



VEIVALG FOR FAGBEVEGELSEN

Utgitt av Røde Fane,
laget av AKPs faglige utvalg
Pris: 40,- kr.

Utfordringer for kvinnelønnsbevegelsen.

Av Siri Jensen

Kampen for kvinnelønna er en stor, samfunnsmessig bevegelse som står i direkte motsetning til LO-ledelsens moderasjonslinje. Samtidig prøver alle fra NHO til LO-ledelsen å framstå som likelønnsforkjempere, i forslaget til LOs handlingsprogram står det at likelønn skal prioriteres. Det står en viktig kamp om definisjonen av likelønn, kvinnelønnsbegrepet og målsettingene for kampen.

Uansett legger Solidaritetsalternativet premissene for oppgjørene, og det blir et stort sprik mellom kvinnelønnsforbundas egne linjer og krav når det gjelder kvinnelønn og likelønn på den ene siden, og det de ender med å gå inn for innafor rammen av forhandlingssammenslutningene på den andre. Likelønn innen 1998/2000 er målsettinger som krever en helt annen strategi enn dagens små skritt. Det krever brudd med både økonomiske rammer og de rammene forhandlingssystemet setter. Kravet avspeiler kvinnenens utålmodighet og vilje til å bryte rammene. Det har fungert til å sette likelønn på dagsorden som et kampkrav i dag, ikke på uendelig sikt, og det har inspirert og mobilisert. På den andre sida har

det vist seg at slike målsettinger i dag ikke er i samsvar med den faktiske styrken i kvinnelønnskampen. De undervurderer også fienden, omfanget av kvinneundertrykkinga og kvinnelønnsas sammenheng med organiseringa av samfunnet. (Dette er nøyere behandlet i AKPs hefte om kvinnelønna.)

Mange ser at framgang i kvinnelønnskampen forutsetter en annen strategi enn moderate tillegg ved tariffoppgjørene, men det er fortsatt åpent hva en alternativ strategi skal bety i praksis. Kvinner på tvers dreier seg for en del om å utvikle et slikt alternativ.

Aller først kort om bakgrunnen for kvinnelønnsbevegelsen.

Kvinnelønna er i dag i utakt med kvinners virkelighet og med kvinners oppfatning av seg sjøl. Kvinner forsørger unger, og kvinners lønn er nødvendige for familien. Kvinner har alltid protestert mot den lave lønna, men styrken i protesten nå er basert på virkelige endringer i samfunnet, på dramatisk økt yrkesaktivitet de siste tiåra. Kvinnene krever ikke bare litt mer rettferdighet, en justering av kvinners lønn til de nye forholda, men slutt på all avlønning etter kjønn! Kampen er en del av et opprør mot et arbeidsliv basert på at arbeidstakerne er menn «i sin beste alder». Og det har brei støtte i befolkningen.

Bevegelsen har utvikla seg over tid. Fra midten av 1980-tallet dreide konfliktene ved tariffoppjøret seg i hovedsak om kvinners lønn. Lokkouten i 1986 kom for eksempel. på bakgrunn av forsvar av lavtlønns-garantiordningen. Samme år var det streik blant cateringpersonalet i Nord-sjøen, sjukepleierne i staten og kontoransatte på Vinmonopolet (ansettelsesforholda for deltidsansatte). Kvinnenes tariffaksjon satte søkelyset på at kvinner tjente både lavere og likere enn menn, de løntes som kvinner. Og reiste kravet om ei lønn å leve av. Dette fikk oppslutning, bl.a. fra Handel og kontor. Men da kvinnene begynte å samle seg og samarbeide på tvers, kom det lønnsstopp, lønnslov, knebling. Kvinnene har alltid fått høre at de ikke slåss nok, men når de begynner å slåss, blir de stoppet.

I 1992 kom Kleppeutvalgets innstilling, Solidaritetsalternativet. Igjen var en sentral del av strategien at den var retta mot kvinner. De lavest lønte var de dyreste i forhold til land Norge konkurrerer med, og et hovedpoeng var at offentlig sektor måtte holdes tilbake og ikke bli lønnsledende.

På 90-tallet økte likevel oppmerksomheten om likelønna. Ulikelønn ble dokumentert på alle områder og innafor alle bransjer. Det kom felles initiativ for kvinnepott, Kvinner på tvers tok opp diskusjonene. Det ble reist krav om at det skulle settes av penger på offentlige budsjetter. Kvinnelønnsproblemet ble sett som et samfunnsproblem som ikke kunne løses innafor rammene av tariffoppgjør.

Parallelt har arbeidsgiverne satt inn sin motoffensiv. Lokale forhandlinger og nye lønnsregulativer i offentlig sektor har gitt visse resultater i form av oppsplitting og kamp mellom ulike grupper. Men dette har ikke vært nok, enheten har vært sterk nok til å legge et sterkt press på moderasjonslinja. Bl.a.derfor kommer også forslag om å begrense streikeretten. Forhandlingsretten skal presses nedover, streikeretten oppover.

Oppgjøret i 96.

Resultatet av oppgjøret er tydelig preget både av en sterk kvinnelønnsbevegelse og av en bevisst motoffensiv.

Kvinnelønnsbevegelsen klarte, sammen med opposisjonen i andre deler av fagbevegelsen, å skape et press mot moderasjonslinja som førte til tillegg som var større en arbeidsgiverne i offentlig og privat hadde tenkt seg. Streika i Hotell og restaurant spilte her en sentral rolle. Sjølsagt var den sterke norske økonomien også viktig. Samtidig var det ikke gitt i dagens politiske situasjon at høykonjunkturen også skulle gi gode lønnstillegg for lavere og midlere lønte i offentlig sektor. Kvinnelønnsbevegelsen, sammen med klare streikeforberedelser, hadde stor betydning.

På den andre siden valgte arbeidsgiverne i kommunesektoren å bruke situasjonen til å kjøpe seg et nytt lønnsregulativ, med større vekt på lokale forhandlinger. Allerede i forhandlingssituasjonen bygget dette opp under uenighet mellom kvinnelønnsforbunda.

Samtidig sto resultatet ikke på noen måte i forhold til arbeidsgivernes profitt eller statens overskudd. Utbygtinga har økt fordi produktiviteten har økt mer enn reallønna. Forholdet mellom kvinner og menns lønn er heller ikke særlig endra. Lokale tillegg i industri som går godt, har ført til at privat sektor har fått større lønnsvekst enn offentlig sektor. Og innafor offentlig sektor er det de høyest lønte gruppene som har fått mest.

Hva kan vi lære av tariffoppgjøret/kvinnelønnskampen så langt?

A. Det trengs en sterk kvinnelønnsbevegelse på tvers.

Grunnlaget for resultatene ved tariffoppgjøret var den sterke oppslutninga som var skapt i og utenfor organisasjonene om kravet om å heve kvinnelønna og om likelønn. Opinionsen var klar. Oppslutninga var også en oppbacking av organisasjonene som forberedte seg på streik. Denne støtten var ikke knyttet til bestemte krav eller strategi, men til en generell holdning til kvinners lønn. Den ble forsterket av at ulike grupper dokumenterte ulikhetene og reiste sine krav, stadig nye grupper kom med. Kravet om heving av kvinnelønna og kravet om likelønn har blitt oppfattet som to sider av samme sak: slutt på lønn etter kjønn.

Dersom kvinnelønnsbevegelsen skal kunne nå videre resultater, er det en forutsetning at det blir jobbet videre for å utvikle denne masseopplutninga om hovedkrava, og at en ikke går seg vill i diskusjoner om mer finslepen strategi. Kvinnespørsmålet må hele tida være i forgrunnen. Det er derfor svært viktig at bevegelsen utvikles på tvers av organisasjonene og at kvinneorganisasjoner som Kvinnefronten er aktivt med.

B. Både heving av kvinnelønna og likelønn er viktige krav å bygge videre på.

Kvinnelønnsbegrepet setter fingeren på årsaken til at kvinner lønnes lavere - simpelthen fordi vi er kvinner. Vi lønnes som kjønn. Dermed fokuserer det på kvinners felles interesser i å gjøre slutt på dette, uansett utgangspunkt. Lavtlønnsproblemet og likelønnsproblemet har felles rot, og det store flertallet av kvinner har felles interesser i å gjøre slutt på lønnsfastsettelse på grunnlag av kjønn. Kvinnelønnsbegrepet viser fram omfanget av problemet og peker mot løsninger som innebærer store samfunnsforandringer. Det er derfor det er så viktig å slåss for å bruke begrepet. Og det er derfor et omstridt begrep, som for eksempel. LO-ledelsen ikke bruker lenger. (De brukte det en kort periode da kvinnelønnsbegrepet hadde sitt gjennombrudd).

Kvinnelønnsbegrepet er også omstridt fordi det er knytta til den ene av to hovedstrategier for å gjøre slutt på ulikelønna.

* Utnytte vår felles styrke til sammen å slåss for å heve kvinnelønna opp til menns lønn og på den måten gjøre slutt på ulikelønna. (hoveproblemet er at lønna er lav, ikke at den er lik). I en slik strategi er det viktig å

bevisstgjøre kvinner om kvinnelønna og snu det felles raseriet over at vi er undertrykt/lønna som kvinner til felles kamp.

eller

* Slutte å være solidariske/så opptatt av likhet og slåss for alle, og istedet slåss for større lønnsbredning og karrierestiger/avansementsmuligheter etter mønster av menns lønn. (Hovedproblemet er at lønna er lik, ikke at den er lav). Innafor en slik strategi kan det oppfattes som bakstreversk å snakke så mye om kvinnelønn, for det er jo det vi vil ha slutt på. Istedet må vi rette oppmerksomheten mot kvinnene som yrkestakere, sjukepleiere, lærere, kontorfullmektiger, for å bli verdsatt som det på linje med menn.

I praksis er det ikke helt klare skiller. Forbund som bygger på en strategi for å heve kvinnelønna, går også inn på karrierestiger, tillegg for ulike kvalifikasjoner etc. Omvendt er forbund som følger den andre strategien ikke avvisende til behovet for å heve kvinners lønn fra bånd. Og det er uenighet innafor de enkelte forbund.

Likelønnsbegrepet er også viktig og brukes svært forskjellig. I samfunnsdebatten er det et uttrykk for kravet om at kvinner generelt skal tjene like mye som menn, slutt på all ulikelønn knytta til kjønn i vid forstand. Og slik har begrepet stort gjennomslag, dette synes folk er rettferdig.

Men dette krever store forandringer og mye penger. Det er derfor sterke tendenser til å snevre inn begrepet, slik at det skal få plass innafor fagbevegelsens tradisjonelle lønnsstrategi og moderasjonslinja. Dess snevrere en definerer, dess mindre blir også lønnsforskjellen. For mann og kvinne i sammenliknbare jobber på samme arbeidsplass er forskjellen liten, men den fins fortsatt. Sammenlikner man menn og kvinner i arbeidslivet som helhet tjente kvinner 81% av menn i 1991 (Likestillingsmeldinga), og det har ikke skjedd store endringer.

Den aller snevreste definisjonen er: Lik lønn for likt arbeid, dvs. de som står ved siden av hverandre og gjør det samme. Denne er det i dag få som vil bruke. I likestillingsloven brukes «Lik lønn for arbeid av lik verdi». Loven åpner for sammenlikning av arbeid hos samme arbeidsgiver, og er bl.a. brukt av bioingeniører i forhold til andre ingeniører i samme kommune.

Foran tariffoppgjøret gikk LO ut med tall som la vekt på lønnsforskjeller innafor de ulike yrkesgrupper innafor hvert enkelt forbundsområde. På den måten blir problemet holdt innafor de enkelte overenskomstområder, og fellesinteressene og felles kampkraft forsvinner. Forskjellene mellom kvinnedominerte og mannsdominerte områder blir også borte. Og da for eksempel, grafisk skulle se på kjønnsbaserte lønnsforskjeller, begrenset man seg til å se på likelønn/lønnsdiskriminering innafor hver faggruppe på den enkelte arbeidsplass. Gjennomsnittstall på tvers ble ikke oppfattet som reelle. Når LO-lederen derfor har snakket om at vi skal komme langt på likelønn innen år 2000, er dette i en snever betydning av ordet.

Lik lønn for arbeid av lik verdi, slik det er formulert i likestillingsloven, innbyr til jakt på arbeidets verdi og på måter å måle dette på. Dette er svært problematisk. En slik tilnærming fører derfor til hovedvekt på grupper som lett kan sammenlikne seg med andre grupper, for eksempel gjennom lik utdanning. Dette kan fungere bra for disse gruppene og være et godt eksempel som viser fram lønn etter kjønn. Samtidig må en ha et videre perspektiv og se opp for overdreven leting etter formelle kriterier for sammenlikning. Ofte er det slik at kvinners kvalifikasjoner er ervervet gjennom praksis og erfaring, er uformelle og usynlige.

Vi må derfor slåss for et likelønnsbegrep som innebærer slutt på all lønnsfastsettelse etter kjønn, direkte og indirekte. Dette innebærer en kraftig heving av kvinnelønna siden kvinner utgjør det store flertallet av de lavtlønte, og likelønn i mange ulike former.

De fleste kvinneforbunda har målsettinger om likelønn som er åpne for tolkninger, mens mange innafor dem vil legge en vid oppfatning til grunn. Samtidig vil også en snevrere tolkning kreve store endringer.

C. Streik nytter.

Hjelpepleiernes streik i 92 ga resultater som de ikke senere har oppnådd. Tvertimot ble disse resultatene nærmest brukt mot dem i 96-oppgjøret. Både førskolelærerstreika i fjor, og sykepleiernes streik bidro aktivt til at en god del innen gruppene med 3-årig høyskoleutdanning fikk god uttelling. Og hotell og restaurant-streika i selve oppgjøret ga disse lavtlønnsgruppene mer enn tilsvarende grupper som ikke streika. Når en ser bort fra lønnsøkninger i tråd med arbeidsgivernes strategi, er det tydelig at de

som har stått på hardest, har fått mest. 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 en utfordring å i større grad klare å utvikle støttearbeidet til slike streiker fra andre forbund og fra hele kvinnelønnsbevegelsen.

D. Forholdet til moderasjonslinja - og til menn.

Kvinnelønnsbevegelsen står objektivt i motsetning til moderasjonslinja. På et visst nivå i kvinnelønnsbevegelsen er det også enighet om at heving av kvinnelønna/likelønn (både i mer snever og i vid forstand) krever mer enn det som er mulig innafor moderasjonslinja.

Hittil er det bare Norsk Lærergag som står for en prinsipiell motstand mot hele tenkinga i Solidaritetsalternativet. Men også Norsk Helse og Sosialforbund går mot moderasjonslinja fordi den gjør det umulig å gjøre noe grunnleggende med kvinnelønna, mens FO slår fast at moderasjon ikke må være til hinder for likelønn. I LOs representantskap ble det fra FO nettopp foreslått en liknende formulering.

Dette var nok først og fremst et taktisk trekk for å åpne for retten til å kreve mer for kvinnene, uansett om moderasjonslinja skulle «vinne» når krava seinere ble utformet endelig i sekretariatet. Slik kunne det også øke sjansene for å få med seg NKF, det største kvinneforbundet, med størst lojalitet til moderasjonslinja, på relativt høye krav. Og slik gikk det også. Samtidig var en i realiteten med å legitimerte moderasjonslinja, som er en avgjørende hindring for gjennombrudd i kvinnelønnskampen. Dette er et viktig dilemma.

Kvinnene står i første omgang overfor valget: Alliere seg med aktive mannsfagforeninger på grunnplanet i fagbevegelsen mot moderasjonslinja, eller å prøve å alliere seg med LO-ledelsen for å få aksept for større kvinnelønnsstillegg innafor en moderasjonslinje. Ved forrige oppgjør ble det vel gjort forsøk i begge retninger. Fantes det også en ikke fullt uttalt linje som går ut på at moderasjonslinja kan være for menn, mens kvinnene skal ha sitt? Har en slik linje noen sjanse?

Hele tenkinga i moderasjonslinja gjør en slik linje umulig. Den uttalte hensikten er å styrke konkurranseevnen med utlandet, realiteten å over-

føre penger fra arbeid til kapital. Et annet mål er å øke lønnsforskjellene gjennom å gi markedet større innflytelse, høy lønn for etterspurte, lav lønn på Bonn. Og offentlig utgifter skal holdes nede. Kraftig heving av lavtlønte og økt lønn i offentlig sektor går fullstendig på tvers av en slik utvikling. Kvinnene taper mest på moderasjonslinja. Dette ser en også tydelig ved dette oppgjøret. Etter et relativt moderat oppgjør i privat sektor, gis gode lokale tillegg i industri som går godt. Mens kvinnene, både i privat og offentlig sektor er avhengig av de sentrale forhandlingene. I gode tider, slik som nå, vil moderasjon føre til større lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, mellom offentlig og privat sektor. Kvinnene har derfor interesse av en bredest mulig allianse mot moderasjonslinja.

Problemet med en slik allianse er at kvinneforbunda tviler på støtten fra mena i opposisjonen i neste omgang. For da kommer utfordringa til aktive mannsfagforeninger: Vil de gi kvinneforbunda helhjerta støtte i kampen for høyere tillegg enn det de får sjøl? Tvilen på slik støtte bygger opp under tanker/ønsker om sentralt styrte tariffoppgjør der det bestemmes sentralt at menn får lite og kvinner mye. Men så lenge LO-ledelsen styrer løpet, kan ikke kvinnene satse på en slik strategi, den vil bare kunne gi smuler. Det er nødvendig å bygge allianser mot moderasjon med mannsfagforeninger og forbund nedenfra.

Mannsdominerte fagforeninger kan ikke la være å slåss for sin del av profitten for at kvinnes tilleg i andre bransjer relativt sett skal bli større, og på den måten la eierinntektene fortsette til himmels og arbeidsgiverne/kapitalen styrke sin stilling. Men de må være villige til å støtte krav om, og kamp for, at kvinnene skal få høyere tillegg enn dem sjøl, for å ta igjen det tapte, både i privat og i offentlig sektor. Dette krever brudd med den hellige kua om at offentlig sektor ikke kan være lønnsledende, og kamp mot ideene om at det bare er i privat sektor det skapes verdier. Den støtten sitter foreløpig langt inne og må være en viktig oppgave for den kampvillige opposisjonen. Uten en slik støtte er sjansene større for at kvinneforbunda velger LO-ledelsen som alliansepartner.

E. Lokale forhandlinger i offentlig sektor/større vekt på utdanning.

Uenighet om strategi innafor kvinnelønnsbevegelsen spisser seg i uenigheten om det nye lønnsregulativet i kommunesektoren som legger større vekt på lokale forhandlinger.

Arbeidsgiverne har tvunget igjennom lokale forhandlinger, i utgangspunktet med støtte fra en del av organisasjonene. Dette har tvunget fram oppdeling av yrkesgruppene for å få små nok enheter til å kunne få tillegg. Arbeidstakerorganisasjonenes svar på arbeidsgivernes ønske om trynetillegg har vært mer objektive kriterier. Og en har lett etter slike kriterier, stikkorda har vært utdanning, kompetanse og ansvar. Problemet er at skal det brukes slike kriterier, må det kunne måles. Arbeidsvurderingssystemer blir svaret, begrunnet med at kvinners arbeid skal vurderes objektivt.

Noen av organisasjonene har blitt tvunget opp i dette av det lokale forhandlingssystemet og ser i alle fall en del av farene. Samtidig er de i den situasjonen at systemet ble ført enda videre ved vårens oppgjør, bl.a. på grunn av uenighet mellom arbeidstakerorganisasjonene, og de tvinges til å praktisere innafor. Andre organisasjoner, innafor AF, går langt i retning av å se slike objektive vurderinger som en hovedmetode for å oppnå likelønn.

Men dersom hovedstrategien blir å oppnå likelønn gjennom objektiv arbeidsvurdering, vil dette brukes av arbeidsgiverne i deres strategi for å splitte opp lønnstakerne og få til mer individuell lønn og større lønnsforskjeller. Og uansett vakre ord, det blir den formelle kompetansen som får uttelling. Igjen er det kvinners uformelle kompetanse som taper, og det blir et press på at kvinner må skaffe seg formelle papirer på det de kan. Hvis ikke, er det deres egen skyld at de ikke får høyere lønn. Sjølsagt kan noen kvinner tjene på en slik strategi, men flertallet vil tape. Og det vil bli større lønnsforskjeller mellom topp og bønn.

Dette er i tråd med AFs satsing på større uttelling for utdanning. For fagbevegelsen er det viktig å holde fast på at både fagutdanning og høyere utdanning er og har vært et viktig grunnlag for å kreve høyere lønn, som grupper. Dette må også gjelde når kvinnegrupper har høyskoleutdanning, eller når kvinneyrker får fagbrev. Kvinners utdanning skal telle like mye som menns. Dette er en viktig del av kvinnelønnskampen. Det er også rettferdig å kreve at folk med høyere utdanning skal ha uttelling for lån og tapt inntekt, og mange akademikergrupper har og har hatt et rettferdig krav om ikke å sakke akterut i reallønnsutviklinga.

Samtidig kan det ikke være riktig å kreve generelt at utdanning, og spe-

sielt høyere utdanning, skal gis større vekt i lønssystemene. Dette innebærer ikke bare å kreve høyere lønn, men å kreve større lønnsforskjeller, høyere lønn enn. . . Større vekt på utdanning var et viktig trekk ved årets oppgjør, dette er trolig også i tråd med både regjeringas og arbeidsgivernes linje.

Kvinnelønsbevegelsen har vært enig om kravet om at kvinner skal få verdsatt kompetanse, ansvar og erfaring, **på linje med menn**. Men det er ikke det samme som å støtte at utdanning og individuell vurdering skal få større plass i lønssystemet enn det har nå. Her er det uenighet.

Større vekt på lokale forhandlingene i kommunene skjerper kampen mellom organisasjonene lokalt, siden ramma er gitt og det ikke er aksjonsrett. Undersøkelser har vist at det går mest penger til ledere og til menn. Det er de største gruppene av lavtlønte kvinner som taper mest. Ledelsen i kommunene sier direkte at de ser på det nye lønnsregulativet som et styringsredskap. På sikt vil systemet undergrave grunnlaget for den felles kampen for kvinnelønna.

Det er nødvendig å vurdere om det er mulig å gjøre opprør i forhold til de lokale lønnsforhandlingene. Går det an å finne måter å endre arenaen, stille overraskende krav til potten, finne fram til kollektive krav som motvirker lønnstillegga som styringsredskap. Eller er det aktuelt med boikott, slik Norsk Lærergag i Sogn og Fjordane har tatt til orde for. Dette vil sjølsagt være lettere hvis alle organisasjonene lokalt er enige, men det kan ikke være avhengig av det.

Utfordringene nå: Videreutvikle en felles kvinnelønsbevegelse som:

** ikke lar seg tilpasse.*

Etter fjorårets tariffoppgjør har både regjering, arbeidsgivere og LO-ledelse hamret fast at en skal tilbake til moderasjonslinja, at 1996 var et unntak som ikke må gjenta seg. I stedet skal en nå angivelig få sosiale reformer, med etterutdanningsreformen som flaggskipet. Kravet om heving av kvinnelønna har i denne perioden vært mindre synlig, kvinnelønnsforbunda i offentlig sektor har for eksempel. vært opptatt med lokale forhandlinger helt inn i 1997.

Det er nødvendig å gjøre det helt klart at kampen fortsetter, krava er på

ingen måte innfridd, det har ikke skjedd noen virkelige endringer i forholdet mellom kvinners og menns lønn. Hvert eneste tariffoppgjør vil måtte preges av dette, kvinnene lar seg ikke disiplinere. Kvinnelønnsforbunda må fortsette å stille «urealistiske» mål, gå mot moderasjonslinja, bryte rammer.

Samtidig må kvinnelønnsbevegelsen ikke la seg begrense til å slåss ved tariffoppgjør, men stille politiske krav. Norge er i en unik posisjon. Hvis det overhode skal være mulig å heve kvinners lønn under kapitalismen, må det være i Norge nå. Staten har så mange penger at den ikke vet hva den skal gjøre med dem, nå må det være kvinnes tur. Kvinner har 57% av menns inntekt, dette sier mye om fordelinga av penger og makt i samfunnet. Oljemilliardene kunne brukes til å rette opp dette, gjennom 6-timersdag og heving av kvinnelønna, istedenfor til å flå andre nasjoner. Det er ikke «farlige penger».

Kvinnelønnsbevegelsen må heller ikke la seg lokke til å la de lokale forhandlingene få all tid og oppmerksomhet, enten en er for eller mot.

** lager mer bråk. . . både hver for oss og sammen*

Verken krava til tariffoppgjøret eller til politikerne har sjanse til å bli innfridd dersom ikke presset bak kravet øker. Medlemmene i kvinneforbunda må kreve at ledelsen legger fram en strategi som gjør det mulig å slåss og er villig til å ta i bruk de midler som kreves. Samtidig kan de ikke vente at ledelsen skal kunne gjøre dette uten at medlemmene er villig til å bryte spillereglene og utfordre makta. Når det kommer til stykke, er det bare trussel om opprør som gir resultater. Felles kamp er viktig, men det er også viktig at noen går i spissen.

Både de enkelte organisasjonene og kvinnelønnsbevegelsen på tvers må finne fram til aksjonsformer/aktivitet/mobilisering som går utover fagbevegelsen og utløser kvinners undertrykte raseri over urettferdighet og undertrykking. Dette er også en alvorlig utfordring til Kvinner på tvers.

Bråk betyr streik, lovlig og ulovlig. Men det betyr også aksjonsformer som skaper blest. Kanskje er det noe å lære av de islandske kvinnene som gikk til en dags streik i ?. Kanskje hadde det vært noe å markere 8. mars år 2000 med?

Bråk betyr også å diskutere spørsmålet om aksjonsformer i forhold til de lokale forhandlingene. Disse forhandlingene tvinger fram aktivitet hos de lokale tillitsvalgte, kanskje kan denne aktiviteten brukes til noe annet og mer enn å anvende et lønnsystem som virker splittende.

** lever med ulikheter og uenigheter, uten å splittes, men også uten å lammes*

Det er store ulikheter mellom kvinnenens situasjon, lønnsystemer og krav i ulike bransjer både i offentlig og privat sektor. Krava kan ikke være like. Det er også ulike uenigheter mellom organisasjonene om lønnsstrategien, og det er ulike syn innad i organisasjonene. Forholdet til moderasjonslinja, streikevilje og evne, definisjon/bruk av begrepene likelønn/kvinnelønn og synet på lokale forhandlinger er noen områder for ulikhet/uenighet.

Den andre Kvinner på tvers konferansen forsøkte å formulere en felles plattform for kvinnelønnsbevegelsen både i offentlig og privat sektor: Heving av kvinnelønna fra bønn og at også kvinner skal få uttelling for utdanning, kompetanse og ansvar på linje med menn. Der organisasjonene la ulik vekt på de to beina, men der enheten omfattet begge. Denne plattformen må diskuteres videre.

I privat sektor er forskjellene store mellom de ulike forbunda, og for eksempel mellom industri og service. I offentlig sektor der organisasjonene forhandler sammen, er mangelen på mer konkret felles strategi ved tariffoppgjørene et viktig problem som en generell plattform ikke løser. En slik felles strategi kan bare skapes over tid, gjennom diskusjon og erfaringer. Den felles kvinnelønnsbevegelsen bør ikke i dag ta sikte på å utforme den konkrete tariffstrategien, men å legge noen felles premisser som drar i retning enhet og mobilisere kvinnene uavhengig av hvor de er organisert. Og skape fora der det er mulig å utveksle erfaringer og diskutere strategi på tvers, på alle plan i organisasjonene. På sikt er dette betingelsen for å komme fram til en felles strategi.

Uenighetene må heller ikke hindre at organisasjoner som er villig til å gå i spissen med å streike for rettferdige krav får aktiv støtte.

** som organiserer seg lokalt*

I dag foregår det lokale lønnsforhandlinger både i offentlig og privat

sektor, selv om både innhold og form er ganske så ulikt. Felles er at det krever aktivitet lokalt. Dette kan være et utgangspunkt for å få til samarbeid på tvers lokalt, for å utveksle erfaringer, støtte hverandre både innad og utad, og finne ut av mulighetene for ev. felles krav. Problemene vil kunne variere fra kampen for å få utbetalt tarifflønn til spørsmålet om felles linje i forhold til de lokale lønnsforhandlingene i kommunesektoren. Styrken i kvinnelønnskampen framover vil være avhengig av at bevegelsen organiseres lokalt over hele landet.

Leve for å jobbe, eller jobbe for å leve?

Av Siri Jensen

Trykt i Klassekampen 4/2-97 og 5/2-97

Situasjonen i dag er at nesten alle vil ha arbeidstidsreformer, fra NHO til kvinneforbunda i offentlig sektor, men utgangspunktet er diametralt motsatt. Foran LO-kongressen ligger det ulike forslag om både 6-timersdag og 30 timers uke. Før en går inn i en diskusjon om mulige allianser og kompromisser er det helt nødvendig å klargjøre hva de ulike partene ønsker å oppnå.

Kristin Halvorsen (Klassekampen 05. 12. 96) skriver om 6-timersdagen som et viktig kvinnekraft - og bra er det. I motsetning til Gerd Liv Valla som, i følge Klassekampen (02. 12. 96), er uenig i at 6-timersdagen er et kvinneanliggende og begrenser det til å være et krav for småbarnsmødre.

Kristin Halvorsen gjør det vanskeligere å forstå hvorfor ikke SV vil programfeste 6-timersdagen som sitt mål. Slik jeg oppfatter henne er hovedargumentet for å gå inn for å lovfeste 30 timers uke istedenfor 6 timers dag at: «åpning for flere løsninger kan øke oppslutning om det mer generelle målet å dele lønnsarbeidet mer rettferdig». SVs forslag til Stortinget om deling av arbeid ga også 6-timersdagen en helt underordna plass. Dette gir klart inntrykk av at kvinnespørsmålet - og kvinnekraftet om 6-timersdag - for SV er underordna en «større» målsetting» om deling av arbeid.

Hun skriver videre at partene i arbeidslivet innafor en slik lov må komme fram til en normal arbeidstid, for eksempel. 6-timersdagen, med rom

for lokale og individuelle måter å ta ut kortere arbeidstid på. Men hvorfor skulle partene i arbeidslivet gå inn for 6-timersdagen om 6-timersdagsbevegelsen følger SVs råd og blir en bevegelse for 30-timersuke og fleksible løsninger?

– Gerd Liv Valla skjønner ikke at 30 timers uka gir noe mer fleksibilitet enn 6-timersdagen. 6 timers normalarbeidsdag innebærer både en normal arbeidstid på 6 timer og en normal ramme for arbeidsdagen, i dag er den stort sett (6)7- 17(18). Utenfor en slik ramme skal det betales tillegg for ubekvem arbeidstid. Normalarbeidsdagen har derfor også stor betydning for dem som må jobbe til andre tider og legger grunnlag for at de får kompensasjon. Den er grunnlaget for at de får Det er riktig at 6-timersdagen kan framskynde at folk jobber mer spredt innafor en normal ramme mellom (6)7- 17(18), ev. to skift, og det kan åpne for mer av den praktiske fleksibiliteten som folk ønsker, innafor rammen av normalarbeidsdagen. 30 timersuka gir arbeidsgiverne mange flere muligheter, folk kan ikke bare jobbe uforandret arbeidstid med 1 fridag i uka, men også for eksempel 3 lengre dager i uka og ulike løsninger med varierende arbeidstid fra dag til dag og uke til uke. Slike opplegg undergraver både ubekvemstillegg og overtidsbetaling utover normal arbeidstid. Dette er arbeidstid som i liten grad lar seg kombinere med daglig ansvar for barn. Og det innebærer muligheten til å skreddersy arbeidstida til bedriftens behov, slik at behovet for nyansatte blir mindre.

For ved siden av kvinnespørsmålet dreier dette seg nettopp om fleksible løsninger. Kristin Halvorsen er klar over at fleksibiliteten i dag er på arbeidsgivernes premisser, men skriver at en kombinasjon av politiske vedtak og forhandlinger kan endre styrkeforholdet i arbeidstakernes favør. Kvinnefronten er for at kravet om 6-timersdagen reises både som lov og gjennom tarifforhandlingene, begge deler er nødvendig om en skal bygge opp en bevegelse som kan få til endringer. Samtidig må en hele tida være oppmerksom på hvordan arbeidsgiverne (inkludert stat og kommune) ønsker å bruke en hver arbeidstidsreform til å styrke sin fleksibilitet. Gerd Liv Valla undervurderer problemet og gjør det til et spørsmål om at «vi kvinner ikke lar oss dirigere hit og dit» og som det er opp til de tillitsvalgte å løse. Begge ser bort fra den enorme krafta i arbeidsgivernes aggressive framstøt for økt såkalt fleksibilitet. Klassekampen skriver om NHOs målsettinger for det neste århundre: Vekk med rigide tariffavtaler, tradisjonelle ferie- og fritidsordninger og gammeldage

oppfatninger av overtidstillegg. Folk skal jobbe når bedriften trenger det, uten overtidstillegg og heller få fri når (hvis) det er lite å gjøre.

Dette er ikke bare fikse ideer. Det er konsekvensen av den moderne produksjonsmåten «*just in time*», der profitten økes gjennom at systemet med lager kuttes helt ut. Marx snakker om kapitalens omslagshastighet, altså tida kapitalen bruker på å reprodusere seg sjøl og kan settes i virksomhet på nytt. Denne tida kuttes drastisk ned, og profitten øker. Det produseres til kunden nøyaktig det de trenger når de trenger det. I et omfattende system med underleverandører forutsetter dette igjen at alle de ulike delproduktene kan leveres nøyaktig når produsenten trenger dem. Ideelt for profitten, ulempen er at det krever at arbeidskrafta er til disposisjon for bedriften når det er behov for dem. Tidligere hadde man lageret som buffer. Nå må enhver stopp umiddelbart jobbes inn, enhver større ordre krever mer enn vanlig arbeidstid. For samtidig skal arbeidsstokken slankes til det aller nødvendigste. En irsk fagforeningsaktivist fortalte at hun hadde spurt sine medlemmer hva fleksibilitet betød og fikk til svar: svette. Belgiske fagforeningsaktivister har brukt bildet av arbeiderne som bor i telt på fabrikkområdet, klare til å stille opp. Konsekvensen er et samfunn der folks fritid, privatliv, samfunnsengasjement og organisasjonsliv skal styres fullstendig av jobben.

Dette er et samfunn på alle måter stikk i strid med visjonen om 6-timersdagen: Et samfunn som ikke bygger på at det er kvinnene som står klar til å ta seg av dagliglivet, men der det er mulig for alle å leve hver dag, ikke bare i ferier og på fridager (når ikke andre har fri). Et samfunn med plass til alle mennesker, også barn og andre som ikke er i jobb, et samfunn der folk er aktivt engasjert i politisk, sosial og kulturell virksomhet. Arbeidstida legger ikke bare rammene for hver enkelts liv, men også for hele samfunnets organisering.

For å selge det nye systemet til arbeidstakerne snakkes det om mer individuell arbeidstid. Mange har erfaringer med flexitid og synes det er bra. Folk ønsker sjølsagt muligheter til innarbeiding av fridager og avspasering, muligheter til å ha større styring i eget liv. Men det er det motsatte som står på dagsorden, nå dreier det seg om omfattende endringer av hele arbeidstidsmønstrer som organiserer samfunnet og som vil gi arbeidsfolk og kvinner mindre styring over egen tid. Det framstilles som moderne og en konsekvens av moderne teknologi, og det er i stor grad

moderne teknologi som har gjort endringene i produksjonsmåten mulig. Men teknologien har også i seg andre muligheter, til kortere arbeidstid i den nødvendige produksjonen, og mer tid til allsidig liv. I en annen forstand representerer utviklinga et skritt tilbake til før normalarbeidsdagen ble innført, da arbeidsgiverne sto fritt til å bestemme arbeidstida. I industrien i 3. verden land som for eksempel. Bangla Desh kan arbeidsdagen være opp til 14-16 timer. Moderne teknologi og internasjonalisering setter kampen for normalarbeidsdagen over hele verden, for felles grenser for kapitalens utnyttning av arbeidsfolk, på dagsorden på nytt.

Mer individuell arbeidstid - for hvem?

Åpent samfunn var honnørordet da butikkansatte ble presset til å jobbe til alle døgnets tider, og er nå tatt fram igjen for å forsvare søndagsåpne butikker. Heldigvis viser galluper at folk ikke så lett lar seg lure, flertallet avviser behovet for søndagsåpne butikker og ønsker fortsatt søndag som en annerledes dag. De samme kreftene som gikk i spissen for denne formen for åpent samfunn, støtter nå nedlegging av postkontorer over hele landet. Åpenhet og tilgjengelighet var bare viktig så lenge det kunne gi økt profitt.

Mer individuell arbeidstid er det nye honnørordet. Nå snakker Jagland vakt om arbeidstidsreform der han slår sammen ferie, pensjonsalder og kortere arbeidstid for småbarnsforeldre til et system der alle skal kunne «velge» hva slags reform som passer dem. Haagensen skal gjøre arbeidstidsreformer til en del av et nytt solidaritetsalternativ. På NHOs årskonferanse understreket Jagland riktignok at arbeidsgiverne ikke fritt skal kunne bestemme når folk skal jobbe, det skal skje innafør rammen av faste avtaler, men det er ikke tvil om at bedriftenes behov vil danne utgangspunktet i praksis.

Det viktigste vernet arbeidsfolk har mot arbeidsgivernes ønske om arbeidstider som er skreddersydd til produksjonen er et felles lovverk og felles landsomfattende tariffavtaler, som nettopp er hevet over myndigheten til de lokale tillitsvalgte og ikke kan forhandles bort. Det er ikke tilfeldig at NHO ønsker seg vekk fra slike landsomfattende avtaler. For eksempel, er bestemmelsene som begrenser bruken av midlertidig ansatte et viktig redskap for tillitsvalgte på arbeidsplassene. Arbeidsgivernes strategi - over hele verden - er nettopp å fjerne slike bindende bestem-

melser for så å forhandle om arbeidstid, arbeidsforhold og lønn på den enkelte arbeidsplass og med den enkelte arbeider/ansatte. Der kan de som regel presse de ansatte til å gå med på svært mye «for å redde bedriften» eller for å «ta hensyn til brukernes behov». Og, ikke minst, der har arbeidsgiverne styringsretten, i siste instans er det dem som bestemmer, de ansatte har ingen streike- eller aksjonsrett. Arbeidsfolks makt bygger på en kollektiv styrke som er større enn på den enkelte arbeidsplass.

Strategien med lokale og individuelle avtaler på den enkelte bedrift er i dag en hovedtrussel mot fagbevegelsen. Uansett hvor gode målsettinger en har om at alle skal ha større innflytelse på sin egen arbeidssituasjon, vil økte muligheter til individuell arbeidstid spille rett inn i en slik strategi. Arbeidsmiljøloven går i dag allerede for langt i retning fleksibilitet, gjennom at mange av arbeidstidsbestemmelsene kan avvikes ved avtaler. Denne muligheten ble kraftig utvidet ved forrige revisjon.

Men hva hvis de fleksible arbeidstidene er frivillig? Kvernelandsmodellen ble for eksempel presentert på Dagsrevyen etter NHO-konferansen som en frivillig avtale om forskjøvet arbeidstid, dvs. lange dager (uten overtidsbetaling) i sesongen og avspasering utenom. Tilsynelatende helt greit. Men det er faktisk slik at det som avtales på en arbeidsplass har store konsekvenser for langt flere. En «god», fleksibel arbeidstidsordning sett fra arbeidsgivers synspunkt er en konkurransefordel, og andre bedrifter vil bruke det til å presse fram det samme hos dem, uansett om de individuelle ønskene der er andre. Når noen arbeidere gir fra seg overtidsbetaling eller kompensasjon for ubekvem arbeidstid, presses andre til det samme. Og når de nye arbeidstidsordningene er etablert, vil det ikke bli frivillig for de som kommer etter. I Belgia ble nettopp frivillighet brukt som virkemiddel for å gjenåpne lørdagen som vanlig arbeidstid. I første runde var det bare frivillige som jobbet lørdager, seinare ble det en del av systemet. Om noen gjerne vil jobbe natta eller i helga eller jobbe mer i perioder, så kan de ikke få lov til fritt å gjøre som de vil, uten å se på konsekvensene, både for andre arbeidere og for samfunnet. Akkurat som søndagsåpne butikker vil føre til økt søndagsarbeid for langt flere enn dem som «velger det sjøl», det vil bidra til å gjøre søndagen til vanlig hverdag. Og det er flertallet av lavtlønte arbeidstakere, og kvinnene spesielt, som må bære byrdene.

Kravet om 6-timersdagen er også et krav om at menn ikke kan få bestemme arbeidstida utfra sin livssituasjon uten å ta hensyn til konsekvensene for kvinnene. NHOs arbeidstidsmønster er kvinnefiendtlig. Dess mer jobben skal styre folks daglige liv, dess mindre rom blir det til å manøvrere mellom jobb og oppgaver hjemme, arbeidsplassen krever «sin mann». Mens kvinner kan få individuelle løsninger som gjør dem istand til fortsatt å ta hovedansvaret hjemme.

Det er også problematisk når Kristin Halvorsen kan tenke seg 6-timersdagen på kvinnearbeidsplasser og andre løsninger ellers, i tråd med at flertallet på arbeidsplassen må få bestemme. En slik ordning vil føre til sementering av den ulike kjønnsfordelinga i ulike yrker og bransjer - og sementering av arbeidsdelinga i hjemmet om det bare er kvinnene som får kortere daglig arbeidstid. Skal kvinner ha mulighet til å jobbe på alle typer arbeidsplasser, og menn stille opp hjemme, må arbeidstida ligge til rette for det. Derfor må en faktisk også ta hensyn til dem som i dag ikke kan jobbe på den aktuelle arbeidsplassen på grunn av arbeidstida.

Fagbevegelsens kamp for kortere arbeidstid må rette seg mot NHOs offensiv, ikke prøve å passe inn i den eller gjøre grensene uklare. Derfor er det også viktig at SV klargjør: Er målsettinga 30 timers uke som en ramme rundt fleksible, individuelle arbeidstidsløsninger som også inkluderer beregning av årsarbeidstid (Turid Leirvoll) eller mulighet for å «jobbe mer i perioder» (Kristin Halvorsen), eller er målet fortsatt 6 timers normalarbeidsdag med full lønnskompensasjon?

Når målsettinga er klar, kommer spørsmålet om hvordan den kan oppnås og om mulige allianser. Da må en diskutere samarbeid med dem som vil ha 30-timers uke og deling av arbeid på LO-kongressen, men som samtidig vil forsvare normalarbeidsdagen mot arbeidsgivernes fleksibilitet, og ikke gjøre dem til motstandere. Og en må diskutere tilpasning av 6-timersdagen på en måte som tar hensyn til ulike grupper, slik 7 1/2-timersdagen faktisk er tillempa i dag. Men slik Kristin Halvorsen og Gerd Liv Valla bruker argumentet om behovet for allianser for større oppslutning, forsvinner samtidig hovedkravet.

Innføring av 6 timers normalarbeidsdag med full lønnskompensasjon er en omfattende samfunnsreform som mange steder vil måtte føre til endringer i arbeidets organisering. Kristin Halvorsen skriver om «den of-

fensive muligheten til kollektivt å kunne påvirke hele organiseringen av arbeidet på sin arbeidsplass». Diskusjonen om og kampen for 6-timersdagen kan nettopp bli en slik prosess på andre premisser enn arbeidsgivernes profittjakt.

www.pdf-arkivet.no (2020)