet de kommer fra, noe som kan virke urettferdig.¹⁴⁹ I dag er det flere kvinnelige fiskere med båt nord i landet hvor arbeidsgiveravgiften er lav, enn i sør hvor avgiften er høy. En slik ordning kan med det skape en større økonomisk hindring for kvinner som ønsker å etablere seg sør i landet. Hvis man går bort fra særordningen som er i dag, vil det innebære at selvstendig næringsdrivende fartøyeier ikke får sykepenger med 100 % dekning fra første dag, men vil få 75 % dekning fra dag 17, jf. folketrygdloven § 8-34. De ville med det blitt dårligere stilt enn de andre ansatte.

Konklusjonen er at status som selvstendig næringsdrivende ikke utgjør en særlig hindring.

8.5.2 Er beregning av sykepenger, svangerskaps- og foreldrepenger en hindring?

Reglene for tildeling av svangerskapspenger og uttak av foreldrepenger ser heller ikke ut til å utgjøre en særlig hindring for kvinnelige fiskere, selv om svangerskap og fødsler i seg selv kan være utfordrende. Som vi har sett i punkt 5.2 og 5.3 ovenfor, sikres både arbeidstakere og selvstendig næringsdrivende de samme rettighetene til svangerskapspenger og foreldrepenger med 100 % dekningsgrunnlag.

Når det kommer til beregning av grunnlag for sykepenger, svangerskapspenger og foreldrepenger, beregnes samtlige ordninger etter reglene om sykepengegrunnlag i kapittel 8 i folketrygdloven. Det som muligens kan være noe problematisk er at det for arbeidstakere tas utgangspunkt i inntekten de tre siste kalendermånedene. Fiskeryrket er mye styrt av sesongarbeid som gjør at inntektene fra måned til måned kan variere. Imidlertid, hvis det er store svingninger i inntekten, kan NAV vurdere hvilken inntekt som er mest representativ for

¹⁴⁷ <https://www.skatteetaten.no/satser/arbeidsgiveravgift/>

¹⁴⁸ <https://www.regjeringen.no/no/tema/okonomi-og-budsjett/skatte-og-avgifter/Sporsmal-og-svar---differensiert-arbeidsgiveravgift/id762193/>

¹⁴⁹ <https://www.smp.no/meninger/article148738.ece>

vedkommende dersom forskjellen mellom årsinntekten og inntekten de tre siste månedene skulle utgjøre mer enn 25 %.¹⁵⁰

For kvinnelige fiskere som er selvstendig næringsdrivende kan det tenkes å være problematisk at det ved beregning av sykepenger, svangerskapspenger og foreldrepenger tas utgangspunkt i pensjonsgivende inntekt. Selvstendig næringsdrivende, og særlig fiskere har mye utgifter. Ulike fradrag de har kan redusere den pensjonsgivende inntekten, slik at beregningsgrunnlaget i noen tilfeller kan bli lavt. Men dette vil også gjelde for menn. Konklusjonen er at beregningen av disse ytelsene ikke utgjør en større hindring for kvinner.

9 Blir kvinnelige fiskere diskriminert?

I dette kapittelet vil jeg se nærmere på de hindringene som vi har sett at kvinner har i punkt 8.1 i forbindelse med ansettelse og i punkt 8.4 i forbindelse med rekrutteringskvote, og vurderer risikoen for at kvinner blir diskriminert. Hvorvidt selve kvotesystemet er diskriminerende vil jeg ikke se nærmere på her, men i kapittel 10 vil jeg vurdere tiltak som kan bedre kvinners situasjon i det systemet som er.

9.1 Ansettelse

Hvis det er tilfelle at menn ikke ansetter kvinner på grunn av en forestilling om at kvinner er mindre selvstendige og trenger mer hjelp enn menn, vil det uten tvil være direkte forskjellsbehandling på grunn av kjønn, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 7, jf. § 6. Forskjellsbehandling av arbeidstakere på grunn av kjønn er ulovlig ved alle sider av ansettelsesforholdet og i alle ledd i ansettelsesprosessen, jf. arbeidsmiljøloven § 13-2. I arbeidsforhold vil forskjellsbehandling på grunn av kjønn kun være tillatt dersom kjønnet har avgjørende betydning for utøvelsen av arbeidet eller yrket, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 9 annet ledd, og forskjellsbehandlingen kan anses lovlig etter vilkårene i første ledd.

Med at kjønnet må ha «avgjørende» betydning for utøvelsen av arbeidet, menes at det må være et faktisk yrkeskrav, og at egenskapen må være avgjørende for å kunne utøve arbeidet.¹⁵¹ Eksempler på yrker hvor kjønn kan være av avgjørende betydning for arbeidet er skuespiller- og modellyrket. En rolle i et skuespill kan kreve at skuespilleren har et bestemt

¹⁵⁰ Se Folketrykkeloven § 8-30 annet ledd

¹⁵¹ Se Prop. 81 L (2016-2017) s. 315-316

kjønn og utseende, og det samme kan gjelde for modelloppdrag. Men en slik vurdering må gjøres konkret for hvert enkelt tilfelle. Det skal her mye til for at kjønn skal anses å være av avgjørende betydning.

I fiskeryrket kan vi slå fast at kjønn på langt nært har avgjørende betydning for utøvelsen av arbeidet, og at forskjellsbehandling direkte på grunn av kjønn er ulovlig. Enhver ansettelse må vurderes konkret. Hvis det gjøres forskjellsbehandling, må se til at forskjellsbehandlingen er lovlig, ved at den er saklig, nødvendig og forholdsmessig, jf. § 9 første ledd. Hvor grensen for lovlighet går når det kommer til at skipperne eller redere foretrekker å ansette menn fremfor kvinner, kan vi her se nærmere på.

9.1.1 Saklig formål

Forskjellsbehandlingen må som vi har sett ha et saklig formål, og formålet må være legitimt begrunnet. Hvis mangel på ansettelse av kvinner er begrunnet med at fiskeryrket krever styrke og muskelkraft, kan det anses saklig i det tilfellet yrket faktisk krever dette og kvinner ikke oppfyller kravene. Det er i utgangspunktet ikke ulovlig å legge vekt på fysiske kvalifikasjoner hos en ansatt hvis arbeidet krever det. Fiskeryrket er som vi har sett et fysisk yrke som tidvis kan være tungt, slik at det forutsetter nok en viss fysisk styrke hos den ansatte. Imidlertid er det ingenting som tilsier at det krever en styrke som bare menn har. Om en kvinne har de kvalifikasjonene og den styrken som må til for utføre arbeidet, må vurderes konkret og individuelt, og kan på ingen måte avgjøres på bakgrunn av en generell oppfatning av kvinner. Enkelte kvinner vil i noen tilfeller også være sterkere enn mange menn. Kvinner skal i en søknadsprosess ha like mulighet som menn til å få søknaden sin vurdert. Det å begrunne en utelukkelse av alle kvinner med at fiskeryrket krever styrke, vil helt klart ikke være et saklig formål. Men det samme formålet kan være saklig etter en konkret vurdering i en gitt situasjon.

9.1.2 Nødvendig

Gitt at formålet er saklig, er et spørsmål om det vil være nødvendig å ansette en mann som er sterkere enn en kvinne dersom de ellers er likt kvalifisert for jobben. Det kan kanskje argumenteres for at en mann i enkelte tilfeller vil kunne være noe mer effektiv enn en kvinne. Men hvor mye mindre effektiv må en kvinne være for at det skal ha betydning for utøvelsen av arbeidet? Med utvikling av ny teknologi, maskiner og redskaper, virker fiskeryrket å være enn jobb som mange kan klare. Selv om kvinnen kanskje ikke er den sterkeste, vil hun kanskje ha andre kvaliteter som veier opp for noe mindre muskelkraft. For hvem er egentlig best kvalifisert? Fiskeryrket er mer enn bare et fysisk yrke. Hvis man foretar en individuell

vurdering, kan kanskje kvinner ha andre personlige egenskaper som gjør dem bedre egnet til jobben. For eksempel kan de ha en sterkere psyke og større arbeidskapasitet. Kvinner som velger fiskeryrket er generelt tøffe og motiverte kvinner som har lyst å arbeide, i motsetning til enkelte andre fiskersønner som kanskje kun har valgt yrket fordi det er forventet av dem, og ikke på grunn av lidenskap og pågangsmot. Det er lite som tilsier at en manns styrke alene er det eneste som er nødvendig for yrket. Er en kvinne sterk nok til å utføre jobben, er hun også kvalifisert. Det å måle styrke utover det som kreves for å utføre arbeidsoppgavene, kan ikke anses som nødvendig. Da bør heller andre kvaliteter og personlig egenskaper vektlegges.

Både EFTA- og EU-domstolen har uttalt at relevant kvinnelig livserfaring kan vektlegges ved ansettelse. Dette fremkommer i Universitetet i Oslo-saken og i Badeck-saken¹⁵² I Badeck-saken sies det at det skal tas hensyn til ferdigheter og erfaringer som man har opparbeidet seg gjennom familiemessige oppgaver dersom det kan være av betydning for søkerens egnethet, kvalifikasjoner og faglig innsats. Og det skal kun tas hensyn til ansiennitet hvis det har betydning for de samme forholdene.

Selv om en mannlig fisker har lang erfaring, har ikke det nødvendigvis betydning for hans egnethet og faglige innsats. Kanskje en kvinne med tre barn og to jobber kan vise til større kapasitet og arbeidsinnsats som kan være relevant for yrket og som kan sidestilles med lang erfaring? Det følger også av samme dommen at deltidsarbeid og permisjon på grunn av omsorg for barn eller andre pårørende, ikke skal komme søkeren «til skade». Det betyr at det ikke kan vektlegges at en kvinne har mindre erfaring hvis det skyldes disse forholdene.

9.1.3 Forholdsmessig

Dersom det ikke er nødvendig å velge den sterkeste kandidaten, vil det heller ikke være forholdsmessig. Hvis en utelukkende går etter den som er sterkest, vil det resultere i at kvinner flest ikke får mulighet til å delta i yrket, noe som helt klart vil være urimelig. Forskjellsbehandling i arbeidslivet reguleres strengt, og det skal mer til for at forskjellsbehandling i arbeidslivet skal være lovlig enn utenfor arbeidslivet. At sjansen er mindre for at den ansatte vil få behov for hjelp, kan ikke veie tyngre enn at kvinner skal få muligheten til å delta i yrket. Konklusjonen er at det foreligger en risiko for at kvinner blir diskriminert ved ansettelse. Kvinner kan i slike tilfeller klage saken sin inn til

¹⁵² Se sak E-1/02 premiss 57, og sak C-158/97 premiss 30-32

diskrimineringsnemda (se punkt 6.4 ovenfor).¹⁵³ Forutsetningen for å kunne klage er som vi har sett i ovenfor i punkt 6.8 at det må «foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at diskriminering har skjedd».

9.2 Rekrutteringsordningen

I og med at utdanning og fartstid alltid vil prioriteres først, vil kvinner flest bli tilsidesatt. Det kan dermed argumenteres for at det her foreligger indirekte forskjellsbehandling, jf.

likestillings- og diskrimineringsloven § 8. Spørsmålet videre er om disse vilkårene er så nødvendig at de lar seg forsvare etter reglene i § 9, om de kan anses å ha et saklig formål, om de er nødvendig, og om de er forholdsmessig.

9.2.1 Saklig formål

Bakgrunnen for aldersbegrensningen er målsetningen om å sikre rekruttering av unge fiskere til fiskeryrket. Kvoten skal gjøre det enklere for unge å etablere seg som fartøyeier og det gir et godt grunnlag for at flere skal velge å bli værende i næringa på lang sikt. Med tanke på framtidsetningene for næringen kan en aldersbegrensning anses å ha et saklig formål, jf. § 9 første ledd. Tildeling av kvoter eller andre tildelinger må inneholde klare kriterier som legges til grunn for tildelingen.¹⁵⁴ Aktivitetskravet har som formål å påse at fiskere med lang fartstid og erfaringsbasert kunnskap sikres en større del av deltakeradgangene. Dette fordi det gir større forutsetning for å lykkes og gir best mulig samfunnsmessig avkastning.¹⁵⁵ På den måten sikres det tilgang til de som på papiret er best kvalifisert, samtidig som sjansen er stor for at det også vil gagne samfunnet økonomisk. Et slik formål må kunne anses å være saklig.

9.2.2 Nødvendig

Spørsmålet videre blir om det er nødvendig med så strenge kriterier for å oppnå formålene. Hvis det ikke hadde vært en aldersbegrensning ville ikke formålet med å rekruttere unge fiskere hatt noe hold. Et alternativ kunne vært å øke aldersbegrensningen til for eksempel 35 eller 40 år, men en økning av aldersbegrensningen ville mest sannsynlig resultert i at konkurransen for kvinner hadde blitt større da det også tillater flere menn å søke på kvoten. Strengere kriterier for å få tildelt kvote kan forsvares med at antall kvoter som tildeles er få, og konkurransen om å få dem tildelt er stor. Kriteriene om eierskap og fangstverdi bidrar til å

¹⁵³ Se diskrimineringsombudsloven § 8 jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 35.

¹⁵⁴ Se Fiskeri- og kystdepartementets høringsnotat av 15. mai 2008 «Rekruttering i fiskeflåten-etablering som fartøyseier» s. 44

¹⁵⁵ Se samme kilde som ovenfor, s. 44

sikre at de som får tildelt kvote er kapabel til å drive næring. Imidlertid kunne nok vilkåret om 250 000 kr. i fangstverdi vært justert noe ned hvis det er tilfelle at ingen sør for Nord-Troms tilfredsstiller dette kravet. Dersom en kan vise til at en har tjent maks ut av det som er mulig å tjene i åpen gruppe, må man kunne anses kapabel til å drive næring. At utdanning og fartstid skal prioriteres før kjønn, begrunnes med at kriteriene bidrar til at flere vil søke relevant utdanning. Det er ønskelig med en kompetanseintensiv næring for å ivareta flere aspekter med yrket enn bare utøvelsen av fisket.¹⁵⁶ Et slikt formål kan være viktig med tanke på å generelt rekruttere flere unge kvinner til yrkesrelevant utdanning.

Slik jeg ser det, med de formålene rekrutteringskvoten har, er det vanskelig å skulle rekruttere unge fiskere inn i lukket gruppe på en måte som gir flere kvinner muligheten til å delta. Hvis formålet her skal være å rekruttere unge folk, vil rekrutteringskvoten miste sin hensikt dersom eldre kvinner får tilgang til å søke. Det er selvfølgelig uheldig at kriteriene har som konsekvens at få kvinner får muligheten til å søke på rekrutteringskvote. Om kriteriene her skulle blitt lavere, tror jeg uansett ikke det ville ha resultert i at flere kvinner fikk tildelt kvoten på grunn av en generelt større konkurranse fra flere menn.

9.2.3 Forholdsmessig

Er det et rimelig forhold mellom det som ønskes oppnådd, nemlig å rekruttere unge kvalifiserte fiskere til lukket gruppe, og konsekvensene det har ved at få kvinner i realiteten får muligheten til å søke på kvoten? På en måte er det ikke rimelig at kvinner oppfordres til å søke på rekrutteringskvote når det i praksis nesten er umulig å for kvinner oppfylle kriteriene. Samtidig er det ikke helt umulig for kvinner å få tildelt kvoten, og muligheten til å delta i lukket gruppe ved kjøp av kvote er fortsatt til stede. Rekrutteringskvoten gir enkelte kvinner en mulighet de ikke hadde fra før, slik at rekrutteringskvoten ikke kan anses å være inngripende i kvinners rett til deltakelse i yrket. Konklusjonen blir dermed at reglene lar seg forsvare etter reglene om lovlig forskjellsbehandling jf. § 9.

10 Positiv særbehandling

Som vi har sett i punkt 9.1.3, er det ved ansettelse en mulighet for å klage saken sin inn til nemda dersom man føler seg diskriminert. Når det er sakt, vil ikke en slik klageprosess være det mest effektive virkemidlet for å få bukt på diskrimineringen. Kvinnene må selv ta opp den

¹⁵⁶ Fiskeri- og kystdepartementets høringsnotat av 15. mai 2008 s. 45

enkelte sak til nemda, noe som både kan være tidskrevende og en påkjenning for vedkommende. Likestillings- og diskrimineringsloven åpner i § 11 opp for positiv særbehandling på visse vilkår (se punkt 6.7 ovenfor). Jeg ønsker derfor se på om det er mulig gjennom positiv særbehandling å minske noen av hindringene kvinner har i fiskeryrket.

10.1 Utdanning

Det er ikke et krav til utdanning for å bli fisker. Men for å opparbeide seg erfaring og kunnskap fra en tidlig alder, som kan bli avgjørende for rettigheter senere i yrket (se punkt 8.4 ovenfor), har man mulighet til å ta utdanning innen fiske og fangst på videregående skole. Det innebærer to år på skole og to år i praksis. Etter endt utdanning får man fagbrev og yrkestittel fisker. Både kvinner og menn har rett til å ta utdanning innen fiske, og det er ingenting som tilsier at det er vanskeligere for kvinner å oppnå. Problemet er at det er svært få kvinner som velger å ta denne utdannelsen. Årsaken til det skyldes nok i stor grad holdninger til yrket og forventninger til jenter om å studere noe annet. For å få flere kvinner til å ta relevant utdanning innen fiske, må det gjøres tiltak som er med på å endre holdningene rundt yrket.

I følge Badeck-saken, kan kvotering i forbindelse med utdanning i visse tilfeller være lovlig. Så lenge kvoteringen ikke utelukker menn, og menn har mulighet til å komme seg inn i yrket på andre måter, vil ikke en slik kvotering være uforholdsmessig, jf. §11 bokstav b). Formålet må imidlertid være å forbedre kvinners muligheter for å konkurrere på arbeidsmarkedet og gjøre karriere på lik linje med menn.¹⁵⁷

Det burde være mulig å sette av et visst antall studieplasser til kvinner, og samtidig foreta tiltak for å oppfordre kvinner til å søke på dem. Det kunne ha vært tiltak i form av holdningskampanjer, med sikte på å treffe ungdom helt nede i ungdomsskolealder. Dersom det ikke er tilstrekkelig med kvinnelige søkere, vil menn få tildelt de ledige plassene. Det å rekruttere flere kvinner til yrkesrelevant utdanning, vil gjøre at flere kvinner fra en tidligere alder får muligheten til å opparbeide seg den samme erfaringen og de samme kvalifikasjonene som menn har mer av i dag. En årsak til at kvinner generelt har dårligere muligheter til å bli ansatt og til å søke på blant annet rekrutteringskvote, er nettopp det at det er for få unge kvinner i yrket med lang og relevant erfaring og utdanning. Kvotering ved utdanning vil

¹⁵⁷ Se særlig premiss 54, Badeck-saken.

kunne bidra til å minske denne årsaken, og gjøre at kvinner på sikt i større grad stilles likt med menn i konkurransen om ansettelse og kvoter.

10.2 Ansettelse

Ettersom det ser ut til at mange skipperer og redere vegrer seg for å ansette kvinner, ville det vært en mulighet å gi de som velger å ansette kvinner et økonomisk tilskudd? På den måten ville det blitt mer attraktivt og lønnsomt å ansette kvinner. Ansettelsen av en kvinne kunne fortsatt ikke ha gått på bekostning av en bedre kvalifisert mann, men kanskje arbeidsgiver med bevissthet om en slik «belønning» ville gjort en grundigere vurdering av kvinnelige kandidater i søknadsprosessen, og kanskje i større grad vektlagt kvinnelig livserfaring slik EU- og EFTA-domstolen uttaler at det er adgang til, jf. Badeck- saken og Universitetet i Oslo-saken, se punkt 9.1.2 ovenfor.

10.3 Økonomiske støtteordninger

Ettersom det er begrenset hvor mange som kan få tilgang på kvote i lukket gruppe uten at det går ut over de som allerede er i næringen, kan tiltak som gjør det mer attraktivt for kvinner å delta i åpen gruppe være en god løsning. Generelt sett er det slik at kvinner har færre ressurser enn menn, og det kan derfor være aktuelt å gi kvinner økonomisk støtte til etablering.

Det finnes noen få støtteordninger for fiskere. Innovasjon Norge har en ordning hvor aktive fiskere kan få hjelp med finansiering til kjøp av båt, utstyr og kvoter.¹⁵⁸ Dette er i hovedsak i lukket gruppe for de allerede etablerte. For hjelp til etablering kan det se ut til at det finnes noen ordninger knyttet til enkelte kommuner. Finnmark fylkeskommune har blant annet et rekrutteringsfond, hvor det tilbys lån til førstegangsinvestering i fiskefartøy både i åpen og lukket gruppe.¹⁵⁹ Lurøy kommune har også opprettet et eget fiskerifond som skal benyttes til kjøp av fiskekvoter.¹⁶⁰ Det er altså noen ordninger der ute, men ikke mange.

I høringsnotatet fra 2008 i forbindelse med rekrutteringsordningen som kom i 2009, ble det diskutert en rekke tiltak for etablering gjennom offentlige støtteordninger som et alternativ til rekrutteringsordningen.¹⁶¹ Tilskudd, gunstige lån og etableringsstipend ble vurdert som aktuelle alternativer. Noen slike ordninger finnes i dag, men for å kunne få tildelt offentlig

¹⁵⁸ <https://www.innovasjon Norge.no/no/tjenester/skipsfart-og-fiske/fiskefartoy-og-fiskerettigheter/>

¹⁵⁹ <https://www.ffk.no/sok-tilskudd/rekrutteringsfondet-for-fiskere.354807.aspx>

¹⁶⁰ https://www.regionalforvaltning.no/Startside/Velkommen.aspx?Ordning_Id=103&Cookie=0

¹⁶¹ Fiskeri- og kystdepartementets høringsnotat av 15. mai 2008 s. 47 flg.

støtte må det stilles diverse finansielle kriterier, og de som mottar støtte må ha de nødvendige forutsetningene for å lykkes. Finansieringen av slike ordninger vil være begrenset og derfor vil det også være begrenset hvor mange som kan få slik støtte. Kvinner må også her, i likhet med rekrutteringskvoten, konkurrere med menn for å få tildelt støtte. Slik jeg ser det er det en risiko for at kvinner også i slike ordninger blir tilsidesatt. Slike ordninger vil ikke fremme likestilling med mindre de er spesifikt rettet mot kvinner. Spørsmålet er derfor om slike støtteordninger kan gis i form av positiv særbehandling spesielt for kvinner?

Ragnhild Vada har i sin bok «Satsning på kvinner som næringsutøvere» sett nærmere på næringsrettede økonomiske støtteordninger som likestillingsfremmende tiltak. Etter hennes vurdering er bruk av kvinner som kriterium ved tildeling av økonomisk støtte i næringslivet et lovlig tiltak i henhold til EØS-retten.¹⁶² På samme måte som det anses lovlig etter EU-retten å forbeholde kvinner utdanningsplasser, må det være lovlig som virkemiddel å forbeholde støtteordninger til kvinner. Dette så fremst kvinner er underrepresentert og formålet med tiltaket er å fremme likestilling mellom kjønnene.¹⁶³ Italia, er i følge Vada et land hvor egne støtteordninger for kvinnelige entreprenører har vist seg å fungere veldig bra. Hun sier også at etablering av støtteordninger for kvinner i en periode kan forsvares på samme måte som man har funnet det legitimt med støtteordninger for næringsutvikling i distriktet.¹⁶⁴ Det bør kunne argumenteres for en slik støtteordning hvis andre ordninger ikke fungerer, og man er tydelig på at tiltaket anses som nødvendig for å fremme likestilling mellom kvinner og menn, samt at det er forholdsmessig, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 11.

I fiskeryrket er prosentandelen av kvinnelige selvstendige næringsdrivende mye mindre enn i andre næringer, noe som taler for at det her er behov for ekstra tiltak. Ordningene som er i dag, er ikke tilstrekkelig for å støtte opp om kvinnelige fiskere som selvstendige næringsdrivende. Konklusjonen er derfor at en egen støtteordning for kvinner, slik jeg ser det vil kunne være svært effektiv for utjevne noe av skjevheten som eksisterer mellom kjønnene i fiskeryrket.

¹⁶² Vada (2007) s. 137

¹⁶³ Jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 11 første ledd bokstav a, jf. § 1

¹⁶⁴ Vada (2007) s. 292

10.4 Kvinnekvoter

Dersom vilkårene for rekrutteringskvote ikke kan endres til fordel for kvinner, er et spørsmål om det vil det være mulig å etablere egne kvinnekvoter i lukket gruppe?

Hege Skjeie har uttalt følgende: «Kvotering er viktig, men ikke fordi kvinner representerer andre ting enn menn. Kvotering er viktig fordi det handler om lik rett til lik deltakelse, altså retten til å snakke selv – i stedet for å bli snakket til. Jeg mener det er viktig å fastholde likestillingens rettighetsperspektiver: Rett til selvbestemmelse, frihet fra diskriminering og lik rett til lik deltakelse.»¹⁶⁵

Kvotering er som Skjeie sier et viktig tiltak for å oppnå likestilling. Kvotering er positiv særbehandling jf. punkt 6.7 ovenfor. Reglene for å kunne benytte seg av slik særbehandling er strenge. Hensynet til rettferdighet for enkeltindividet og likebehandlingsprinsippet, kommer her i konflikt med hensynet til likestilling samfunnet. Radikal kvotering ved ansettelse og i arbeidslivet er etter dagens regler og praksis ulovlig. Kvote kan likestilles med ansettelse fordi tilgang på kvote kan forbedre arbeidssituasjonen og gi bedre inntekten i likhet med forfremmelser. Egne kvinnekvoter for deltakeradgang i lukket gruppe, vil slik jeg ser det være i strid med EU-retten og likestillingslovgivningen da det er fare for at andre med bedre kvalifikasjoner vil bli forbigått, jf. Abrahamsson- og Universitetet i Oslo-saken.

11 Konklusjon

Avhandlingen har gitt en oversikt over kvinners plass i fiskeryrket og tatt for seg noen sentrale lover, regler og praksiser som har betydning for kvinners deltakelse i yrket. Formålet har vært å se nærmere på om det finnes lover, regler eller praksiser som er til hinder for å oppnå likestilling i fiskeryrket, og om man gjennom lovgivning kan bedre kvinners situasjon.

Det er rimelig klart at kvinnene fra tid til annen diskrimineres ved ansettelse. Problemet er at dette må tas opp av den enkelte som føler seg diskriminert. Det kan helt klart fokuseres mer på likestilling generelt i næringen og i fiskeripolitikken, men dersom man ønsker større forandring, må det tas større grep. De mest effektive tiltakene ser ut til å ligge innenfor muligheten til positiv særbehandling, nærmere bestemt utdanning og egne økonomiske støtteordninger.

¹⁶⁵ Skjeie, Hege, familia nr.3 (2003)

Litteraturliste

Lover

Lov 17. mai 1814, kongeriket Norges grunnlov (Grunnloven-Grl.)

Lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd (folketrygdloven)

Lov 26. mars 1999 nr. 15 om retten til å delta i fiske og fangst (deltakerloven)

Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

Lov 20. mai 2005 nr. 28 om straff (straffeloven)

Lov 06. juni 2008 nr. 37 om forvaltning av viltlevande marine ressursar (havressurslova)

Lov 21. juni 2013 nr. 102 om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip (skipsarbeiderloven)

Lov 16. juni 2017 nr. 50 om likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemda (diskrimineringsombudsloven)

Lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven)

Forskrifter og vedtak

Forskrift 13. april 1989 nr. 260 om stopp i fiske etter torsk med konvensjonelle redskaper nord for 62° N n.br. i 1989

Forskrift 07. november 2003 nr. 1309 om spesielle kvoteordninger for kystfiskeflåten

Forskrift 01. januar 2005 nr. 8 om arbeidsmiljø, sikkerhet og helse for de som har sitt arbeid om bord på skip

Forskrift 18. desember 2008 nr. 1436 om manntal for fiskarar og fangstmenn

Forskrift 07. desember 2012 nr. 1144 om ervervstillatelse, registrering og merking av fiskefartøy mv. (ervervstillatelsesforskriften)

Forskrift 18. september 2018 nr. 1343 om nytildeling av deltakeradganger i rekrutteringsøyemed for 2019

Forskrift 13. desember 2018 nr. 1911 om adgang til å delta i kystfartøygruppens fiske og enkelte andre fiskerier for 2019 (deltakerforskriften)

Forskrift 21. desember 2018 nr. 2232 om regulering av fiske etter torsk, hyse og sei nord for 62 grader N i 2019

Forskrift 13. desember 2018 nr. 1912 om endring i forskrift som følge av ny deltakerforskrift

Stortingsvedtak 12. desember 2018 nr. 1997 om produktavgift til folketrygden for fiskeri-, hval- og selfangstnæringene for 2019

Forarbeider

NOU 1990: 20 Forenklet folketrygdlov

NOU 2002: 12 Rettslig vern mot etnisk diskriminering

NOU 2008: 5 Retten til fiske i havet utenfor Finnmark

NOU 2012: 15 Politikk for likestilling

NOU 2016: 26 Et fremtidsrettet kvotesystem

Prop. 70 L (2011-2012) Endringer i deltakerloven, havressurslova og finnmarkslova (kystfiskeutvalet)

Prop. 59 L (2012–2013) Endringer i deltakerloven, fiskeriforbudsloven mv.

Prop. 81 L (2016–2017) Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven)

Ot.prp. nr. 5 (1987-1988) Om lov om endringer i lov av 17. juni 1966 nr. 12 om folketrygd og i visse andre lover

Ot.prp. nr. 67 (1997-1998) Om lov om retten til å delta i fiske og fangst (deltakerloven)

Rundskriv fra NAV

Rundskriv R08-00 til folketrygdloven kapittel 8 om sykepenger

Rundskriv R14-00-2 til folketrygdloven kapittel 14 om ytelser ved fødsel og adopsjon

Høringsnotat

Fiskeridirektoratets høringsnotat av 19 september 2018, *Høring- Deltakerforskriften 2019*

Fiskeri- og kystdepartementets høringsnotat av 15. mai 2008, *Rekruttering i fiskeflåten-etablering som fartøyseier*

Konvensjoner, traktater, protokoller og forordninger

Den europeiske menneskerettighetskonvensjon (EMK) av 4. november 1950, i kraft 1953.

Konvensjon om lik lønn for mannlige og kvinnelige arbeidere for arbeid av lik verdi (ILO nr. 100) av 29. juni 1951, i kraft 24. september 1960

Konvensjon om diskriminering i sysselsetting og yrke (ILO nr. 111) av 25. juni 1958, i kraft 24. september 1960

FNs konvensjon om politiske og sosiale rettigheter (SP) av 16. desember 1966, i kraft 23. mars 1976

FNs konvensjon om avskaffelse av alle former for diskriminering av kvinner (kvinnekonvensjonen) av 18. desember 1979, i kraft 3. september 1981

Avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS-avtalen), av 2. mai 1992, i kraft 01. januar 1994

Valgfri protokoll til Konvensjon om å avskaffe alle former for diskriminering mot kvinner, av 10. Oktober 1999, i kraft 05. juni 2002

Kommisjonsforordning (EU) nr. 1178/2011 om fastsettelse av tekniske krav og administrative framgangsmåter for besetninger i sivil luftfart i samsvar med europaparlaments- og rådsforordning (EF) nr. 216/2008, av 3. november 2011, i kraft 16. juli 2013

Rettspraksis

Høyesterett

Rt. 2014 s. 402

Diskrimineringsnemda

Nemdas sak nummer 8/2001

Nemdas sak nummer 46/2015

EU-domstolen

Sak C-407/98. Dom avsagt 6. juli 2000

Sak C-158/97. Dom avsagt 28. mars 2000

EFTA-domstolen

Sak E-1/02. Dom avsagt 24. januar 2003

Bøker

Bernt, Jan Fridthjof og David R. Doublet (2008) *Vitenskapsfilosofi for jurister. En innføring*, 6. utg. Bergen: Fagbokforlaget

Dahl, Tove Stang (1985) *Kvinnerett I*, Oslo: Universitetsforlaget.

Eckhoff, Torstein (2001) *Rettskildelære*, 6 utg. Oslo: Universitetsforlaget

Nygaard, Nils (2004) *Rettsgrunnlag og standpunkt*, 2. utg. 3. opplag 2012. Oslo: universitetsforlaget

Vada, Ragnhild (2007) *Satsing på kvinner som næringsutøvere – næringsrettede økonomiske støtteordninger som likestillingsfremmende tiltak*, Bergen: Fagbokforlaget

Artikler

Aune, Helga (2013) *Fedrekvoten, normer og stereotype kjønnsroller*, publisert i *Velferd og rettferd: Festskrift til Asbjørn Kjøenstad* s. 35-48: Gyldendal Juridisk

Frangoudes, Katia og Siri Gerrard. (2018) *(En)Gendering Change in Small-scale Fisheries and Fishing Communities in a Globalized World, Guest Editorial*. *Maritime Studies* 2018; Volum 80 (17). ISSN 1872-7859.s 117 - 124.s doi: 10.1007/s40152-018-0113-9.

Gerrard, Siri (1983) *Kvinner i fiskeridistrikter*, fiskerinæringas bakkemannskap, i Bjørn Hersoug: *Kan fiskerinæringa styres*, Oslo: Novus.

Gerrard, Siri og Danika Kleiber (Under publisering) *Women Fishers in Norway: Few, but significant*, sendt til *Maritime Studies (MAST)*

Gerrard, Siri (2016), *Kvinner i kystfiske – gjester ved menns bord?*, I *Ulik likestilling I arbeidslivet*, 1. Utgave, 1 opplag 2016, Sigtona Halrynjo, Mari Teigen (red.) Gyldendal Norsk Forlag: Oslo

Hellum, Anne (2017) *Rettslig spydspiss: Diskriminerings- og likestillingsrettens kvinne- og kjønnsperspektiv*, i *Ketsch me if you can – sociale rettigheter og ligestilling*, Mette Hartlev, Stine Jørgensen, Helga Aune, Anne Hellum (red), Karnov Group, 2017 s. 123-139

Munk-Madsen, Eva (1990) *Skibet er ladet med køn: en analyse af kønsrelationer og kvinders vilkår i fabrikksskibsflåden*. Hovedoppgave, Tromsø: Norges Fiskerihøgskole, Universitetet i Tromsø

Munk-Madsen, Eva (1996) *Fiskerkøn*, Doktorgradavhandling, Tromsø: Norges Fiskerihøgskole Universitetet i Tromsø.

Munk-Madsen, Eva (1998) *The Norwegian fishing quota system: another patriarchal construction?*, *Society & Natural Resources*, 11:3, 229-240

Utgivelser

Barne- og familiedepartementet, (2003) *familia nr. 3*, Oslo: Barne- og familiedepartementet

Rapporter

World Economic Forum (2018), 'The Global Gender Gap report 2018,

<http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf>

[06.04.2019]

SINTEF Fiskeri og havbruk (2010), 'Den norsk fiskeflåten-HMS- status pr. 2010',

<https://www.sintef.no/globalassets/upload/fiskeri_og_havbruk/fiskeriteknologi/hms---fisk/den-norske-fiskeflaten_hms-status-2010_sintef-rapp.pdf>

[06.04.2019]

Menon economics (2016) 'Selvstendig næringsdrivende i Norge-Hvem er de og hva betyr de for fremtidens arbeidsmarked?' <<https://www.menon.no/wp-content/uploads/2016-14-SN-rapport-til-NHO.pdf>>

Møreforskning (2015) 'Hva betyr kjønn og kompetanse for hva fiskere gjør når de går i land?', <www.moreforsk.no>

Nettadresser

Arbeidstilsynet, 'Graviditet og arbeidsmiljø',

<<https://www.arbeidstilsynet.no/tema/graviditet-og-arbeidsmiljo/>>

[16.04.2019]

Budfir, 'Sektorer, næringer og yrker: kjønnsfordeling', 13. juni 2016 oppdatert 03. april 2019, <https://www.budfir.no/Statistikk_og_analyse/Kjonnslikestilling/Arbeidsliv_og_kjonn/Kjonn_sfordeling_sektorer/>

[07.04.2019]

Finnmark Fylkeskommune, 'rekrutteringsfondet for fiskere', 29. september 2015,

<<https://www.ffk.no/sok-tilskudd/rekrutteringsfondet-for-fiskere.354807.aspx>>

[29.04.2019]

Fiskeridirektoratet, 'fiskere fra fiskermanntallet', 14 februar 2019,

<<https://www.fiskeridir.no/Yrkesfiske/Statistikk-yrkesfiske/Fiskere-fartoy-og-tillatelser/Fiskere-fra-fiskermanntallet>>

[07.04.2019]

Fiskeridirektoratet (2019), 'Flere kvinnelige fiskere'

<<https://www.fiskeridir.no/Yrkesfiske/Nyheter/2019/0119/Flere-kvinnelige-fiskere>>

[06.04.2019]

Fiskeridirektoratet, 'Regelverk og reguleringer', oppdatert 26. oktober 2015,

<<https://www.fiskeridir.no/Yrkesfiske/Regelverk-og-reguleringer>>

[06.04.2019]

Færø, Marthe Kaasa, 'I disse yrkene får du ikke lov til å jobbe når du er gravid', foreldre & barn, 10. juli 2012 sist oppdatert 29. april 2017, <<https://www.klikk.no/foreldre/gravid/i-disse-yrkene-far-du-ikke-lov-til-a-jobbe-nar-du-er-gravid-2359828>>
[06.04.2019]

Holøien, Martine, 'De nordiske landene er de beste på likestilling-se listen', Hegnar 2. november 2017, <<https://www.hegnar.no/Nyheter/Politikk/2017/11/De-nordiske-landene-er-de-beste-paa-likestilling-se-listen>>
[06.04.2019]

Industribehov, 'Fiskerinæringen i Norge', <<http://industribehov.no/fiskerinaeringen-i-norge/>>
[06.04.2019]

Innovasjon Norge, 'Fiskefartøy og fiskerettigheter' sist oppdatert 19. november 2018, <<https://www.innovasjon Norge.no/no/tjenester/skipsfart-og-fiske/fiskefartoy-og-fiskerettigheter/>>
[29.04.2019]

International Labour Organization (ILO)(1999), 'Fishing among the most dangerous of all professions, says ILO', <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_071324/lang--en/index.htm>
[06.04.2019]

Johansen, Eskild, 'Da samekvota kom til nabobygda', iTromsø 08. Juni 2018 sist oppdatert 28. Desember 2018, <<https://www.itromso.no/nyheter/2018/06/08/Da-Samekvota-kom-til-nabobygda-16878976.ece>>
[16.04.2019]

Johansen, Knut H., '– I dag er det intet fysisk arbeid som hindrer ei kvinne fra å bli fisker', 12. november 2014, <<https://www.lofotposten.no/naringsliv/lofoten/ung/i-dag-er-det-intet-fysisk-arbeid-som-hindrer-ei-kvinne-fra-a-bli-fisker/s/5-29-15727>>
[26.04.2019]

Klokeide, Ole Eirik, 'Sjarkfisker taper 400.000 kroner på amming', 07. Mai 2018, <<https://fiskeribladet.no/nyheter/?artikkel=60036>>
[21.04.2019]

Krogh, Astrid, 'Skipper Sandra:– Mannfolkene snakker babyspråk til meg', NRK 18. februar 2017, <https://www.nrk.no/finnmark/skipper-sandra__-mannfolkene-snakker-babysprak-til-meg-1.13381964>
[16.04.2019]

Kyst.no, 'Reguleringsmøte erstatter Reguleringsrådet', 07. juni 2006 oppdatert 17. mars 2018, <<https://www.kyst.no/article/reguleringsmoete-erstatter-reguleringsraadet/>>
[21.04.2019]

Lindebø, Kristine, 'Troa skulle beskytte og gi mer fisk', 16. august 2017, <<https://www.vl.no/nyhet/troa-skulle-beskytte-og-gi-mer-fisk-1.1010764?paywall=true>>
[26.04.2019]

Lindi, Marte, 'Kvinneres rolle ikke verdsatt', NRK 16. januar 2017,
<https://www.nrk.no/finnmark/_-kvinnens-rolle-ikke-verdsatt-1.13324872>
[16.04.2019]

Majid, Shazia, 'Verdien av kvinner i arbeid', VG 12. juni 2016,
<<https://www.vg.no/nyheter/meninger/i/QLz4W/verdien-av-kvinner-i-arbeid>>
[07.04.2019]

Mølstre, Celina Vaage og Thea Gitmark Ugland, 'Oda Sofie (19) er fisker:- Kvinner blir ikke tatt seriøst', NRK 6 februar 2019, <<https://www.nrk.no/sorlandet/oda-sofie-19-er-fisker--kvinner-blir-ikke-tatt-seriost-1.14409144>>
[22.04.2019]

NAV, 'Grunnbeløpet i folketrygden', sist endret 30.mai 2018,
<<https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Kontakt+NAV/Utbetalinger/Grunnbelopet+i+folketrygden>>
[16.04.2019]

NAV, 'Om foreldrepenger', <https://familie.nav.no/om-foreldrepenger>
[16.04.2019]

NAV, 'Om svangerskapsenger', < <https://familie.nav.no/om-svangerskapsenger>>
[16.04.2019]

NAV, 'Vedlegg 4 kap. 8 - Premiesatser for tillegg til sykepenger for selvstendig næringsdrivende og forsikring for tilleggssykepenger for frilansere'. Sist endret 20. desember 2018. < <https://www.nav.no/rettskildene/Vedlegg/vedlegg-4-kap.8-premiesatser-for-tillegg-til-sykepenger-for-selvstendig-n%C3%A6ringsdrivende-og-forsikring-for-tilleggssykepenger-for-frilansere>>
[16.04.2019]

Nilsen, Silje Helen, 'Disse kjemper om 10 rekrutteringskvoter', fiskeribladet 10. oktober 2018, < <https://fiskeribladet.no/nyheter/?artikkel=62844>>
[07.04.2018]

Nilsen, Silje Helen, 'Mener kvinner er sjanseløse i konkurransen om rekrutteringskvoter', 13. november 2018 oppdatert 14. november 2014
<<https://fiskeribladet.no/nyheter/?artikkel=63533>>
[26.04.2019]

Nordlige folk, 'Kvinner i fiske', <<https://nordligefolk.no/sjosamene/historie-religion/kvinner-fisket/>>
[07.04.2019]

Norges fiskarlag, 'Fiskarlaget nyheter', 22. januar 2018,
<<https://www.fiskarlaget.no/index.php/details/104/2472-ad-leieskipper>>
[16.04.2019]

Norges sjømatråd, 'Sjømateksport for 99 milliarder i 2018', sist oppdatert 7. januar 2019, <<https://seafood.no/aktuelt/nyheter/sjomateksport-for-99-milliarder-i-2018/>> [06.04.2019]

Nærings og fiskeridepartementet, 'Foreslår nye fødselsregler for fiskerkvinner', 15. mai 2018, <<https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/foeslar-nye-fodselsregler-for-fiskerkvinner/id2601447/>> [04.06.2019]

Olsen, Jon Erik og Ann Eileen D Nygård, 'Stopper fisket på maksimalkvotetillegg i åpen gruppe: Nødvendig å bremse fisketakten', Fiskeribladet 22. mars 2019, <<https://fiskeribladet.no/nyheter/?artikkel=66015>> [07.04.2019]

Pedersen, Anniken, 'Girlpower på kaia: kvinnelige fiskere går sammen', NRK 3. mai 2017, <https://www.nrk.no/finnmark/girlpower-pa-kaia_-kvinnelige-fiskere-gar-sammen-1.13499504> [04.06.2019]

Regionalforvaltning.no, 'kommunal næringsfond', <https://www.regionalforvaltning.no/Startside/Velkommen.aspx?Ordning_Id=103&Cookie=0> [29.04.2019]

Regjeringen.no, 'Spørsmål og svar- differensiert arbeidsgiveravgift', sist oppdatert 05. mai 2018, <<https://www.regjeringen.no/no/tema/okonomi-og-budsjett/skatter-og-avgifter/Sporsmal-og-svar---differensiert-arbeidsgiveravgift/id762193/>> [20.04.2019]

Skatteetaten, 'Arbeidsgiveravgift' <<https://www.skatteetaten.no/satser/arbeidsgiveravgift/>> [20.04.2019]

Skatteetaten, '8.22 Lott/hyre', <<https://www.skatteetaten.no/rettskilder/type/handboker/skatte-abc/2018/fiske/F-14.014/F-14.048/>> [06.04.2019]

Statistisk sentralbyrå, 'Fakta om likestilling', <<https://www.ssb.no/befolkning/faktaside/likestilling>> [06.04.2019]

Statistisk sentralbyrå, 'fakta om norsk næringsliv', <<https://www.ssb.no/nasjonalregnskap-og-konjunkturer/faktaside/norsk-naeringsliv>> [06.04.2019]

Store medisinske leksikon, 'sykdom', sist oppdatert 3. februar 2017, <<https://sml.snl.no/sykdom>> [16.04.2019]

Store norske leksikon, 'kjønnsdiskriminering', sist oppdatert 14. mars 2018, <<https://snl.no/kj%C3%B8nnsdiskriminering>> [16.04.2019]

Store norske leksikon, 'havfiske', sist oppdatert 14 februar 2009, <<https://snl.no/havfiske>> [07.04.2019]

Store norske leksikon, 'kjønnsdiskriminering', sist oppdatert 14. mars 2018, <<https://snl.no/kj%C3%B8nnsdiskriminering>> [07.06.2019]

Store norske leksikon, 'Kvinnens rettigheter i Norge fra 1945 til 1990-årene', sist oppdatert 28. november 2017, <https://snl.no/Kvinnens_rettigheter_i_Norge_fra_1945_til_1990-%C3%A5rene> [07.04.2019]

Store norske leksikon, 'kystfiske', sist oppdatert 7. januar 2019, <<https://snl.no/kystfiske>> [06.04.2019]

Store norske leksikon, 'Stereotypi-psykologi', sist oppdatert 21. januar 2019, <https://snl.no/stereotypi_-_psykologi> [16.04.2019]

Sunnmørsposten, 'Produktavgift eller arbeidsgiveravgift?', 13. mars 2008 sist oppdatert 19. september 2012, <<https://www.smp.no/meninger/article148738.ece>> [21.04.2019]

Tollefsen, John Trygve, 'Feministoppgjør fra sjarken', 25. februar 2017 sist oppdatert 27. februar 2017, <<https://www.dagsavisen.no/helg-nye-inntrykk/ettertanke/feministoppgjor-fra-sjarken-1.929304>> [26.04.2019]

Torp, Ingrid, 'Fiskekvoter inn, kvinner ut', forskning.no 19. november 2016, <<https://forskning.no/likestilling-hav-og-fiske/fiskekvoter-inn-kvinner-ut/383413>> [22.04.2019]

Ytreberg, Rune, 'De kvoteløse', dn.no 20. desember 2018, <<https://www.dn.no/staticprojects/special/2018/12/20/0600/friluftsliv/de-kvotelose/>> [16.04.2019]

Ytreberg, Rune, '- Jeg håper på godt vær og godt fiske, så jeg rekker hjem for å amme', dn.no 20. desember 2018, <<https://www.dn.no/fiske/fiskekvoter/fiske/narings-og-fiskeridepartementet/-jeg-haper-pa-godt-var-og-godt-fiske-sa-jeg-rekker-hjem-for-a-amme/2-1-505248>> [16.04.2019]

Ørebech, Peter, 'Fiskeri: Ranet av framtida skjer nå', Sosialistiskframtid 3. februar 2018, <<https://sosialistiskframtid.wordpress.com/2018/02/03/fiskeri-ranet-av-framtida-skjer-na/>> [22.04.2019]