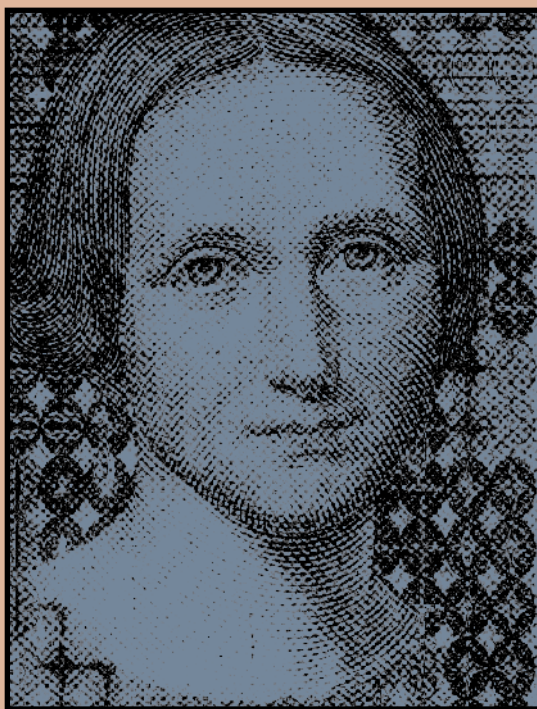


Kvinnelønna

Av Siri Jensen



Kvinnelønna
av Siri Jensen, leder av faglig utvalg i Rødt

Utgitt av tidsskriftet *Rødt!*. 2008, 3. reviderte utgave
Tidligere utgaver i 1995 og 2000
ISBN nummer 978-82-917784-8

Trykk: Prinfo Unique a.s., Larvik

Tidsskriftet *Rødt!* sin nettside:
www.marxisme.no

Hftet kan bestilles fra:
Rødt
Osterhausgata 27
0183 Oslo
Tlf: 22 98 90 50
E-brev: raudt@raudt.no
www.roedt.no

Ettertrykk er tillatt hvis kilde oppgis.

Forord

Regjeringen satte i 2005 ned en likelønnskommisjon som legger fram sin innstilling i februar/mars 2008. Dette heftet har ikke muligheter til å kommentere selve innstillingen, men er rettet inn mot diskusjonen som må komme i etterkant. Enda en gang er likelønns spørsmålet utredet, nå kreves det konkret handling for å heve kvinners lønn og oppnå likelønn. Den økte oppmerksomheten som innstillingen vil skape, må utnyttes til å skape en slagkraftig bevegelse.

Heftet behandler noen hovedlinjer i kvinnelønnskampen, og går ikke detaljert inn på standpunktene og erfaringene til de ulike kvinnedominerte forbundene i de siste årenes tariffoppgjør eller på alle kvinnepolitiske spørsmål som henger sammen med lønn. Det vil derfor være viktige erfaringer og problemstillinger som ikke fanges opp. Vi håper at heftet vil danne utgangspunkt for diskusjoner som kan bidra til å videreutvikle Rødt sin politikk, vi vil derfor gjerne ha reaksjoner og innspill.

Denne revisjonen av *Kvinnelønna* er bygd på heftet ved samme navn utgitt av AKP i 1995 og revidert i 2000. Hele heftet er gjennomgått på nytt, og tall og fakta er oppdatert. Strukturen er i hovedsak beholdt, men beskrivelsene av aktuelle begivenheter på tidspunktet heftet ble skrevet er kortet ned og samlet i et avsnitt med glimt fra kvinnelønnskampens historie. Argumentasjon og beskrivelser er tilpasset til dagens situasjon, og det er føyd til et eget avsnitt om endringene i lønnsystemet i offentlig sektor og om kampen mot sosial dumping.

Oslo 17. februar 2008

Siri Jensen

leder for Rødt faglig utvalg

siri.jensen@it-eksperten.no

Hvorfor snakker vi om kvinnelønna?

Begrepet kvinnelønn bygger på at kvinner først og fremst lønnes som kjønn. *Kvinner lønnes ikke bare lavere enn menn, men også likere.* Uavhengig av yrke og utdanningsnivå og om de jobber i offentlig eller privat sektor slår det at de er kvinner gjennom i lønna.

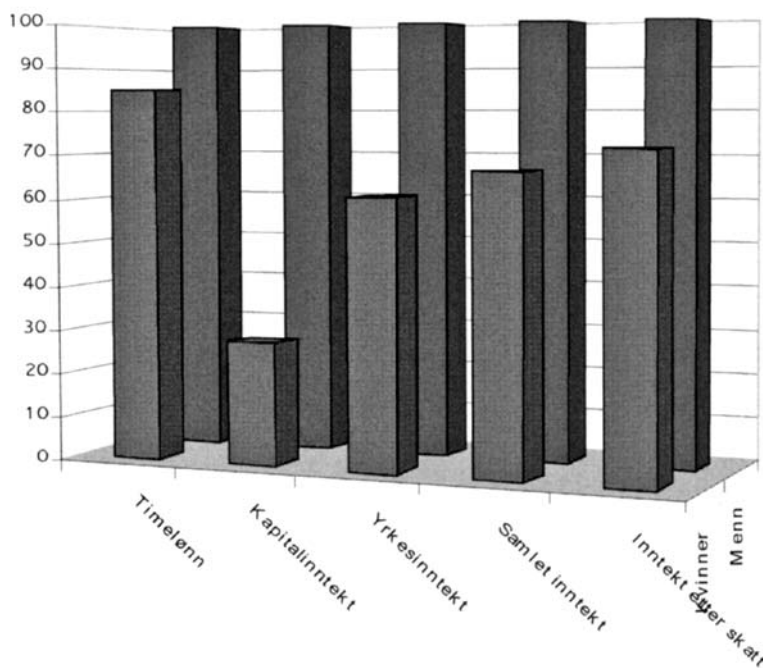
Lavere lønn

I gjennomsnitt har yrkesaktive kvinner ca 85 % av menns lønn(1), og dette betyr at menn i snitt tjente 4000 kroner mer i måneden enn kvinner. Andelen har holdt seg omtrent på samme nivå siden 1998 mens kronebeløpet har økt.

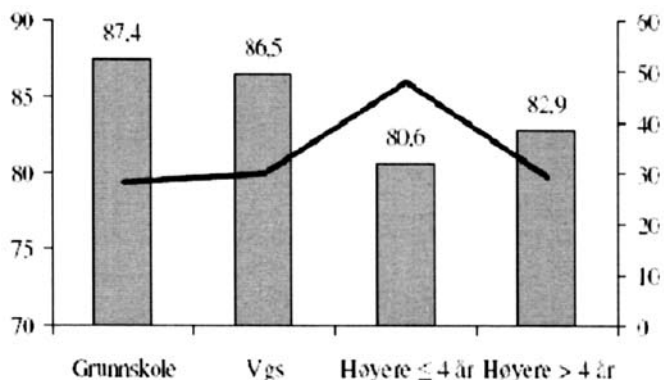
Forskjellen i inntekt er enda større, kvinner hadde i 2007 ca 60 % av menns yrkesinntekt. Her er arbeidstid regnet med, og den lave andelen skyldes i hovedsak kvinners deltidsarbeid.

Tallene sier mye om fordelingen av penger og ressurser mellom kvinner og menn i vårt samfunn – og dermed tilgang til alt som kan kjøpes for penger: et sted å bo, god og sunn mat, helsetjenester, aviser, fritidsaktiviteter, ferie. Siden penger er makt, sier tallene også mye om maktforholdene.

For kvinner som har felles økonomi med mannlig samboer eller ektefelle, betyr det at de aller fleste er økonomisk avhengig av mannen for å opprettholde den levestandarden de har. I de aller



Kvinnens inntekt og lønn som andel av tilsvarende for menn. Ill.: Likelønnskommisjonen
De forreste søylene er kvinner, de bakerste er menn.



Kvinnerns lønn som andel av menns lønn etter utdanning, heltidsansatte 2005.
 Søylene = Kvinnerns lønn som andel av menns. Kurven = kvinneandel (høyre akse)
 Kilde: TBU tabell 1.16 (6. mars 2007)

fleste parforhold tjener menn mer enn kvinner.(2) Kvinner som lever alene eller er enestående forsørgere, har ofte vanskelig økonomi, og kvinner som bor sammen må klare seg på to lave inntekter.

Penger er makt både i det offentlige og det private rom. Lavtlønnsgrupper har lav status, og blir i liten grad hørt. Undersøkelser viser at arbeidet i hjemmet er likest fordelt der partene har likest lønn.

De største forskjellene mellom kvinner og menn finner vi i andelen i lavtlønnsyrker og i gruppa med opp til 4 års utdanning etter videregående, der høyskolegruppene utgjør en stor del. Kvinner og menn jobber i ulike yrker, og en større andel av kvinnene jobber i offentlig sektor.

21 % av kvinnene og 14 % av mennene tjente i 2006 under 85 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn, som er et vanlig mål på lavtlønte.(3) Gjennomsnittlig industriarbeiderlønn var i 2006 nesten 318 000, grensa for lavtlønn lå da på 270 000. Forskjellen er enda større om en tar med yrkene som ligger litt høyere, der kvinnene i stor grad er konsentrert.

Kvinner med opp til 4 års utdanning etter videregående tjener bare 80 % av menn med tilsvarende utdanning.(5) Hvis en deler inn heltidsansatte etter utdanningslengde, er dette både gruppen med størst kvinneandel og med størst lønnsforskjell mellom kvinner og menn. (Se figur side 5) Forskjellen utgjør 30 000 i kommunene og 90 000 i industrien; forskjellen mellom kvinnedominerte utdanningsyrker i offentlig og mannsdominerte i privat blir derfor kraftig.

Tallene viser at det ikke er slik en lenge trodde – at mer utdanning for kvinner ville oppheve lønnsforskjellene.

Forskjellene øker

26 % av kvinnene, men bare 15 % av mennene lå blant de 20 % av befolkningen med lavest lavest inntekt. Omvendt lå 20 % av kvinnene og 37 % av mennene blant de 30 % med høyest inntekt. Det er interessant å merke seg at veksten i årslønn – i prosent – økte med lønna – de lavest lønte fikk minst og de høyeste fikk mest. Kroneforskjellen har da økt enda mer.(4)

	Menn	Kvinner
Desil	2006	2006
1	8	12
2	7	14
3	9	11
4	9	11
5	9	11
6	10	11
7	11	10
8	11	9
9	12	7
10	14	4
Alle	100	100

Tabellen viser hvordan menn og kvinner fordelte seg på inntektsgrupper i 2006. Desil 1 er de 10 % av befolkningen med lavest lønn, og desil 10 er de med høyest lønn.

Kilde Tabell 1.21, Statistisk Sentralyrå

Det er minst forskjell mellom kvinner og menn som har samme stilling på samme arbeidsplass, men forskjellen finnes overalt – også der en minst venter det. Forskjellen blir større dess flere tillegg som regnes med, for eksempel får renovasjonsarbeidere (menn) smusstillegg for å håndtere gjensnørte søppelsekker med bleier og blodig avfall, mens pleieyrkene (kvinner) ikke får tilsvarende tillegg for å skifte bleier og tørke blod.

Forskjellen øker også med alderen og med antall barn, 40 % av lønnsgapet i privat sektor og 20 % i offentlig sektor kan forklares med barn.(6)

Likere lønn

Kvinner lønnes ikke bare lavere, men også likere enn menn, de er i større grad samlet i den nedre delen av skalaen. (Se tabell øverst på denne sida)

Det at lønna er likere, betyr at mange kvinner med høyskoleutdanning i typiske kvinne-dominerte yrker står lønnsmessig nærmere kvinner med lavere utdanningsnivå enn de gjør menn med høyskoleutdanning. Menn har ikke bare «mannstillegg» i lønna; erfaring, utdanning og yrke teller mer og gir større forskjeller mellom menn innbyrdes.

Kvinnefratrekk

Forskjellene mellom kvinners og menns lønn er analysert nøye. Ofte korrigeres forskjellen for ulikheter i ansiennitet, deltid/heltid, etc. Til slutt får en fram en forskjell som ikke kan forklares med annet enn kjønn. Dette kalles det rene kvinnefratrekket, og det er dette som ofte kalles direkte lønnsdiskriminering av kvinner. Går en ned til det enkelte yrke og den enkelte arbeidsplass, kan denne forskjellen bli liten, men den fins overalt.

Det er viktig å påvise denne forskjellen, som finnes i praktisk talt alle typer yrker. Men samtidig blir det feil å redusere lønnsdiskrimineringa av kvinner på en slik måte. Forskjellene i kvinners og menns stillingsbetegnelser, arbeidstid etc. er ikke kjønnsnøytrale; hele strukturen i

arbeidslivet favoriserer menn. Det er heller ikke naturgitt eller tilfeldig hvilke faktorer som gir høyere lønn, det er systematiske faktorer der menn er «normalen». Konsentrasjon om den «rene» kjønnsforskjellen bidrar til en innsnevret forståelse av hva problemene dreier seg om.

Etter hvert er det blitt vanlig også å regne med andre former for diskriminering. En snakker om *verdsettingsdiskriminering*, som peker på at arbeidet i kvinneyrker verdsettes lavere enn menns og *stillingsdiskriminering*, som viser til at kvinner og menn får ulike stillinger i kraft av sitt kjønn.

Arbeidstid

Mesteparten av inntektsforskjellen mellom kvinner og menn skyldes ulikheten i arbeidstid; litt under halvparten av kvinnene jobber deltid (43,7 % i 2006). Arbeidstida virker også direkte inn på lønna. I noen yrker med stor grad av deltid, er deltidsarbeid i snitt dårligere betalt enn heltid; for eksempel i varehandelen. Ulikhetene i arbeidstida gir også store utslag i pensjon. 9 av 10 minstepensjonistene er kvinner. Av kvinnelige alderspensjonister har nesten 50 % minstepensjon, og andelen har vært synkende fordi kvinner i større grad har tjent opp tilleggspensjon. Forskjellen i pensjoner har økt ettersom både tilleggspensjoner, tjenstepensjoner og private pensjoner spiller en større rolle. I 2006 hadde kvinner 74 % av menns pensjon, og forskjellen har lenge vært økende.

Mange kvinner jobber det som i dag kalles ufrivillig deltid, dvs. at de ikke får fulle stillinger, men blir tvunget til å kombinere flere jobber eller vente ved telefonen for å få nok ekstravakter til å klare seg. I mange kommuner lyses det ut små brøkstillinger i pleie og omsorg «for å få turnusen til å gå opp», noe som ikke ser ut til å være nødvendig i mannsdominerte yrker i de samme kommunene. Fagbevegelsen setter nå søkelys på disse stillingene mange steder, og arbeidsmiljølovens § 14–3 om fortrinnsrett for deltidsansatte må brukes til å gi kvinnene muligheter for full stilling. Denne paragrafen må imidlertid styrkes. Kvinner på tvers har blant annet krevd at formuleringen om at fortrinnsretten ikke må være til vesentlig ulempe for arbeidsgiver må fjernes.

Begrepet ufrivillig deltid er imidlertid problematisk, fordi det gir inntrykk av at alt det andre deltidsarbeidet er frivillig valgt og ikke har samfunnsmessige årsaker. Deltidsarbeid framstår som en frivillig valgt individuell løsning for den enkelte kvinne som prioriterer den private familien – et valg med mange negative konsekvenser, som økonomisk avhengighet og sterkt redusert pensjon. I virkeligheten kan det imidlertid være en tvungen tilpasning til samfunnets krav. Fortsatt bygger organisering av arbeidslivet på at kvinnene tar hovedansvaret for familien, og de skvises mellom jobb og familieansvar. Deltid kan skyldes mangel på egnet arbeid, barnehageplasser eller en livssituasjon der det er vanskelig med to fulle jobber. I stedet legges ansvaret på den enkelte kvinne, om hun taper stort i pensjon – og enda mer med pensjonsreformen – er det hennes egen feil.

Samfunnets forventninger om at kvinner skal ta seg av hjem og barn spiller også inn. Fortsatt framstår det som *naturlig* at det er kvinner som går ned i arbeidstid dersom to fulle jobber oppleves som for mye for familien. Dette forsterkes og fastholdes ved at kvinner tjener mindre enn menn, og det oppstår en ond sirkel.

6 timers normalarbeidsdag med full lønnskompensasjon vil gjøre det mulig for flertallet av kvinnene å jobbe full tid og få full lønn; bare slik kan kvinner oppnå økonomisk sjølstendighet. Kravet om 6-timersdagen er også et direkte lønnskrav for deltidsarbeidende kvinner som da vil gå kraftig opp i timelønn. Mer lik arbeidstid mellom kvinner og menn vil bidra til å minske inntektsforskjellen og styrke kvinners posisjon i kampen for likelønn.

Kvinnebevissthet som kraft

Vi snakker om *kvinnelønn* fordi det synliggjør at kvinner lønnes lavere fordi de er kvinner. Dette utløser raseri, og reiser kvinner til motstand. Kvinnebevissthet er en kraft for forandring. Fordi ulikelønn er uakseptabelt for kvinnene og også for mange menn, kommer det stadig framstøt i media for å bevise at forskjellen ikke skyldes kjønn, men at kvinner velger feil utdanning, jobber i feil sektor, osv. Den svenske kvinneforskeren Maud Eduards har vist hvordan kvinneaksjoner er kontroversielle fordi de gjør kjønn til politisk tema. Hun hevder at dette handler om at kjønn ikke må få lov til å bli en politisk konflikt- og interessedimensjon fordi det rokker ved kjønnsnøytralitet som en sentral verdi i politikken (Eduards 2002). Kvinnelønnsbevegelsen må nettopp avkle denne kjønnsnøytraliteten og vise at kvinnene diskrimineres som kjønn.

Mytene om årsakene til kvinnelønna

Det er mange populære forklaringer på hvorfor kvinner lønnes lavere enn menn. Disse forklaringene legger skylda på kvinnene sjøl. Den vanligste er at kvinner finner seg i for mye, tar jobber til dårlig betaling. Realiteten er at kvinner bys helt andre lønnsforhold enn menn, og må, som menn, som regel ta de jobbene de kan få. Kvinner er fortsatt også på en annen måte enn menn avhengig av arbeidsplasser i nærheten av der de bor og med en arbeidstid som lar seg kombinere med ansvaret for unger/familie.

En annen forklaring er at kvinner ikke har jobba for lønna, men for å komme seg ut. For arbeiderklassens kvinner har dette *alltid* vært en myte, de har trengt hver krone, også selv om de sjøl har lagt vekt på andre sider. I dag er dette argumentet mindre brukt, 1½ – 2 lønninger er nødvendig, men det fortsetter å hefte ved kvinner som jobber deltid, at de ikke er avhengig av lønna si. At skvisen mellom ansvaret på jobben og hjemme gjør at kvinner synes deltid er en løsning, betyr ikke at de ikke trenger penga. Det er tvert imot slik at det er mest deltid i arbeiderklassen og minst deltid i yrker med høy utdanning og god lønn.

Den tredje vanlige forklaringa er at kvinner ikke har vært tilstrekkelig faglig aktive til å få opp lønna si og at de ikke er gode nok forhandlere. «Kvinnene kommer ikke på møtene» har vært et omkved i fagbevegelsen og i liknende organisasjoner og bevegelser over hele verden. Aktuelle motspørsmål kan være om møtene har tatt hensyn til kvinners omsorgsforpliktelser og om fagbevegelsen tradisjonelt har vært aktive i å ta opp kvinnes situasjon – istedenfor å se dem som et problem.

I kvinnefagforeningene har det alltid vært kvinner på møtene, og kvinner i fagbevegelsen har lenge slåss for likelønn. Da kvinnene mer aktivt og samla tok opp kampen for kvinnelønna i 1980-årene, ble de møtt med nulloppgjør (1987), lønnslov (1988), tvungen voldgift og med det såkalte solidaritetsalternativet (1990-åra) med vekt på moderasjon ved tariffoppgjørene. Kvinner skal ikke få slåss for lønna si, det rokker ved samfunnets grunnvoller.

De virkelige årsakene

Om arbeidskraftas verdi

Marx mente at verdien av en vare, under kapitalismen, blir bestemt av den mengden arbeid, dvs. arbeidstid, som i gjennomsnitt trengs for å produsere varen. En bil har høyere verdi enn en synål fordi det er nedlagt mer arbeidstid i bilen. Under kapitalismen er også arbeidskrafta en vare. Arbeideren selger arbeidskrafta si, og det er den hun får betalt for, ikke det arbeidet hun

gjør. Når hun har solgt arbeidskrafta si, kan kapitalisten bruke den hele arbeidsdagen og presse så mye arbeid som mulig ut av den. Dette er grunnlaget for utbyttinga.

Marx mente også at verdien av varen arbeidskraft var bestemt av den mengden arbeid som trengs for å produsere den. Når det gjelder varen arbeidskraft, betyr dette den mengden arbeid/ arbeidstid som trengs for å produsere de livsnødvendighetene arbeideren *og hans familie* må ha for å leve og stille arbeidsdyktig på jobben fra dag til dag.

Kvinnens arbeidskraft har mindre verdi

Hovedårsaken til den lave kvinnelønna er at kvinnens arbeidskraft har mindre verdi enn menns innafør kapitalismens økonomiske system.

Kvinneundertrykkingas lange historie skal vi ikke gå inn på her, men bare nøye oss med å slå fast at kapitalismen med sitt lønnsarbeidersystem eltet kvinneundertrykkinga inn i det økonomiske systemet på en ny måte: Familien som et forsørgelsessystem ble definert av lover som slo fast foreldres forsørgelsesplikt overfor barn, ektefellers for hverandre og i utgangspunktet også barns forsørgelsesplikt overfor foreldre.

Familien har hovedansvaret for forsørginga av den arbeidskrafta som stat og næringsliv til enhver tid ikke har behov for, de som er for sjuke til å arbeide og samfunnets barn. Hvilke behov det er for arbeidskraft, endrer seg. Det som uansett står fast, er at familien stort sett overlever uten å bli rik – og uten å dø ut.

I 50-åra i Norge var det vanlig (gjennomsnittlig) med 1 lønn i en familie på for eksempel 4 eller 5. Den rakk til neste lønningdag, ut fra hva som var en vanlig levemåte for arbeiderfamiliene da. I dag er det gjennomsnittlig ca en hel lønn (mannen) og en 6-timersdagslønn (kvinnen) i familien. Det rekker også til neste lønningdag ut fra hva som er vanlig levemåte nå.

Altså: Som ved en lovmessighet setter det seg et gjennomsnitt, noe som er vanlig. Det skjer en tilpasning mellom verdien av arbeidskrafta (forenkla uttrykt i lønn) og det antallet som vanligvis i samfunnet, på et gitt tidspunkt, har lønn i familien. Dette viser oss at arbeidernes lønn ikke dekker en person, men at den også skal dekke forsørginga av dem som til enhver tid ikke har lønnsarbeid i familien, helt eller delvis. Her kommer kvinnene dårligst ut, for til familien som forsørgerenhet, ligger en mengde arbeid (hus, omsorg, organisering). Dette utgjør en stor andel av samfunnets samla og nødvendige arbeid. Av historiske grunner, igjen, er det kvinnene som gjør det meste av dette arbeidet – for samfunnet, og tilpasser lønnsarbeidet til omfanget av omsorgsarbeidet.

Den historiske kjønnsarbeidsdelinga i samfunnet og i familien gjør at samfunnet fortsatt er organisert rundt mannen som «forsørgeren», «hovedarbeidskrafta». Det gjelder alle menn, om de lever i familier eller ikke, og kommer til uttrykk blant annet i at menn og mannsdominerte yrker er høyere betalt enn kvinner og kvinnedominerte yrker.

Kvinnene utgjør i dette systemet «tilleggsarbeidskrafta», «den økonomiske bipersonen». Dette rammer alle kvinner, om de lever i familier eller ikke, og kommer til uttrykk ved at kvinner og kvinnedominerte yrker er lavere betalt enn menn og mannsdominerte yrker. Dette at kvinnene trengte mindre lønn enn menn, var i utgangspunktet en helt åpen begrunnelse for å ansette kvinner i staten, for eksempel på telegrafan, og velferdsstaten er bygd på lave kvinnelønninger. Det er premisset om at kvinners lønn ikke er forsørgerlønn, som ligger til grunn for at arbeidsløse kvinner tilbys deltidsstillinger.

Vi står overfor resultatet av en eldgammel kvinnehistorie som ble videreført i vårt samfunns-

systems måte å ordne forsørginga og den sosiale organiseringa av samfunnets mennesker på. Kvinneforskeren Jorun Solheim skriver i likelønnsstafetten på Likelønnskommisjonens hjemmeside(7):

«Forestillingen om den mannlige forsørger og kvinnen som helt eller delvis økonomisk avhengig utgjør et grunnleggende aspekt ved det moderne kjønnsforholdet.

Selv om dette er kulturelle forestillinger som i dag er i endring, tror jeg at de likevel sitter ganske dypt. De utgjør en underliggende symbolstruktur som fremdeles preger kvinners og menns valg når det gjelder arbeid og familie, og de preger også samfunnets tilrettelegging av rammebetingelser – som for eksempel at foreldrepermisjonen er beregnet ut fra en gjennomsnittlig kvinnelønn snarere enn en mannlønn.

Personlig tror jeg derfor at så lenge det mannlige forsørgeridealet består, så vil vi fortsette å ha et likelønnsproblem. Dette handler med andre ord ikke bare om økonomi, men også om kultur. Eller om økonomi *som* kultur.»

Kjersti Ericsson legger i boka *Søstre, kamerater*, også vekt på et element hun kaller «den største biten til far». Maktforholdet mellom kvinner og menn, der menn var overordna kvinnene både i familien og i samfunnet, har fra før kapitalismen kommet til uttrykk i at kvinner har hatt mindre tilgang på og kontroll over ressurser. Kvinner har for eksempel spist sist – og minst, uavhengig av behov. Dette mønstret ble opprettholdt da mat og andre livsnødvendigheter gikk over fra å bli utdelt i form av naturalia til å bli utdelt i form av pengelønn. Dermed «trengte» (etter samfunnets oppfatning) kvinner mindre for å opprettholde arbeidskrafta – kvinners arbeidskraft fikk mindre verdi. Når kvinner får mindre lønn enn menn, er dette derfor et uttrykk for maktforholdet mellom kjønn, slik kapitalismen har overtatt dette og bygd det inn i sitt økonomiske system. I dag kommer det samme mønstret til uttrykk i at 12-årige gutter bruker 3000 kroner mer i året enn 12-årige jenter, og at gutter får dyrere julepresanger.

Familien er fortsatt grunnenheten i samfunnet

Svært mange kvinner er i dag økonomisk sjølstendige og forsørger seg sjøl, enten de lever alene eller i ekteskap/samboerforhold, og familier er i stadig større grad avhengige av 1½ – 2 inntekter. Dette gjør at den lave kvinnelønna kommer i stadig skarpere motsetning til det virkelige livet. På den andre siden er familien fortsatt den økonomiske grunnenheten i samfunnet, og samfunnet baserer seg på at kvinnene fortsatt har hovedansvaret for unger og familie, blant annet uttrykt i at svært mange kvinner tilpasser sin arbeidsdag/type jobb etter familiens behov. Menns forsørgeransvar og kvinners hovedansvar for arbeidet i familien er ikke bare en gammel myte, men lever fortsatt aktivt både i holdninger og i dagens organisering av samfunnet, slik Jorun Solheim også peker på.

Kampen for å heve kvinnelønna henger sammen med kampen for å endre både den grunnleggende organiseringa av samfunnet og forestillinger om at menns arbeid er viktigere enn kvinners.

Dette betyr imidlertid ikke at det er for vanskelig til å få gjort noe med. Kvinner krever slutt på den åpenbart urettferdige og uakseptable ulikelønna, og om dagens samfunnsorganisering står i veien for å oppheve den, ja da må vi organisere arbeidsliv og samfunn annerledes!

Glimt fra kvinnelønnskampens historie

Kampen for likelønn har en lang historie. Kravet ble reist av kvinner i industrien allerede i 1880–90 årene. I tiden før og etter 1900 oppfattet imidlertid også en del kvinner kravet om

likelønn, ofte reist av menn, som et forsøk på å få dem ut av arbeidsplassene. Kvinner fikk jobb nettopp fordi de var billigere arbeidskraft enn menn, og ble brukt til å holde lønna nede i ulike bransjer. Menn argumenterte blant annet med at kvinnene ikke passet til å jobbe, og kunne ta skade av det både på kropp og sjel. I enkelte bransjer var kampen særlig hard, for eksempel innenfor grafisk hadde ulike områder ulik utvikling. Innafor typograffaget ble det innført tilnærmet likelønn for samme arbeid, og kvinnene forsvant i stor grad ut. Innafor bokbinderfaget fikk kvinnene lavere lønn og fagstatus – og ble værende i faget.

Det sto strid om hvorvidt kvinner skulle jobbe. Fagbevegelsen reiste kravet om forsørgerlønn: mannlige arbeidere skulle tjene så mye at gifte kvinner ikke trengte å ha arbeid utenfor hjemmet. Bakgrunnen for dette var at lange dager og hardt slit gjorde at det var hardt for arbeiderklassens kvinner å kombinere lønnsarbeid med praktisk talt hele ansvaret for hjem og unger, men også at menn så på kvinnene som konkurrenter. Denne linja fikk store konsekvenser – forsørgerlønna ble en del av lønnsystemet som ble forhandlet fram, med konsekvent lavere lønninger for kvinner. I tariffavtalene var det helt fram til rundt 1960-tallet ulike satser for kvinner og menn.

Likelønnskonvensjonen

I 1951 vedtok Den Internasjonale arbeidskonferansen i Genève Likelønnskonvensjonen. 8 år etter slutta Norge seg til. Med dette forpliktet staten seg til å følge likelønnsprinsippet i lønnsoppgjør der den selv er part, og å fremme prinsippet, men ikke gripe inn, overfor andre. I 1961 vedtok LO og NAF en rammeavtale for gjennomføring av likelønnsprinsippet. Det skulle bli slutt på ulike lønnssetninger for kvinner og menn, i stedet skulle lønna fastsettes etter arten av arbeidet – i lønnsgrupper. Men resultatet ble som i sangen om mannen som ville fra nissen flytte. Kjønsdelinga av lønna fulgte med på vognlasset, kvinnene havnet i de laveste lønnsgruppene. I hermetikkindustrien havna 97 % av kvinnene og ingen menn i lønnsgruppe 1. Da ble det heller ingen menn å sammenlikne seg med i den lønnsgruppa. Og siden utjevninga skulle skje ved at kvinnene fikk opptrappings tillegg der de gjorde arbeid av samme art som menn, ble det 0 i tillegg på kvinnene i hermetikkindustrien. Likelønnsrådet konkluderte i en undersøkelse med at det særlig var de generelle tilleggene som hadde bidratt til tilnærmingen mellom kvinner og menn under gjennomføringa av likelønnsavtalen i industrien. Fra 60 til 70 økte kvinnelønna i forhold til menns lønn i industrien fra 67,3 til 74,4 %.

Også i offentlig sektor ble det framforhandla et nytt lønnsystem som skulle føre til likelønn, men med samme resultat. De kvinnedominerte gruppene forble lavlønnte. På begynnelsen av 70-tallet ble det nedsatt et utvalg som skulle vurdere om staten oppfylte sine forpliktelser etter like-

Statistikk

Avskaffing av ulike lønnssetninger for kvinner og menn førte samtidig til at det ikke ble ført kjønnsdelt statistikk. Oppfatninga var at slik statistikk kunne bidra til å forsterke forskjellene, ved nærmest å oppfordre til å gi ulike tillegg og fortsette å tenke kjønn. Resultatet var at lønnspråket ble kjønnsnøytralt og kvinnediskrimineringa ble usynlig. Først i andre halvdel av 1990-tallet ble det legitimt i LO å spørre etter slik statistikk, og fortsatt er dette en kampsak i mange forbund.

lønnskonvensjonen ved å se på kvinneyrkers lønns plassering i det nye lønns systemet i offentlig sektor – Bratholm-utvalget – som la fram sin innstilling i NOU 1974:47. Utvalget konkluderte slik:

- Det er et kjønnsdelt arbeidsmarked hvor kvinner jobber i omsorgsykker og menn jobber med de tekniske og økonomiske systemene.
 - Det er store lønnsforskjeller i favør av de yrkene menn jobber.
 - Mange av disse yrkene har like lang utdanning (ingeniører – sykepleier).
 - Det bør være minst like verdifullt å ta seg av innbyggerne i landet som å passe på maskiner.
- Utvalget foreslår å heve lønnsnivået i de kvinnedominerte yrkene opp til menns nivå!
- Dette gjelder også lederlønningene innafor de ulike sektorene!

Departementets innstilling til forslagene var klar: Dette vil føre til en *meningsløs omkalfatring* av lønns systemet i staten. Bratholm-utvalgets forslag ble så lagt i en skuff, og førte bare til mindre endringer i de laveste gruppene. Ledelsen i fagbevegelsen tidde stille.

Økt kamp for lønna

På 80-tallet var det skjedd store endringer i kvinnes stilling i Norge. Grunnlaget for disse forandringene var at flere hundre tusen nye kvinner hadde gått ut i jobb, og hadde erfart at de fikk lavere lønn og dårligere arbeidsbetingelser på tross av at de kunne gjøre alle jobbene (minst) like godt som menn. Stadig flere opplevde skiven mellom jobb og hjem, mellom forsørgerrolle og kvinnelønn. Disse motsetningene og de felles erfaringene ble en kraft for forandring, kvinnene krevde et arbeidsliv som bygde på at kvinner – med omsorgsforpliktelser – er normale arbeidstakere, ikke avvik fra mannsnormen. Kvinnene krevde at det som er kalt «den store kvinne-revolusjonen» skulle få konsekvenser for samfunnsorganiseringa. Krav om 6 timersdagen, heving av kvinnelønna, samfunnets ansvar for barnehager og eldreomsorg, forsvar og utbygging av velferdsstaten.

På midten av 1980-tallet slo dette gjennom i tariffoppgjørene. Konflikter og streiker handlet i stor grad om kvinnelønna – uten at kjønn i utgangspunktet ble gjort til eksplisitt tema. I 1986 streiket cateringansatte i Nordsjøen, offentlig sektor og kontoransatte på Vinmonopolet, og det ble streik for å bevare lavtlønns garantien, i kombinasjon med kravet om lik arbeidstid for arbeidere og funksjonærer. Lavtlønns garantien fra 1980 gikk på tvers av bransjene, og inneholdt en viktig kopling mellom de høyest og lavest lønte: Ingen bedrift skulle ligge under 85 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn; i 1982 ble dette endret til å gjelde for hver bransje. Problemet var at ordningen ikke var individuell – og mange lavtlønte fikk ikke tillegg fordi de ble regnet inn i bedrifter/bransjer med for høy snittlønn.

Kvinnebevegelsen hadde før 1980-åra i liten grad beskjeftiget seg direkte med tariffoppgjørene. Kvinneforskere hadde produsert stoff rundt kvinners inntekt i forhold til menns og bidratt til økt bevissthet rundt forskjellene. Men det var i liten grad blitt konkretisert til kvinnekrav til tariffoppgjørene. Kvinnes tariffaksjon i 1987 satte begrepet kvinnelønna på dagsorden. Dette var en aksjon startet av Kvinnefronten som besto av kvinneaktivister, fagforeningstillitsvalgte og lavtlønte kvinner, og aksjonen lanserte parolen *Kvinner krever en lønn å leve av*, som ble tatt opp av mange ulike organisasjoner, blant annet av Norsk Hjelpepleierforbund og av Handel og kontor. *Dette kravet uttrykte at kvinner vil ha lønn til å forsørge seg sjøl og ev. unger, ikke være avhengige av menn.*

Ideen bak Kvinnes tariffaksjon var at det trengtes både kvinnebevissthet/erfaring fra kvinne-

organisering, og klassebevissthet/erfaring fra faglig organisering for å utvikle kampen for kvinnelønna. Disse to tradisjonene måtte føres sammen. Og at det i tillegg til kvinneaktivister og tillitsvalgte var viktig å ha med kvinner uten spesiell organisasjonserfaring, som var opptatt av lønna si. Kvinnenes tariffaksjon tok opp det fremmedgjørende tariffspråket, og prøvde å formulere krav som folk kunne forstå. Lønnsystemene og lønnspråket er så forskjellig i for eksempel offentlig og privat sektor (timelønn, månedslønn, årslønn, stiger etc) at det knapt er mulig å forstå hva andre tjener, langt mindre å stille felles krav. Aksjonen jobbet for kunnskap og solidaritet på tvers av yrker, bransjer og hovedorganisasjoner og ble en av kimene til Kvinner på tvers, som nettopp har samarbeid mellom kvinnebevegelsen og kvinnene i fagbevegelsen som bærende idé.

Solidaritetsalternativet – kamp mot moderasjonslinja

Den økende kampkrafta i kvinnelederte fagforeninger fikk trange kår. Kvinnene hadde lenge fått skylda for egen lavtlønn – de fant seg i for mye. Når de tok opp kampen, ble de møtt med full stopp i lønnsutviklingen.

I 1987 ble det gitt null i tillegg ved mellomoppgjøret, og i 1988 ble det vedtatt en lønnslov med forbud mot lønnstillegg utover det som var gitt i LO/NHO-oppgjøret. Dette var opptakten til Solidaritetsalternativet som ble lansert i 1992, parallelt med at Norge gikk inn i EØS. Solidaritetsalternativet(8) var ei linje for å øke konkurranseevnen ved å holde lønnsutviklinga i sjakk gjennom lønnsmoderasjon i 10 år. Strategien omfatter også et mer fleksibelt arbeidsmarked og kutt i overføringene til offentlig sektor. Mange av kuttene i trygdeordningene de siste årene, og ideene om at dette er nødvendig for å få folk til å jobbe, har klare røtter i denne strategien.

Offentlig sektor skulle ikke være lønnsledende: «Offentlig sektor bør i alminnelighet ikke være lønnsledende. Dersom den blir det, vil det lett kunne føre til et generelt press på lønnsnivået i samfunnet, utover det markedssituasjonen for øvrig skulle tilsi. Moderasjon i den offentlige sektor vil spesielt være et viktig signal i arbeidsmarkedet der det offentlige er lønnsledende, som den er i visse distrikter og for visse kategorier av lønnstakere.» (NOU 26 92 side 188) Dette ville først og fremst si at de store kvinnegruppene i offentlig sektor ikke kunne gis høye tillegg, for det ville true konkurranseevnen.

Videre het det (side 25): «Norge har mindre lønnsforskjeller enn de fleste andre land, dvs. at de lavtlønte i Norge står svakere i konkurransen med utlandet enn de høytlønte. Det blir lettere å opprettholde den solidariske lønnspolitikken hvis hele det relative lønnsnivået senkes.» Oversatt betyr dette at det er de lavtlønte kvinnene i Norge som tjener for mye, de må derfor ikke tjene mer. Solidarisk lønnspolitikk – ikke for store lønnsforskjeller – kan derfor bare oppnås ved at resten går ned i forhold til andre land.

Solidaritetsalternativet, som ble framlagt i 1992, var i tråd med hovedlinjene i norsk økonomisk politikk. Det prinsipielle grunnlaget ble først formulert i den såkalte Aukrust-modellen foran inntektsoppgjøret i 1966 som slo fast at en nødvendig forutsetning for en balansert utvikling i norsk økonomi er at den kostnadmessige konkurranseevnen opprettholdes, og for å få til dette, må lønnsveksten tilpasses det som konkurranseutsatt sektor over tid kan leve med. I praksis i lønnsoppgjørene har dette vært Jern og metall, i dag Fellesforbundet. Solidaritetsalternativet var også en tilpasning til EØS-avtalen. EØS-avtalen innebar at det ikke lenger ble mulig å bruke statlig styring på en rekke områder – og lønn ble derfor en enda viktigere konkurransefaktor. Målet var å få Norge ned på samme lønnsvekst som de landa vi konkurrerer med i løpet av 5 år, og så holde oss der.

Aukrust-modellen, i dag oftest kalt frontfagmodellen, og moderasjonslinja ligger fortsatt til grunn for tariffoppgjørene.

Kvinneopprør

Solidaritetsalternativet var også et svar på et begynnende lønnsopprør i kvinneyrkene i offentlig sektor; verken kvinner i offentlig sektor eller lavtlønte kvinner i privat sektor kunne få høyere lønn. Solidaritetsalternativet la snevre rammer for tariffoppgjørene. Noen resultater ble likevel oppnådd fordi deler av fagbevegelsen nektet å godta disse rammene og sprengte dem. I løpet av 1990-årene streiket både førskolelærerne, hjelpepleierne, sykepleierne, FO og hotell- og restaurantarbeiderne for å få gjennomslag for kravene sine; streiker som møtte stor sympati og støtte blant folk. Flere av disse streikene ble møtt med tvungen lønnsnemnd – kvinnene fikk ikke streike.

Kvinner på tvers-konferansene la grunnlag for styrket samarbeid på tvers mellom de kvinne-dominerte forbundene. En klar plattform med krav både om heving av flertallet av lavtlønte kvinner og om likelønn med mannsdominerte grupper med like lang utdanning, gjorde det mulig å unngå splittelse. Flere ganger i løpet av 1990-årene gikk forbundsledere i kvinnedom-inerte fagforbund ut med felles lønnskrav, blant annet krav om en kvinnekott ved tariffoppgjøret, siste gang i år 2000.

Vellykkede opprør mot moderasjonslinja fra enkeltforbund som var villige til å streike, førte til at regjeringa begynte å se på begrensninger i streikeretten utover tvungen lønnsnemnd. Arbeidsrettsrådet gikk i 1996 inn for økt makt til hovedorganisasjonene, og at bare organisasjoner av en viss størrelse (10 000 medlemmer) skulle ha streikerett. Dette vil frata organisasjonene utafor de store hovedsammenslutningene streikeretten, og begrense enkeltforbund innafor. Arbeidsrettsrådets forslag møtte stor motstand. Forslaget ble aldri behandlet i Stortinget, men overført til et nytt utvalg (Stabel-utvalget) som skulle se på hele tarifforhandlingsystemet, med frist 01.01.2001. Heller ikke dette klarte å få til noen enighet om begrensninger i streikeretten.

Kvinnelønnsbevegelsen hadde et dobbelt forhold til Solidaritetsalternativet. På den ene siden ble det fremmet krav om å sprengte rammene, og enkeltforbund gikk til streik. På den andre siden har forbundene funnet seg i å operere innafor rammene, riktignok med å tøye grensene, og ved tvungen voldgift har alle gått raskt tilbake til jobb. I dag koker protestene mot moderasjonslinja i praksis ned til et krav om videre rammer for offentlig sektor enn for privat, et krav som for så vidt er viktig nok. Spørsmålet er om dette er en farbar strategi for å oppnå virkelige forandringer. Kravene om heving av kvinnelønna retter seg mot regjeringas økonomiske politikk

Konsekvenser av EØS

Konsekvensene av økt konkurranse gjennom EØS-avtale og EU-tilpasning ble også understreket i *Dagens Næringsliv* desember 1991: «Tilknytning til det europeiske valutasamarbeidet, ECU-tilknytningen, frie kapitalbevegelser og ytterligere skjerpede konkurranseforhold gjennom EØS-avtalen, gir nye rammebetingelser for lønnsdannelsen som hittil har vært lite berørt av internasjonal konkurranse. Det blir mindre rom for en solidarisk lønnspolitikk. Eller sagt på en annen måte. Dersom en velger å fortsette med særlige lavtlønnsprofiler i lønnsoppgjørene fremover, må det ventes sterkere sysselsettingsreduksjoner enn det en har vært vant med hittil.»

– det er vanskelig å tenke seg at de er mulige å innfri uten at forbundene er villige til å slåss med alle midler, også ulovlig streik.

Endring av lønssystemet i offentlig sektor

Systemet med lokale forhandlinger i offentlig sektor kan ses som en offensiv fra arbeidsgiverne for større lønnsforskjeller og et svar på offensiven fra kvinneforbunda. Lokale forhandlinger var og er velegna til å avlede og splitte. Siden potten til forhandlingene er gitt på forhånd, må de ulike kvinneforbunda slåss seg imellom om fordeling av små rammer, det er ingen kamprett. Systemet gir ikke rom for tillegg til de store kvinnegruppene; for å «å få ut penger» må fagforeningen dele opp medlemmene i mindre grupper. For å demme opp for arbeidsgivernes bruk av personlige tillegg (trynetillegg), har fagforeningene prøvd å dele opp etter type arbeid, funksjon, utdanning etc.; for å legge mest mulig objektive kriterier til grunn. Samtidig bidrar en slik taktikk likevel til oppsplitting av medlemmene og større lønnsforskjeller innad, samt til å fremme ideer om at det faktisk bør være lønnsforskjeller på grunnlag av objektive faktorer, bare de er såkalt rettferdige.

I utgangspunktet kunne de lokale tilleggene gis til grupper, men etter hvert har systemet utviklet seg mer og mer til å handle om individuelle tillegg. I noen tariffområder er det ikke lenger mulig å reise krav for grupper, og det gamle systemet med lønnsrammer og lønnstrinn er erstattet med et minstelønnsystem der alle tillegg over minstelønn gis som individuelle tillegg. Dette innebærer at det gamle prinsippet om lik lønn for likt arbeid er på vei ut; to som gjør samme jobb hos samme arbeidsgiver kan ha ulike personlige tillegg. Flere undersøkelser har vist at tillegg i de lokale forhandlingene i større grad går til menn enn til kvinner, selv om dette varierer med hvordan en regner. Mange har erfart at de i stor grad går til det som arbeidsgiver definerer som nøkkelpersoner.

Systemet med lokale lønnsforhandlinger har virket splittende både lokalt og sentralt, og har bidratt til å svekke den felles kvinnelønnskampen. Likevel har mange forbund stått sammen om å kreve mest mulig til sentrale forhandlinger for å redusere skadevirkningene så mye som mulig. Flere forbund ønsker seg vekk fra systemet, og motstanden på grunnplanet er veldig sterk.

I 2007 startet lærere på grunnplanet i Oslo « Innbyggerinitiativet mot lokale individuelle tillegg». Det kreves 300 underskrifter for å få en sak opp i bystyret, og aksjonen samlet over 1000. De fikk gjennomslag for at lokale forhandlinger om lærerlønningene ikke skal skje på individuelt nivå, men slik de praktiseres i resten av kommunen, i forhold til ansvar, funksjon, kompetanse eller stilling.

Selv om motstanden er stor, foregår det likevel ikke noen organisert og systematisk kamp for å gjøre slutt på dagens ulike systemer for lokale lønnsforhandlinger i offentlig sektor. Å utvikle en felles plattform for å reise en slik kamp representerer en stor utfordring for en strategi for kvinnelønnskampen. Det er samtidig viktig å analysere nøyere hvordan selve systemet legger premisser for de krava som stilles, og finne metoder til å nøytralisere oppdelingseffekten der man ikke lykkes i å avvise lokale forhandlinger, som for eksempel å stille krav om lønnstillegg til et visst antall etter alfabetet eller etter ansiennitet, med klar plan om å gå videre på samme vis med resten etter hvert.

Lokale forhandlinger tvinger fram aktivitet hos lokale tillitsvalgte. Det er viktig å diskutere hvordan denne aktiviteten kan brukes til noe bedre enn å slåss om smuler i et splittende system, som for eksempel til å utvikle et samarbeid på tvers lokalt mellom de ulike organisasjonene som

deltar i lokale forhandlinger, slik at en i så stor grad som mulig kan ha en felles taktikk både i forhold til lokale og sentrale oppgjør.

Situasjonen i dag

I 2009 er det 50 år siden Norge ratifiserte likelønnskonvensjonen. Det har skjedd endringer i denne perioden. Mens 58 % av kvinnene var lavtlønte, dvs. tjente mindre enn 85 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn i 1980, var tallet redusert til 30 % i 1999.(9) Nyere tall – som ikke er direkte sammenliknbare – viser at utviklingen nå går langsommere, fra 25 % i 1997 til 21 % i 2006(10).

Fra 1960 til 1998 steg kvinners lønn i prosent av menns fra 60 % til 85 %. Endringer har imidlertid gått langsomt – og de siste 10 årene har dette tallet stått stille. Det blir ikke gradvis mer likelønn – på noen områder går utviklingen feil vei.

Norsk økonomisk politikk er fortsatt retta inn mot å styrke konkurransevnen gjennom å holde særlig kvinnelønna nede og baserer seg fortsatt på moderasjonslinja i tariffoppgjørene, med frontfagsmodellen som garantist for at lønningene til lavtlønte kvinner og til kvinner i offentlig sektor ikke får et skikkelig løft. Offisielle talemåter om likelønn har derfor liten verdi, det er ikke slik at «alle» vil ha likelønn. Kvinnelønnskampen retter seg både mot arbeidsgiverne og regjeringa. I tillegg må kampen mot moderasjonslinja og frontfagsmodellens tvangstrøye føres innad i fagbevegelsen. Mannsdominerte fagforbund må tåle at kvinnene får mer, både i privat og offentlig sektor.

Mer vekt på markedslønn og individuelle lønninger gjør kampen vanskeligere. Samtidig øker utålmodigheten. Ulikelønn er ikke akseptert blant flertallet i befolkningen; en ny generasjon vil ikke finne seg i at kvinner lønnes lavere enn menn.

Kvinnelønn, lavtlønn og likelønn

Krafta i kvinnelønnskampen ligger i at det store flertallet av kvinner har felles interesser i å heve kvinnelønna. Dette gjør at den lavere og likere lønna kan gjøres til en styrke. Kampen har to hovedelementer: heving av kvinnelønna til ei lønn å leve av og kampen for likelønn mellom kvinner og menn på alle nivåer.

Samtidig er det innbyrdes forskjeller mellom kvinnene. Det blir ofte foretatt en tredeling: De som er lavtlønte, de som har relativt lav lønn og samtidig har et likelønnsproblem fordi menn med tilsvarende utdanning lønnes betydelig høyere (for eksempel kvinner med 3-årig høyskoleutdanning), og de som har relativt høy lønn, men fortsatt ligger under tilsvarende menn.

Kvinnelønna er et politisk spørsmål

Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn er et samfunnsmessig spørsmål. Når kvinner systematisk har tilgang til mindre ressurser enn menn, har det konsekvenser både for kvinners liv og for deltakelsen i samfunnet og muligheten til å bli hørt. Dette er derfor et ansvar for regjering og storting. Staten har videre forpliktet seg til å fremme likelønn gjennom likelønnskonvensjonen. Erfaringene viser at tariffoppgjør ikke er nok for å skape endring. Regjeringa må sette av ekstra penger til heving av kvinners lønn og ta de tiltak som er nødvendig for å gjøre en slik heving mulig. Vi kommer tilbake til dette på side 26.

Alle disse gruppene har felles interesser i å heve kvinnelønna for alle, for det er nettopp det at kvinner får «tilleggslønn», som er grunnlaget for den lønnsmessige diskrimineringa også av de bedre lønte kvinnene. Den drar alle ned. I kravet *kvinner krever ei lønn å leve av* ligger at kvinner ikke vil forsørges av menn eller ha en levestandard under det som anses normalt for menn. Heving av kvinnelønna må derfor være motoren i kampen. Begrepet kvinnelønn understreker nettopp dette.

Høyere lønn for kvalifikasjoner og utdanning

Flertallet av kvinnene har også interesse av at kvinners utdanning/kvalifikasjoner respekteres og gir høyere lønn. Det er en del av kvinneundertrykkinga at kvinners kvalifikasjoner regnes som naturlige og medfødt, som for eksempel hos sykepleiere, hjelpepleiere og for ikke å snakke om førskolelærere. (Se artikkelen av Kjersti Ericsson: *Kvinnelig er ikke faglig*, side 32.) Når disse gruppene krever lik lønn med for eksempel ingeniører med tilsvarende utdanning, er dette rettferdige krav som ville bidra til å heve kvinnelønna. Usynliggjøringa av kvinners kvalifikasjoner rammer også kvinnene uten videregående utdanning og holder lønna deres nede sammenliknet med tilsvarende grupper av menn. For eksempel får menn ofte lønn for å håndtere maskiner (selv om det er deres «naturlige» kvalifikasjoner som menn), mens kvinners «fingerferdighet» regnes som noe naturlig som ikke behøver å lønnes. Eller ta kontoransatte kvinners usynlige «husmorfunksjoner» som får mange virksomheter til å gå rundt. Mange kvinnedominerte yrker forsøker å gå veien om opplæring/fagbrev for å synliggjøre kvalifikasjoner og oppnå høyere lønn og status. Dette kan være en riktig strategi. Samtidig må en ha klart for seg at kjønn alltid har vært viktigere for lønna enn utdanning.

Likelønnsbegrepet

Opprinnelig var betydningen av likelønn: *lik lønn for likt arbeid*. Da dette viste seg å være for snevert, fordi problemet stort sett var at kvinner og menn ikke gjorde likt arbeid, ble det utvidet til lik lønn for likeverdig arbeid. Problemet ble hva som var likeverdig.

Også i dag brukes begrepet likelønn på flere måter. Konkrete likelønnskrav passer best for enkeltpersoner, grupper og kvinnedominerte yrker som kan finne parallelle mannsdominerte yrker med tilsvarende utdanning/arbeid som det er lett å sammenlikne seg med. Det er umiddelbare rettferdighetskrav som det er lett å få stor oppslutning om, jfr. både sykepleiernes og førskolelærernes kamp.

Samtidig kan en slik strategi være vanskeligere for store grupper av lavtlønte kvinner. I vid forstand kan også renholdere, kontorfullmektiger og stuepiker kreve likelønn, fordi det er opplagt at de tjener mindre enn menn. Kravet må være at deres yrker skal opp på gjennomsnittlig industriarbeiderlønn: ufaglærte kvinner skal tjene like mye som ufaglærte menn, kvinner med fagutdanning like mye som menn med fagutdanning. Det er imidlertid ikke alltid lett for ufaglærte å finne helt konkrete yrker/grupper å sammenlikne seg med, slik at en for eksempel kan vise til likestillingsloven. *De som velger å bruke begrepet likelønn som samlebegrep for hva en slåss for, må være tydelige på at denne kampen omfatter de store gruppene lavtlønte kvinner.*

Kvinnelønn eller likelønn og lavtlønn?

Vi i Rødt velger å bruke *kampen for å heve kvinnelønna* framfor kampen for likelønn, fordi vi mener at kvinnelønnskampen omfatter både ei lønn å leve av/heving av hele lønnsnivået og

kampen for likelønn. Vi ønsker å tydeliggjøre at hevinga av lønnsnivået er hovedsaka som forener det store flertallet av kvinnene.

Vi mener også at ensidig fokusering på likelønn kan gi et for snevert perspektiv. For eksempel viser noen undersøkelser at kvinner og menn fikk mer lik lønn i perioden med lønnsstopp. Haken ved dette er at lønna ikke ville bli høyere for kvinnene. I første omgang holdes menns lønn nede, i neste omgang styrkes moderasjonslinja og arbeidsgivernes posisjon, noe som også rammer kvinnene. Både utviklinga av reallønna og lønnsforskjellene mellom kvinner og menn må hele tida være med i vurderinga.

Enkelte kritiserer selve begrepet kvinnelønn for å være kvinneundertrykkende og bidra til å bevare kjønnsrollemønstret. De hevder at å fokusere på at vi er kvinner, virker negativt. De vil i stedet legge vekt på yrker, kvalifikasjoner osv. og kreve å lønnes likt med menn på det grunnlaget. Andre mener at kvinnelønnsbegrepet usynliggjør de lavtlønte og klasseperspektivet, og at det er dem kampen dreier seg om.

Felles for disse oppfatningene er at de undervurderer betydninga av de felles interessene som det store flertallet av kvinnene har i å slåss for å heve kvinnelønna, og betydninga av kvinnebevisstheten som kraft i kampen. Å snakke om at vi er undertrykt som kvinner/kjønn, innebærer å styrke denne kvinnebevisstheten og øke opprøret. Undertrykkinga av kvinner har gitt felles erfaringer som kan snus til ei kraft. Kvinnene må slåss sammen for å heve kvinnelønna for å bli kvitt avlønning etter kjønn. Derfor reiser vi parolen: *Hev kvinnelønna – likelønn nå!* En annen parole som har vært brukt i fagbevegelsen er: *Nei til kvinnelønn*. Dette er for så vidt et riktig krav, men mangler det sentrale felles kravet om å heve kvinnelønna.

Kvinnebevissthet står ikke opp mot klassebevissthet – kvinnene i de undertrykte klassene trenger begge deler for å slåss. Kvinnelønnsbegrepet innebærer en aktiv solidaritet mellom ulike grupper av kvinner, inkludert de lavest lønte, bygd på felles objektive interesser. Kvinnebevisstheten bidrar nettopp til å styrke denne alliansen.

Resultatet av å erstatte begrepet *kvinnelønn* med begrepene *lavtlønn* og *likelønn* vil lett bli en oppsplitting i en lavtlønnskamp uten kvinneperspektiv og en likelønnskamp for høyskoleyrker der forbindelsen til de lavest lønte er kutta – med konkurrerende krav. Dette vil svekke kampen for alle. En slik kamp vil også stå uten det elementet av krav om grunnleggende samfunnsforandring som ligger i kvinnelønnskampen.

Kvinnelønte menn

Mange menn – og kvinner – reagerer på det de tror er krav om at bare kvinner skal få høyere lønn. Poenget her er at også menn som jobber i kvinnedominerte yrkesgrupper, får sin lønn bestemt av at flertallet er kvinner. De er kvinnelønte, og har derfor all interesse av å delta i kampen for å heve kvinnelønna.

Et utvidet likelønnsbegrep – kvinner med minoritetsbakgrunn

Begrepet likelønn blir i en del sammenhenger brukt mer generelt om lik lønn for likt arbeid også på tvers av andre skiller enn kjønn, særlig i forbindelse med lønnsdiskriminering av arbeidstakere med ikke-vestlig bakgrunn.

Kampen mot diskriminering av kvinner med minoritetsbakgrunn må være en del av kvinnelønnskampen. 47 % av kvinner med ikke-vestlig bakgrunn har lønnsarbeid, og de tjener ca. 50 % av det norske kvinner gjør. Dette handler både om heving av minstelønnsatser, kamp mot sosial dumping og om rett til å få arbeid en er kvalifisert for.

Samtidig er Rødt skeptisk til å bruke begrepet likelønn om kampen for at folk med innvandrerbakgrunn uavhengig av kjønn ikke skal lønnes lavere enn norske arbeidere. Dette er en rettferdig og viktig kamp, men vi er redde for at en sammenblanding av disse kampområdene kan føre til svekking av begge. Både kampen for likelønn (mellom kvinner og menn) og kampen mot lønnsdiskriminering av arbeidere med minoritetsbakgrunn må være sjølstendige temaer i fagbevegelsens arbeid, og krever egen organisering. Et slikt syn står ikke i motsetning til å skape en nødvendig allianse mellom de to bevegelsene.

Er større lønnsforskjeller blant kvinnene nødvendig?

Dette er et helt sentralt punkt i strategien. Forskeren Geir Høgsnes argumenterer for at kvinne-dominerte yrker må godta større lønnsforskjeller innad om de skal få hevet lønna.(11)

Dette reiser både prinsipielle og taktiske spørsmål. Er målet for kvinnelønnskampen at kvinnene skal overta menns lønnstruktur?

Dette vil være den ytterste konsekvensen av kravet om likelønn på alle nivåer. Vil vi ha et system med så høye lederlønninger og så store forskjeller? Vil vi ikke heller at større likhet i lønningene, slik vi finner blant kvinnene, skulle prege menns lønnsystemer? Må ikke målet heller være å heve kvinnelønna til et nivå på linje med menns, men med en likere lønnsfordeling, og kanskje med en annen prioritering enn i dag av hva som skal gi uttelling? Kanskje folk som jobber med barn, bør ha spesielt høy lønn? Eller arbeid som gir store slitasjeproblemer?

På den andre siden kan det hevdes at det ikke er kvinnene som skal ta belastningene/ansvaret for å reformere hele lønnsystemet. Når menns utdanning og lederansvar gir høyere lønn, da må også kvinnenes gjøre det – noe annet er diskriminering.

Svaret er ikke gitt, men det er nødvendig å ta diskusjonen. Det er spesielt viktig i en situasjon der lokale forhandlinger i offentlig sektor har tvunget fram en oppdeling i mindre grupper for å få ut tillegg lokalt, og der høyere lederlønninger er tidens løsen – selv om det ikke har nådd kvinnelige ledere på lavere nivåer. Større lønnsforskjeller mellom kvinnene kommer helt av seg selv, uten kvinnelønnskamp.

Er det lik lønn for likt arbeid?

De fleste tror at vi har oppnådd lik lønn for likt arbeid i Norge – og at det er lik lønn for likeverdige arbeid som er problemet. Økt bruk av individuelle tillegg undergraver imidlertid lik lønn for likt arbeid. I offentlig sektor er det nå stadig mer vanlig at folk som gjør i all hovedsak samme jobb, har ulik lønn. NHOs strategi er å innføre prestasjonslønn.

Noen ganger oppstår det konflikter rundt spørsmål om lik lønn for likt arbeid kontra lik lønn for lik utdanning. Når to står ved siden av hverandre, og har i all hovedsak samme jobb, men ulik utdanning, skal de da ha samme lønn? Minstelønnsnivåene i lønnsystemet i store deler av offentlig sektor og helseforetakene bygger på utdanningsnivåer, og kan lede til at folk med likt arbeid får ulik lønn og bli oppfattet som urettferdig av de som gjør samme jobben. På den andre siden kan både beskyttelse av fagutdanning og studielån være argumenter for å lønne etter utdanning. Dette er dilemmaer som må løses konkret i de enkelte tilfeller, ut fra en anerkjennelse av at begge perspektiver er legitime.

Høyere lønn til ledere?

Høyere lønn til ledere på lavere nivåer har i perioder vært en del av kvinneforbundas strategi for

å heve kvinnelønna. Avdelingsledere i barnehagene, avdelingssjuepleiere osv. har et ansvar som verken står i forhold til lønna eller til tilsvarende mannlige ledere. Kravet om høyere lønn er et rettferdig krav. Heving av ledere kan også i noen tilfelle skape rom for lønnsøkning til de som ligger under. Som strategi for å heve resten er det likevel mer usikkert. Politikken med større lønnsforskjeller gjør at lønnsøkninger til nøkkelgrupper/ledergrupper i dag kan være lettere å få gjennom, uten at dette fører til at de drar andre med seg.

Smusstillegg?

Menn får i større grad tillegg til grunnlønna enn kvinner. På en kvinnekonferanse arrangert av RV diskuterte vi om det er riktig av kvinnene å stille krav om smusstillegg for å skifte bleier osv. når menn får for å tømme søppeldunkene. Vi kom fram til at det ikke ville være riktig, utfra den holdningen det ville innebære/signalisere overfor pasientene/barna. Høyere lønn må bygge på respekt for jobben og folk, ikke at de er noe ekkelt og ufyselig.

Større uttelling for utdanning – høyere lønn eller høyere lønn enn ...

Kravet om høyere lønn for de store kvinneyrkesgruppene med 3-årig høyskoleutdanning er et rettferdig krav, og et krav om anerkjennelse av kvinners utdanning og kvalifikasjoner. Dette kravet kan imidlertid lett oppfattes som at de ikke bare skal ha høyere lønn, men også at lønnsforskjellene til andre yrkesgrupper, som for eksempel hjelpepleiere eller assistenter, skal bli større. Når de samtidig argumenterer for at arbeid med barn, syke og eldre er verdifullt, er det viktig at det gjøres tydelig at dette gjelder alle yrkesgruppene i feltet.

Rødt mener det er viktig at kvinners utdanning anerkjennes og lønnes på linje med menns. Samtidig mener vi at sterke faglærte grupper som hovedlinje bør trekke andre grupper med seg oppover.

Farvel til ei lønn å leve av?

Hovedsaken for arbeidsfolk er at det er lønna de lever av. Prisen i butikkene er de samme uansett hva slags jobb du har, alle skal ha rett til et anstendig liv. Arbeidsgiverne på sin side tar utgangspunkt i bedriftenes økonomi. NHO sier at når bedriftene får folk til å jobbe for lav lønn, er det ingen grunn til å betale bedre. Hvis arbeidstakerne synes det er for lite, kan de finne seg en ny jobb. Markedet skal styre lønna, også i offentlig sektor der individuelle lokale tillegg får stadig større plass.

Kvinner stiller ikke likt med menn i markedet. Kampen for kvinnelønna dreier seg også om å begrense markedets innflytelse og slåss for at alle skal ha ei lønn å leve av. Kampen mot større lønnsforskjeller er en del av denne kampen.

Oppfatningene av hva som er rettferdig lønn, har endret seg over tid. Tidligere ble forsørger-tillegg og forsørgerlønn sett på som et rettferdig argument i lønnsdannelsen; menn hadde ansvar for familien og trengte høyere lønn. Også kvinner godtok lenge at det var slik, selv om protester mot ulikelønn er like gamle som lønnsforskjellene.

Opp mot forsørgerlønnsprinsippet har kvinner satt prinsippet om ei lønn å leve av, dvs. mulighet til å forsørge seg sjøl og eventuelle barn. Kvinner vil være økonomisk sjølstendige mennesker. I dag undergraves denne kampen av et nytt sett med normer for lønnsdannelsen.

Arbeidsvurderingsutvalget (1997) skrev i sin innstilling:

«... i tillegg til tilbud og etterspørsel i markedet, styres lønn av normer. Den viktigste normen i

lønsdannelsen i dag er at lønn skal fastsettes på grunnlag av krav til hvordan arbeidet skal utføres, og lønn blir gitt som individuell kompensasjon for utført arbeid. Faktorer som anses som legitime for fastsetting av lønn, er individuelle ressurser som kompetanse, og de krav som følger med arbeidet, som ansvar, anstrengelse og arbeidsforhold.»

En slik norm usynliggjør at det vi faktisk selger er arbeidskrafta vår, og at lønna faktisk er det vi skal leve av. Når det blir borte fra vurderingene at alle trenger mat og bolig og barnehager og ferie, er det lettere å få aksept for større lønnsforskjeller. Ideen om lønn som individuell kompensasjon for utført arbeid, utfordrer derimot ikke forsørgerlønna; den kan trygt fortsette som en usynlig faktor, i form av at kvinners arbeid systematisk vurderes annerledes enn menns.

Hovedkravet må derfor fortsatt være at alle skal ha ei lønn det går an å leve av og forsørge unger på, *dette er også avgjørende for å oppnå likelønn innafor høyere lønnsnivåer fordi det utfordrer hele systemet med forsørgerlønn/tilleggslønn.*

Rødt er mot ei linje for større lønnsforskjeller, og vi mener at dette heller ikke kan være noen målsetting i kvinnelønnskampen. Sjølsagt kan konkrete krav og kamper på ulike tidspunkt føre til større lønnsforskjeller, men det kan ikke være noen del av strategien. Kvinnelønnskampen må tvert imot være en del av kampen mot dagens politikk for større lønnsforskjeller. All erfaring viser at større lønnsforskjeller rammer kvinnene. I denne sammenhengen kan nevnes at mange likelønnsaktivister internasjonalt i dagens økonomiske klima legger vekt på nødvendigheten av at kampen for kvinnelønna også blir en del av en brei sosial bevegelse mot økende forskjeller i lønn og levekår, som tar opp i seg kampen mot diskriminering på grunnlag av etnisk tilhørighet, kampen mot kutt i trygderettigheter og alle former for sosial utstøting.

Kvinner – og kvinners krav – passer ikke inn

Det er vanskelig å formulere kvinners lønnskrav, og særlig felles lønnskrav, på en måte som passer i forhandlingssystemet. Dette er ikke tilfeldig. Systemet fungerer på arbeidsgivernes premisser, det bygger historisk på den mannlige arbeidstaker som en forsørger som kan jobbe full tid hele livet uten det daglige ansvaret for ungene; det er preget av forhandlinger mellom menn. Kvinners lønn er en del av omfattende bransjevis lønnsystemer, med lønnsrelasjoner som er formet over lang tid. Kvinneforsker Janneke van der Ros har pekt på hvordan forhandlingssystemet organiserer noen interesser inn, mens andre aldri kommer fram. Det er ikke tilstrekkelig at kvinner deltar i forhandlingene, det ville også være nødvendig at det finnes representanter for kvinneinteresser og eksperter på kvinne-, kjønns- og likestillingsspørsmål. Også kjønnskonflikt-dimensjonen må institusjonaliseres.(12)

I forhandlingssystemet, som i mange andre sammenhenger, passer ikke kvinnene inn. Vi vil ha høyere lønn slik og der vi faktisk er og jobber, det skal ikke være en nødvendig forutsetning at vi skal skifte yrke, bli ledere eller ta utdanning. Selv om vi skal gjøre det også. Vi må ikke bare stille kravene våre, vi må samtidig omforme systemet. Alternativet er at systemet omformer oss.

Vi skal ta noen eksempler på at kvinnelønnskrav ikke passer inn:

Kvinnelønns tillegg

Et slikt tillegg ble gitt ved tariffoppgjøret i 1995 som et eget tillegg til alle grupper med mer enn 50 % kvinner, og var et resultat av en kvinnelønnsbevegelse på tvers av forbund/bransjer, og uttrykk for at nye måter å stille krava på tvang seg fram. Det trengtes krav som kunne samle og

uttrykke det felles kravet om å heve kvinnelønna, ikke bare de ulike forbundas enkeltkrav.

Det var uenighet mellom de kvinnedominerte forbunda om virkningen av akkurat en slik form for tillegg, og det foreligger ikke noen samlet oppsummering av erfaringene. Styrken ved kravet, at det gikk på tvers av alle etablerte lønnsstrinn/ordninger, skapte samtidig også problemer; noen fikk plutselig mer lønn enn andre der det før hadde vært omvendt, og det utløste protester, og da særlig fra menn.

«Aldri hatt så mye bråk, så mange henvendelser fra misfornøyde medlemmer som fra de mennene, for de klarte virkelig å rokke det opp, og sto på og krevde møter og gikk til likestillingsombudet, yes, da var det liv.»(13)

Det er nødvendig å være forberedt på at likelønn vil røske opp i etablerte lønnsrelasjoner, mannsdominerte grupper vil ikke lenger kunne tjene mer enn kvinnedominerte, og dette vil slå ut for personer av begge kjønn. Det vil måtte bli omkalfatring, slik departementet var redd for i 1974. Dette vil skape reaksjoner – status er knytta til lønn, ikke bare hvor høy den er, men også hvor mye en tjener mer enn andre. Hvis kvinner får samme lønn som menn, kan dette oppleves av menn som å gå ned i lønn; det gir ikke status å tjene det samme som kvinner. Ideen om forsørgerlønn er også en del av mange menns identitet. Endringer i lønnsrelasjoner er derfor en utfordring til fagbevegelsen.

Kanskje var ikke ordningen med kvinnelønns tillegg godt nok utformet i 1995, men det var et viktig forsøk. Uansett er det nødvendig å ta opp igjen diskusjonen om krav som ikke «passer inn» for å heve kvinnelønna. Samtidig er det andre felleskrav det har vært lettere å samle seg om, som krav om en felles kvinnekjønn og krav om tariffbestemmelser om at ingen skal tjene under en bestemt grense.

Kvinnelønnsbevegelsen må diskutere hva slags krav det er riktig å stille, uavhengig av forhandlingssystemet og rammene, og mobilisere bak dem. Først i neste omgang må en diskutere taktikken og eventuelt «oversette» krava til tariffspråk. Og uansett krav, skal det gi resultater som monner, er det nødvendig ikke bare å endre krava, men å sprengre de økonomiske og politiske rammene.

Arbeidsvurderingssystemer

Slike systemer er også et forsøk på svar på problemene med at kvinner ikke «passer inn» i dagens lønnsystemer. Et generelt problem med slike systemer er at de verken er kjønns- eller klassenøytrale, nedvurdering av kvinners arbeid og av arbeiderklassejobber kan lett bli med på lasset. Skal de ha noen verdi, må det bevisst legges et annet verdisystem til grunn, ikke bare i selve systemet, men i alle ledd i bruken av det.

Erfaringer fra andre land viser at bruk av arbeidsvurderingssystemer kan føre til lønnsøkninger for kvinner. Også i Norge har det vært eksempler i enkeltsaker på at arbeidsvurdering har gitt resultater.(14)

I Sverige er alle arbeidsgivere nå pålagt hvert år å gjøre en kartlegging av lønninger og analysere eventuelle lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Alle lønnsforskjeller må kunne forklares med saklige grunner, hvis ikke det er mulig, må de justeres, seinest innen tre år. Av 292 arbeidsgivere hadde 129 fram til oktober 2007 funnet og rettet usaklig lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Totalt handler det om lønnsjusteringer på mer enn 40 millioner kroner på årsbasis, og de omfatter minst 3 300 personer. Ni av ti berørte er kvinner. 142 av de 292 arbeidsgiverne har oppgitt at de tar andre tiltak enn lønnsendringer for å rette opp lønnsforskjeller som anses saklige, som for eksempel kompetanseutvikling.(15)

Et problem med arbeidsvurderingssystemer kan være at de gir inntrykk av at lønna kan fastsettes objektivt ut fra hva slags arbeid en gjør, og at det ikke er betaling for salg av arbeidskrafta og det folk skal leve av. Det er også viktig i hvilken grad tillegg gis individuelt eller til hele grupper av kvinner. Enkelt saker kan bane vei for lønnsøkning for hele grupper, og på den måten være en del av en felles kamp, mens mer individuelle lønninger, uansett om det er i likestillingsens navn, vil kunne være et tilbakeskritt. Kvinnene er helt avhengig av kollektiv styrke for å forsvare og øke lønna si. Arbeidsvurdering bør derfor brukes som ledd i en kollektiv strategi.

Likestillingsloven

Denne loven kan brukes til å sammenlikne lønn på tvers av yrker og fagområder, men innfor samme arbeidsgiver. Førskolelærere og sykepleiere har for eksempel sammenliknet seg med ingeniører i samme kommune. Kravet om at det skal være innenfor samme arbeidsgiver, har imidlertid vært til hinder for en sammenlikning på tvers av privat og offentlig sektor, der forskjellen er stor.

En viktig endring som kom på 2000-tallet, etter mange års strid, har vært at likestillingsloven kan anvendes på tariffavtalene. Arbeidsgivernes aktivitetsplikt i henhold til likestillingsloven gjelder også for arbeidslivets organisasjoner, og inkluderer deres virksomhet som part i tariffavtaler. Dette innebærer at det er mulig å bringe klager på at tariffavtalene bryter med likestillingsloven inn for ombudet og ved uenighet videre til nemnda.

Kamp mot sosial dumping

Kvinnedominerte lavtlønnsyrker i hotell og restaurant, renhold og varehandel blir i økende grad utsatt for sosial dumping, dvs. at arbeidsgiver utnytter svakere grupper og særlig arbeidsinnvandrere til å skaffe seg billig arbeidskraft og presse lønna nedover. Useriøse arbeidsgivere og svart arbeid er en stadig økende del av dette bildet. I offentlig sektor ser en at sykepleiere blir importert fra lavkostland gjennom mer og mindre seriøse firmaer. Også økende au pair-virksomhet som i praksis fungerer som billig hushjelp, må sees som en form for sosial dumping.

Kampen mot sosial dumping handler både om rett til ei lønn å leve av for alle som tar arbeid i Norge og om kamp for å forsvare tariffavtaler og lovfesta rettigheter. Fagbevegelsen har reist en rekke krav til myndighetene om tiltak som kan gjøre det mulig å kontrollere inn- og utleie av arbeidskraft, og om at arbeidsgiverne betaler tarifflønn, blant annet krav om innsyn for tillitsvalgte og krav om at hovedarbeidsgiver har ansvar for at underleverandører oppfyller sine forpliktelser.

Likestillingsombudet har støttet krav fra fagbevegelsen om en ordning med regionale verneombud for bransjer, som hotell og restaurant og renhold, for å styrke kontrollmulighetene der tillitsvalgtapparatet står svakere.

Enkelte forbund har krevd allmenngjøring av tariffavtalenes minstelønninger for å sikre at også utenlandske arbeidstakere på oppdrag i Norge omfattes av avtalenes bestemmelser, jmf.

«Arbeidsgiver skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene innenfor sin virksomhet. Arbeidslivets organisasjoner har tilsvarende aktivitetsplikt innenfor sitt virkefelt.» (Fra § 1b i Likestillingsloven)

EUs utstasjoningsdirektiv. Dette har foreløpig bare skjedd på mannsdominerte områder, men er tiltak som også diskuteres i kvinnedominerte forbund.

Handel og Servicenærings hovedorganisasjon(16) har foreslått en lovfesta minstelønn som ligger under tariffavtalens bestemmelser. Mens allmenngjøring bidrar til å sikre alle tariffavtalens minstelønn, vil en slik lovfesta minstelønn fort bli en norm for avlønning som kan trekke lønnsnivået nedover.

Kampen mot sosial dumping må være en del av kampen for å heve lavtlønte kvinneyrker og hindre at utviklingen i stedet går motsatt vei. EUs tjenstedirektiv har som målsetting å øke handel med tjenester på tvers av EU-landene ved å sette reglene om fri flyt i det indre markedet over faglige rettigheter og nasjonal arbeidsrett. Krav om veto mot EUs tjenstedirektiv må derfor være en del av denne kampen.

Sentrale tillegg og lokale forhandlinger i privat sektor

Omtrent halvparten av lønnsdannelsen foregår lokalt, enten gjennom lokale forhandlinger eller lønnstillegg gitt av arbeidsgiver.(17) I deler av privat sektor, særlig i industrien, har slike lokale tillegg lang tradisjon.

Det store flertallet av kvinnene i LO jobbet på slutten av 1980-tallet innafor bransjer/områder der lokale forhandlinger og tillegg spilte liten eller ingen rolle. I dag bidrar de lokale forhandlingene i offentlig sektor til at flere er berørt, men fortsatt får de aller fleste lønnsnivået sitt i hovedsak fastsatt sentralt. Rundt halvparten av mennene jobbet på områder der lokale tillegg betydde mye, og det ser ikke ut til å ha skjedd dramatiske endringer. Forsatt vil det være slik at en modell der lite gis sentralt og mer tas ut lokalt, ikke er til fordel for flertallet av kvinnene. I 1987 anmeldte Kvinnefronten LO-ledelsen til Likestillingsombudet for brudd på Likestillingsloven for kravet om null i generelt tillegg, fordi dette klart ville ramme kvinner hardere enn menn. Ombudet kunne ikke gjøre noe, men ga langt på vei Kvinnefronten medhold i saksforholdet.

Et viktig problem har vært at oppgjør med både lavtlønnsstillegg og tillegg til utvalgte kvinnegrupper de siste ti årene, har hatt liten effekt på den totale lønnsforskjellen mellom kvinner og menn. En av grunnene er at de lokale tilleggene drar i motsatt retning; her er det menn som får mest. Dette skyldes først og fremst større lokale tillegg i mannsdominerte bransjer, men også at lokale tillegg kan gis til grupper som ikke har fått noe særlig sentralt for å gjenopprette lønnsrelasjonene. Særlig når de sentrale tilleggene har vært små, blir effekten opphevet av større lokale tillegg.

På den andre siden, hvis LO ikke vil slåss for store sentrale tillegg, er det bedre at det gis tillegg lokalt enn ingenting. Kvinnene kan ikke satse på ei linje der likelønn skal oppnås ved at alle skal holdes nede og mennene mest. Videre kan det i enkelte tilfelle være enklere å rette opp urettferdigheter lokalt. Det finnes også eksempler på at sterke klubber har forhandla fram høyere lønn for kantinepersonale, renholdere etc. I dag er dette blitt vanskeligere ved at slik virksomhet er satt bort til andre firmaer, og fagbevegelsen må finne nye metoder for å slåss mot denne formen for sosial dumping.

Retten til lokale forhandlinger er en viktig faglig rettighet i privat sektor. I motsetning til i offentlig sektor er det ikke noen ferdig pott som skal fordeles. I mange bransjer finnes det avtaler om eller tradisjon for kampret, som gå sakte, overtidsnekt etc. Det gir arbeidsfolk en mulighet til å slåss om profitten, og det gir rom for kampvillige klubber til å gå i spissen for å heve lønns-

nivået. Ordninger med lavtlønnsgarantier kan brukes til å sikre at de lavest lønte følger med, gjennom at deres lønn bindes opp til en bestemt andel av gjennomsnittslønna. I dag er en del av ordningene som er igjen, svært utilfredsstillende, og det er aktuelt å gjenreise kravet om en individuell lavtlønnsgaranti på 90 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. For bransjer som ligger under gjennomsnittet i industrien, er det viktig at garantiordningen er knyttet opp til gjennomsnittlig industriarbeiderlønn; ikke til gjennomsnittet i egen bransje.

Den lokale forhandlingsretten spiller også en viktig rolle for aktiviteten i klubbene og opprettholdelse av høy organisasjonsgrad. Den gjør at klubber kan slåss utover det forbund og LO-ledelse går inn for, og svekker dermed makta sentralt. Samtidig har vekta på lokale tillegg i perioder ført til at noen av de sterkeste delene av fagbevegelsen ikke har hatt den samme interessen for de sentrale tilleggene, og dette har svekka presset på LO-ledelsen og kampkrafta i tariffoppgjørene. For å heve kvinnelønna er de kvinnelederte forbunda avhengige av at mannsdominerte forbund også kaster inn krefter bak felles lønnskrav, og godtar at kvinnene får ut mer.

Erfaringene viser at store generelle kronetillegg til alle har vært ett av de viktigste virkemidlene for utjevning mellom kvinner og menn. Store generelle tillegg reduserer betydningen av de lokale tillegg, og sterke klubber/foreninger kan bruke sin styrke til å slåss for hele fagbevegelsen. Krav om kvinnepott direkte til kvinnelederte yrker/grupper er like aktuelt i privat som i offentlig sektor og vil fungere på samme måten. Samtidig er det nødvendig å slåss for å opprettholde og utvikle garantiordninger som sikrer at gapet til de lavest lønte (les: kvinnene) ikke øker. Dette er NHO aller mest i mot.

Forbundsvis oppgjør

Betydningen av sentrale tillegg har ført til at deler av kvinnebevegelsen har argumentert for samordna oppgjør, framfor forbundsvis. Valg av oppgjørsform er et konkret, taktisk spørsmål og ikke et prinsipielt. Men så lenge LO-toppen ser det som sin oppgave å sikre moderasjon og hindre kamp, er det viktig at avgjørelsen tas så langt ned som mulig. Rødt legger vekt på at de forbundsvis oppgjørene gir større mulighet til å slåss for lønna. Avgjørelsen skjer i det enkelte forbund, uavhengig av LO-ledelsen. For kvinnene er det viktig at noen er villig til å gå i spissen med kvinnelønnskrav, og setter makt bak dem. (Det var et alvorlig hinder for kvinnelønnskampen at Handel og Kontor ikke fikk forbundsvis oppgjør i 1990, og mulighet til å sette makt bak krava sine. Omvendt spilte streiken i Hotell og Restaurant i 1996 en viktig rolle for tilleggene i offentlig sektor seinere i oppgjøret.)

Samlende krav for kvinnelønnskampen

Vi har tidligere argumentert for at ulikelønna er et politisk spørsmål – så lenge samfunnet godtar lønnsforskjellene mellom kvinner og menn, videreføres synet på kvinners arbeid som mindre verdt. Derfor må det stilles krav til myndighetene. Det kan tenkes mange ulike tiltak som kan virke inn på kvinnelønna, men en kommer ikke utenom å heve kvinners lønn.

Vi vil trekke fram fem hovedkrav:

1. Kvinnepott – ekstra midler fra regjering/storting!
2. Alle skal ha ei lønn å leve av og forsørge unger på!
3. Utdanning, kompetanse og ansvar skal verdsettes like mye for kvinner som for menn!
4. Fjerning av all lønnsdiskriminering med hensyn til kjønn!
5. Kamp mot innføring av systemer med større grad av individuelle personlige tillegg!

1. Kvinnepott – ekstra midler fra regjering/storting

Kvinner på tvers har krevd at Regjeringa og Stortinget må sette av egne midler til heving av kvinners lønn – en ekstra kvinnepott, hvert år – til målet er nådd; midler som fordeles i forhandlinger mellom partene. Videre krever de at det settes ned et utvalg som følger virkningene av en slik pott, og bidrar med tallmateriale som kan legge grunnlag for en planmessig utvikling. Føringerne for potten må være at den både skal brukes til å heve lavtlønte kvinner, og til å sikre likelønn for kvinnedominerte utdanningsgrupper.

Dette må være det samlede hovedkravet i dagens situasjon, det forener kvinnebevegelsen og fagbevegelsen, og det krever ingen kjennskap til tariffspråk og forhandlingssystem. I stedet er det et politisk krav som først og fremst krever mobilisering av flest mulig utålmodige kvinner, og kan jobbes med på mange forskjellige måter.

Det offentlige kan som arbeidsgiver ved hjelp av en slik pott bidra direkte til å heve kvinners lønn. 50 % av kvinnene jobber i offentlig sektor utenom helseforetakene, og staten kan også innstuiere helseforetakene dersom de vil. Slik kan de både heve de lavtlønte kvinnene i kommunene – og kvinnegruppene med opp til 4 års utdanning som i dag kommer dårligst ut. Et slikt løft ville bidra til en nivåheving av kvinners lønn, og derfor indirekte også ha konsekvenser for lønna til kvinner i privat sektor, og presse den oppover.

Samtidig må en diskutere hvordan en slik pott kan bidra i arbeidet med å heve store kvinnedominerte yrkesgrupper som renhold, hotell og restaurant, varehandel, eventuelt gjennom å bidra til garantiordninger som sikrer det gamle kravet om at ingen skal ligge under 90 % av industriarbeiderlønn. I tillegg er det nødvendig at myndighetene tar politiske tiltak for å bekjempe sosial dumping, og på den måten hindre at lønna i yrker som renhold og hotell og restaurant presses ned og ikke opp. Dette må også være en del av kvinnelønnskampen, og er blant annet viktig for store grupper av kvinner med minoritetsbakgrunn.

Det gamle forslaget fra 1974 om å heve lønna i de store kvinnedominerte yrkene møter fortsatt motstand. Det klassiske argumentet har vært at lønn er en sak mellom partene, men med en kvinnepott som fordeles i forhandlinger, faller dette argumentet. En kvinnepott kan fordeles i forhandlinger mellom partene, men det må være klare føringer om å heve kvinners lønn slik at arbeidsgiverne ikke kan sabotere.

LO-leder Flåthen slår i et innlegg på likelønnskommisjonens hjemmeside fast: «Intet ville bidra mer til å redusere det tidligere nevnte likelønnsgapet enn om utvalgte grupper av LO-medlemmer i kvinnedominerte yrker fikk et spesielt løft.» Deretter fortsetter han med å si at det ikke er så enkelt. I et tariffpolitisk notat fra LO(18) argumenteres det videre for at et slikt opplegg ville ødelegge lønnsstrukturen og avtaleverket. Her hører vi ekkoet av argumentet om den meningsløse omkalfatringen av lønnsforholdene i staten fra 1974. Hvorfor skulle ikke partene være i stand til å ivareta nødvendige hensyn til avtaleverket ved forhandlinger om midler til kvinnene, når de klarer det ellers? Samtidig er det kanskje nettopp hensynet til lønnsstrukturen som gjør at det skjer så lite – likelønn vil, som vi tidligere har vært inne på, måtte føre til endringer i lønnsrelasjoner. Endringer er derfor ikke bare en utfordring til arbeidsgiver, men også til fagbevegelsen. Også fordi markedet og lokal lønnsdannelse vil virke i retning av å gjenopprette det skeive forholdet mellom kvinner og menns lønn dersom det skjer utjevning gjennom sentrale tillegg.

LO-notatet hevder videre at ei kraftig heving av kvinnelønna kan føre til at virksomheter med mange kvinner ville gå konkurs og at arbeidsledigheten for kvinner vil øke. Til dette er å si at hvis det er slik at kvinnearbeidsplasser må subsidieres av lav kvinnelønn, er det på tide for

staten å finne nye virkemidler i sin industri og næringspolitikk. Fagbevegelsen har tradisjonelt gått mot at arbeidere skal gå ned i lønn for å berge bedriften, og de fleste steder der pressa klubber har gått med på slike tiltak, går det som regel kort tid før bedriften allikevel går konkurs. Fagbevegelsen kan derfor ikke ha som linje at kvinner skal holde oppe sine arbeidsplasser med livsvarig underbetaling. For øvrig er det også mange selskaper som tjener grovt på lavt betalte kvinner, for eksempel de store kjedene i varehandelen.

Under ligger trolig også redselen for at en slik heving av kvinnene vil føre til økte rammer for offentlig sektor og true frontfagmodellen. Men kvinnene i offentlig sektor vil ikke bli lønnsledende – poenget er at de henger etter store deler av konkurranseutsatt industri; de vil opp på linje med tilsvarende yrkesgrupper i privat sektor. Samfunnet trenger flere mennesker i pleie og omsorgsykker; det er ikke mulig å sikre en god velferdsstat og gode tjenester uten at lønnsnivået heves kraftig. Dette er til fordel for ansatte både i privat og offentlig sektor.

En slik kvinnekott handler ikke om «statlig sponning» av kvinners lønn, et uttrykk brukt av *Dagsavisen* i presentasjon av Kvinner på tvers sine krav til likelønnskommisjonen. Kvinnene utfører en masse gratisarbeid, og sparer dermed samfunnet for store summer. De har subsidiert offentlig sektor i en årrekke. De Facto beregnet for eksempel at kvinnene i 1998 subsidierte kommunene med 9 milliarder kroner; i dag hadde summen vært langt større.⁽¹⁹⁾ I tillegg er det i dag slik at pengene finnes. Myndighetenes problem er faktisk at det fins så mye penger at regjeringa måtte opprette et pensjonsfond for at folk skal tro at de ikke skal kunne brukes til beste for flertallet.

2. Alle skal ha ei lønn å leve av og forsørge unger på!

3. Utdanning, kompetanse og ansvar skal verdsettes like mye for kvinner som for menn!

Disse to hovedkravene rommer både lavtlønnskrav og likelønnskrav og forener ulike grupper.

- Kravet om ei lønn å leve av innebærer krav om heving av de store lavtlønte kvinnegruppene, både i privat og offentlig sektor. Dette handler om å heve minstelønnssetser, men ikke bare det. Enda flere kvinner ligger rett over disse satsene og får derfor ofte ikke glede av rene lavtlønnsstillegg. Kampen handler også om å sikre at retten til ei lønn å leve av også omfatter kvinner med minoritetsbakgrunn.

I tillegg må diskusjonen om garantiordninger som sikrer at ingen tjener mindre enn 90 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn, tas opp igjen. Dette er en videreutvikling av garantiordninger som har vært prøvd i privat sektor, men som ofte ikke har kommet den enkelte lavtlønte til gode. Slike ordninger vil også være en del av arbeidet med å heve lønna for kvinner med ikke-vestlig bakgrunn.

- Kravet om verdsetting av kvinners utdanning, kompetanse og ansvar innebærer å kreve at kvinnedominerte yrker skal lønnes likt med mannsdominerte yrker med tilsvarende utdanning. Dette kravet er aktuelt på alle nivåer, men aller mest i yrker med opp til 4 års videreutdanning, der forskjellen er størst. Dette innebærer også krav om at kvinner med minoritetsbakgrunn skal få anerkjent sin kompetanse.

Disse to hovedkravene henger nøye sammen, men er delvis delt etter organisasjonslinjer, med lavtlønnsgruppene i LO og høyskolegruppene i stor grad i UNIO. Disse gruppene må aktivt støtte hverandres krav, og FO, som organiserer høyskolegrupper i LO, spiller derfor en viktig rolle som bindeledd

4. Fjerning av all lønnsdiskriminering med hensyn til kjønn

Ulike lønna finnes overalt, også der en minst venter det. Mange tror fortsatt at i deres bransje eller på deres arbeidsplass finnes det ikke diskriminering – til de får se tallene.

5. Kamp mot innføring av systemer med større grad av individuelle personlige tillegg

I offentlig sektor må dette i første omgang innebære å utforme en felles strategi for å avskaffe dagens ulike systemer for lokale forhandlinger som baserer seg på individuelle personlige tillegg.

Endring av den kjønnsbestemte arbeidsdelinga

Den kjønnsbestemte arbeidsdelinga mellom kvinner og menn bidrar til å opprettholde ulike lønna og omvendt i en ond sirkel. Så lenge nesten halvparten av kvinnene jobber deltid, opprettholdes menns rolle som forsørgere. Så lenge menn tjener mer enn kvinner, blir det et virkningsfullt argument for at det er kvinner som går ned i stilling når arbeidsbelastningen blir for stor. Og så lenge kvinners arbeid ikke verdsettes på linje med menn, blir dette et alternativ for kvinner på en annen måte enn for menn. Så lenge kvinnelønna holdes lav, vil kvinner fortsette å dominere i kvinnedominerte yrker; den lave lønna fører til at menn ikke velger disse yrkene. Å heve kvinnelønn kraftig er derfor et viktig middel til å bryte sirkelen. Det vil samtidig trenge tiltak på mange områder samtidig. Det aller viktigste – i tillegg til å heve lønna – er:

1. 6-timers normalarbeidsdag med full lønnskompensasjon

Dette vil gjøre det mulig for det store flertallet kvinner å jobbe full tid og få full lønn og pensjon. På den måten kan kvinner oppnå økonomisk sjølstendighet og arbeidstida mellom kvinner og menn vil bli likere, noe som vil legge grunnlag for mer lik arbeidsdeling også hjemme. En strategi som går ut på å løse kvinnelønsspørsmålet uten å gjøre noe med arbeidstida, har ingen mulighet til å lykkes på litt lengre sikt.

Kampen om pensjonsreformen

Kvinnens lave inntekt gir dårlig pensjon. Den nye pensjonsreformen vil straffe kvinner ytterligere gjennom at det skal bli enda nærmere sammenheng mellom inntekt og pensjon. SSB har regnet ut at med dagens pensjonsmodell i folketrygden ville kvinner i 2050 motta 90,3 % av menns pensjon, mens etter den nye reformen vil de bare få 86,6%. Dette kommer i tillegg til at kvinner har dårligere tjenestepensjoner enn menn. I 2007 hadde kvinner totalt 74 % av menns pensjoner og forskjellen bare øker.

I tillegg til at selve opptjeningsystemet er dårligere for kvinnene, er det særlig kvinner som har jobbet deltid utover tida med omsorg for små barn som kommer dårligere ut, fordi alle år skal telle like mye. Regjeringa har også innført en tidligpensjonsordning «for alle» – der 40 % av kvinnene i 2050 ikke har opptjent nok til å få lov til å gå av ved 62 år likevel. De som får lov å gå av, må betale det fullt ut sjøl, gjennom lavere pensjon resten av livet. Pensjonsreformen omfordeler fra de med tunge eller belastende jobber, dårlig helse og lav lønn til de som har gode jobber, lett arbeid og høy lønn. I tillegg vil regjeringa undergrave AFP-ordningen i tariffavtalene som har gjort det mulig å gå av ved 62 år og få det samme i pensjon som om du hadde stått i arbeid til du var 67. Se www.forsvarafp.no.

2. Likestilling av turnus og skift.

3. Rett til heltid for alle som ønsker det. Heltid må være en rettighet og deltid en mulighet.

Andre ting som diskuteres er ulike virkemidler for å få menn til å ta større deler av svangerskapspermisjonen, for på den måten å styrke menns tilknytning til og ansvar for ungene helt fra fødselen av. Dette er en viktig diskusjon, som vi ikke går videre inn på i dette heftet. Et annet viktig spørsmål er diskriminering av kvinner, både når det gjelder lønn og arbeidsoppgaver, i forbindelse med svangerskap og fødsel.

Samarbeid på tvers – nedenfra – en del av strategien

Strategien for kvinnelønnskampen handler ikke bare om målsettinger og krav, men like mye om hvordan en skal jobbe. Samarbeid på tvers er helt avgjørende for å utvikle en bevegelse som er sterk nok til å vinne fram. Kvinner på tvers-konferansene har spilt en viktig rolle i å utvikle og styrke samarbeidet mellom kvinnedominerte organisasjoner. Ideen bak disse konferansene er nettopp samarbeid på tvers av

- kvinnebevegelse og fagbevegelse, med erfaringer fra begge tradisjoner
- offentlig og privat sektor
- hovedorganisasjonene
- organiserte og uorganiserte
- kvinnedominerte yrker og mannsdominerte yrker
- i og utafør arbeidslivet
- i og utafør det formelle forhandlings- og fagforeningssystemet

Disse konferansene har ingen formell plass i fagforeningssystemet, men står fritt til å kunne tenke og handle utradisjonelt, samtidig som de har påvirkningskraft gjennom medlemmer, tillitsvalgte og kvinner i ledelse av klubber, foreninger og forbund som deltar aktivt på konferansene sammen med kvinneaktivister. Ideen er også at Kvinner på tvers skal være et forum der kvinner kan være hele mennesker, ikke *enten* arbeidere/arbeidstakere *eller* kvinner, og der kvinners virkelighet gjelder som utgangspunkt, ikke som avvik. Konferansene konsentrerer seg om det som er felles, hovedlinjer og hovedkrav, og kan dermed øve et press for enhet.

På tvers-arbeid kan ikke begrenses til Kvinner på tvers-konferansene. Klubber og foreninger kan invitere folk fra andre forbund og fra kvinnebevegelsen til felles diskusjon om strategien i kvinnelønnskampen. Kvinnedominerte fagforeninger kan invitere mannsdominerte til diskusjon og omvendt. Det er viktig å bruke tid og krefter på å skape en felles front, på tross av eksisterende uenigheter om strategi og taktikk.

Spreng rammene

Moderasjonspolitikken står fortsatt helt sentralt i regjeringas økonomiske politikk. Samtidig er det helt umulig å gjøre noe avgjørende med kvinnelønna dersom en skal holde seg innafor moderate rammer. De største – og dermed «dyreste» kvinnegruppene vil tape – styrken deres blir til svakhet.

Å spreng rammene og heve kvinnelønna krever stor slagkraft og muligheter for å øve felles økonomisk og politisk press. Samtidig vil kampen sikkert gå i etapper, og ikke alle forbund vil velge samme tempo og virkemidler. Det er derfor nødvendig å forberede seg på at ulike enkeltforbund/foreninger/klubber vil gå i spiss til ulik tid, gjennom lovlige og ulovlige streiker. Det er

avgjørende at grunnplanen i fagbevegelsen kommer ut med brei støtte til dem som er villige til å slåss, selv om ikke kravene er identiske med ens egen organisasjon eller til og med retter seg mot et resultat som egen organisasjon har akseptert.

Allianser med menn

En kvinnelønnsbevegelse vil måtte drives fram av kvinnene, men trenger aktiv støtte fra menn. Fagbevegelsen kan ikke leve med ulikelønna, kvinners likeverd og rett til økonomisk sjølstendighet er og må være et grunnprinsipp i fagbevegelsens ideologiske grunnlag, og dette kan ikke være en sak bare for kvinnene. Kvinnelønnskampen har betydning for hele arbeiderklassens kamp mot utbytting og større forskjeller, for solidaritet. Det er samtidig et godt grunnlag for felles kamp – de fleste menn har materielle fordeler av økt kvinnelønn. En undersøkelse gjort for Norsk Sykepleierforbund viste at over 80 % av mennene syntes det var greit at kvinnedominerte grupper fikk mer lønnsøkning enn dem selv. 42 % var villig til å avstå tillegg dersom pengene gikk til å heve kvinnelønna (*Dagsavisen* 24.01.08). Fagbevegelsen må nå følge opp med kravet om kvinnekjøtt til kvinnedominerte yrkesgrupper, og i tillegg godta at offentlig sektor får mer enn privat.

Streik nytter – forsvar streikeretten

Kvinnene må være forberedt på å streike for lønna si. Både hjelpepleiere, førskolelærere, medlemmer av FO, sykepleiere og hotell og restaurantarbeidere har erfart at det nytter å streike. De som står på hardest, får resultater, selv om arbeidsgiverne gjør alt de kan for å undergrave dem. Streik er et virkningsfullt våpen, og selv om enkeltforbund streiker alene, har det virkning for flere enn dem selv. Det er ikke enkelt å få lov til å streike. Det er derfor ikke bare nødvendig å sprengte de økonomiske rammene, men også de politiske. Streikeretten kan bare bli reell dersom kvinnene er villige til å streike også når det ikke er lovlig – og tvers gjennom vedtak om tvungen voldgift.

Hva kan gjøres? Hva finnes av materiale?

Noe av det viktigste arbeidet som kan gjøres, er å bidra til å skape en opinion og på den måten legge press både på regjeringa, arbeidsgiverne og fagbevegelsen. Kvinnenes utålmodighet og rettferdige harme må komme fram. Du som leser dette heftet, kan sjøl bidra, og du kan få med deg andre du kjenner. Dere kan:

- Diskutere kampen for å heve kvinnelønna og oppnå likelønn med folk dere kjenner.
- Skrive innlegg til avisene.
- Ta saken opp på møter i klubben på jobben eller i fagforeninga, og fremme forslag til uttalelser som kan sendes til lokale aviser, til fagforening og forbund.
- Foreslå at det settes ned en gruppe for å skrive innlegg til aviser og til fagbladene.
- Reise likelønnskrav ved lokale og sentrale oppgjør, alle foreninger har frister for slike krav.
- Be om å få vite tall for likelønn på din arbeidsplass eller i din bransje, både for grunnlønn og tillegg.
- Sammenlikne lønna for kvinnedominerte grupper på din arbeidsplass/i din bransje med menn med tilsvarende utdanning.
- Kontakte lokale representanter i kommunestyret og på Stortinget for å få dem til å ta opp kvinnelønna som et politisk spørsmål.
- Samle underskrifter til et innbyggerinitiativ, se innlegg på hjemmesida til Kvinner på tvers.
- Lage underskriftsaksjoner rundt lokale krav, for eksempel knyttet til kampen mot de små stillingsbrøkene.

- Lage felles møter på tvers lokalt – mellom kvinnegrupper og fagforeninger, på tvers av forbund, mannsdominerte/kvinnedominerte foreninger, LO sammen med sykepleiere og førskolelærere. Slike møter behøver ikke være så store, det er viktig at folk lærer om hverandre.

Ressurser:

- Likelønnskomisjonens hjemmeside www.likelonn.no
- Hjemmesida til Kvinner på tvers <http://home.no.net/kptvers>
- Kvinnefronten www.kvinnefronten.no
- Likestillingsutvalg i forbundene, sentralt og lokalt
- Likestillingsloven – merk arbeidsgivers aktivitetsplikt – og annet nyttig stoff finnes på hjemmesida til Likestillings- og diskrimineringsombudet www.ldo.no
- Statistisk sentralbyrå, nyttig om kvinner og menn: www.ssb.no/emner/00/02/10/ola_kari/
- Likestillingspolitiske program for LO og for de enkelte fagforbund
- Kampen for heltid, yrkesfaglig temahefte fra Fagforbundet
- www.forsvarafp.no

Noter:

1. *Timelønn for både heltidsansatte og deltidsansatte*, Likelønnskomisjonen 2007
2. I 91% av husholdene i 2002
3. Teknisk beregningsutvalg 2007
4. Teknisk beregningsutvalg 2007
5. Heltidsansatte
6. Likelønnskomisjonen 2007
7. www.likelonn.no 2007
8. Også kalt Kleppestrategien etter Kleppeutvalget som lanserte det.
9. Tall fra SSBs levekårsundersøkelser, gjengitt i *Tariffpolitisk notat nr. 1/06* fra LO.
10. Disse tallene er fra Teknisk beregningsutvalg for tariffoppgjørene, beregnet på grunnlag av lønnsstatistikk og gjennomsnittlig industriarbeiderlønn i LO/NHO-området.
11. Lønn, likestilling og strategivalg i *Horisont* nr. 4 2005
12. Ros: Den staten, den staten ... i Holter, H.: *Hun og Han; kjønn i forskning og politikk* 1996.
13. Sitat fra informant i en intervjuundersøkelse gjort av Siri Jensen i anledning *Kvinner på tvers 10 år* 2003.
14. Barne- og familiedepartementet har finansiert et prosjekt som har utviklet et kjønnsnøytralt arbeidsvurderingssystem som heter Fakis, og som er testet ut på 15 bedrifter.
15. www.likelonn.no
16. Handel og Servicenærings hovedorganisasjon, den største arbeidsgiverorganisasjonen i varehandelen
17. LO, *Tariffpolitisk notat 1/2006*.
18. 1/06
19. De Facto 2001, *Tida er inne; nye muligheter for 6-timersdagen*

Kvinnelig er ikke faglig

Av Kjersti Ericsson

Må kvinnene slutte å gi omsorg for å bli like profesjonelle som menn, og dermed fortjene den samme lønna? Førskolelærerne er i streik. Hvorfor er det så vanskelig for kvinner i omsorgsyrker å oppnå faglig anerkjennelse og skikkelig betaling for den jobben de gjør? Det er sikkert flere grunner. Ett problem førskolelærerne støter på, er imidlertid at kvinnelighet og faglighet (eller profesjonalitet) i vår kultur langt på vei er motstridende størrelser.

I 1882 uttalte Det medisinske fakultet ved Universitetet i Oslo seg mot at kvinner skulle få adgang til å studere medisin. Hvis kvinner fikk tilgang til legeyrket, ville de stå i fare for å «tabe deres kvindelighed», mente fakultetet. «Lægens kald fordrer dessuden mere end kundskaber, det fordrer en vis sindig og rolig overveelse, en fasthed i karakteren og viljen, en vis rolighed og likevegt i tanken, som kvinden oftere savner eller ialdfald kun vanskelig tilegner seg,» het det videre. Den objektive, maskuline fornuft stilles opp mot den subjektive og følelsesfylte kvinnelighet.

Hundre år seinere uttrykker en mannlig sykepleier seg slik i et intervju med bladet *Kvinnejournalen* (nr. 2 1986):

«Kvinner har også vanskeligere for å forholde seg rent faglig. Nå jobber både Richard og jeg i psykiatrien, og der ser en det særlig tydelig fordi grensesetting blir så viktig. I positiv retning kan en jo påpeke at kvinner i helsesektoren gir en omsorg som er helt nødvendig, og som vi menn ikke alltid klarer se er påkrevd.»

Den mannlige sykepleieren trekker et skille mellom «det rent faglige» og «omsorgen.» Han kan godt se at omsorg er nødvendig, og at kvinner er bedre enn menn til å gi den, men det er ikke «fag». Dermed behøver den heller ikke påskjønnnes, i form av lønn eller avansement. En aner det samme skillet som hos Det medisinske fakultet 100 år tidligere: På den ene sida den objektive, maskuline fornuft, som ytrer seg som «faglighet» eller «profesjonalitet». På den andre sida den subjektive og følelsesfylte kvinneligheten, som ytrer seg som «omsorg».

Mannlighet som norm er innvevd i vår oppfatning av hva som er «faglighet» og «profesjonalitet» på en slik måte at kvinners kunnskap, ferdigheter og kvalifikasjoner har en tendens til å bli usynliggjort og utdefinert. De betraktes som et resultat av kvinnelighet, og ikke av faglig kompetanse.

I boka *Sex i arbeid(et)* fra 1992 skriver Karin Widerberg at kvinner i arbeidslivet forventes å være tilgjengelige og omsorgsfulle, slik som moren, som alltid «er der». Disse forventningene er nedfelt både som formelle og uformelle jobb kvalifikasjoner i typiske kvinne dominererte yrker. Men kvinnelighet som kvalifikasjon er på mange måter et paradoks. «Kvinneligheten» tas som en selvfølge og utnyttes. Samtidig er denne kvinneligheten et avvik fra grunn-normen i yrkeslivet, en grunn-norm vi kan kalle «objektivisert mannlighet». Dermed blir «kvinneligheten» nedvurdert. Ordet kvalifikasjon er på ett vis uhyre lite velvalgt i denne sammenhengen, siden det «personlige» ved kvinneligheten fører til at det kvinner gjør, nettopp ikke oppfattes som et resultat av kvalifikasjoner. Kvinnenes væremåte blir derimot oppfattet som «personlig» og «følelsesmessig», og tilhører dermed en annen sfære. Slik blir nødvendige kvinnekvalifikasjoner ikke-kvalifikasjoner.

Førskolelærernes problemer henger kanskje sammen med at de stort sett er kvinner som opp-

kaster seg til eksperter på et område der alle kvinner nesten automatisk antas å vite det som er å vite: Nemlig hva barn trenger for å ha det bra. Alle kvinnedominerte yrker har problemer med å bli anerkjent som «fag», og når «faget» består i å forvalte en kunnskap som alle kvinner forventes å ha, som en selvfølgelig del av normal kvinnelighet, blir det ikke lettere.

Historikeren Kari Melby stiller seg følgende spørsmål i en artikkel om sykepleiernes kamp for å bli en profesjon: Er det et gjensidig utelukkende forhold mellom kvinners sosiale aspirasjoner og det å legge vekt på kvinnelighet som ressurs? Og betyr dette at det er et sosialt bestemt skille mellom det å være en kvinne og det å bli profesjonalisert? Førskolelærernes problemer kan vel antyde at svaret på Kari Melbys spørsmål er ja.

(Artikkelen sto i *Klassekampen* 17.09.1995.)



Siri Jensen (til høyre) overleverer Kvinner på tvers sine krav til Likelønnskommisjonen ved Anne Enger, 11. januar 2008. Foto: Finn Jensen



Tidsskriftet Rødt! ga i 2005 ut et ekstranummer om sekstimersdagen. Du finner det på nettet www.marxisme.no, eller du kan bestille det fra roedt@marxisme.no.

Vil du ha et prøvenummer av Rødt?
Send en epost til roedt@marxisme.no



Kellogg's – mer enn cornflakes!

Visste du at arbeiderne på Kellogg's-fabrikken hadde seks timers arbeidsdag i 55 år?

Ei spennende bok om dette er nå oversatt til norsk:

6-timersdagen på Kellogg's

av Benjamin Kline Hunnicutt

Boka er utgitt på norsk av

For sekstimersdagen

Pris: 120 kroner pluss porto

Bestilles fra:

boka@6-timersdag.net

Innhold:

Forord	side 3
Hvorfor snakker vi om kvinnelønna?	side 4
Mytene om årsakene til kvinnelønna	side 8
De virkelige årsakene	side 8
Glimt fra kvinnelønnskampens historie	side 10
Kvinnelønn, lavtlønn og likelønn	side 16
Kvinner – og kvinners krav – passer ikke inn	side 21
Sentrale tillegg og lokale forhandlinger i privat sektor ..	side 24
Samlende krav for kvinnelønnskampen	side 25
Endring av den kjønnsbestemte arbeidsdelinga	side 28
Samarbeid på tvers – nedenfra – en del av strategien	side 29
Ressurser	side 30
Noter	side 30
Kjersti Ericsson:	
Kvinnelig er ikke faglig	side 32

Nettsider:

- Partiet Rødt: www.roedt.no

- Tidsskriftet Rødt!: www.marxisme.no