

Kvinnelønna

- **Hvorfor tjener kvinner lite?**
- **Hvilke krav skal vi stille?**
- **Hvordan skal vi slåss?**

av Siri Jensen

utgitt av Røde fane



Kvinnelønna

av Siri Jensen

2. reviderte utgave

mars 2000

<http://www.akp.no/hefter/kvinnelonna2000.htm>.

ISBN 82-91778-22-1

Utgitt av Røde Fane - tidsskrift for marxistisk teori og debatt

Trykk: Preutz Grafisk as, Larvik

Forord

Dette heftet om kvinnelønna kom ut første gang i 1995. Det har dessverre vært utsolgt lenge. Nå har Siri Jensen revidert heftet. Dette er endringene i forhold til 1995-utgaven:

– Fakta og tall er oppdatert.

– Det er lagt inn en analyse av Arntzenutvalget som bygger på en innledning Siri Jensen holdt på Kvinner på tvers-konferansen i Oslo i 1999.

– Ny tekst om retten til å sammenlikne seg på tvers av yrker og bransjer i kvinnelønnskampen.

– Det er skrevet en vurdering av likestillingsloven i forhold til tariffavtalene.

Vi håper dette heftet om kvinnelønna fortsatt vil ha stor betydning i kvinnelønnskampen!

15. februar 2000

Jorun Gulbrandsen

leder i AKP

Innhold

Hvorfor snakker vi om kvinnelønna?	3
Mytene om årsakene til kvinnelønna	4
De virkelige årsakene	4
Kvinnene på offensiven –	6
– og på defensiven	6
Del av klassekampen	7
Mot arbeidsgiverne og regjeringa – Solidaritetsalternativet	7
Fagbevegelsen/kvinnebevegelsen	9
Kvinnelønn, lavtlønn og likelønn	10
Er større lønnsforskjeller blant kvinnene nødvendig?	12
Sentrale tillegg og lokale forhandlinger i privat sektor	14
Bør arbeidsfolk ha høyere lønn?	15
Kvinner – og kvinners krav – passer ikke inn	16
Spreng rammene – gjør opprør!	18
Krav til myndighetene	19
Samlende krav for kvinnelønnskampen	20
Samarbeid på tvers – nedenfra – en del av strategien	20
Hvilke muligheter finnes det for å vinne?	21
Vedlegg: Kvinnelig er ikke faglig (av Kjersti Ericsson)	22
Forslag til studieopplegg i 3 møter:	22

Hvorfor snakker vi om *kvinnelønna*?

Begrepet kvinnelønna er bygd på at kvinner først og fremst lønnes som kjønn. **Kvinner, særlig i de kvinnedominerte yrkene, lønnes derfor både lavere og likere enn menn.** Enten de jobber i offentlig eller privat sektor, er med eller uten utdanning, er det at de er kvinner det som slår gjennom i lønna. I gjennomsnitt har yrkesaktive kvinner rundt 80% av menns lønn, og det har endra seg svært lite de siste åra. Men kvinner lønnes også likere. I industrien er forskjellen mellom høyeste og laveste gjennomsnittslønn for menn i ulike bransjer 108 kr, mens den for kvinner bare er 36,50 kr (4. kvartal 1998). Siden 1. kvartal 1995 har denne forskjellen økt med rundt 25 kroner for menn, men bare ca 6 kr for kvinner.

Flertallet av kvinner i handel, lavere kontor, kommunene (utenom Oslo) og gjennomsnittet for kvinner i industrien befinner seg innafor et spenn på under **30.000 kroner**, fra ca 183.000 – 212.000 kr (1998). Dette inkluderer den nederste delen av høyskolestigen for førskolelærere, sjukepleiere etc i vanlige jobber. Kvinner med treårig høyskoleutdanning i de typiske kvinnedominerte yrkene har mest lønnsmessig til felles med kvinner med lavere utdanningsnivå. Sammenlikna med menn med treårig utdanning er forskjellene større.

Alle de nevnte kvinnegruppene ligger også under gjennomsnittlig industriarbeiderlønn for menn som i 4. kvartal 1998 var ca 227.000 kr (uten tillegg). Gjennomsnittlig industriarbeiderlønn (menn og kvinner) med tillegg var i samme kvartal 252.000 kr. I 1991 tjente halvparten av alle yrkesaktive kvinner mindre enn 85% av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. Det er ingenting som tyder på at dette er endra. Menn har ikke bare «mannstillegg» i lønna; erfaring, utdanning, yrke teller mer og gir større forskjeller mellom menn innbyrdes.

Kvinnefratrekk

Forskjellene mellom kvinners og menns lønn er etterhvert analysert nøye. Det er blitt vanlig å korrigere 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 ofte det rene kvinnefra-

trekket, og det er ofte dette som kalles lønnsdiskriminering av kvinner. Går en ned på den enkelte arbeidsplass, kan denne forskjellen bli liten, fra 1 til 6%, men den finnes 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 til dette. 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, f.eks at heltid gir høyere timelønn enn deltid, det er systematiske faktorer der menn er «normalen». **Konsentrasjon om den «rene» kjønnsforskjellen bidrar til en innsnevra forståelse av hva problema dreier seg om.**

Arbeidstid

Kvinnene har samla 57% av menns lønnsinntekt (selvangivelsene 1997). **Mesteparten av inntektsforskjellene skyldes ulikheten i arbeidstid.** Litt under halvparten av kvinnene jobber deltid (45%). I kommunesektoren er tallet 64%. Arbeidstida virker også direkte inn på lønna. I en del yrker/grupper med stor grad av deltid/uregelmessig arbeidstid er deltidsarbeid dårligere betalt enn heltid. Ulikhetene i arbeidstida gir også store utslag i pensjon. 85% av minstepensjonistene er kvinner (1998). Av alle kvinnelige minstepensjonister, har 59% minstepensjon. Og forskjellen i pensjoner har økt etter som tilleggspensjonene spiller en større rolle. I 1980 var menns pensjoner i gjennomsnitt 16% høyere enn kvinnes. I 1991 var de 30% høyere (NOU 1993:17 *Levekår for alle*).

Deltidsarbeid framstår som ei frivillig valgt individuell løsning for den enkelte kvinne, som prioriterer den private familien – et valg med mange negative konsekvenser, som f.eks sterkt redusert pensjon. I virkeligheten er det ei tvungen tilpasning til samfunnets krav. Kvinnene pålegges hovedansvaret for familien og skvises mellom jobb og familieansvar.

Kravet om seks timers normalarbeidsdag med full lønnskompensasjon er et direkte lønnskrav for deltidsarbeidende kvinner som vil gå drastisk opp i timelønn. Samtidig vil det øke ande-

len kvinner i full tid, og slik er det ei mer grunnleggende forutsetning for økonomisk sjølsten-

dighet for kvinner og for ei heving av kvinnelønna.

Mytene om årsakene til kvinnelønna

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

Ei anna 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 enda 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 ei 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/er tilstrekkelig faglig aktive til å få opp lønna si. «De kommer ikke på møtene,» har vært et omkved i fagbevegelsen og i liknende organisasjoner og bevegelser over hele verden. Men har møtene tatt hensyn til kvinners omsorgsforpliktelser og har fagbevegelsen tradisjonelt vært aktive i å ta opp kvinnes situasjon – uten å se dem som et problem?

I kvinnefagforeningene har det dessuten alltid vært kvinner på møtene. Kvinner i fagbevegelsen har slåss for likelønn, se seinere. Og når kvinnene mer aktivt og samla har tatt opp kampen for kvinnelønna i 1980-åra er de blitt møtt med nulloppgjør (1987), lønnslov (1988) og tvungen voldgift, og i 1990-åra med det såkalte solidaritetsalternativet med vekt på moderasjon ved tariffoppgjøra. 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 er mer verdifull enn ei 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 va-

ren 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

Hovedårsaka til den lave kvinnelønna er at kvinnens arbeidskraft har mindre verdi enn menns innafor 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 lønnsarbeider-

system eltet kvinneundertrykkinga inn i det økonomiske systemet på en ny måte: Familien som et forsørgelsessystem, definert av lover, lover som slo fast foreldres forsørgelsesplikt overfor barn, ektefellers for hverandre og i utgangspunktet også barns forsørgelsesplikt overfor foreldre.

Kjerna i dette handler om at familien skal ha 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, uten å dø ut.

I 1950-åra i Norge var det vanlig (gjennomsnittlig) med *ei* lønn i en familie på f.eks fire eller fem. Den rakk til neste lønningdag, ut fra hva som var en vanlig levemåte for arbeiderfamiliene da.

I dag er det gjennomsnittlig ca ei hel lønn (mannen) og ei sekstimersdagslønn (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 ei 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 bl.a i at menn og mannsdominerte yrker er høyere betalt enn kvinner og kvinne-dominerte 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 i at kvin-

ner og kvinne-dominerte 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, f.eks på telegrafene.

Det er ganske betegnende at Oslo likningskontor fortsatt har det slik, at ei gift kvinne som har hatt full jobb i 30 år, må oppgi mannens personnummer når hun skal ordne med skatten sin.

Kvinnerens situasjon som «tilleggsarbeidskraft» i familien, fører bl.a til at arbeidsløse kvinner blir betegna som «hjemmeværende», eller blir møtt med tilbud om deltidsjobb når de vil ha full tid.

Vi står overfor resultatet av ei eldgammel kvinnehistorie som er innbakt i vårt samfunnssystemets måte å ordne forsørginga og den sosiale organiseringa av samfunnets mennesker på. Vær sikker på at hvis (når) legeyrket blir et kvinneyrke, vil lønnsnivået etter hvert synke i forhold til mannsdominerte yrker.

Kjersti Ericsson legger i boka *Søstre, kamera-ter!* 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 lenge før kapitalismen kommet til uttrykk i at kvinner har hatt mindre tilgang på og kontroll over ressurser. Kvinner har f.eks spist sist – og minst, uavhengig av behov. Dette mønstret ble rett og slett opprettholdt da mat og andre livsnødvendigheter gikk over fra å bli utdelt i form av naturalia til å bli utdelt i form av penge-lønn. 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.

Familien er fortsatt grunnenheten i samfunnet

Svært mange flere kvinner er i dag økonomisk sjølstendige og forsørger seg sjøl, enten de lever alene eller i ekteskap/samboerforhold. Familier er i stadig større grad avhengige av 1½ – 2 inntekter. Den lave kvinnelønna kommer i stadig skarpere motsetning til det virkelige livet for mange kvinner. Samtidig er familien fortsatt den økonomiske grunnenheten i samfun-

net, og samfunnet baserer seg på at kvinnene fortsatt har hovedansvaret for unger og familie. Dette kommer til uttrykk i at litt under halvparten av kvinnene jobber deltid, de fleste tilpasser sin arbeidsdag/type jobb etter familiens behov, og mange har levestandarden sin – og arbeidsdelinga hjemme – bestemt av at mannen har høyere lønn. ***Kvinnens hovedansvar for familien er ikke en gammel myte, men bygd inn i dagens organisering av samfunnet.*** Et eksempel er Ap-regjeringas velferdsmelding. Der het det: «Den familiebaserte omsorgen er naturlig og selvfølgelig i et samfunn hvor vi tar ansvar for hverandre.» Undersøkelser viser at innsparring i uføretrygda skyver flere kvinner over på privat forsørging.

Kampen for å heve kvinnelønna dreier seg om å endre den grunnleggende organiseringa av samfunnet. Dette er årsaka til at så åpenbart

rettferdige krav er så vanskelige å få gjennomført.

Vi i AKP har hatt mange diskusjoner om et mulig samfunn uten klasser, uten kvinneundertrykking, der menneskene (også barna!) gir arbeid i vid forstand til samfunnet og får det de trenger tilbake. Der de sjølsagt lever i sosiale enheter, men der ingen er avhengige av andres private forsørging. Vi lagde parola «opp-løs familien som økonomisk enhet». Slike diskusjoner er veldig spennende, men dem får vi komme tilbake til i en annen sammenheng. (Les f.eks Kjersti Ericssons bok *Søstre, kamerater!*)

Underveis slåss vi for å tømme familien for flere oppgaver ved å slåss for en sterk offentlig sektor, og vi slåss for å korte ned arbeidstida og heve kvinnelønna. Og den kampen stiller spørsmål ved ei lang rekke godtatte sannheter, løfter på steiner og viser fram det som kryper ut ...

Kvinnene på offensiven –

De siste 30 åra har det skjedd store forandringer i kvinnes stilling i Norge. Grunnlaget for disse forandringene har vært at mange flere kvinner er gått ut i jobb. Flere hundre tusen kvinner har gjort mye de samme erfaringene om hvordan kvinnene blir annenrangs i arbeidslivet på tross av at de kan gjøre alle jobbene (minst) like godt som menn. De har opplevd skvisen mellom jobb og hjem. Mellom forsørgerrolle og kvinnelønn. Disse motsetningene og de

felles erfaringene er blitt ei kraft for forandring, kvinnene krever et arbeidsliv som bygger på at kvinner – med omsorgsforpliktelser – er normale arbeidstakere, ikke avvik fra mannsnormen. Kvinnene krever at det som er kalt «den store kvinnerevolusjonen» får konsekvenser for samfunnsorganiseringa. Krav om seks-timersdagen, heving av kvinnelønna, samfunnets ansvar for barnehager og eldreomsorg, for-svar og utbygging av velferdsstaten.

– og på defensiven

Samtidig er kvinnene på defensiven. Arbeidsgivernes og regjeringas framstøt for økt fleksibilitet i arbeidslivet angriper lønna, arbeidstida og ansettelsesforhold. Fast ansatte sies opp og erstattes med ulike former for kontrakter eller innleid arbeidskraft. 27,5% av kommunale arbeidstakere jobber i såkalt «marginale arbeidsforhold», der arbeidsforholdet er ufullstendig – med uforutsigbar arbeidstid og lønn (FAFO-rapporten *De små grå* 1994). En seinere FAFO-rapport (221) slår fast at det har vært ei svak økning av slike marginale arbeidsforhold fram til 1996. 2. kvartal 1999 var 8% av alle menn og

14% av kvinnene midlertidig ansatt, totalt 10,7%.

Markedet skal gis større innflytelse, også på lønna. Politikken for større lønnsforskjeller vil først og fremst ramme kvinnelønna. Privatise-ring av offentlige tjenester truer sikre kvinne-arbeidsplasser. Angrepene på velferdsstatlige prinsipper som universalitet og støtten til eneforsørgere rammer kvinner hardest. Hele grunnlaget for kvinnes relativt sterke stilling i Norge er kommet i fare. *The Economist* skrev i november 1994 om utviklinga i de nordiske landa at «nordiske regjeringer har endelig be-

gynte å spørre hvorvidt de har råd til å fortsette å være så snille mot kvinnene.» Både EØS-avtalen og regjeringas politikk for å være den flinkeste i EU-klassen forsterker denne utviklinga.

Eller som det sto i *Dagens Næringsliv* i begynnelsen av 1994: «Offentlig sektor har vokst dramatisk som følge av kvinnefrigjøringen og den derpå følgende funksjonstømmingen av familien. I tillegg har vi fått en gradvis bedring av lovfesta sosiale ordninger. Disse to fellestrekk har gitt en kraftig oppblåsing av skattetrykket, både direkte og indirekte gjennom avgifter. Skatten hemmer den økonomiske veksten ved å skape et stort gap mellom den prisen du og jeg er villig til å betale for en vare eller tjeneste, og det produsenten må ha for å dekke sine kostnader» (Svein Thompsen, DN, sitert etter Else Øyen i boka *EU og velferdsstaten*).

Del av klassekampen

Den store økninga i yrkesaktivitet blant kvinner har ført kvinnene med full styrke inn i klassekampen. Halvparten av den yrkesaktive arbeiderklassen er kvinner, og kvinner dominerer også i yrkesgrupper som står arbeiderklassen nær. Både fagforeningsbevisstheten og kvinnebevisstheten har økt.

Dette har styrka arbeiderklassen og bidratt til radikaliseringsprosessen av deler av fagbevegelsen. De

Kvinnene har skylda

Resultatet er at kvinnene må slåss både offensivt og defensivt samtidig. De både må og kan stille offensive krav om samfunnsforandring, om et arbeidsliv som tar utgangspunkt i at kvinner er normale arbeidstakere. Dette er krav som bryter med hva som oppfattes som «realistisk», som sekstimersdagen med full lønnskompensasjon og drastisk heving av kvinnelønna. Samtidig må de slåss knallhardt for å forsvare det som er oppnådd.

Kapitalismen har bruk for kvinner som lønnsarbeidere, det går ingen vei tilbake til 50-års husmødre. Men kapitalismen utnytter kvinnesituasjonen til å fremme «fleksibilitet». Flest nye jobber både i EU og USA har de siste åra gått til kvinnene, fordi de brukes i ulike former for usikre deltidskontrakter, midlertidig ansatte etc. **Kapitalismen i dag vil ha kvinnene nettopp fordi de er «tilleggsarbeidskraft».**

sentrale krava for kvinnene, som seks timers normalarbeidsdag med full lønnskompensasjon, heving av kvinnelønna og forsvar og styrking av velferdsstaten, er samtidig de viktigste krava for arbeiderklassen som helhet og for alle arbeidsfolk. Og kvinnene bidrar til å styrke enheten på tvers av fagforbund og hovedsammenslutninger og styrke samarbeidet på grunnplanet.

Mot arbeidsgiverne og regjeringa – Solidaritetsalternativet

Norsk økonomisk politikk og systemet for lønnsforhandlingene bygger på grunnleggende premisser som bidrar til å opprettholde forholdet mellom mannlønn og kvinnelønn.

Kampen for å heve kvinnelønna og oppnå likelønn har måtta foregå i en situasjon der arbeidsgiverne og regjeringa har hatt en hovedstrategi (Kleppestrategien) som bl.a har bestått i å øke konkurransevnen 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. Det blir understreket at offentlig sektor ikke skal 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 markeds-situasjonen 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 kate-

gorier av lønnstakere» (NOU 1992:26, side 188). Dette vil først og fremst si at de store kvinnegruppene i offentlig sektor ikke kan gis høye tillegg, for det vil true konkurranseevnen.

Videre heter 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 lønns politikken 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 lønns politikk – ikke for store lønnsforskjeller – kan derfor bare oppnås ved at resten går ned i forhold til andre land.

Arntsenutvalget, et partssammensatt utvalg nedsatt foran siste tariffoppgjør, der alle hovedorganisasjonene var med, viser til at det prinsipielle grunnlaget først ble formulert i den såkalte Aukrust-modellen foran inntektsoppgjøret i 1966. Den slo fast at ei nødvendig forutsetning for ei balansert utvikling i norsk økonomi er at den kostnadmessige konkurranseevnen opprettholdes, og for å få til dette, må lønnsveksten tilpasses hva **konkurrenseutsatt sektor** over tid kan leve med. I praksis i lønnsoppgjørene har dette vært Jern og metall, i dag Fellesforbundet.

Solidaritetsalternativet, som ble framlagt i 1992, var, fortsatt i følge Arntsenutvalget en revitalisert og mer forpliktende versjon av hovedlinjene. Jeg vil legge til at det også var ei tilpasning til EØS-avtalen. EØS-avtalen innebar at det ikke lenger ble mulig å bruke statlig styring på ei 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.

Konsekvensene av økt konkurranse gjennom EØS-avtale og EU-tilpasning ble også understreka 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 lønns politikk. Eller sagt på en annen måte. Dersom en velger å fortsette med særlige lavtlønnsprofiler i lønnsoppgjørene fremover, må det ventes sterkere syssel-

settingsreduksjoner enn det en har vært vant med hittil.» I tillegg er det i hele EU et voldsomt press på de laveste lønningene. Det påstås at disse i dag er for høye, slik at arbeidsgiverne ikke vil ansette flere folk. Spesielt lønna for ungdom og kvinner er utsatt.

Men det var også et svar på et lønnsopprør i kvinneyrkene i offentlig sektor. Solidaritetsalternativet, med LO-lederen på plass, slo igjen fast at konkurranseutsatte næringer skulle være de lønnsledende og forhandle først, lønnsutviklinga for de lavtlønte og i offentlig sektor måtte holdes i sjakk. Innstillinga drøftet også muligheten for å ta med YS og AF i de sentrale forhandlingene, slik at de ble mer forplikta. Hinderet så langt var at YS og AF ikke på samme måte som LO kunne binde sine fagforbund.

Solidaritetsalternativet har lagt snevre rammer for tariffoppgjørene. De resultatene som er oppnådd, er i stor grad oppnådd fordi deler av fagbevegelsen har nektet å godta disse rammene, som dermed er blitt sprengt. Bl.a har førskolelærerne, sykepleierne, hotell- og restaurantarbeiderne og transportarbeiderne alle gått til streik for å få gjennomslag for krava sine, streiker som har møtt stor sympati og støtte blant folk.

Arntsenutvalget er et forsøk på å stramme ytterligere inn. Arbeidsmarkedet er bedre, arbeidsfolk står sterkere innafor en del bransjer, de rikeste skor seg grovt. Da må kontrollen med vanlige folk bli hardere, slik at de ikke krever mer. Her er alle hovedorganisasjonene med og har latt seg binde opp: alle godtar premissene om at lønnsveksten raskt skal ned på linje med våre handelspartnere, og at konkurranseutsatt sektor skal legge rammene, selv om AF ikke støtter de konkrete rammene på 4½ prosent i 1999 og 3½ prosent (som anslått for våre handelspartnere) i 2000, og har ment at de konkrete rammene skal avtales mellom partene under tariffoppgjøra.

Derfor er det helt logisk når Jan Balstad ikke vil at hjelpepleierne skal sammenlikne seg med industriarbeidere, og når LOs likestillingsansvarlige Rita Lekang ikke vil støtte endringsforslag til likestillingslova om at det skal være mulig å sammenlikne lønn på tvers av yrker og bransjer, og når Ellen Stensrud ber politikerne holde seg unna lønsspørsmål. Under ligger hele tida de grunnleggende premissene: industri som er utsatt for internasjonal konkurranse, skal være lønnsledende.

Arntsenutvalget foreslår flere tiltak for bedre kontroll med at det nettopp skal være slik. I forbundsvisse oppgjør foreslås at flere konkurranseutsatte områder forhandler sammen med eller umiddelbart etter verkstedsoverenskomsten, direkte uttalt for å sikre at ikke Hotell og restaurant, evt Handel og kontor kan bli retningsgivende. Utvalget retter seg klart mot lønnstillegga til de lavtlønte her og i transportsektoren. For ikke å snakke om offentlig sektor. Når disse viktige dokumentene trekker opp hovedlinjer, er likelønn eller kvinnes stilling overhode ikke med.

Arntsenutvalget innser faktisk at det over tid kan oppstå spenninger dersom enkelte grupper/sektorer får svakere lønnsutvikling enn gjennomsnittet, men de ser *bare* rom for å gjøre noe med dette når arbeidsgiverne trenger det for å sikre nødvendig arbeidskraft, og bare innenfor rammene. Andre skjevheter skal tydeligvis ikke rettes opp. Og rammene blir stadig snevrere ettersom alle land prøver å oppnå konkurransefordeler gjennom å dempe sin lønnsvekst.

Det er derfor nødvendig å ha klart for seg at regjeringas politikk ikke er å heve kvinnelønna, men å holde den nede, uavhengig av likestillingsmeldinger og politikeres vakre ord. Kvinnelønnskampen må rette seg både mot regjeringa og arbeidsgiverne.

Konsensus

Kleppestrategien/solidaritetsalternativet var et resultat av et utvalg med representanter for alle partiene på Stortinget (RV var ikke der da) og Yngve Hågensen fra LO. Utvalget skulle legge fram en felles strategi mot arbeidsløsheten, en tverrpolitisk enighet om den økonomiske politikken. Innstillinga ble aldri behandla i Stortinget, så evt kritiske merknader fra partiene fikk aldri noe rom. Regjeringa la den til grunn for hele den økonomiske politikken og viser til stadighet til enigheten, konsensusen, om «solidaritetsalternativet».

På samme måte gjorde Yngve Hågensen og LO-toppen «solidaritetsalternativet» til LOs politikk, uten at f.eks representantskapet hadde behandla det. På LO-kongressen i 1993 ble det indirekte lagt til grunn, og det ble ikke reist motforslag. Også toppene i YS og AF lot seg innlemme i konsensusen uten annet enn mindre protester. LO-kongressen i 1997 tok stilling til et utvida solidaritetsalternativ, LO-ledelsen skaffa seg ryggdekning.

Men i 1999 fortsatte konsensustaktikken. Regjeringa satte da ned Arntsenutvalget med bl.a lederne for alle hovedorganisasjonene. Innstillinga ble lagt fram samtidig med møtet i LOs representantskap som skulle behandle mellomoppgjøret i 1999, uten at LO-lederen sa et ord om at han allerede hadde bundet opp organisasjonen. Ledelsen i fagbevegelsen er i dag lojal overfor en politikk som står i skarp motstrid til ei heving av kvinnelønna.

Fagbevegelsen/kvinnebevegelsen

I 1951 vedtok Den internasjonale arbeidskonferansen i Geneve Likelønnskonvensjonen. Åtte år etter slutta Norge seg til. Med dette forplikta staten seg til å følge likelønnsprinsippet i lønnsoppgjør der den sjøl 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 lønnssetser 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. Kjønnsdelinga av lønna fulgte med på vognlasset, kvinnene havna 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 opptrappingstillegg der de gjorde arbeid av samme art som menn, ble det null i tillegg på kvinnene i hermetikkindustrien. Likelønnsrådet konkluderte i en undersøkelse med at det særlig var de generelle tillegg som hadde bidratt til tilnærminga mellom kvinner og menn under gjennomføringa av likelønnsavtalen i industrien. Fra 1960 til 1970 økte kvinnelønna i forhold til menns lønn fra 67,3 til 74,4%.

Avskaffing av ulike lønnssetninger for kvinner og menn førte også 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 kvinnekrimineringa ble usynlig.

Fagbevegelsen og kvinnebevegelsen har i hovedsak angrepet lønsspørsmålet fra helt ulike vinkler. Fagbevegelsen har i hovedsak behandla det som et kjønnsnøytralt spørsmål om de lavtlønte; selv om mange forbund har hatt sine kvinnelige pionerer. Kronetillegg har vært viktig, opp mot prosenttillegg som gir mer til de som har mest. Lavtlønnsgarantien fra 1980 gikk på tvers av bransjene, og inneholdt ei viktig kopling mellom de høyest og lavest lønte: Ingen gruppe skulle tjene mindre enn 85% av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. Men fordi det ikke var en individuell garanti og fordi den raskt ble uthult, har den spilt mindre rolle etter hvert. Forøvrig har fagbevegelsen i hovedsak sett den lave lønna som et problem for enkeltgrupper som måtte løses ved tariffoppgjørene innafor det enkelte overenskomstområdet.

Kvinnebevegelsen har før 1980-åra tradisjonelt i liten grad beskjeftiget seg direkte med tariffoppgjørene. Kvinneforskere har produsert mye stoff rundt kvinners lønn i forhold til menn og bidratt til økt bevissthet rundt forskjellene. Men det er i liten grad blitt konkretisert til kvinnekrav ved tariffoppgjørene. Rundt 1980 begynte Kvinnefronten å jobbe med kvinner og lønn. Det var Kvinnenes tariffaksjon (begynte

såvidt i 1986, men var mest aktiv foran oppgjøret i 1988) som først for alvor satte begrepet kvinnelønna på dagsorden. Dette var en aksjon som besto av kvinneaktivister, fagforeningstillitsvalgte og lavtlønte kvinner, og aksjonen lanserte parolen: **Kvinner krever ei lønn å leve av**, som ble tatt opp av mange ulike organisasjoner. **Dette kravet uttrykker at kvinner vil ha lønn til å forsørge seg sjøl og eventuelle unger, ikke være avhengige av menn.**

Ideen bak Kvinnenes tariffaksjon var at det trengtes både kvinnebevissthet/erfaring fra kvinneorganisering, 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. Den jobba også for kunnskap og solidaritet på tvers av yrker, bransjer og hovedorganisasjoner. Lønnsystemene og lønnspråket er så forskjellig i f.eks 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. Arbeidet til Kvinnenes tariffaksjon ga også bl.a støtet til et samarbeid i Oslo mellom ulike kvinnefagforeninger i 1988. Her lå en av kimene til det tverrfaglige samarbeidet vi ser i dag og til Kvinner på tvers-konferansene, som nettopp har samarbeid mellom kvinnebevegelsen og kvinnene i fagbevegelsen som bærende ide.

Kvinnelønn, lavtlønn og likelønn

Krafta i kvinnelønnskampen ligger i at det store flertallet av kvinner har felles interesser i å heve kvinnelønna. Den likere lønna legger grunnlaget for felles kamp. Det dreier seg om å gjøre den svakheten at kvinner har lavere og likere lønn til styrke. Denne kampen har hele tida to elementer, heving av lønna til ei lønn å leve av og ei lønn på linje med menn.

Samtidig er det innbyrdes forskjeller mellom kvinnene. Det blir ofte foretatt ei tredeling: De som er lavtlønte, de som har relativt lav lønn

og samtidig har et likelønnsproblem fordi menn med tilsvarende utdanning lønnes betydelig høyere (f.eks kvinner med treårig høyskoleutdanning), og de som har relativt høy lønn, men fortsatt ligger under tilsvarende menn.

Alle disse gruppene har felles interesser i å heve kvinnelønna for alle, for det er nettopp «tilleggs lønna» som er grunnlaget for den lønsmessige diskrimineringa også av de bedre lønte kvinnene. Den drar alle ned. I kravet **kvinner krever ei lønn å leve av** ligger at kvin-

ner 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 utdanning

Samtidig har også flertallet av kvinnene interesse av at kvinners utdanning/kvalifikasjoner respekteres og gir høyere lønn. Det er en del av kvinneundertrykkninga at kvinners kvalifikasjoner regnes som naturlige og medfødt, som f.eks hos sykepleiere, hjelpepleiere og for ikke å snakke om førskolelærere. (Se artikkel bakerst i heftet: «Kvinnelig er ikke faglig».) Når disse gruppene krever lik lønn med f.eks 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 sammenlikna med tilsvarende menn. F.eks 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 kontordamenes usynlige «husmorfunksjoner» som får mange virksomheter til å gå rundt. Mange kvinneedominerte yrker forsøker å gå veien om opplæring/fagbrev for å synliggjøre kvalifikasjoner og oppnå høyere lønn og status. Samtidig må en ha klart for seg at kjønn alltid har vært viktigere for lønna enn utdanning. F.eks i bokbinderfaget har stort sett alltid ufaglærte menn tjent mer enn faglærte bokbinderassistenter (mest kvinner).

Likelønnsbegrepet

Opprinnelig handla det om 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 utvida til lik lønn for likeverdige arbeid. Og problemet ble hva som var likeverdige.

Også i dag brukes begrepet likelønn på flere måter. Konkrete likelønnskrav passer best for enkeltpersoner, grupper og kvinneedominerte 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 reinholdere og kontorfullmektiger og stuepiker kreve likelønn, fordi det er opplagt at de tjener mindre enn menn. Dette må innebære et krav om at deres yrker skal opp på gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. Men det er ikke så lett for dem å finne helt konkrete yrker/grupper å sammenlikne seg med, slik at en f.eks kan vise til likestillingslova. ***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 AKP 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. F.eks viser noen undersøkelser at kvinner og menn fikk mer lik lønn i perioden med lønnsstopp. Også begrensninger i den lokale forhandlingsretten i privat sektor kan tilsynelatende gjøre lønna mer lik. Haken ved begge eksempla 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 mener at selve begrepet kvinnelønn er kvinneundertrykkende og bidrar til å bevare kjønnsrollemønstret. Å fokusere på at vi er kvinner virker negativt, vi må isteden legge vekt på yrker, kvalifikasjoner etc og kreve å lønnes likt med menn med tilsvarende kriterier.

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 under vurderer 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.

En førstemaiparole i Samorg-toget i Oslo har i flere år vært *Nei til kvinnelønn*. Dette er for så vidt en riktig parole, men bommer på strategien. Kvinnene må slåss sammen for å heve kvinnelønna for å bli kvitt avlønning etter kjønn.

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

Resultatet av å erstatte begrepet kvinnelønna med begrepene lavtlønn og likelønn vil lett bli ei oppsplitting i en lavtlønnskamp uten kvinneperspektiv og en likelønnskamp for høyskoleyrker der forbindelsen til de lavest lønte er kuttet – med konkurrerende krav. Uten sjanse i en situasjon der moderasjon er første bud, utover for noen svært få. Og 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.

Er større lønnsforskjeller blant kvinnene nødvendig? Ei målsetting på veien? Et nødvendig onde?

Dette er et helt sentralt punkt i strategien. Forskeren Marit Hoel streka i sin tid opp en lønnsstrategi som innebar at kvinner i kvinneyrka ikke skulle tjene så likt, at lengre karrierestiger og større lønnsforskjeller kvinnene i mellom, en mer mannlig lønnsstruktur, var nødvendig for å oppnå både høyere og likere lønn. Mange var uenig med henne. Likevel har tillitsvalgte fra flere kvinneforbund vært inne på dette i ulike sammenhenger. Tilsynelatende er det logisk, hvis de med utdanning skal få større uttelling, innebærer det også et «større enn».

Dette reiser både prinsipielle og mange konkrete taktiske spørsmål.

Er målet for kvinnelønnskampen at kvinnene skal overta menns lønnstruktur?

Dette vil være konsekvensen av kravet om likelønn på alle nivåer. Vil vi ha et system med så store lederlønninger og så lave bannlønninger og så store forskjeller? Vil vi ikke heller at større likhet i lønningene, slik vi finner blant kvinnene, kunne legge premisser for menns lønssystemer?

Må ikke målet heller være å heve kvinnelønna til et nivå på linje med menns, men med ei 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 sida kan det hevdes at det ikke er kvinnene som skal ta belastningene/ansvaret for å reformere hele lønssystemet? Når menns utdanning og lederansvar gir høyere lønn, da må også kvinnes 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 stramme rammer og lokale forhandlinger i offentlig sektor har tvunget fram ei oppdeling i mindre grupper for å få ut penger. Og der høyere lederlønn er tidens løsen – selv om det ikke på noen måte har nådd kvinnelige ledere. Større lønnsforskjeller mellom kvinnene kommer helt av seg sjøl, uten kvinnelønns-kamp.

Lønna er det folk lever av

Hovedsaka for arbeidsfolk er at det er lønna de lever av. Prisen i butikken er den samme uansett hva slags jobb du har, alle skal ha rett til et anstendig liv. Arbeidsgiverne på sin side tar utgangspunkt i bedriftens 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.

Markedslønn er også på moten i offentlig sektor. Leder av lønns- og personalutvalget i Kommunenes sentralforbund (KS) sier til *Klassekampen* 24. juni 1995: «Vil vi bevare en konkurransedyktig offentlig sektor, må vi få mer markeds-tilpassa lønninger. Lønnsforskjellene i det offentlige bør bli større, og lavtlønte må være klar over at de kan lage ris til sin egen bak ved å kreve høyere lønn. Privatisering kan bli resultatet.»

Kvinner stiller ikke likt på 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.

Høyere lønn til ledere?

Høyere lønn til ledere på lavere nivåer ser i dag ut til å være en del av kvinneforbundets strategi for å heve kvinnelønna. Avdelingsledere i bar-

nehagene, avdelingssjukepleiere osv har et ansvar som verken står i forhold til lønna eller til tilsvarende mannlige ledere. Kravet om høyere lønn er et rettferdig krav. Som strategi for å heve resten er det 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. Den tradisjonelle taktikken i fagbevegelsen med å kreve høyere lønn for de sterkeste gruppene og så bruke det til å trekke andre etter, kan i dag føre til motsatt resultat.

Smusstillegg?

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

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

Kravet om høyere lønn for de store kvinneyrkesgruppene med treårig høyskoleutdanning er et rettferdig krav, og som sagt et krav om anerkjennelse av kvinners utdanning og kvalifikasjoner. Dette kravet kan lett oppfattes som at de ikke bare skal ha høyere lønn, men også at lønnsforskjellene til andre yrkesgrupper, som f.eks hjelpepleiere eller assistenter skal bli større. Samtidig argumenterer de samme yrkesgruppene for at arbeid med barn, syke, eldre er verdifullt. Dette taler i motsatt retning; det er også et argument for at de andre yrkesgruppene innafor feltet bør følge med oppover.

AKP 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

Oppfatningene av hva som er rettferdig lønn har endra 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 krevd ei lønn å leve av, dvs mulighet til å forsørge seg sjøl og evt barn. Kvinner vil være økonomisk sjølstendige mennesker. I dag undergraves denne kampen av et nytt sett med normer for lønnsdannelsen.

Arbeidsvurderingsutvalget (1997) skriver i sin innstilling: «... i tillegg til tilbud og etterspørsel i markedet, styres lønn av normer. Den viktigste normen i lønnsdannelsen 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 utfordrer ikke forsørgerlønna, den kan trygt fortsette som en usynlig faktor, i form av at kvinners arbeid systematisk vurde-

res annerledes enn menns. En slik norm usynliggjør også at det vi faktisk selger er arbeidskrafta vår, og at lønna faktisk er det vi skal leve av. Når det at alle trenger mat og bolig og barnehager og ferie, blir borte fra vurderingene, er det lettere å få aksept for større lønnsforskjeller.

Hovedkravet må derfor fortsatt være at alle skal ha ei lønn 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/tilleggs lønn.***

AKP er mot ei linje for større lønnsforskjeller. 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 tvertimot være en del av kampen mot dagens politikk for større lønnsforskjeller. All erfaring viser at større lønnsforskjeller rammer kvinnene. I denne sammenheng 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 rase eller etnisk tilhørighet, kampen mot kutt i trygderettigheter og mot alle former for sosial utstøting.

Sentrale tillegg og lokale forhandlinger i privat sektor

Lokale tillegg utover det som forhandles fram sentralt, spiller en stor rolle i deler av privat sektor, særlig i deler av industrien.

Flertallet av kvinnene (rundt 80%) i LO jobber innafor bransjer/områder der lokale forhandlinger og tillegg spiller liten eller ingen rolle – mot ca 34% av mennene. Ca 50% av mennene jobber på områder der lokale tillegg betyr mye, mot 10–15% av kvinnene. (Talla er beregna i 1987, men dette har vært relativt stabilt.) Dette viser hvorfor en modell der lite gis sentralt og mer tas ut lokalt, ikke er til fordel for kvinnene. I 1987 anmeldte Kvinnefronten LO-ledelsen til Likestillingsombudet for brudd på likestillingslova for kravet om null i generelt tillegg, fordi

dette klart ville ramme kvinner hardere enn menn.

På den andre sida, 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 menna mest. Det finnes også eksempler på at kvinner, f.eks i NNN, har kjempa fram høyere lønn gjennom lokale forhandlinger. Og at det kan være enklere å rette opp urettferdigheter lokalt. Det finnes også eksempler på at sterke klubber har forhandla fram høyere lønn for kantinepersonale, reinholdere etc.

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 kamprett, som gå sakte, overtidsnekt etc. Det gir arbeidsfolk ei mulighet til å slåss om profitten, og det gir rom for kampvillige klubber til å gå i spissen for å heve lønnsnivået. Ideen med lavtlønnsgarantiordninger, selv om de i dag stort sett er svært utilfredsstillende, er at dette skal komme de lavtlønte til gode, gjennom at deres lønn bindes opp til 85% av gjennomsnittet. 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 ført til at en del av de sterkeste delene av fagbevegelsen ikke har hatt den samme interessen for de sentrale tillegg, og dette har svekka presset på LO-ledelsen og kampkrafta i tariffoppgjørene. Det har også ført til sympati i enkelte kvinnekretser for forslag om å begrense den lokale forhandlingsretten.

Erfaringene viser at store generelle kronetillegg til alle har vært det viktigste virkemiddelet for utjevning mellom kvinner og menn. Store generelle tillegg reduserer betydninga av de lokale tillegg, og sterke klubber/foreninger kan bruke sin styrke til å slåss for hele fagbeve-

gelsen. Krav om kvinnepott/tillegg direkte til kvinnedominerte 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.

Forbundsvisse oppgjør

Betydninga av sentrale tillegg har også ført til at deler av kvinnebevegelsen har argumentert for samordna oppgjør, framfor forbundsvisse. Valg av oppgjørsform er et konkret, taktisk spørsmål og ikke et prinsipielt. Men så lenge LO-toppen ser det som sin oppgave å hindre kamp, er det viktig at avgjørelsene tas så langt ned som mulig. AKP legger vekt på at de forbundsvisse oppgjørene gir større mulighet til å slåss for lønna. Avgjørelsen skjer i det enkelte forbund, uavhengig av LO-ledelsen. Også for kvinnene er det bra om 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 forbundsvisse 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 tillegg i offentlig sektor seinere i oppgjøret.

Bør arbeidsfolk ha høyere lønn?

Miljøbevegelsen har satt spørsmålet om forbruket i vår del av verden på dagsorden. Det er en viktig diskusjon. De vestlige regjeringene setter miljøspørsmål på dagsorden for u-landa, samtidig som de sjøl fortsetter å karre til seg mesteparten av jordas ressurser. De vil diskutere miljøspørsmål isolert, men ikke økonomi og utvikling i de fattige landa, som er fattige nettopp fordi de rike har plyndra ressursene over lang tid.

Deler av miljøbevegelsen mener at dette betyr at flertallet i Norge bør ned i lønn og at sekstimersdagen bør gjennomføres uten full lønnskompensasjon. Dette er i dag forlokkende toner for arbeidsgiverne – og for staten – som har

mer penger enn noen gang, og det lar seg opplagt gjennomføre innafor dagens rammer. Resultatet vil være større profittmengder som igjen må investeres for å skape ytterligere profitt. Skarpere utbytting av tredje verden. Mer penger til aksjespekulasjon og uproductive investeringer. Luksusforbruk for overklassen. Norsk lærerlag vedtok på sitt landsmøte i 1994 et utgangspunkt for et programpunkt om lønnspolitikk i et økologisk perspektiv, der de peker på at moderasjonslinja i dag betyr overføring av verdier til kapitalkreftene.

Det er også et paradoks at ideene om at vanlige folk må ned i lønn fremmes med full styrke når kvinnene for alvor reiser seg og krever sin

rett. For det har alltid vært gode grunner til at kvinner må sette sine behov og rettigheter i annen rekke.

I stedet må kvinnes kamp for heving av kvinnelønna og seks timers normalarbeidsdag nettopp sees som en kamp for et samfunn som

ikke lar markedet og kapitalens frihet diktere alle forhold, et samfunn som organiseres ut fra menneskenes behov. I dette har kvinnebevegelsen og fagbevegelsen grunnleggende felles interesser med dem som vil forsvare jordas miljø.

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 forsørger, på full tid hele livet uten det daglige ansvaret for unga. Det er prega av forhandlinger med menn. Kvinneforsker Janneke van der Ros har pekt på hvordan forhandlingssystemet organiserer noen interesser inn, mens andre aldri kommer fram. Og at det ikke er tilstrekkelig at kvinner deltar i forhandlingene, men at det er nødvendig at det finnes representanter for kvinneinteresser og eksperter på kvinne-, kjønns- og likestillings spørsmål. Også kjønnskonflikt dimensjonen må institusjonaliseres (*Han og hun i forskning og politikk*).

Her 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 ei nødvendig forutsetning at vi skal skifte yrke, bli ledere eller ta utdanning. Selv om vi skal gjøre det også. Vi må ikke bare stille krava våre, vi må samtidig omforme systemet. Alternativet er at systemet omformer oss.

Systemet med **lokale forhandlinger i offentlig sektor** var et svar fra arbeidsgiverne på en offensiv fra kvinneforbunda. Det er velegna til å avlede og splitte. De ulike kvinneforbunda skal slåss seg imellom om små rammer, som presser fram oppdeling av områda i mindre yrkesgrupper for «å få ut penger». Siden det er umulig å få lønnstillegg til store grupper ved lokale forhandlinger, tvinges fagforeningene til å dele opp medlemmene etter utdanning, funksjon, type arbeid el.l, for å legge objektive kriterier til grunn for hvem som skal få tillegg. Dette virker til å demme opp for arbeidsgivernes bruk av personlige tillegg (trynetillegg), men samti-

dig bidrar en slik taktikk til oppsplitting og større lønnsforskjeller. Undersøkelser har vist at resultatet av de lokale forhandlingene mest går til menn og til ledere, og mange ønsker seg vekk fra systemet. Samtidig er det viktig å analysere nøyere hvordan dette systemet har lagt premisser for de krava som stilles, og finne metoder til å nøytralisere oppdelingseffekten der man ikke lykkes i å avvise lokale forhandlinger. F.eks 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 etterhvert.

Lokale forhandlinger tvinger fram aktivitet hos de lokale tillitsvalgte. Det er viktig å diskutere hvordan denne aktiviteten kan brukes til noe bedre enn å slåss om smuler i et splittende system. F.eks 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.

Arbeidsvurderingssystemer er et annet forsøk på svar på problemene med at kvinner ikke «passer inn» i dagens lønssystemer. Et generelt problem med slike systemer er at de verken er kjønns- eller klassenøytrale. 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.

Et annet problem er at slike systemer gir inntrykk av at en får lønn for arbeidet sitt, ikke som betaling for salg av arbeidskrafta. Slik bidrar det til å dekke over utbyttinga, og at kampen om lønna dreier seg om kampkraft og styrkeforholdet mellom klassene, ikke om gode argumenter. Samtidig som arbeidskraftas verdi slår gjennom i vurderingene som nissen på lasset.

I dagens situasjon er den økte begeistringa for arbeidsvurdering, som i regjeringas likestillingsmelding, et ledd i offensiven for et mer differensiert lønssystem, med større lønnsforskjeller og større grad av personlig lønn. Også arbeidsvurderingssystemer vil lett kunne styre hva slags lønnskrav som blir stilt, og rette oppmerksomheten mot objektiv måling av innholdet i hver enkelt jobb, ikke organisering og kamp. Kvinnene er helt avhengig av kollektiv styrke for å forsvare og øke lønna si. Mer individuelle lønninger, uansett om det er i likestillingsnavn, er et tilbakeskritt. Arbeidsvurdering må derfor avvises som en del av strategien, selv om det helt sikkert kan brukes taktisk i enkelte tilfeller.

Kampen for retten til å **sammenlikne lønn på tvers av bransjer** har pågått i mange år. De store lønnsforskjellene mellom kvinner og menn går på tvers av yrker og bransjer, nettopp fordi kvinnedominerte yrker er lavere lønna. Disse forskjellene er vanskelige å fange opp i det tradisjonelle tariffsystemet. Derfor har f.eks førskolelærere og sykepleiere sammenlikna seg med ingeniører med tilsvarende utdanning, og hjelpepleiere har sammenlikna seg med gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. Jan Balstad i LO-ledelsen og Kjell Bjørndalen i Fellesforbundet har utmerka seg ved å gå imot hjelpepleierne i dette, fordi det bryter med prinsippet om at konkurranseutsatt industri skal være lønnsledende.

For å bruke likestillingslova er det i dag (januar 2000) nødvendig at de personene/gruppene som sammenliknes, har samme arbeidsgiver. I enkelte tilfeller er lova blitt brukt med godt resultat. Barne- og familiedepartementet har nå foreslått at likestillingslova skal endres, slik at det blir tydeligere at det skal være mulig å sammenlikne seg på tvers av bransjer, slik lova allerede i praksis blir tolka. Men forslaget åpner ikke for retten til å sammenlikne seg på tvers av arbeidsgivere, som kunne representere en virkelig utvidelse.

Kravet om kvinnelønnstillegg – slik det ble gitt ved tariffoppjøret i 1995 som et eget tillegg til alle grupper med mer enn 50% kvinner – var et resultat av en kvinnelønnsbevegelse på tvers av forbund/bransjer, og uttrykk for at nye måter å stille krava på tvinger seg fram. Det trengs krav som *samlar* og uttrykker det felles kravet om å heve kvinnelønna, ikke bare de ulike forbundas enkeltkrav.

Det er stor uenighet mellom de kvinnedominerte forbunda om virkninga av akkurat en slik form for tillegg, og det foreligger ikke noen samla vurdering av erfaringene. Styrken ved kravet, at det gikk på tvers av alle etablerte lønnstrinn/ordninger, skapte naturligvis også problemer. 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 kvinnekott og krav om at ingen skal tjene under ei 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 evt «oversette» krava. 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.

Et annet eksempel på at kvinneinteresser kolliderer med tariffsystemet er at **likestillingslova i praksis ikke anvendes på tariffavtalene**. Likestillingsnemnda kan ikke fatte bindende vedtak om tariffavtaler; her har Arbeidsretten enekompetanse. Og det er partene i tariffavtalene som bestemmer om en sak skal opp der. Likestillingsombudet har tidligere foreslått å gi Likestillingsnemnda kompetanse til å **uttale seg** om tariffavtalers lovlighet i forhold til likestillingslova. I dag kan nemnda bare uttale seg i enkeltsaker om konkrete personer. Et annet alternativ som har vært oppe, har vært å gi Likestillingsombudet søksmålskompetanse for Arbeidsretten. Forslaga ble lagt fram i St.prp nr 70 (1991–92). De har ikke ført fram fordi de ville grepet inn i den frie forhandlingsretten og ordninga med Arbeidsretten. Nå støtter departementet det gamle forslaget fra ombudet. Det er på høy tid at dette blir innfridd.

Samtidig ser AKP positivt på forslaget om å gi Likestillingsombudet søksmålskompetanse i forhold til Arbeidsretten. Dette må diskuteres nøyer i forbindelse med arbeidet til utvalget som ser på hele tarifforhandlingssystemet. Det trengs flere muligheter til å bryte med lønnsdiskrimineringa som ligger nedfelt i tariffavtalene og som videreføres av selve forhandlingssystemet.

Dette må være mulig samtidig som en forsvarer den frie forhandlingsretten mot statlige inngrep i form av f.eks innskrenkning i streikeret-

ten, tvungen lønnsnemnd og tak på lønnstillegga og mot en overgang fra kollektive rettigheter til individuelle i tråd med EU/EØS-retten. Viktige deler av det nåværende tariff-

systemet er verdt å forsvare, som f.eks de sentrale forhandlingene i offentlig sektor, uravstemningene og streikeretten.

Spreng rammene – gjør opprør!

Moderasjonspolitikken står som vist helt sentralt i regjeringas økonomiske politikk. Samtidig er det helt umulig å gjøre noe med kvinnelønna dersom en skal holde seg innafor moderate rammer, uansett om vi snakker om like lønn eller heving av kvinnelønna. Forskjellene er for store til å kunne løses innafor rammene. Akseptering av moderasjon vil føre til krangel og splittelse. De største og dyreste kvinnegruppene vil tape – styrken deres blir til svakhet.

Fagbevegelsen i Norge står som garantist for moderasjonslinja. Den ligger i bønn overalt. Alle hovedorganisasjonene sto bak Arntsenutvalget, selv om enkeltforbund protesterte etterpå. Dette sier noe om motstanden – når det kommer til det harde. Enigheten om nødvendigheten av å gjøre noe med kvinnelønna bråstopper her.

Vi kan også risikere at moderasjonslinja framover kan bli presentert som ei forutsetning for likelønn. Kvinnene må være oppmerksomme på faren for å bli brukt som lønnspressere på en ny måte: Moderasjon og hard sentralstyring av oppgjøra kan bli presentert som forutsetninger for en kvinneprofil, kombinert med noen mindre kvinnetillegg. I *Penger og kreditt* nr 2, 1995 ble det pekt på at lønnsveksten i 1993–95, med konjunkturoppgang, var lavere enn det historiske erfaringer skulle tilsi, og at det var viktig å hindre at lønnsveksten øker. Det betyr på vanlig norsk at arbeidsfolk har fått mindre andel av profitten enn ved bedre tider tidligere; det er eierne som har skodd seg på moderasjonslinja. En av grunnene som nevnes for dette, er at det «har vært lettere for fagbevegelsen å få til oppgjør med lavtlønnsprofil innenfor en generell moderasjonslinje». Markedsføring av moderate oppgjør som kvinneoppgjør kan holde lønnsøkning i sjakk.

Kvinnelønnsbevegelsen har hatt et dobbelt forhold til solidaritetsalternativet. På den ene sida har det blitt fremma krav om å spreng rammene. I 1996 var dette også parole i kvinne-

lønnsdemonstrasjonene i regi av Kvinner på tvers. Og forbund har gått til streik. På den andre sida har forbunda til dels funnet seg i å operere innafor rammene, riktignok med å tøyegrensene. Ved mellomoppgjøret nå i 1999 ble rammene fra Arntsenutvalget helt avgjørende. Spørsmålet er om dette er en farbar strategi for å oppnå virkelige forandringer. ***Ettersom rammene strammes inn, blir det stadig mer nødvendig med en klarere opposisjon, mot solidaritetsalternativet og mot Arntsenutvalgets premisser og rammer. Når forhandlingsretten og streikeretten i praksis knebles, må organisasjonene før eller seinere være villige til å streike ulovlig.***

Kvinnelønnsbevegelsen må alliere seg med de delene av fagbevegelsen som går mot moderasjonslinja og Arntsenutvalget og mot den kraftige omfordelinga mellom arbeidsfolk og kapitaleiere som pågår i dag. Kvinnene kan aldri vinne fram ved at flertallet av menna går ned i lønn. Opp mot diktat fra toppene må en slik allianse legge vekt på mobilisering av og innflytelse til medlemmene, og på gjensidig respekt for hverandres krav og kamp. Motkreftene er sterke, hvilke organisasjoner som kommer ut i konflikt vil avhenge av mange faktorer, og krava kan variere. Det blir viktig med brei støtte til dem som er villige til å slåss – til og med mot krav egen organisasjon har akseptert.

Streik nytter – forsvar streikeretten

Kvinnene må være forberedt på å streike for lønna si. Både hjelpepleiere, førskolelærere, 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. Kamp og bevissthet utvikler seg ujevnt, det vil derfor som regel være enkeltgrupper/forbund som streiker. Det er ei utfordring i større grad å klare å utvikle støttearbeid til slike streiker fra andre forbund og fra hele kvinnelønnsbevegelsen.

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.

Regjeringa forbereder endringer i arbeidstvistlova og begrensninger i streikeretten. Arbeidsrettsrådet gikk i 1996 inn for økt makt til hovedorganisasjonene, og at bare organisasjoner av en viss størrelse (10.000 medlemmer eller mer) skulle ha streikerett. Dette vil frata organisasjonene utafør de store hovedsammen-

slutningene streikeretten, og begrense enkeltforbund innafor. Tidspunktet er ikke tilfeldig. Regjeringa setter mye inn på å opprettholde moderasjonslinja samtidig som deler av økonomien går godt, og LO-toppen jobber aktivt for å sikre at ingen får mer enn det LO forhandler fram. En av truslene kommer fra kvinnelønnskampen som trappes opp, og kvinneforbund som forbereder seg på å streike til krava er innfridd. Myndighetene ønsker sterkere kontroll. Arbeidsrettsrådets forslag møtte stor motstand, særlig i AF og YS som ikke hadde vært med i arbeidet og hos uavhengige fagforeninger. Forslaget ble aldri behandla i Stortinget, men overført til et nytt utvalg som skal se på hele tarifforhandlingssystemet, med frist 1. januar 2001. Kampen om den formelle streikeretten fortsetter.

Krav til myndighetene

Tradisjonelt har myndighetene vridt seg unna alle spørsmål om kvinnelønna med henvisning til at dette er partenes ansvar, og at de ikke kan gripe inn i den frie forhandlingsretten. Samtidig har de ingen problemer med å pålegge fagbevegelsen ti års lønnsmoderasjon eller sette økonomiske rammer for oppgjøret; det er bare kvinnelønna de ikke vil bry seg med. Mens myndighetene i realiteten sitter på det enkleste tiltaket: **Bevilgning av penger til kraftig heving av kvinnelønningene i offentlig sektor**. Nesten halvparten av de yrkesaktive kvinnene jobber i offentlig sektor. Dette ville derfor skape et helt annet kvinnelønnsnivå som også ville kommet kvinnene i privat sektor til gode. Men dette er grunnleggende i strid med kravet om at offentlig sektor ikke skal være lønnsledende.

Kvinnelønsspørsmålet kan ikke løses innafor dagens tariffoppgjør eller av markeds-kreftene. Kvinnelønnsbevegelsen må skjære gjennom og stille krav om at Stortinget bevil-

ger penger til å heve kvinnelønna i offentlig sektor. Det er det eneste som monner.

Og det er et rettferdig krav. Kvinnene utfører en masse gratisarbeid og sparer dermed samfunnet for store summer. Paradokset er at nettopp på grunn av det, får de dårligere lønn i yrkeslivet. Høyere lønn er et svært beskjedent krav. I tillegg er det i dag slik at penga finnes. Myndighetenes problem er faktisk at det fins så mye penger at regjeringa måtte opprette et petroleumsfond for at folk skal tro at de ikke skal kunne brukes til beste for flertallet.

Spørsmålet om lovfesta minstelønn kommer ofte opp i debatten, denne diskusjonen er vanskeligere. Ei lovfesta minstelønn vil i dag bli svært lav. Den ville kunne bli en norm for lave lønninger for uorganiserte isteden for at tariffavtalenes minstelønninger er det også uorganiserte arbeidsgivere til en viss grad forholder seg til, se krav nedenfor.

Samlende krav for kvinnelønnskampen

De to hovedkrava i kvinnelønnskampen er kravet om ei lønn det går an å leve av og forsørge unger på og kravet om likelønn. Dette har i de siste åra blitt konkretisert i noen særegne kvinnelønnskrav:

For det første: Kravet om ei kraftig heving av kvinnelønna. For å gjøre dette mulig er det krevd en eller annen form for kvinnelønnsrett, penger utenfor de snevre rammene for tariffoppgjørene – direkte til heving av lønningene i kvinnedominerte yrker/yrkesgrupper. Dette kravet må stilles både til myndighetene og til arbeidsgiverne. Det inkluderer kravet om at Stortinget må bevilge penger til ei kraftig heving av kvinnelønningene i offentlig sektor. Dette kravet samler breiest.

Det er ikke hittil gjort noen tallfesting av hva som er «ei lønn å leve av».

For det andre: Kravet om at de kvinnedominerte yrkene skal lønnes likt med mannsdominerte yrker med tilsvarende utdanning.

For det tredje: Kravet om at det skal avtales at ingen skal tjene under 90% av gjen-

nomsnittlig industriarbeiderlønn. Dette er ikke noe mål på hva som er «ei lønn å leve av», men et minste sikkerhetsnett som blir stadig viktigere i ei tid med økende lønnsforskjeller. Dette er ei videreutvikling av garantiordningene som har vært prøvd i privat sektor, men som stort sett ikke har kommet den enkelte lavtlønte til gode.

For det fjerde: Kravet om fjerning av all lønnsdiskriminering med hensyn til kjønn.

En slagkraftig kvinnelønnsbevegelse må i tillegg ta opp i seg krava om seks timers normalarbeidsdag med full lønnskompensasjon og forsvar og styrking av velferdsstaten opp mot privat forsørging. ***En strategi som går ut på å løse kvinnelønnsproblemet uten å gjøre noe med arbeidstida har ingen mulighet til å lykkes.***

En slik bevegelse kan ikke bare konsentrere seg om tariffoppgjørene, men bruke alle muligheter til å bygge opp et politisk press mot regjeringa og arbeidsgiverne.

Samarbeid på tvers – nedenfra – en del av strategien

Strategien for kvinnelønnskampen handler ikke bare om målsettinger og krav. Den handler 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. Et slikt samarbeid vokser i dag fram nedenfra gjennom bl.a Kvinner på tvers-konferansene. Ideen bak disse konferansene er nettopp samarbeid:

- på tvers av kvinnebevegelse og fagbevegelse, med erfaringer fra begge tradisjoner
- av offentlig og privat sektor
- LO,YS, AF
- organiserte og uorganiserte
- kvinnedominerte yrker og mannsdominerte yrker
- i og utafør arbeidslivet.
- I og utafør det formelle forhandlings- og fagforeningssystemet. En slik bevegelse må ikke ha noen formell plass/bindinger og

kunne tenke og handle fritt og utradisjonelt, samtidig som det deltar kvinner helt opp i ledelsen i organisasjonene.

- Et forum der kvinner kan være hele mennesker, ikke *enten* arbeidere/arbeidstakere *eller* kvinner, og der kvinners virkelighet gjelder som utgangspunkt, ikke som avvik.
- Mulighet til å konsentrere seg om det som er felles, hovedlinjer og hovedkrav, og dermed øve samla og samlende press uten å bli tvunget til å kompromisse og ta stilling til detaljutforming.
- Mulighet for å gjøre kvinnelønnskampen til noe annet og mer enn å vedta krav til tariffoppgjøret på medlemsmøter og vente på resultatet; demonstrasjoner, aksjoner, aktivitet som holder krava varme.
- Mulighet til å organisere aktiv støtte de som velger å slåss, selv om de står alene.

Samarbeid på tvers kan foregå på alle plan, i stort og i smått, f.eks er lokale Kvinner på tverskonferanser en mulighet de fleste steder om en ikke tenker for stort.

Felles kamp – med noen i spissen

Samarbeidet på tvers tar sikte på en felles kvinnelønnskamp. Å sprengne rammene og heve kvinnelønna krever stor slagkraft og muligheter for å øve økonomisk og politisk press. Det er viktig å bruke tid og krefter på å skape en felles front, på tross av eksisterende uenigheter om strategi og taktikk.

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. Dette krever støttearbeid på tvers, organisert nedenfra, uavhengig av avveiningene i de enkelte forbund. Et slikt støttearbeid ville f.eks. vært viktig da førskolelærerne streika alene på forsommeren 1995. Det vil være enda mer nødvendig når det blir nødvendig å trosse tvungen voldgift.

Allianser med menn

En kvinnelønnsbevegelse på tvers nedenfra vil drives fram av kvinnene, men være åpen for alle menn som støtter kravene. Fordi de sjøl er kvinnelønnte, fordi de støtter kampen mot kvinneundertrykkinga, eller fordi de ser betydninga for hele arbeiderklassens kamp. Kvinnelønnsbevegelsen må alliere seg med klubber/foreninger/forbund som er villige til å slåss mot moderasjonslinja.

Hvilke muligheter finnes det for å vinne?

Flere av kvinneforbunda satte seg målsettinger om å løse likelønsspørsmålet før 2000. Dette var dristige mål. Utålmodigheten er en viktig drivkraft, krava umiddelbart rettfærdige. Dette er et uttrykk for den sprengkrafta som ligger i kvinnelønnskampen.

Samtidig er det farlig å gi medlemmene/kvinnene illusjoner om hva som er mulig å få til innfor rammene for regjeringas økonomisk politikk/EU-tilpasning og det nåværende forhandlingssystemet. Organisasjoner som stiller seg slike omfattende mål, må være villige til å gå mye lengre enn i dag i å bryte både økonomiske og politiske rammer. De må også gjøre medlemmene klar over hvilke krefter de utfordrer, og forberede dem på både langvarig og allsidig kamp.

Både kampen for seks timers normalarbeidsdag med full lønnskompensasjon, mot økt fleksibilitet, og kampen for å forsvare og bygge ut velferdsstaten er helt nødvendige ledd i en strategi for å løse kvinnelønsspørsmålet. Spesielt viktig er det å stoppe framstøta som nå gjøres for å skyve både uføre kvinner, eneforsørgere og småbarnsmødre over på privat forsørging av menn og dermed forsterke forsørgelønna.

Vi har i dette heftet hevda at kvinnelønna henger sammen med familiens rolle i den grunnleggende organiseringa av det kapitalistiske samfunnet. AKP mener at det er umulig fullt ut å vinne kampen om å heve kvinnelønna og oppnå likelønn uten samtidig å snu opp ned på samfunnet og avskaffe kapitalismen. Kapitalismen som samfunnsform har kvinneundertrykkinga innebygd. Vi mener dette er viktig fordi det sier noe om hvilken fiende vi står overfor og hva vi må være forberedt på.

På samme tid vil vi ikke redusere betydninga av kampen i dag. Det viktigste er at kvinnene kan oppnå mye med å slåss, og de har ingen andre muligheter.

Forutsetninga for å oppnå forandringer er at vi er mange, rasende, sikre på viljen og evnen til å slåss og forberedt på det meste. At vi ikke bryr oss om spillereglene og systemene, at vi er godt organisert og at vi er titusener på gata som har fått nok av å bli trakka på. At vi ikke lar oss splitte. At vi vet at vi har styrke til å vinne, og at om våre selvfølgelige krav ikke kan innfris i dette samfunnssystemet, så får vi skaffe oss et annet.

En slik flodbølge av rasende kvinner bygges opp over tid, gjennom skoling og diskusjo-

ner og først og fremst gjennom kampen. Hvor langt vi kommer i de enkelte kampene avhen-

ger av vår egen styrke, målet må være at kvinnelønnsbevegelsen har framgang.

Forslag til studieopplegg i 3 møter:

1. Årsakene til kvinnelønna.

Diskuter avsnitta om årsakene til at kvinnene har lavere lønn.

Forslag til tilleggslitteratur: *Søstre, kamerater!*, av Kjersti Ericsson, kapittelet «Det kvinnelige mennesket som lønnsarbeider».

2. Kvinnelønn, likelønn og lavtlønn.

Diskuter om det er riktig/klokt å bruke begrepet kvinnelønna.

Diskuter om kampen for likelønn må føre til større lønnsforskjeller blant kvinnene. Hvilke krav mener dere er viktigst?

3. Strategien for kvinnelønnskampen.

Hva må til for å heve kvinnelønna?

Hva kan dere gjøre der dere er? Er det muligheter for å organisere på tvers?

Vedlegg:

Kvinnelig er ikke faglig

av Kjersti Ericsson

(fra *Klassekampen* 17. september 1995)

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 overveielse, 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 van-

skeligere 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 påskjønes, i form av lønn eller avansement. En aner det samme skillet som hos Det medisinske fakultet 100 år tidligere: På den ene siden den objektive, maskuline fornuft, som ytrer seg som «faglighet» eller «profesjonalitet». På den andre siden den subjektive og følelsesfulte 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 mora, som alltid «er der». Disse forventningene er nedfelt både som formelle og uformelle jobb-kvalifikasjoner i typiske kvinnedominererte 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 grunnnormen i yrkeslivet, en grunnnorm vi kan kalle «objektivistert 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. Kvinne-nes 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 oppkaster 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 kvinnedominererte 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.

Søstre, kamerater!

av Kjersti Ericsson

nytt opplag – stadig like aktuell
198 kroner + porto

Rød feminisme

av Jorun Gulbrandsen

rykende fersk oppsummering av stoda i kvinnekampen
20 kroner + porto

Bestill fra AKP, Osterhausgata 27, 0183 Oslo, akp@akp.no

Røde Fane

er AKPs teoretiske tidsskrift. Det kommer normalt minst 4 ganger i året. *Røde Fane* står også som utgiver av alle hefter og bøker som partiet utgir. Heftene sendes gjerne ut som ekstrasnummer av bladet eller som vedlegg, sånn at abonnentene får dem uten å betale ekstra.

Årsabonnement koster 180 kroner. Bestill fra **Røde Fane, boks 124, 3251 Larvik**, postgiro 0804 2208478, e-post eness@online.no.

Tidligere utgivelser kan bestilles fra AKPs kontor.

Mange artikler er lagt ut på bladets nettsted <http://www.akp.no/rfane>.

Her er et utvalg artikler om kvinnekamp fra de siste åra. Bestill eller les på vevsidene:

JOAN ACKER: Problemer i feministisk tenking med å revurdere klasse, rase og kjønn (1-99)

JOHANNE BERGKVIST: Pornoindustriens offensiv (1-98)

GRETE BULL: Familien og husholdningen i velferdsstaten (1-97)

KJERSTI ERICSSON: Verden og hvor vi ser den fra (4-95)

KJERSTI ERICSSON: Feministisk sosialisme (3-98) – også i tysk utgave på veven

KJERSTI ERICSSON: Frigjøring og gjenskaping av undertrykking (1-00)

MAGNHILD FOLKVORD: Velferdsmeldinga – eit steg mot avviklinga av velferdsstaten (3-96)

MAGNHILD FOLKVORD: 6-timarsdagen – eit utopisk kvinnekraft? (4-96)

JORUN GULBRANDSEN: Til kamp mot sosiobiologenes offensiv! (2-97)

JORUN GULBRANDSEN: Kontantstøtte – et komplott (1-98)

JORUN GULBRANDSEN: Finnes det oppvaskgener? (1-00)

CHRIS HARTMANN: Kontantstøtte – et tilbakeslag for kvinnefrigjøringa (1-99)

KARIN HEDBRANT: Sex, lønn og familieband (1-97)

HANNAH HELSETH: Vi trenger et nytt jenteopprør! (1-99)

SISSEL HENRIKSEN: Verken gubbemarxisme eller likestillingsfeminisme (5-99)

SISSEL HENRIKSEN: Internasjonal kvinnehandel – vår tids slavehandel (1-00)

ASTA HÅLAND OG LEIKNY ØGRIM: Egenutvikling – alle kampers mål? (2-97)

ASTA HÅLAND OG LEIKNY ØGRIM: Kvinner og teknologi (1-96)

SIRI JENSEN: Erfaringer fra kvinneopprøret i AKP (4-96)

SIRI JENSEN: Familien som økonomisk enhet (2-97)

JON ARNE JØRSTAD: Støtte til Winge-jentene – rett eller gale? (2-96)

GRO LINSTAD: Seksualitet på dagsorden (2-95)

MASS SOLDAL LUND: Jovisst går vi i 8. mars-tog! (1-99)

INGEBJØRG LUNDEVALL: Jentekamp anno 1996 (4-96)

TORILL NUSTAD: Kampen om historia – lærdommen fra et kvinneopprør (1-97)

TORILL NUSTAD: Individenes frigjøring (3-97)

BIRGER THURN-PAULSEN: Kollektiv ulykke eller personlig lykke? (3-97)

AGNETE STRØM: Kvinneforskning og kvinneaktivister (1-98)

AGNETE STRØM: Hvordan møte forsøkene på å få anerkjent prostitusjon som arbeid? (1-98)

TERJE VALEN: Marxistisk renessanse innen feminismen (1-99)

BENTE VOLDER: India – organisering av kvinner i uformell sektor (4-95)

HANNE WILHJELM OG TURID HORGEN: Kvinnejournalen mot 25 år (1-00)



AKP, Osterhausgata 27, 0183 Oslo, telefon 22 98 90 60

akp@akp.no, <http://www.akp.no>

