

Konkrete likelønnskrav passer best for enkeltpersoner, grupper og yrker som kan finne menn eller mannsyrker som det er lett å sammenlikne seg med. En slik strategi kan være vanskeligere for store grupper av lavtlønte kvinner, skriver **Siri Jensen**. Innlegget ble holdt som innledning på konferansen «Kvinner på tvers» i september.

Siri Jensen er medlem i Kvinnefronten



Felles kvinnelønnsstrategi

HVORFOR er det viktig å snakke om kvinnelønn, ikke bare om likelønn? Kvinner tjener både lavere enn menn og likere. Vi lønnes først og fremst som kvinner, ikke som arbeidstakere i ulike yrker. Dette rammer alle kvinner uansett lønnsnivå og uansett hvor de jobber. Når vi snakker om kvinnelønna, mener vi både at den er for lav til å leve av og at den er for lav i forhold til menns. Kampen har hele tida to elementer: Vi er opptatt både av reallønna og krever ei lønn å leve av og vi er opptatt av like-lønn.

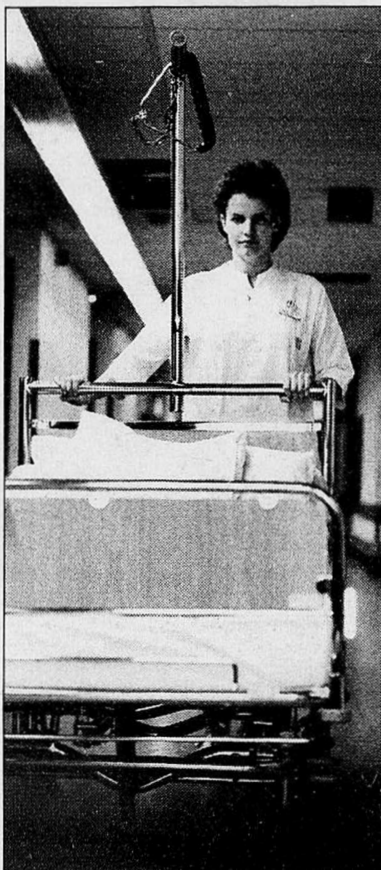
Vi lønnes først og fremst som kvinner, ikke som arbeidstakere i ulike yrker

I dag blir det at vi er mange brukt mot oss i lønnskampen. Svaret på dette kan være å dele oss opp, få mer mannlige lønns-hierarkier, slik at

i alle fall noen får litt. Jeg har ikke noen tro på en slik hovedstrategi. Tidens løsen for arbeidsgiverne, både NHO, KS og staten, er større lønnsforskjeller, mer individuell lønn og større innflytelse til markedet. Alt dette virker mot kvinnene. Og det gjør at strategien med å heve noen for å trekke flertallet etter, kan ende opp med at en spiller på lag med denne utviklinga. Sjølsagt kan det være riktig å fremme lønnskrav for enkeltgrupper. Men hovedstrategien må være å snu det at vi er mange og sinte, med lav lønn, til en styrke.

Mange bruker likelønnsbegrepet til å peke på det fantastisk urettferdige i at kvinner lønnes lavere enn menn, og de fleste støtter umiddelbart kampen for likelønn. Men konkrete likelønnskrav passer best for enkeltpersoner, grupper og yrker som kan finne menn eller mannsyrker som det er lett å sammenlikne seg med. En slik strategi kan være vanskeligere for store grupper av lavtlønte kvinner. I vid forstand kan også renholdere, stuepiker og kontorfull-mektigere kreve likelønn og mene at deres yrker skal opp på gjennomsnittlig industriarbeiderlønn; men det er ikke så lett å gjøre helt konkrete sammenlikninger. De som velger å bruke likelønn som samlebegrep for hva kvinner slåss for, må være tydelige på at denne kampen omfatter de store gruppene lavtlønte kvinner.

Det ikke er mulig å gjøre noe virkelig med kvinnelønna innafor moderate rammer, det er snakk om en omfattende samfunnsforandring som koster penger. Alternativet er at alt fortsetter



Regjeringa må sette av penger til å heve kvinnelønna i offentlig sektor.

Foto: Ola Sæther

som før eller at likhet skal oppnås ved at flertallet av menn går drastisk ned i lønn, og reallønna står stille eller synker. Resultatet ville være at arbeidsgiverne styrka seg, og at den omfordelinga som i dag foregår i samfunnet fra arbeid til kapital ble enda kraftigere.

Flere forbund har stilt seg som målsetting å gjøre slutt på ulikelønna i løpet av de nærmeste lønnsoppgjørene og innen år 2000. Men da må de også være klar over hva det krever: det forutsetter et brudd med regjeringas økonomiske politikk, med rammene som forhandlingssystemet setter og krever en helt annen type organisert og aktiv bevegelse av rasende, utålmodige kvinner enn det som har vært til nå. Regjeringa må sette av penger til å heve kvinnelønna i offentlig sektor. Siden ca. halvparten av de yrkesaktive kvinnene jobber her, vil dette føre til at også kvinnelønna i privat sektor vil stige. Regjeringa dekker seg bak at lønnsforhandlingene er «partenes ansvar» –

men det har aldri vært til hinder for at regjering/partiene har lagt opp til såkalte føringer der de vil det sjøl, som f.eks. lønnsmoderasjon i 10 år.

Organisasjonene og kvinnene sjøl må også være villige til å bryte spilleregler og streike, selv om en streik skulle kjennes ulovlig og trosse tvungen voldgift. Hovedkravet som kvinnelønnsbevegelsen samler seg om må være kravet om direkte heving av lønna i de kvinnedominerte yrkene/yrkesgruppene både i privat og offentlig sektor. Om en kaller det pott eller fond eller kvinnetillegg eller hva er underordna. Men vi kommer ikke utenom kravet om at regjeringa må komme direkte inn med penger. For det andre må bevegelsen samle seg om at kvinnedominerte yrker skal tjene like mye som mannsyrker med tilsvarende utdanning. Det er en del av kvinneundertrykkninga at kvinners kvalifikasjoner regnes som naturlige og medfødt, og kampen mot dette tjener alle kvinner.

For det tredje må det være mulig å samle seg om et krav om at det skal avtafestes at ingen skal tjene under 90 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. Dette omfatter mange; halvparten av kvinnene tjente i 91 under 85 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. Det er et krav om heving av de laveste og samtidig et krav mot større lønnsforskjeller.

For det fjerde er det nødvendig å se kampen for 6-timersdagen, seks timers normalarbeidsdag med full lønnskompensasjon, som en del av kvinnelønnskampen. Både fordi det dreier seg om direkte lønnsøkning for alle dem som i dag jobber seks timer eller mindre, og fordi det at så mange flere kvinner jobber full tid vil styrke kvinnes posisjon. En strategi som tar sikte på å løse kvinnelønnsproblemet uten å gjøre noe med arbeidstida har ingen mulighet til å lykkes.

Ved tariffoppgjøret vil det i tillegg være viktig å alliere seg med de menn i fagbevegelsen som krever store generelle kronetillegg. Slik at ikke kvinnelønnsbevegelsen blir brukt av arbeidsgiverne mot menn i privat sektor, i en tid da næringslivstopper som Diderik

Schnitler kan tjene 6,6 mill over natta. Og slik at ikke lave generelle tillegg

fører til høye lokale tillegg som i liten grad kommer kvinnene til gode.

Ikke alle organisasjoner vil være enig i alle disse krava, og de vil legge ulike vekt på dem. Men en felles kvinnelønnsbevegelse på tvers må omfatte dem alle og jobbe for en breiest mulig tilslutning til en slik felles plattform.

Hva kan vi gjøre?

* Vi kan samarbeide om å fremme disse kravene lokalt overalt der vi er organisert og på den måten også reise diskusjonen. Mange steder haster det i forhold til forslagsfrister og tariffkonferanser.

* Neste skritt er å hindre at grunnplanet passiviseres mens forslaga går sin gang opp gjennom systemet. Kan-skje er det mulig å ta kontakt med andre organisasjoner som støtter krava og få til et samarbeid, en slags aksjonskomite, som ser det som sin oppgave å holde krava og støtten varm. Den kan

Ved tariffoppgjøret vil det være viktig å alliere seg med de menn som krever store generelle kronetillegg

være formell, med representanter fra organisasjonene, eller uformell.

* Det hadde vært fint å arrangere en kvinnelønnsdemonstrasjon i slutten av januar, før hovedorganisasjonene fastsetter sine krav endelig. Der

kvinner går på gata over hele landet og sier at nå er det nok. Der ulike yrkesgrupper etc. kunne komme med sine paroler og krav.

* På forrige konferanse kom det opp et forslag om politisk streik for kvinnelønna 8.mars. Dette er det også viktig å diskutere. En slik streik vil bli regna som en tariffstreik og erklært ulovlig. Hva kan være grunnlaget for en klart politisk streik? Hvordan kan vi få det til? Her trengs også aksjonskomiteer. Samtidig trengs organisasjoner som kan begynne med å si at vi gjør det, slik at ikke alle venter på alle andre?

Noen vil være nødt til å gå i spissen, selv om de ikke får alle med seg. En «På tvers-bevegelse» har sin styrke i at den ikke er bundet opp til de enkelte organisasjoner og må unngå å la seg involvere i taktiske disposisjoner og rivalisering mellom organisasjonene. Vi må finne måter å styrke det uformelle samarbeidet på, slik at vi kan stå fritt til å støtte dem som slåss for kvinnelønna, uansett organisasjon.