

Fra debattheftet "Lokale forhandlinger og personlig lønn? Hvordan møte det nye lønssystemet i kommunesektoren?", utgitt av AKPs faglige utvalg november 1993

## Hva skjer med kvinnelønna?

### Kommentar til likestillingsmeldinga, med vekt på lønn.

### Innlegg holdt på seminar om likelønn og lønnsdannelse, 9.- 10.10 .92.

Min bakgrunn er fra bokbinderbransjen i grafisk. Forholdet mellom menn og kvinner i bokbinderiene ble behandlet allerede i "Gesellartikler for bokbinderyrket i den frie riksstad Nurnberg", vedtatt 8. desember 1687. Disse reglene handlet om hvordan bokbindersvennene skulle opptre, bl.a skulle den som slår ut mere vin og øl enn han kan dekke over med hånden, straffes. Men den strengeste straffen rammer den som setter en pike til annet enn "tarveligt og gement arbeide", nemlig fengsel i to dager og en natt. Og dette forholdet fortsatte å prege bransjen som helt fram til slutten av 70-tallet hadde to fagutdanninger: gutta ble svenner, jentene ble faglærte bokbinderassistenter, uten at utdanninga deres ga status eller høyere lønn.

Jeg vil kommentere 4 spørsmål: 1. Rammebetingelsene for kampen for å heve kvinnelønna/oppnå likelønn, 2. Arbeidstid og valg av strategi når det gjelder kampen for kvinnenes stilling i arbeidslivet. 3. Hva er ulikelønn som skyldes kjønn? 4. Det offentliges ansvar og mulighet til å heve kvinnelønna, samt noen farer ved arbeidsvurdering som lønnsstrategi.

### Rammebetingelsene for kampen.

Likestillingsmeldinga drøfter ikke hva den økonomiske krisa, arbeidsløsheten, nedskjæringspolitikken betyr for muligheter og strategi. Moderasjon tas som en forutsetning, men problemene med moderasjon tas ikke opp. Det heter i meldinga på side 74: "Vi er i en økonomisk situasjon hvor moderasjon i lønnsstillegg er et viktig ledd i den økonomiske politikken. Dette gjelder generelt. Men dette betyr ikke at viktige målsettinger om profilen i lønnsutviklingen skal oppgis. Innenfor den generelle moderasjonspolitikken rammer har Regjeringen valgt å prioritere likelønn."

Denne prioriteringa kommer blant annet til uttrykk i at kvinner eller likelønn overhode ikke er nevnt i Kleppeutvalgets innstilling som er det tverrpolitiske utvalg som legger opp moderasjonslinja.

Moderasjon står i motsetning til å heve kvinnelønna, sålenge 46% av kvinnene tjener mindre enn 85% av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn vil små rammer bety liten endring.

Og det er ikke slik som Ragnhild Grenness sa i sin innledning at det offisielle synet er at mangel på likestilling står i veien for den økonomiske utviklinga. Premisset i Kleppe-utvalgets innstilling er at konkurranseevnen skal økes ved at lønnsnivået i Norge i løpet av 5 år skal ned på nivået til de vi handler mest med (les EF). Og "Norge har mindre lønnsforskjeller enn de fleste andre land, dvs. at de lavtlønte i Norge står svakere i konkurransen med utlandet enn de høytlønte." Utfra konkurranseevnen logikk er derfor aller viktigst at kvinnene går ned i lønnsnivå, det er de som gjør våre varer for dyre. Og dette vil også ramme kvinnene i offentlig sektor, for Kleppeutvalget slår fast at offentlig sektor ikke må være lønnsledende.

Slik endrer Kleppe-utvalget rammebetingelsene. Hittil har det vært tverrpolitisk enighet om at kvinnelønna bør opp, nå skal det bygges opp konsensus om at kvinnenes lønnsnivå må ned om vi skal kunne bekjempe arbeidsløsheten. Foreløpig er det bare Kleppe som sier dette direkte.

På denne bakgrunn gikk Jan Andersen Gott fra YS ut mot Kleppeutvalgets moderasjonslinje etter en høring arrangert av Likestillingsrådet, en slik linje vil ikke gi rom for heving av lavtlønte kvinnegrupper.

Og den fikk hard medfart på Handel og Kontors landsmøte.

Likestillingsmeldinga forsetter: “En kan også tenke seg at fokus på likelønn kan støtte en moderasjonslinje i lønnspolitikken. En opprydding i lønnstilleggsstrukturen vil kunne ha slike elementer i seg og samtidig fremme likelønn.” Urettferdigheten når det gjelder smusstillegg kan dermed løses ved at søppeltømmerne på sjukehusene mister smusstillegget istedenfor at de som håndterer det som er oppi sekkene, får det.

## Arbeidstid og strategi.

Meldinga slår flere steder fast at ulikhetene i lønn har dype røtter. Samtidig har den ingen strategi eller forslag til mer omfattende forandring.

Spørsmålet om generell nedsettelse av arbeidstida, 6 timersdagen, glimrer med sitt fravær. På tross av at størstedelen av forskjellene i inntekt mellom kvinner og menn faktisk skyldes arbeidstid. Totalt har kvinner 50% av menns lønnsinntekt, når pensjon og trygde også regnes med. Mens kvinner har 80% av menns lønn, korrigert for arbeidstid.(?) Den store andelen deltidsarbeidende kvinner er en viktig grunn til at kvinnene fastholdes som annenrangs arbeidskraft. Norsk Sjukepleierforbund har for tida en stor offensiv for å minske deltidsandelen i forbundet. Samtidig som undersøkelser viser at både sjukepleiere og hjelpepleiere først og fremst jobber deltid på grunn av barneomsorg og fordi heltidsarbeid er for hardt.

Her står vi overfor to fundamentalt ulike strategier:

Flexibilitetslinja med bl.a. rett til å ta ut permisjonen på ulike måter, dreier seg om å organisere den individuelle tilpasning av småbarnsmødre (i all hovedsak) til det eksisterende arbeidsliv. En kompensasjon for ubekvemt kjønn. Mens ulempene må de betale sjøl.

6 timersdagen dreier seg om en strategi for å forandre hele arbeidslivet slik at kvinner med omsorgsansvar, NB! ikke bare for små barn, er normale, gjennomsnittlige arbeidstakere. Som ikke individuelt må løse problemet med at de er tillagt ansvar for svære mengder samfunnsmessig arbeid med omsorg for barn. En slik forandring av kvinnes posisjon vil lege et helt annet grunnlag for kampen for likelønn.

Idag er i tillegg både arbeidsløsheten og utviklingen av usikre arbeidskontrakter gode argumenter for å gjenreise kampen for 6 timersdagen.

Og her ser jeg en mulighet i likestillingsmeldinga. Avsnittet om lik lønn for arbeid av lik verdi har fått et helt underavsnitt om forsøksvirksomhet i kvinneledede yrker. Forsøkene skal ta sikte på å bedre arbeidsvilkår og lønnsmuligheter, bl.a. redusere fysisk slit og psykisk stress og bruken av deltid. Dette må kunne brukes til å få til prøveprosjekt med 6-timersdagen slik de har gjort i Kiruna i Sverige, der de innførte 6 timers arbeidsdag med full lønn i hjemmehjelps-tjenesten. Kvinnefronten har allerede tatt et initiativ og et samarbeid er såvidt begynt mellom flere av partienes kvinnebevegelser, kvinneorganisasjoner og fagforbund.

## Hva er ulikelønn som skyldes kjønn?

Mange undersøkelser dreier seg om å se på lønnforskjeller mellom kvinner og menn og korrigere for utdanning, stillingsnivå, deltid osv. ned til en faktor som bare skyldes kjønn. Slike undersøkelser gir oss mye ny kunnskap. Men konklusjonen kan bli for snever.

I meldinga heter det: Det lavere lønnsnivået **kan** skyldes lønnsdiskriminering, men også faktorer som er allment akseptert som grunnlag for lønnskiller. Og videre: Poenget med en likelønnspolitikk er å rette tiltak mot **ulik lønn som skyldes kjønn**. Mitt spørsmål er om det faktisk er slik at det bare er den isolerte “kjønns”-faktoren av lønnsforskjellen mellom kvinner og menn som er illegitim. Jeg vil sitere fra Kjersti Ericssons kronikk i Klassekampen om likestillingsmeldinga: Men i virkelighetens verden er jo ikke kjønn en “faktor”. Kjønn er en av de store organiserende strukturene i samfunnet vårt. Når kvinner har mer ansvar og arbeid hjemme, kortere arbeidstid i betalt arbeid, mindre lukrativ utdanning, sjeldnere innehar lederstillinger, oftere arbeider i lavtlønnssektorer enn menn, så er ikke dette et tilfeldig sammentreff av uheldige omstendigheter. Det er uttrykk for samfunnsmessige maktforhold. Og det er **disse maktforholda** som må sees som illegitime, ikke bare det “rene” kjønnsfratrekket i lønna.

## Det offentliges/myndighetenes rolle og muligheter.

Meldinga legger svært liten vekt på hva regjering og Storting sjøl kan gjøre. Istedet understrekes påny partenes ansvar. Myndighetene dekker seg bak at de ikke sjøl direkte fører lønnforhandlingene med organisasjonene for ansatte i stat, kommune og fylkeskommune. Men det finnes muligheter for både politiske signaler og penger. Det er fullt mulig for myndighetene og gå inn å heve lønna i de store kvinneyrkene i offentlig sektor, både de ufaglærte og i yrkene med 3-årig høyskoleutdanning. Dette ville være det mest effektive middel til å heve kvinnelønna også i privat sektor, for nesten halvparten av de yrkesaktive kvinnene jobber i offentlig sektor så lønna der har stor betydning for nivået generelt.

Liknende har vært antyda tidligere. Bratholmutvalgets innstilling i 1974 tok til orde for at “ansvar for menneskers helse, sikkerhet og velferd bør telle mer enn ansvar for økonomiske verdier.” I Stortingsmeldinga avvises dette: Det er et betydelig antall statstjenestemenn som må sies å ta et ansvar for andres helse, sikkerhet og velferd, og om denne faktoren skulle trekkes spesielt fram, ville man få en nærmest meningsløs omkalfatring av lønnsforholdene i staten.”

Ennå vil man ikke engang legge føringer på tariffoppgjørene. I meldinga står det at de politiske kvinneorganisasjonene ba regjeringen nedsette en lavtlønnskommisjon som skulle se på muligheten for en forpliktende handlingsplan for å heve lønnsnivået for de lavest lønte. “Organisasjonene pekte på at lavtlønn i stor grad er et kvinneproblem og et spørsmål om rettferdig fordeling. Men henstilling ble avslått. Vurderingen er at det ikke er tilstrekkelig grunner for at myndighetene bør gripe styrende inn og forplikte partene med sentrale føringer på lønnsoppgjørene for år framover.” Kvinnespørsmål var sjølsagt ikke viktig nok. Men moderasjon i 10 år, det er helt uproblematiske føringer å legge på partene!

Istedet fikk vi et tariffoppgjør i 92 der de lavest lønte ikke fikk tillegg, utenom hjelpepleierne som måtte streike for det.

Meldinga legger vekt på det nye lønssystemet i offentlig sektor. Men de lokale forhandlingene dreier seg om at ulike lavt betalte kvinnegrupper skal slåss seg imellom om smuler, mens de økonomiske rammene er gitt og det ikke er anledning til å bruke kampmidler. Og systemet bygger på at det skal gis tillegg til den enkelte, slik at lik jobb ikke nødvendigvis skal gi lik lønn.

Det står i meldinga at det idag er økt interesse for arbeidsvurdering hos partene i arbeidslivet. NHOs interesse gjør meg skeptisk, for arbeidsgiverne viser såvisst ingen interesse for forslag om å heve kvinnelønna, som f.eks. å bedre lavtlønnsgarantien. Den vil de isteden ha fjerna.

om  
å

Kan den økte interessen for arbeidsvurderinger skyldes at det passer med NHOs hovedstrategi: fra sentrale avtaler til lokale, fra kollektive avtaler til individuelle?

Jeg mener at arbeidsvurdering i mange tilfelle kan brukes til å heve kvinners lønn, brukt som bevisst kampmiddel for å heve hele grupper. Men jeg er redd for at kvinnelønnsbevegelsen skal gå inn for arbeidsvurdering som strategi på en måte som støtter opp om nedbygginga av de kollektive avtalene til fordel for personlige lønninger.

Det store flertallet av kvinnene er tjent med kollektive avtaler og felles kamp for å heve kvinnelønna, det er slik kvinnene kan styrke sin makt. På den enkelte arbeidsplass er det idag arbeidsgiverne som er på offensiven.

I dagens situasjon må den viktigste oppgava være å holde fast på kampen for å heve det store flertallet av lavtlønte kvinner, inkludert “3-åringene”, mot moderasjonspolitik og individuelle lønninger. Felles kamp vil også være nødvendig for å forsvare det lønnsnivået vi allerede har oppnådd i dagens tøffe virkelighet.

**Siri Jensen**