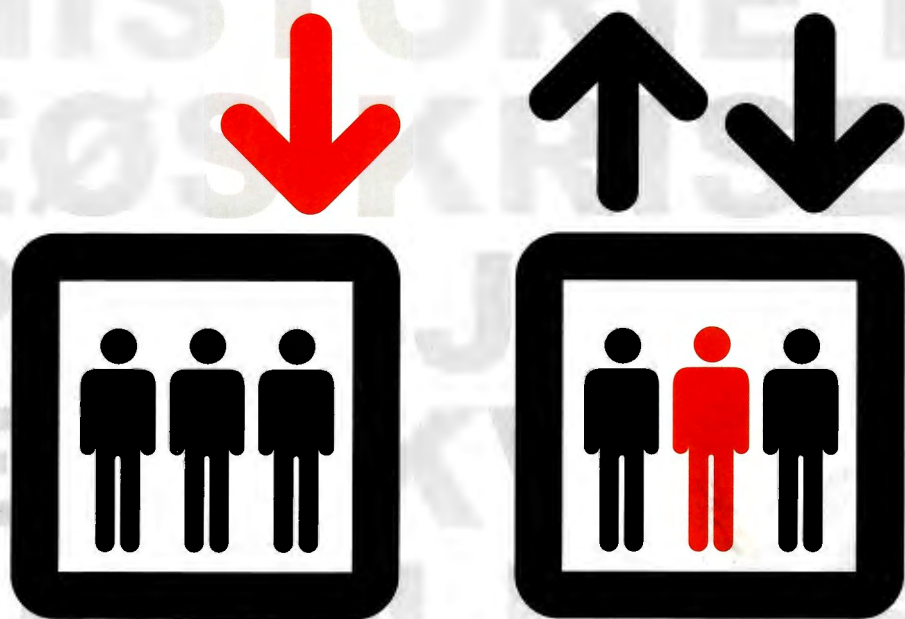


TERJE SKOG (RED)

FAGLIG DEBATTBOK 2013



FORLAGET RØDT!

Siri Jensen:

Kampen for likelønn

Kvinner har 60 % av menns inntekt og 85 % av menns lønn. Med *inntekt* menes her yrkesinntekt. At dette tallet blir så lavt, skyldes at mange kvinner jobber deltid, og derfor har lavere inntekt. Med *lønn* menes timelønn for både heltids- og deltidsansatte. Menn tjener i snitt 4000 kroner mer i måneden enn kvinner, og denne summen øker. Dette har også konsekvenser for pensjonen – kvinner har 74 % av menns pensjon når alle typer pensjon regnes med.

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 ekte-felle, betyr det at de aller fleste er økonomisk avhengig av mannen for å opprettholde den levestandarden de har. I de aller fleste parforhold tjener menn mer enn kvinner (91 % i 2002).

– 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 rom og privat. Lavtlønnsgrupper har lav status, og blir i liten grad hørt. Undersøkelser viser at arbeidet i hjemmet er mest likt 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, høyskolegruppene.

– 21 % av kvinnene og 14 % av mennene tjener under 85 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn, som er et mål på lavtlønte. Gjennomsnittlig industriarbeiderlønn var i 2006 nesten 318 000 kroner, grensa for lavtlønn lå da på 270 000 kroner. 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. Forskjellen utgjør 30 000 kroner i kommunene og 90 000 kroner i industrien, og forskjellen mellom kvinne-dominerte utdanningsyrker i offentlig og mannsdominerte i privat er enorm.

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

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, for eksempel blant fagarbeidere i grafisk.

Og forskjellen blir større dess flere tillegg som regnes med. Menn får flere tillegg enn kvinner, for eksempel har menn hatt smusstillegg for å håndtere gjensørte søppelsekker med bleier og blodig avfall, mens kvinner som regel ikke har hatt tilsvarende for å jobbe med bleier og blod.

Årsakene til ulikelønna

Ulikelønna er et gammelt fenomen. Den henger sammen med at kvinners arbeid allerede før lønnsarbeidets tid var lavere verdsatt enn menns – fordi det ble gjort av kvinner. *Kvinnfolkarbeid!* var ikke et positivt uttrykk. I laugsreglene for bokbinderfaget i Nürnberg i 1682 het det at:

Den som setter en pige til annet enn tarvelig arbeid, straffes med fengsel i to dager og en natt.

Enda viktigere var det at lønnsarbeidet bygde videre på det gamle familie-systemet der mannen var overhode: Menn ble forsørgerne, mens kvinnenes lønn ble regnet som *tilleggslønn*. Dette ble bygd inn i lønnsystemene

gjennom ulike satser i tariffavtalene for kvinner og menn, og ligger fortsatt til grunn for den lave kvinnelønna. Samfunnet forutsetter fortsatt at kvinner er delvis forsørgera av menn. For alle de kvinnene som er likeverdige forsørger i parforhold, eller som forsørger sine barn alene, er dette en utrolig.

Beslektet med forsørgerpremisset er ideen om at kvinner trenger mindre enn menn. Dette ble det åpent argumentert for da kvinner ble tatt inn i offentlige yrker på begynnelsen av 1900-tallet. Ikke bare skulle menn ha forsørgerlønn, ugifte kvinner var forventet å trenge mindre enn ugifte menn. Velferdsstaten ble bygd på lave kvinnelønninger. Ideen om at kvinner trenger mindre enn menn, setter seg i dag igjennom blant annet ved at 12-årige jenter bruker 3000 kroner mindre penger i året enn 12-årige gutter, og at jenter får billigere julepresanger enn gutter.

Da Norge i 1959 ratifiserte ILOs likelønnskonvensjon, konvensjon nr. 100, sto de egne kvinnetariffene for fall. Norge gjennomførte konvensjonen fra 1961 gjennom en egen avtale mellom partene i arbeidslivet. Men det gikk som med mannen som ville flytte fra nissen – lønn etter kjønn ble med på lasset. Isteden for inndeling etter kjønn ble arbeidet delt inn i lønnsgrupper som fikk forskjellig lønn. Innafor hver lønnsgruppe skulle kvinnene opp på mennenes nivå. Det aller meste av arbeidet som kvinnene gjorde, havnet i de laveste gruppene, for eksempel i hermetikk eller i kartonasjen. Når disse gruppene bare besto av kvinner, fikk de ingen å sammenlikne seg med – og dermed ble de stående med den lave kvinnelønna.

I 1972 ble det nedsatt et utvalg, Brattholmutvalget, som skulle se på om staten som arbeidsgiver oppfylte likelønnsprinsippet, som de hadde forpliktet seg til gjennom Likelønnskonvensjonen. Utvalgets konklusjon var klar: kvinnedominerte yrker hadde systematisk lavere lønn enn mannsdominerte uten at dette hadde saklig grunnlag.

Utvalget konkluderte:

Det bør være minst like verdifullt å ta seg av innbyggerne i landet som å passe på maskiner.

Utvalget foreslo å heve lønnsnivået i de kvinnedominerte yrkene, inkludert lederlønningene opp til menns nivå!

Departementets innstilling var at dette forslaget ville føre til «en meningsløs omkalfatring av lønssystemet i staten», og utvalgets innstilling førte bare til mindre endringer i kvinnes lønninger.

Dette var første gang forslaget om å heve lønna i de kvinnedominerte yrkene i offentlig sektor ble reist, og det kommer igjen og igjen helt fram til i dag. Kvinnene, både i privat og offentlig sektor, har slåss for økt lønn og likelønn gjennom hele forrige hundreår, og gjør det fortsatt.

De slåss for ei lønn å leve av – for økonomisk sjølstendighet for kvinner.

De slåss for lik lønn for likt arbeid, men det er ikke nok. Kvinner slåss for lik lønn for likeverdig arbeid, og samtidig for en målestokk der menns arbeid ikke automatisk blir vurdert som mer verdt enn kvinners. Ufaglærte kvinne skal tjene like mye som ufaglærte menn, kvinner med fagutdanning like mye som menn med fagutdanning og kvinner med høyskoleutdanning like mye som menn med høyskoleutdanning. Et klassisk eksempel fra Brattholmutvalgets innstilling som var mye oppe i media, var at menn som vasket togene utenpå, hadde mye høyere lønn enn de som vasket dem inni.

Det *har* skjedd endringer, men det har gått langsomt – kvinnelønna har gått fra å være 60 % av menns i 1960 til 85 % i 1998, på 38 år. Problemet er at utjevningen er stoppet helt opp, det har skjedd svært lite på de siste 10–15 årene. Det blir ikke «stadig mer likelønn».

En viktig grunn til dette er at kvinnelønnskampen har møtt stor motstand. Da de kvinnedominerte yrkene virkelig begynte å kvesse klørne på slutten av 80-tallet, kom lønnslov, nulloppgjør og moderasjonslinje. Det såkalt «solidaritetsalternativet» som innebar at lønna i Norge skulle ned på nivået til EU-landa, rettet seg i særlig grad mot lønnsøkninger i offentlig sektor, og mot de lavest lønte både i offentlig og privat. Disse tjente nemlig enda dårligere i andre land. Da kvinnedominerte forbund gikk til streik

utover 90-tallet, ble flere av dem i tillegg møtt med tvungen voldgift og i praksis fratatt streikeretten.

Samtidig med dette kom markedslønn for fullt i offentlig sektor der halvparten av kvinnene jobber. Nye lønssystemer med lokale individuelle tillegg har ført til at lik lønn for likt arbeid er på vei ut og har gjort lønns-kampen vanskeligere. Større spillerom for markedskreftene har gjort at såkalte nøkkelpersoner, oftest menn, får større tillegg.

Ulikelønna blir altså *ikke* gradvis borte, på noen områder øker den, og frislipp av markedskreftene virker i feil retning. Etter at helseforetakene ble opprettet, er dette blitt et område med størst lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, på linje med bank og finans som har hatt jumboplassen i mange år.

Hva skal være fagbevegelsens strategi?

Ulikelønna er et *politisk* spørsmål. Så lenge samfunnet godtar lønnsforskjellene mellom kvinner og menn, videreføres synet på kvinners arbeid som mindre verdt.

Det er mange ulike tiltak som virker inn på lønnsforskjellene, for eksempel er det avgjørende å gjøre noe med den tvungne deltida i håpløst små stillingsbrøker, og mange er opptatt av mer likedeling av svangerskapspermisjonen, 6-timersdagen ville bety økt lønn til alle som nå jobber deltid.

Men en kommer ikke utenom å heve kvinners lønn. Til dette er tariffoppgjør viktige, men erfaringen viser at de ikke er nok.

Kvinner på tvers mener at regjering og Storting må sette av egne midler til heving av kvinners lønn – en ekstra kvinnekott – hvert år til målet er nådd. Midlene fordeles i forhandlinger mellom partene, gjerne som en del av tariffoppgjøret; slik at potten ikke rokker ved den frie forhandlingsretten.

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 instruere 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 styrke arbeidet for 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.

Det gamle forslaget fra Brattholmutvalget i 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 kvinne-pott som fordeles i forhandlinger, faller dette argumentet. Samtidig ser vi hvordan det går, dersom likestilling skal overlates fullt og helt til partene: Da arbeidsgiverne lenge sa nei til likestilling av turnus og skift, skjærer regjeringa ikke igjennom. En kvinne-pott 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 slo fast, i et innlegg på Likelønnskommisjonens hjemmeside, at det hadde redusert lønnsgapet dersom en ga utvalgte kvinnedominerte yrker i LO et lønnsløft ved tariffoppgjørene, men at det ikke er mulig. I et tariffpolitisk notat fra LO fra 2006 argumenteres det for at et slikt opplegg ville ødelegge lønnsstrukturen og avtaleverket. Hører vi ekkøet av argumentet om den meningsløse omkalfatringen av lønnsforholdene i staten fra 1974? Er det ikke mulig å tenke seg at partene er 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 måtte føre til endringer i lønnsrelasjoner, og mannsdominerte yrker vil ikke lenger kunne ligge over kvinnedominerte. Dette kan skape reaksjoner fordi status er knytta til lønn, og ofte ikke bare til *hvor stor* lønna er, men hvor mye en tjener *mer* enn andre grupper. 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.

Her vil jeg komme med en viktig presisering. Kvinner på tvers snakker i hovedsak om tillegg til kvinnedominerte yrker og grupper – dette innebærer at menn som jobber i slike yrker, og i praksis har kvinnelønn – sjølsagt også skal få slike tillegg.

En kvinnepott vil i praksis måtte innebære økte rammer for offentlig sektor – dette strider mot den rådende politikken med å begrense offentlig sektor og mot prinsippet om at frontfagene skal bestemme lønnsutviklinga.

Men det går ingen vei utenom: Dersom det er likelønn en vil ha, og det er uforenlig med den økonomiske politikken, er det politikken som må endres! Kvinnene vil ikke subsidiere kommuner og helseforetak lenger! Vi godtar ikke at likestilling bare skal være et mål når det dreier seg om tiltak som ikke koster penger.

Videre er det ikke slik at kvinnene i offentlig sektor vil 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 folk 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. Til og med økonom og en gang omstillingsminister, Viktor Normann, tok til orde for større satsing på offentlig sektor.

Fagbevegelsen kan ikke leve med ulikelønna, dette kan ikke bare være en sak for kvinnene. Kvinners likeverd og rett til økonomisk sjølstendighet er og må være et grunnprinsipp i fagbevegelsens felles ideologiske grunnlag. Det er samtidig et godt grunnlag for felles kamp. De aller fleste menn har fordeler av økt kvinnelønn, og det styrker familiens økonomi. Historisk var det lønna som kvinnene fikk da de gikk ut i yrkeslivet på 50- og 60-tallet, som ga familiene råd til å kjøpe bil. En undersøkelse som ble offentliggjort i *Dagsavisen* (24.01.08), viste at 80 % av mennene syntes det var greit at kvinnedominerte grupper fikk større lønnstillegg enn dem selv.

Videre virker lav kvinnelønn slik at det presser lønna ned for alle. Arbeidsgivere kan da velge å ta inn lavtlønte kvinner som erstatning for høyere lønte menn – en form for sosial dumping som har foregått helt siden 1800-tallet. Ulidelønna splitter fagbevegelsen og svekker kampkrafta.

Ulidelønna tar mange ulike former, og kravene kan være forskjellige. Hele fagbevegelsen må stå sammen om to hovedkrav:

– Det ene er kravet om at alle skal ha ei lønn det går an å leve av og forsørge unger på. Dette handler om å heve de store lavtlønte kvinnegruppene. En del av dette er å heve minstelønna, men det er ikke nok, også de som ligger litt over minstelønna må få skikkelige tillegg.

– Det andre kravet er at utdanning, kompetanse og ansvar skal verdsettes like mye for kvinner som for menn. Dette er aktuelt for kvinner på alle utdanningsnivåer, også for ufaglærte, og det er satt på spissen i den kampen førskolelærere, sosionomer og sykepleiere fører for ei lønn som tilsvarer det mannsdominerte yrkesgrupper får med tilsvarende utdanning.

Begge disse kravene er en del av kvinnelønnskampen, og støtter opp om hverandre. *Kampen for å heve kvinnelønna* rommer og forener både lavtlønnskrav og likelønnskrav. I dag er det *kampen for likelønn* som har blitt det rådende uttrykket i offentligheten. Da er det nødvendig å være tydelig på at denne også omfatter kampen for at alle skal ha ei lønn å leve av.

Kampen for å heve kvinnelønna og oppnå likelønn er en viktig felles

kamp fordi den er kollektiv og politisk. Den retter seg mot økt markeds-lønn, mot individuelle lønninger, og den handler om å sikre alle ei lønn å leve av, inkludert kvinner med minoritetsbakgrunn. Den setter kampen mot sosial dumping i sammenheng med lønnskampen. Og den fremmer solidaritet mellom ulike kvinnegrupper – som splittes opp gjennom tilhørighet i ulike organisasjoner – gjennom å legge vekt på felles interesser. Alt dette tjener arbeiderklassen som helhet, og styrker kampkrafta.

Hva kan vi gjøre i praksis?

- Reis diskusjoner i klubber og foreninger om hva som kan gjøres! Jeg vil oppfordre mannsdominerte fagforeninger til å invitere noen fra kvinne-dominerte yrker, og kvinnedominerte fagforeninger til å gjøre omvendt, også på tvers av offentlig og privat sektor. Møter på tvers kan bidra til å øke den gjensidige forståelsen for hverandres hverdag og krav.
- Krev tall for kvinner og menn når det gjelder lønn på egen arbeidsplass og egen bransje, og ta fatt i ulikhetene!
- Still krav både til arbeidsgiverne og til regjeringa!
- Støtt de som tar opp kampen – uavhengig av organisasjon!
- Lokale LO-avdelinger og fagforeninger kan ta initiativ til markeringer i forbindelse med 8. mars som krever til heltid og kvinnepott ved tariffopp-gjøret – med breiest mulig deltakelse på tvers av organisasjonsgrenser!