

Et likestilt arbeidsliv

Av Gerd Liv Valla



FAGFORBUNDET

www.fagforbundet.no

• omtanke • solidaritet • samhold

Litteratur: Mye av framstillingen baserer seg på «Hovedoppgave i statsvitenskap UiO 1977: «Likelønnens elendighet» v/Gerd Liv Valla. I kapitlet Heltid/deltid har vi dratt veksler på Fafo-rapport nr 2013:37. Ved direkte sitater som ikke finnes i de to foregående publikasjoner er den aktuelle referansen angitt i note.

Copyright © Gerd Liv Valla / Fagforbundet

Innholdsfortegnelse

Forord	5
1 Innledning	7
1.1 Fagbevegelsens verdigrunnlag	7
1.2 Frigjøring, likestilling, likeverd	7
DEL I: Mer enn hundre års kvinnekamp	9
2 Rettigheter og organisering	9
2.1 Stemmerett for noen eller for alle?	9
2.2 Fyrstikkarbeiderskenes streik	11
2.3 Separat kvinneorganisering eller sammen?	13
2.4 LO og LOs forbund – noen korte trekk ved dagens organisasjon	14
2.5 Kvinnestemmerett viktig, men langt igjen til likestilling	15
DEL II: Lønn, arbeidstid og opplæring – viktige saker i likestillingkampen	17
3 Ei lønn å leve av og kunne forsørge sine barn på – kampen for likelønn	17
Hvorfor ulikelønn?	21
Noen historiske tilbakeblikk	
– kvinners plass/De forsørgede kvinnene	21
Likelønnsarbeidet kommer inn i avtaleverket	24
3.1 Tiltak: Tariffoppgjør og lønnspolitikk	26
3.1.1 Den tidlige fasen	26
Arbeidsvurdering: Hvordan bestemme hva som er arbeid av lik verdi? Hvordan bruke det som et tiltak i likelønnskampen?	27
3.1.2 Nyere fase	30
Frontfagsmodellen – forenlig med likelønnssatsning?	32
Både lavtlønns- og likelønnssatsning: En spagat?	33
Likelønnskomisjonen fra 2010	34

4	Heltid/deltid	37
4.1	Kvinner jobber deltid	37
	Likestilling mellom sammenliknbar skift og turnus	38
	Hvorfor heltidskultur	38
	Frivillig og ufrivillig deltid	40
	Hvorfor velger kvinner deltid?	41
4.2	Tiltak: Heltid/deltid	43
	Hovedkravet: Økt grunnbemanning	43
	Andre tiltak for å oppnå heltid	44
	Jobbe på flere enheter	45
	Ulike turnusordninger	46
	Lange arbeidsøkter	47
	Jobbe i helger	48
	Heltid nødvendig for nyrekruttering	48
	Husmortradisjon påvirker	49
5	Fagopplæring, utdanning og kompetanse	50
5.1	Nye fag gir kvinner nye muligheter	50
	Alternative utdanningsveier	51
5.2	Tiltak: Fagopplæring	53
	Realkompetanse må oppvurderes	53
	Kvinner inn i mannsyrker og menn inn kvinneyrker (KIM og MIK)	55
	Utdanning som kun gir deltid frister ikke	55
	Fagopplæring og høyskoleutdanning	56
DEL III: Frigjøring og likestilling – visjoner		57
6	Likestilling i hjemmet et gode for kvinner, menn, barn og samfunn	57
7	Visjoner etter 100 år med kvinnestemmerett. 6-timers dagen	60
7.1	6-timersdagen: Miljø, arbeid og fritid	63
	Gradvis nedkorting av arbeidstida	65

Forord

Til Fagforbundets landsmøte i 2009 engasjerte Fagforbundet FAFO til et større prosjekt: «Liv og arbeid – mulighetenes arbeidsliv for alle? Et prosjekt om forutsetningene for et bedre og lengre yrkesliv».

Til dette landsmøtet i 2013, i det året vi feirer hundre år for kvinners stemmerett, ønsker forbundet å sette likestillingsutfordringene på kartet. Hva er forutsetningene for et bedre og mer likestilt arbeidsliv?



Foto: Fredrik Aft

Gerd Liv Valløe.

Likestilling er et vidt begrep og omfatter i dagens debatt både likestilling mellom kjønn, etniske grupper, mennesker med ulik seksuell legning, funksjonshemmede. I dette heftet vil vi avgrense oss til den mer tradisjonelle betydningen av ordet: likestilling mellom kvinner og menn.

Både kvinners og menns arbeid påvirkes av de store endringene i arbeidslivet som følger av økt internasjonalisering, globalisering, privatisering og outsourcing. Noen likestillingspolitiske utfordringer har imidlertid alltid vært der. Uansett konjunkturer, uansett økonomiske og politiske forhold, har menn og kvinner vært forskjellsbehandlet i arbeidslivet. Det er disse forholdene vi i dette heftet ønsker å belyse, vi går i liten grad inn på utfordringene med dagens internasjonalserte arbeidsliv, sosial dumping, privatisering mm.

Samtidig som vi har feiret kvinnestemmeretten, og Norge internasjonalt framheves som det store likestillingslandet, vet vi at vi ikke er i mål. Fortsatt er det lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, fortsatt jobber kvinner i stor grad deltid med inntektsforskjeller og svakere tilknytning til arbeidslivet som resultat, fortsatt blir flere kvinner enn menn minstepensjonister. Kvinner i arbeidslivet

har tatt mindre fagopplæring enn menn, en etablert vei for lønnstillegg. Og selv om mange kvinner er gått inn i ledende stillinger, er menn i flertall i topposisjonene i samfunnet. Trass kvoteringsregler i politikken gjennom flere tiår, har det nyvalgte Storting kun 39,6 prosent kvinner (67 kvinner av 169 totalt). Lederposisjonene i fagbevegelsen har fått et markant sterkere innslag av kvinnelige tillitsvalgte på alle nivå, men fortsatt har menn en sterkere posisjon enn deres «pro rata fordeling» – som det heter – skulle tilsi.

I dette heftet gir vi noen korte historiske tilbakeblikk på kvinners kamp for rettferdighet og likestilling, hva var de viktige sakene, hvordan foregikk kampen, hvordan organiserte en seg. Vi beskriver deretter status på noen utvalgte områder av særskilt betydning for kvinners liv og arbeid – lønn, arbeidstid og opplæring, for så å drøfte: hva vil vi og hvordan kommer vi i mål?

Heftet er ment å trekke noen lange linjer, gi forståelse av kompliserte likestillingsutfordringer og være et innspill til debatt.

Vi gleder oss til en likestillings- og verdidebatt som enkelt oppsummert må gå ut på følgende: Hvor er vi, hvor vil vi og hvordan kommer vi dit?

Jeg takker Hilde Løkholm og Siv Karin Kjøllmoen fra Fagforbundets forhandlingsenhet for god hjelp.

Gerd Liv Valløe

1 Innledning

1.1 Fagbevegelsens verdigrunnlag

Da den «moderne»- i historisk forstand- kvinnebevegelsen var på sitt mest intense på 1970 – tallet, ble parolen «Ingen klassekamp uten kvinnekamp, ingen kvinnekamp uten klassekamp» brukt i en del kvinnepolitisk bevisste miljøer. Ordet klasse brukes i liten grad i dagens debatt i Norge, i motsetning til for eksempel Sverige, men parolens vektlegging på at kvinners liv og arbeid er ulikt ut fra om en er lavtlønt med tøffe og slitsomme arbeidsvilkår, eller om en er i en mer privilegert arbeids- og livssituasjon, må fortsatt ligge i bunnen for fagbevegelsens arbeid. Arbeiderbevegelsen vil ha et rettferdig samfunn med gode livsvilkår for alle, men det ligger i fagbevegelsens verdigrunnlag å kjempe for de som sliter tyngst og rammes hardest av nedskjæringer, nedlegging av arbeidsplasser, outsourcing, privatiseringer.

I arbeiderbevegelsens barndom var det arbeiderklassens menn som var i fokus. Kvinner kom etter hvert fram med sine krav, og nittensyttitallets parole kunne vært også datidens parole for arbeiderklassens sterke kvinner – og noen likestillingspolitisk orienterte menn. De skjønnte at kampen for et bedre liv også måtte innbefatte kvinners rettigheter, ikke bare de mannlige arbeidernes.

Denne dimensjonen er i historisk perspektiv viktig, men den vil også ha betydning for vår vinkling i dette heftet og for forbundets arbeid framover.

1.2 Frigjøring, likestilling, likeverd

En annen viktig dimensjon i tidligere tiders likestillingsdebatt var likestilling versus frigjøring. Mange har ment at en likestillingskamp utelukkende for å sidestille kvinner med menn er for snever og feilaktig. Vi må ville noe mer. Drømmen om et annerledes samfunn, visjonene måtte holdes opp. Kanskje var 70- og 80 tallets sekstimers dag den klareste manifestasjonen av dette? Med

den ville en et liv med mer tid til omsorg til fritid og til sosial omgang, en måtte jobbe for å leve, en levde ikke for å jobbe, som det ble uttrykt.

I mer tradisjonelle miljøer har en argumentert med at kvinner og menn er forskjellige, de har ulike roller i samfunn og familie, det er uproblematisk så lenge en betrakter kvinner og menn som likeverdige.

DEL I: Mer enn hundre års kvinnekamp

2. Rettigheter og organisering

2.1 Stemmerett for noen eller for alle?

Det er med god grunn vi i år feirer og hedrer dem som gikk foran og gjorde at Norge som den første selvstendige stat i 1913 fikk stemmerett for alle kvinner. Kvinnestemmeretts-pionerene gjorde en enorm innsats, en innsats som kostet. Tegninger av mannhaftige kvinner florerte sammen med påstander, også i seriøse aviser og av framtreddende politikere, om at kvinnestemmerett stred mot all fornuft og Guds natur. Kvinnene ble latterliggjort, hundset, trakassert, men de nådde fram.

Gina Krogh, Frederikke Marie Qvam, Camilla Collet og Fernanda Nissen er feiret som de fremste blant Kvinnestemmerettspionerene i jubileumsåret. De våget, de orket og de klarte det tilsynelatende umulige.

Kampen for kvinnestemmerett ble ført av mange. Arbeiderbevegelsen deltok tidlig aktivt. Men arbeiderbevegelsens krav og posisjoner var noe annerledes enn borgerskapets. Klassemotsetningene var sterke rundt århundreskiftet, og stemmerett for menn var fram til 1899 forbeholdt de med formue og inntekt over et visst nivå. Arbeiderklassens talsmenn krevde alminnelig stemmerett, det vil si stemmerett for alle kvinner og menn.

17. mai 1889 gikk et stemmerettstog gjennom Kristianias gater med hele 3000 deltakere. Toget var dominert av fagforeninger, og kravet var «almindelig stemmeret for Kvinder og Mænd». Venstrepolitikeren Viggo Ullmann talte under demonstrasjonen og sa:

«Vi holder ikke op før alle voxne Kvinder og Mænd blir politisk myndige i dette landet!»

Kvinnestemmerettsforeningen med Gina Krogh i spissen av slo å delta i dette toget, og Anna Rogstad, nestformann i Kvinnestemmerettsforeningen repliserte, til Viggo Ullmann og fagforeningene: «Nej, vort Formaål er kun at få indført de samme forargerlige stemmerettsregler som en del av Jers Mænd nu er i besittelse af».

Posisjonene og argumentene varierte, men underliggende når det gjaldt arbeiderklassen og arbeiderklassens kvinner, ble antagelig best formulert av Fernanda Nissen, en av de fra borgerskapet som engasjerte seg for arbeiderklassens kvinner og menn, da hun i mai i 1901 sa:

«Arbeiderklassens Kvinder har det endnu ikke saa godt at de har fått videre tid til at tænke paa eller sette sig ind i den uret de lider som kjøen betragtet».

Med andre ord: Det kunne ikke være den rene kvinnekampen som mobiliserte og engasjerte arbeiderklassens hardt prøvede kvinner. Og hvorfor skulle de engasjere seg i kampen for å gi de «bemidlede» kvinner stemmerett på linje med de «bemidlede» menn. Og på den andre siden, slik Anna Rogstad formulerte det, var det i den første fasen ikke noe stort engasjement for å utvide stemmeretten til alle og dermed til arbeiderklassen, det være seg verken til kvinner eller menn. Klassemotsetningene var sterke, en så ikke hvorfor en skulle styrke andre klasser enn de en selv tilhørte.

Ovenstående er ikke trukket fram for å redusere betydningen av noens innsats, og det er mange nyanser, mange eksempler på kryssende allianser. Dette er tatt med for å vise at kampene for rettferdighet har sett forskjellig ut alt etter hvilken sosial gruppe, eller klasse, kvinnene har befunnet seg i. Kvinnestemmerettskampen er i hvert fall i noen av dens faser en god illustrasjon på det.

I 1899 ble det alminnelig stemmerett for menn over 25 år, og dermed ble kampen for å gi kvinner den samme retten satt i fokus. En rett som altså ble en realitet 14 år etter.

Arbeiderklassens organisasjoner og talspersoner engasjerte seg for stemmeretten i høyeste grad, men i kampen mot nød, fattigdom, elendige lønns- og arbeidsforhold hadde de sin største utfordring. Og her måtte de, stort sett, men med noen viktige unntak, stole på egne krefter.

2.2 Fyrstikkarbeiderskenes streik

Kvinner i arbeidslivet har gjennom historien blitt undertrykket og utbyttet ekstra hardt som kvinner. Mange eksempler på motstand, kampvilje, seighet og organisasjonsmessig kløkt kunne trekkes fram. Imidlertid velger vi den konflikten som er blitt stående som den kanskje aller viktigste i arbeiderkvinnenes historie: fyrstikkarbeiderskenes seks uker lange streik høsten 1889.

Onsdag 23. oktober 1889 la 368 kvinnelige arbeidere ved Bryn- og Grønvolds fyrstikkfabrikker i Kristiania spontant ned arbeidet. De la ned arbeidet i protest



Foto: Arbeiderbevegelsens arkiv og bibliotek

Fyrstikkarbeiderkene streiket mot at en allerede dårlig lønn skulle settes ned med 20 prosent.

mot fabrikkieernes varsel om at de sultelønningene de hadde skulle reduseres ytterligere med 20 prosent. Mennene som jobbet på de samme fabrikkene tjente noe mer. Ifølge historiebøkene fikk kvinnene liten eller ingen drahjelp fra sine mannlige arbeidskamerater.

Fyrstikkarbeiderskenes streik engasjerte imidlertid mennesker sterkere og i større omfang enn noen hittidig streik hadde gjort. Streiken startet som en lønnskamp, men den framsto snart i sin fulle bredde som et nøddrop fra fortvilte kvinner som levde og arbeidet under forhold som det liberale borgerskap rett og slett ikke ante eksisterte. De ble sjokkerte. Bjørnstjerne Bjørnson var en av de som så med forferdelse på det som kom fram, og som raskt engasjerte seg som støttespiller. Men de – i hvert fall på lang sikt – viktigste støttespillerne ble Carl Jeppesen, redaktør i Socialdemokraten, Fernanda Holst (senere Nissen) og hennes senere ektefelle, legen Oscar Nissen. Disse sammen med den mindre kjente, men radikale journalisten, Margrete Vullum bidro til å gi streiken et organisatorisk uttrykk, det ble samlet inn streikestøtte og avholdt store møter. Ikke minst viktig ble det satt fart i organiseringen av kvinnene selv. 28. oktober 1889 ble den første kvinnefagforening stiftet og fikk navnet Kvindelige Fyrstikarbejderes Forening.

Streiken ble avsluttet etter seks uker. Streiken ga ingen store lønnsmessige uttelling, men av hensyn til mennene på bedriftene og den forestående julefeiring, gikk kvinnene tilbake til arbeidet. En fortsettelse av streiken kunne, etter deres mening sette mennenes arbeid i fare. Det ville selvsagt forverre nøden og fattigdommen for hele familier. De kvinnelige arbeiderne kunne ikke se på at det skjedde. Det ville ramme dem alle. Ansvar for følte for hjem og familie veide tyngst. «Ingen kvinnekamp uten klassekamp» var for disse kvinnene mer enn ord, det var beinharde realiteter.

Selv om lønnstilleggene uteble, klarte fyrstikkarbeiderskene å sette store sosiale spørsmål på dagsorden: barnarbeidets ødeleggende sider og de helseskadelige

arbeidsforhold fyrstikkproduksjonen ved bruk av fosfor innebar. Bruken av nattarbeid, vilkårlige mulktssystemer, mangel på hygiene og de enkleste tiltak for å bedre den og ei lønn som var mer til å sulte av enn til å leve av.

Fyrstikkarbeiderenes streik ble en vekker for mange, ikke minst for arbeider-skene selv:

«Hva der er gjort for os i disse uger, kan vi aldrig glemme, det kommer for os som var vi vaagnet af en lang søvn» (fyrstikkarbeiderene til Socialdemokraten 12. desember 1889 etter at streiken var avsluttet).

2.3 Separat kvinneorganisering eller sammen?

Fyrstikkarbeiderene fikk følge av andre kvinnelige arbeidere. Snart organiserte andre seg, og vi fikk blant annet Kvindelige Fyrstikarbeideres forening, Nydalen kvindelige Arbejderforening, Maskinstrikkernes Forbund, Syerskenes Forening og Vask- og Rengjøringskvinderens Forening.

I 1901 gikk disse samlet inn i Arbeiderpartiets Kvindeforbund, et viktig felles forbund for arbeiderklassens kvinner. Kvindeforbundet ble erstattet av et Kvinnesekretariat i 1923, og siden har organisasjonsformene variert. Hovedsaken er at den dominerende form i Norge har vært at kvinner har stått innenfor de samme forbund og de samme organisasjonene som menn. Vi fikk aldri et stort kvinneforbund i Norge slik de fikk – og hadde i Danmark fram til 2005. Kvindeligt Arbejderforbund ble stiftet i 1901 av en gruppe ufaglærte kvinner fra forskjellige kvinnefagforninger. De ble dannet fire år etter at Dansk Arbejderforbund, som ikke tillot kvinnelige medlemmer, ble stiftet.

LO og forbundenes ledelse ønsket å beholde enheten blant arbeiderne og ikke skille etter kjønn. I dette kunne det også ligge frykt for konkurranse fra (det billigere) kvinnearbeidet, men det vil føre for langt å gå inn på her.

Etter press fra kvinnene selv fikk imidlertid LO i 1940 en egen Kvinnenemnd, en nemnd som igjen ble nedlagt i 1973 – etter et enstemmig vedtak på forutgående kongress i 1971. Særlig på midten av femtitallet var det en omfattende kjønnsbasert aktivitet og organisering, i 1957, f.eks. berettes det om en rekke landsomfattende faglige kvinnekonferanser i regi av kvinnenemnda. Etter at kvinnenemnda ble nedlagt fikk LO senere en egen kvinnesekretær og likestillingsutvalg. Likestillingsutvalget eksisterer ennå i LO sentralt, og har representanter fra 14 av LOs 22 forbund, inkludert Fagforbundet.

En egen likestillingsavdeling i LO ble i 2005 nedlagt ut fra tanken om at likestillingsarbeid og likestillingspolitikk må være en del av alle avdelingers arbeid. Forut for dette, i 2002 innførte LO en regel om at enhver sak som går til LOs styrende organer, som sekretariat og representantskap, skal sjekkes ut i forhold til likestillingskonsekvenser.

Spørsmålet om separat eller felles organisering har vært tema for debatt og strid. Men i norsk LO har fellesorganiseringen vunnet fram. Kvinneorganisasjoner utenfor LO, både i ny og eldre tid, har imidlertid vært svært viktige for å sette fokus på urimeligheter og kvinnediskriminering, også i arbeidslivet. Norsk Kvinnesaksforening, Kvindeforbundet og den moderne kvinnebevegelsen med Kvinnefronten, Nyfeministene, Brød og Roser, kan nevnes i denne sammenheng. Den årlige konferansen «Kvinner på tvers» har samlet kvinner på tvers av hovedsammenslutningene de siste 20 årene, et spennende forum for debatt.

2.4 LO og LOs forbund – noen korte trekk ved dagens organisasjon

I 2005 ble kvinneandelen i LO jevnstor med menns og i 2012 var det 51,1 prosent kvinner i LOs medlemsmasse. Kvinner står ikke under for menns organisering i Norges største fagorganisasjon, tvert i mot, kvinner er i flertall. I 2001 fikk LO sin første kvinnelige leder, i 2013 fikk LO igjen kvinnelig leder.

Kvinneflertallet gjenspeiles imidlertid ikke i topposisjonene i LO for øvrig. Av LOs 22 forbund har bare fire kvinnelig leder. I forbund med overvekt av kvinner i

medlemsmassen, Fagforbundet, HK, NTL, FO, Postkom, har tre av dem, kvinnelig leder (Fagforbundet, Fellesorganisasjonen og Handel og Kontor). Går vi over på nestledernivå blir bildet imidlertid bedre.

Det generelle bildet kan oppsummeres som følger¹: Kvinner deltar, de sier ja til verv, men menn er overrepresentert i toppledervervene lokalt og sentralt. De mannsdominerte forbundene har gradvis forbedret sin kvinnerepresentasjon, og flere av dem har flere kvinner i sine organer enn i medlemsmassen. De kvinnedominerte forbundene derimot har langt flere menn i verv og ledelse enn andel menn i medlemsmassen skulle tilsi.

I vår sammenheng er det interessant å se på Fagforbundet og de viktige posisjonene på fylkesnivå. I Fagforbundet spesielt er 12 av 19 fylkesledere kvinner. Og fire av sju ledere av kompetansesentrene er kvinner.

Generelt kan vi kort oppsummere at kvinner i dag ser ut til å organisere seg på linje med menn, men kvinner går ikke i like stor grad inn i tillitsverv, hvis vi ser det i det store bildet.

2.5 Kvinnestemmerett viktig, men langt igjen til likestilling

Stemmerett er i seg selv ingen garanti for likeverd og rettferdighet, men den er en hjørnestein i et sant demokrati. Kvinnestemmeretten var en stor seier, men det tok tid før kvinner i praksis fikk tilgang til innflytelse og makt. Og urettferdighet og ulikhet preget kvinners deltakelse i arbeidslivet i lang tid like mye etter som før kvinnestemmeretten var et faktum. Også i dag er det et stykke igjen til likestilling, frigjøring og likeverd i samfunnet vårt.

1 Konklusjon hentet fra «Kvinner i fagbevegelsen 2013», representasjon i LO og forbundene. FAFO-rapport 2013:10.

Som en talende illustrasjon på mangfoldet i kvinners kår i arbeidslivet, avslutter vi denne delen med noe som for de fleste i dag framstår som en spøk, men som en av landets aviser (Hamar Arbeiderblad) i 2013 brakte på banen som en reelt eksisterende lærerinnens arbeidsavtale fra 1924:

Lærerinnen skal:

Ikke gifte seg

Ikke ha samkvem med menn

Være hjemme mellom kl 20 og 06

Ikke oppholde seg i butikken i sentrum

Ikke forlate byen på noe tidspunkt uten tillatelse

Ikke røke sigaretter

Ikke drikke øl, whisky eller vin

Ikke kjøpe vogn eller automobil med annen mann enn sin bror eller far

ikke bruke klær i sterke farger

Ikke farge håret

Ikke ha klær som ender mer enn 5 cm over ankelen

Ha minst to underskjørt

Ikke bruke puddersnø, øyenskygge eller leppestift

DEL II: Lønn, arbeidstid og opplæring – viktige saker i likestillingkampen

3. Ei lønn å leve av og kunne forsørge sine barn på – kampen for likelønn

I kvinnestemmerettsjubileet har vi igjen og igjen blitt fortalt at kvinners lønn i prosent av menns fortsatt bare ligger på 85 prosent. Ingen ting har skjedd. Dette er både riktig og uriktig. La oss se på noen viktige tall:

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Industriarbeidere i										
NHO-bedrifter	89,1	89,3	89,1	89,5	88,3	88,5	88,3	88,4	89,2	88,8
Industrifunksjonærer i										
NHO-bedrifter	77,1	77,3	77,1	77,6	77,7	78,2	78,9	79,4	79,5	79,2
Virke-bedrifter i varehandel	88,1	87,6	87,5	87,4	87,8	85,63	85,3	85,9	84,9	84,0
Ansatte i hotell og restaurant i										
NHO-bedrifter	93,0	93,7	94,6	94,3	94,8	94,4	94,1	94,4	94,6	95,6
Finanstjenester	75,6	75,9	75,2	74,1	74,1	72,1	73,1	73,4	73,4	74,1
Statsansatte	88,9	89,8	89,9	90,9	91,4	91,5	90,9	91,2	91,7	92,3
Ansatte i kommunene	90,8	90,0	89,9	90,9	90,4	91,3	91,4	91,8	91,5	92,2
Undervisningspersonell	95,5	96,2	97,0	96,4	96,6	96,7	96,8	96,9	97,0	97,1
Øvrige ansatte	90,0	91,1	90,9	91,5	90,9	91,2	91,2	91,5	91,0	91,9

Av tabellen over ser vi at kvinners andel av menns lønninger pr time varierer mellom ulike sektorer. Minst forskjell er det blant undervisningspersonalet i kommunesektoren, størst i finanssektoren hvor kvinnene i 2012 bare tjente 74 prosent av menns lønninger. Finanssektoren der forskjellen er størst, ligger i hovedsak utenfor LOs tariffområder (YS og finansforbundet).

Et viktig forhold skal vi merke oss når vi leser denne typen tabell. Tallene sier

bare noe om den prosentvise andelen, den sier ikke noe om lønnsnivå. Når tallene innenfor Hotell og Restaurant ser svært gode ut i et likestillingsperspektiv, så skal vi huske på at den gjennomsnittlige lønna innenfor næringen ligger under 85 prosent av industriarbeidergjennomsnittet. I tariffspråket snakker vi om en lavtlønnsoverenskomst.

Med andre ord: når vi ser på lønn og kjønn under overskriften likelønn og ei lønn å leve av og kunne forsørge sine barn på, må vi også ha et blick på lønnsnivået, ikke bare forholdet mellom kvinners og menns lønn:

Andel lavtlønte¹, beregnet lavtlønnsnivå¹ og gjennomsnittlig årslønn. 2003–2012. Prosent og kroner.

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
I alt	18	17	17	16	17	17	18	17	17	17
Menn	15	14	14	14	15	15	16	15	15	16
Kvinner	24	22	22	21	22	21	21	21	20	19
Lavtlønnsnivå ¹	246 600								345 400	
Gj. sn. årslønn, industriarbeider	290 100								406 300	
Gj. sn. årslønn, alle ²	337 700								491 700	

¹ Definert som lønnsnivå lavere enn 85 prosent av gjennomsnittlig lønnsnivå for industriarbeidere i LO-NHO-området.

² Månedslønnen per september/oktober/desember*12.

Tabellen over viser at andelen lavtlønte kvinner har sunket fra 24% i 2003 til 19% i 2012, mens menns andel ligger nokså jevnt på det samme nivået. Enda mer slående blir det hvis vi tar tall tilbake fra 1980. Menns andel var omtrent på nivå med dagens, mens andelen kvinner var på 58 prosent.

Oppsummeringsvis: Når lønn og kjønn diskuteres er det med andre ord viktig å se på forskjellene mellom sektorer, og det er viktig å se på lønnsnivå. Når det i

den offentlige debatten hevdes at det ikke har skjedd noe på 30 år, er det et verdiløst utsagn. Skal en forstå ulikelønnen og vite hvordan en skal komme i mål, må det nysanseres, det må undersøkes hvor forskjellene er størst. En må se hva som har virket og hva forskjellene bunner i.

En tabloid fastslåen av 15 prosent lønnsforskjell og påstander om at ingenting har skjedd på 30 år, kan ta motet fra de fleste. Har ingenting av det vi har gjort virket? For lønnskamp og kamp mot urettferdige kvinnelønner er ført, ikke i ti år, ikke i 20, men i mer enn hundre år.

Mye har virket, tallenes tale viser det, og i internasjonal sammenheng er lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i Norge små. Noen forskjeller er også forklarlige og akseptable ut ifra tariffprinsipper både kvinner og menn mener skal legges til grunn, som for eksempel formell kompetanse i form av fagopplæring.

Fagbevegelsen må kjempe mot ulikelønn uansett på hvilket nivå av lønnskalaen den er. Det er ille med ulikelønn, men aller verst er det å ikke ha en lønn å leve av. Derfor har det å bringe kvinner – og menn – ut av lavtlønnsfella vært så viktig for fagbevegelsen, og må være det framover. Det å ha fått andelen lavtlønte kvinner ned fra 58 prosent for tretti år siden og til 19 prosent i dag, må derfor anses som en viktig faglig seier.

Men trass i det og trass i alt som er gjort – vi er ikke i mål. I likelønnsarbeidet støter vi på noen strukturer og motkrefter. Vi skal se på noen forhold som kan forklare dette, men først noen begrepsavklaringer:

Likelønn, lavlønn og inntektsforskjeller – begrepsopprydding

I dagligtale og i den offentlige debatten brukes ofte likelønn/ulikelønn om ulike fenomener som med fordel heller kunne samles under vimpelen kvinnelønn.

En opprydding kan være fornuftig.

Ulikelønn:

Ulikelønn er det når kvinner og menn lønnes ulikt for samme arbeid, likt arbeid, eller arbeid av lik verdi. Når typiske kvinneyrker er lavere lønnet enn typiske sammenlignbare mannsyrker, snakker vi om ulikelønn.

Lavlønn:

lønninger som ligger under 85 % av industriarbeidergjennomsnittet i LO-NHO-området. Eks: gjennomsnittlig industriarbeiderlønn i 2012 406 300 kr ganget med 85 % delt på 100 = lavlønnsgrensen.

Inntekt:

Omfatter lønn, renteinntekter, aksjeinntekter. Inntektsforskjeller mellom kvinner og menn springer i første grad ut av kvinners høye grad av deltidsarbeid. Men også av gjennomsnittlige lavere lønninger, renteinntekter mm.

I kvinnelønna akkumuleres ofte alle disse tre fenomenene og forklarer at kvinner sitter igjen med mindre til å leve av.

Hvorfor ulikelønn?

Ulikelønningen mellom kvinner og menn har gitt seg forskjellige uttrykk gjennom historien. En syerske skrev i Socialdemokraten i 1902:

«Er det da nogen mening i at vi Kvinder skal ha halvparten, eller endog bare tredieparten av den løn Mænd får for nøjaktigt samme arbejde?»

Syersken er fortvilet over at samme arbeid betales forskjellig. Det dominerende har imidlertid vært at kvinner og menn har hatt ulikt arbeid. Vi har hatt typiske kvinnebransjer, eks tekstilindustrien i tidligere tider, helse- og omsorgssektoren i dag.

Norge har utmerket seg med å ha et av Europas mest kjønnsdelte arbeidsmarkeder, og det typiske har vært at typiske kvinneyrker har vært lavere lønnet enn typiske mannsyrker. I et språk faglige tillitsvalgte kjenner: Kvinners arbeid verdivurderes lavere enn menns.

Hva bunner dette i? Er kvinners arbeid mindre verdt enn menns hvis vi ser historisk på dette og trekker de lange linjene? Bunner den manglende likelønningen i at vi ikke har gode nok systemer til å vurdere verdien? Finnes det noen objektive mål og metoder som kan fortelle oss hvor mye et stykke arbeid er verdt i forhold til et annet? Eller har kvinner av ulike grunner stått svakere i kampen for å heve verdien/prisen på sin arbeidskraft?

Noen historiske tilbakeblikk – kvinners plass/De forsørgede kvinnene

I 1949 ble det nedsatt en likelønnskomite i Norge. Komiteen arbeidet i nesten 9 – ni – år, og ble omtalt som «Berget som fødte en mus» da innstillingen kom i 1958. Dette til tross: Likelønnskomiteen hadde mye viktig stoff, og flertallet konkluderte med at kvinner og menn selvsagt måtte ha samme lønn for samme arbeid. Men skulle likelønnsbestrebelsene få noe resultat, gitt det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, måtte en gå lenger og slå fast at kvinner og menn skulle ha

samme lønn for likt og likeverdig arbeid. I Likestillingsloven ble det senere hetende lik lønn for arbeid av samme verdi.

Men mindretallet i Likelønnskomiteen fra 1958, arbeidsgivernes (NAFs) representanter, var ikke enige i dette. De mente det var rett og rimelig at kvinner og menn ble lønnet ulikt, også for likeverdig arbeid. De mente rett og slett at kvinner ikke var like gode arbeidstakere som menn, eller som de og resten av komiteen omtalte det: «Det hefter så mange minusfaktorer ved den kvinnelige arbeidskraft». Kvinnens spesielle oppgaver tilknyttet hjem og familie, gjorde kvinnene mer ustabile som gruppe (!) – de var oftere borte i forbindelse med barnefødsler, ved barns sykdom og de skiftet oftere jobb.

Arbeidsgiverrepresentantene fra NAF mente altså at kvinnene, uavhengig av hva den enkelte hadde av «adferd», kollektivt fortjente lavere lønn enn menn. Flertallet var uenig.

I dag virker slike synspunkter merverdige. Og NAF snudde da også i dette synet, slik vi skal se nedenfor. Men varianter av dette har vi sett uttrykt tidligere, før likelønnskomiteen fra 1958, vi har sett det senere og vi ser det fortsatt i dag, men da i en mer «tildekket» form. Fellesnevneren er kvinners spesielle oppgaver knyttet til hjem og familie og mannens rolle som forsørger, i det minste hovedforsørger.

La oss gå tilbake til mellomkrigstiden, de harde mellomkrigsårene hvor fattigdom, ledighet og direkte nød rammet hardt. LO og Ap gikk da inn for at «har mannen en jobb og kan forsørge familien, skal ikke konen kunne ha noe yrke». Oslo formannskap – med Arbeiderpartiets stemmer – vedtok i 1928 at kommunen ikke skulle ansette «gifte kvinner der har forsørger» og ved innskrenkinger og permitteringer skal en først si opp «gifte kvinner med forsørger uten hensyn til ansiennitet eller stilling». Mellomkrigstidens problemer er ikke egnet til å moralisere over, men det gir et tydelig uttrykk for det dominerende datidens

syn på kvinners og menns rolle i arbeid og hjem. Kvinner blir en reservearbeidskraft som skyves ut og inn i arbeidslivet etter behov og konjunkturer.

Men mellomkrigstiden er lenge siden? Ja, men 1958 og NAF sitt syn på kvinners arbeid er ikke så lenge siden, og i 1975, i FNs internasjonale kvinneår, hvor vi så det samme uttrykt både fra arbeidsgivere og arbeidskamerater, er enda kortere tid siden:

Våler Skurlag, en tømmerforedlingsbedrift på Østlandet, så seg nødt til å omorganisere og effektivisere virksomheten i 1975. Hvem skulle gå? Fagforening og arbeidsgiver var enige om at kvinnene måtte gå, uten hensyn til ansiennitet, et kriterium som det er vanlig legges til grunn ved oppsigelser. De «forsørgede» kvinnene måtte gå. Økonomisjefen ved bedriften uttalte:

«Vi er fornøyde med kvinnes arbeidsinnsats (...) Når det argumenteres med at det er tatt inn ungarer med mindre ansiennitet enn kvinnene, skal vi heller ikke glemme at disse er potensielle familieforsørgere». ²

Kvinnene heiste opprørsfanen. Dette fant de seg ikke i. «Skal vi dømmes til livsvarig ved kjøkkenbenken», undret Sigrun Benterud, den sterke talskvinnen for de 13 Vålerkvinnene» Støtteaksjoner ble iverksatt over hele landet, og det endte med at bedrift og fagforening måtte gjøre retrett. Ansiennitetsprinsippet skulle legges til grunn.

Vålerkvinnene ville ikke tilbake til kjøkkenbenken. Vi skrev 1975, et tiår etter at kvinnene hadde startet sin store marsj ut i arbeidslivet. Vålerkvinnene ville ikke tilbake til husmoræraen fra 1950- og begynnelsen av 60-tallet, til tiden før kvinnene toget ut av hjemmet.

2 Sitatene er hentet fra <http://www.kampdager.no/tilbakeblikk/valer.html>

1950 og 1960-tallet beskrives nemlig ofte som husmoræraen framfor noen. I historisk perspektiv er det viktig å huske på at mange i arbeiderklassen så det som et mål at deres kvinner kunne være hjemme og passe barn slik borgerskapets kvinner hadde råd og anledning til. Det var neppe behovet for å «komme seg ut» og «realisere seg selv» som drev arbeiderklassens kvinner ut i helsefarlig, slitsomt og dårlig betalt arbeid i fabrikkene. Det var en økonomisk nødvendighet, noe det også er for mange i dag.

Idealet var at mannen kunne forsørge familien, mannsrollen innebar det, men kvinner kunne spe på familiens inntekt. Selvsagt var det også ugifte kvinner og kvinner som i sin helhet forsørget både seg selv og familien. Men den overordnede «samfunnsorden» var husmoridealet.

For mange ble det derfor sett på som en seier at veksten i etterkrigstiden ga økonomi til å holde husmødre hjemme, (jfr også skatteklasse 2). Men denne tiden var definitivt på hell. Kvinner ville forsørge seg selv. Vålerkvinnene viste vei.

Likelønnsarbeidet kommer inn i avtaleverket

Våler Skurlag gjorde retrett. NAF (Norsk Arbeidsgiverforening) gjorde også retrett, og i 1961 inngikk LO og NAF to avtaler som var viktige i likelønnssammenheng. Begge var en direkte oppfølging av Likelønnskomiteen, hvor de megetsigende ordene om «minusfaktorene som hefter ved den kvinnelige arbeidskraft» var blitt vektlagt. Den viktigste avtalen LO og NAF inngikk, var «Rammeavtale om likelønn». Denne avtalen slo fast at kjønnsbestemte tariffer gradvis måtte avvikles fram til 1967. Lønna kan fortsatt graderes, men ikke etter kjønn. Den andre avtalen var ment som et verktøy til å bedre kunne gradere lønna: «Rammeavtale om systematisk arbeidsvurdering».

Når en del fagforeningsledere og andre – i et hvert fall for noen år tilbake – hårdnakket hevdet at vi har likelønn i Norge, var det nok avviklingen av de

kjønnsbestemte tariffene en hadde i tankene. Kjønnsbestemte tariffer var en klar ulikelønnspraksis, de var avvirket, og da hadde vi vel likelønn?

Ulikelønnsen fortsatte imidlertid å leve i beste velgående, men i en mer «tildekket» form. Den systematiske arbeidsvurderingen som skulle skape rettferdige lønninger, viste seg ofte å bare sementere ugunstige lønnsforskjeller. Typiske kvinneyrker fikk lavere poengsum når en summerte de enkelte faktorer. Lønnsforskjellene mellom typisk manns- og kvinnearbeid besto, men nå fastsatt av arbeidsvurderingsekspertene og av andre.

Var dette fordi kvinnearbeidet var mindre verdt? Neppe. Det underliggende synet på kvinner som i hovedsak forsørget med spesielle oppgaver knyttet til hjem og familie gjorde seg gjeldende, og gjør seg gjeldende også i dag. Hva kan



Foto: Jan Lillemore

Hvorfor er typiske kvinneyrker dårligere betalt enn typiske mannsyrker?

ellers være begrunnelsen for at arbeidsgivere og samfunn har oppfattet det som greit å tilby kvinner små stillinger som gir en lønn som verken er til å leve av selv eller kunne forsørge sine barn på?

Tross dette må avviklingen av kjønnsbestemte tariffer, slik avtalen mellom LO og NAF fra 1961 innebar, sees på som en viktig milepæl i likelønnsarbeidet. Avtalen om systematisk arbeidsvurdering som et verktøy til å differensiere lønninger, kan også ha positive sider. Dette forutsetter imidlertid at en er klar over arbeidsvurderingens begrensninger og muligheter. Vi kommer tilbake til det på side 26. Så langt mener vi imidlertid vi kan slå fast at det finnes ingen objektive tallfestede mål på hvor mye et arbeid er verdt i forhold til et annet. Til syvende og sist dreier det seg om lønnskamp, og der har kvinner av historiske, kulturelle, organisatoriske og andre grunner stått svakere enn menn. Vil vi likelønn- og det vil vi – må vi derfor se på alle faktorer som kan styrke kvinners posisjon som «fullverdige arbeidstakere» på linje med menn.

3.1 Tiltak: Tariffoppgjør og lønnspolitik

I dette kapitlet tar vi for oss noen viktige «hendelser» i likelønnskampen. Hensikten er ikke å gi en uttømmende beskrivelse, det ville kreve et helt annet format, men å trekke fram noe som kan gi forståelse av likelønnsproblemet samt gi noen konkrete innspill til videre arbeid. Vi har delt det inn i to faser, en tidlig og en fra «nyere tid».³

3.1.1 Den tidlige fasen

Kampen for likelønn har vært ført i mer enn hundre år. Når vi nedenfor gir et lite tilbakeblikk, hopper vi imidlertid fram til 1960-tallet og partenes – LO og NAFs – oppfølging av Likelønnskomiteens innstilling fra 1958.

3 Nyere tid-fasen vil preges av forfatterens erfaringer fra deltakelse i sentrale og forbundsvisse tariffoppgjør fra 1987-2007

Som tidligere nevnt snudde arbeidsgiverne i sitt syn på likelønnsspørsmålet etter sin noe «baktunge» dissens i Likelønnskomiteen, og i 1961 inngikk altså LO og NAF to viktige avtaler:

«Rammeavtale om gjennomføring av likelønnsprinsippet» som innebar en gradvis avskaffelse av kjønnsbestemte tariffer i perioden 1961–1967.»

«Rammeavtale om systematisk arbeidsvurdering som grunnlag for fastsettelse av differensierte lønninger»

Forskjellige lønninger kunne en fortsatt ha, men lønningene skulle ikke lenger differensieres etter kjønn, men ut fra «arbeidets verdi».

Med Likelønnskomiteens anbefaling om at Norge måtte ratifisere ILOs likelønnskonvensjon fra 1951 «konvensjon nr 100 – om lik lønn for arbeid av samme verdi» som bakteppe, startet arbeidet opp.

Når rammeavtalen om arbeidsvurdering ble inngått samtidig som avtalen om bruk av systematisk arbeidsvurdering, var det i tråd med Likelønnskomiteen og ILOs anbefalinger. Likelønnskomiteen hadde sterkt anbefalt bruk av systematisk arbeidsvurdering for å skape større rettferdighet i differensieringen av lønninger.

Arbeidsvurdering ble av mange sett på som nøkkel til å løse mange lønnspolitiske floker på arbeidsmarkedet utover på 60-tallet, og senere, ja også i dag argumenteres det for bruk av dette virkemidlet. Som sådan er det interessant å se nærmere på arbeidsvurdering som system/metode. Kan dette være et egnet virkemiddel/tiltak i dag?

Arbeidsvurdering: Hvordan bestemme hva som er arbeid av lik verdi?

Hvordan bruke det som et tiltak i likelønnskampen?

På 50- og 60 tallet vokste det etter hvert fram mange systemer som skulle sikre

en såkalt «objektiv» vurdering av arbeidets verdi. Systemene var forskjellige, men prinsippene mye det samme: Hver jobb skulle vurderes i forhold til:

- Krav til utdanning/kompetanse
- Anstrengelse
- Ansvar
- Arbeidsforhold

Dagens lovverk – som kom i etterkant av ILOs – likelønnskonvensjon, likelønnskomiteens innstilling fra 1958 og partenes likelønnsarbeid på 60 – tallet, har en ordlyd som matcher de prinsipper 60-tallets arbeidsvurderingssystemer bygde på.

I likestillingsloven § 5 (likestillingsparagrafen) 3. ledd heter det således: «Om arbeidet er av lik verdi avgjør etter en helhetsvurdering der det legges vekt på den kompetanse som er nødvendig for å utføre arbeidet og andre relevante faktorer som for eksempel anstrengelse, ansvar og arbeidsforhold»
Bruk av arbeidsvurdering i en eller annen form, mer eller mindre systematisert og strukturert, kan være nyttig i likelønnskampen.

Det kan være nyttig å dele opp to jobber, en typisk kvinnejobb og en typisk mannsjobb, se på krav som stilles, hvor anstrengende jobbene er og hvilke arbeidsforhold de utføres under. Det er når vektingen av de ulike faktorene skal gjøres at det problematiske ved arbeidsvurderingssystemene viser seg. Noen ganger er urimelighetene så store at det ikke er tvil om at det foregår avlønning i strid med likelønnsprinsippet. Men opp gjennom historien har vi også sett at arbeidsvurderinger kan brukes til å fastholde forskjeller i lønn, men tilsynelatende på en objektiv måte. La oss ta et eksempel fra industrien:

I etterkant av likelønnsavtalen mellom LO og NAF på 60-tallet ble det foretatt en gjennomgang av lønssystemer for ufaglærte i hermetikkindustrien. Det ble gitt

poengverdier for de ulike faktorene, poengverdier som igjen ble retningsgivende for lønnsfastsetting. Det interessante er faktorene anstrengelse: Fysisk anstrengelse ble gitt høye poengverdier. Psykisk anstrengelse (stadig repeterende monotont arbeid) ble gitt lave poengverdier. Fysisk anstrengelse var typisk mannsarbeid, det de kalte psykisk anstrengelse var typisk kvinnearbeid. Lønnen ble stort sett den samme som før gjennomgangen, men nå «objektivt» vurdert og begrunnet.

Ovennevnte eksempel er tatt med fordi det tydeliggjør både styrker og svakheter ved bruk av arbeidsvurdering. Det har fordeler å få en systematisk gjennomgang av jobbene. Men når ekspertene ga høyere poengverdi til den fysiske anstrengelsen menn hadde, enn til den anstrengelsen det stadig repeterende og slitasjefremmende arbeidet som kvinner hadde, er det en skjønnsmessig vurdering, som selvsagt ikke kan ha noe grunnlag i en objektiv verdi. Det var – og er – fullt mulig å stille spørsmål ved denne vurderingen. Belastningslidelser i f.eks. håndledd, skulder oppstår kanskje like ofte som følge av sterkt repeterende arbeid (kvinnearbeid) som av fysisk tungt arbeid (mannsarbeid). Poenget var at arbeidsvurderingen fra ekspertene la de «rådende oppfatninger» til grunn; typisk kvinnefolkarbeid var mindre verdt. Slik ble det. Ingen protesterte. Dette var en «objektiv vurdering».

Konklusjonen er: Det finnes ingen objektiv måte å fastslå om det å putte sardiner i boks er mer eller mindre eller like mye verdt som det å lempe kassene de mange sardineskene legges i. På samme måte finnes det ingen objektive systemer som kan fortelle oss om at renholdsarbeid er mindre eller mer verdt enn vaktmesterarbeid. Til syvende og sist dreier det seg om lønnskamp, om å få hevet verdien – og prisen – på sin arbeidskraft. I den kampen kan ulike argumenter brukes, og har vært brukt.

Arbeidsvurderinger i en eller annen form kan med fordel brukes. Det kan være nyttig å systematisk dele opp jobber. Men om de skal ha noen verdi i

likelønnskampen må en være seg bevisst at det dreier det seg om lønnskamp. I motsatt fall kan arbeidsvurdering brukes til å legitimere lønnsforskjeller som i sin bunn er kjønnsdiskriminerende.

3.1.2 Nyere fase

Fra slutten av 1980-tallet begynnelsen av 1990-tallet, kom det på mange måter en ny giv i likelønnsarbeidet. Lavtlønnsatsingen hadde allerede vært høyt prioritert, nå kom det eksplisitte kvinneaspektet mer fram.

Formuleringene og satsningen rundt likelønn og kvinnelønn har variert opp gjennom 1990 og 2000-tallet. Satsninger på lavtlønns tillegg og lavtlønns garantier har vært gjennomgående både i industrien og det øvrige arbeidsliv. Gitt at flere av kvinnene enn av mennene er lavtlønte, vil særskilte lavtlønns tillegg i utgangspunktet være gunstig for kvinnelønn.

Dette problematiseres likevel av at lavtlønns tillegg så å si alltid gis på bransjenivå og ikke på individnivå. Da vil eksempelvis enhver ansatt innenfor hotell og restaurant, også en høytlønt, få lavtlønns tillegg (bransjen ligger under 85% av gjennomsnittlig industriarbeidernivå), mens en lavtlønt som jobber innenfor verkstedsoverenskomsten ikke vil få lavtlønns tillegg pga at bransjen/overenskomsten ligger over det valgte industriarbeidergjennomsnitt. Et gjennomgående tema har derfor vært: Hvordan innrette lavtlønns tilleggene?

I statlig og kommunal sektor gjør tariffavtalenes oppbygging dette enklere. Her kan en i tariffoppgjøret målrette tilleggene mot bestemte lønnsgrupper. Gjennom 1990 og 2000-tallet har vi sett ulike varianter av dette. Vi har hatt innrettinger mot lønnsgrupper med spesielt høy kvinneandel. Et eksempel finner vi i kommunesektoren i 1995. Bestemmelsen som fulgte den sentrale likelønnspotten i 1995 innebar et ekstra lønns tillegg til «alle arbeidstakere i kvinne-dominerte yrkesgrupper hvor kvinneandelen er 75 prosent eller høyere».

En annen mye brukt formulering er å si at kvinner «skal ha mer enn det deres pro rata fordeling skulle tilsi».

I tariffoppgjøret i 2008 i kommunal sektor ble det innført en garantibestemmelse. Den skulle sikre at arbeidstakere i full stilling med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke skulle ha lavere grunnlønn enn kr 290 000.

Beløpet blir justert i hvert tariffoppgjør, og reguleres med den prosentvise endringen pr 1. mai av folketrygdens grunnbeløp (G) basert på foregående års G-regulering. Per 1. mai 2013 er beløpet kr 350 700.

Hvorvidt oppgjørene gir kronetillegg eller prosenttillegg er også viktig. For lavtlønte – og dermed mange kvinner – er det en ubetinget fordel at tilleggene gis som et kronetillegg.

Alle tiltak til tross; en er ikke i mål med likelønn. Vi har hatt spesielle innrettinger på kvinnedominerte områder, lavtlønnssetting, kronetillegg med mer. Men noe butter i mot.

Det at kvinner i mindre grad enn menn har tatt fagopplæring, et omforent grunnlag for tillegg i lønn, kan være en forklaring på at vi fortsatt ikke er i mål. Men det er også andre sterke motkrefter, motkrefter LO i 2002 formulerte på følgende måte:

«Gjennom spesielle tillegg for lavtlønte og garantiordninger har fagbevegelsen motvirket at lønnsforskjellene har blitt ytterligere forverret slik vi ser i andre land der markedskreftene har fått råde i sterkere grad. I dette arbeidet møter vi imidlertid sterke motkrefter i form av arbeidsgivermotstand, jobbenes varierende markedsrett og lønnsevne» (våre uthevninger). (LOs representantskapsvedtak foran tariffoppgjøret i 2002.)

Sterke motkrefter har kvinner alltid møtt i sine bestrebelser på å oppnå rettferdig lønn. Fra mange hold har det også vært argumentert med at frontfagmodellen, som har ligget til grunn for LOs samlede tariffpolitikk gjennom årtier har vært en slik «motkraft».

Frontfagsmodellen – forenlig med likelønnssatsning?

Frontfagmodellen innebærer at næringer utsatt for internasjonal konkurranse skal forhandle først og legge rammene for de etterfølgende oppgjør. Tradisjonelt har Verkstedsoverenskomsten (vår eldste landsomfattende overenskomst fra 1907) hatt denne rollen.

Gjennom frontfagsmodellen har LO ment at en har hatt den beste rettesnoren for lønnsveksten i Norge, nemlig den lønnsvekst de konkurranseutsatte næringer «tåler» uten å tape i konkurransen – med påfølgende tap av arbeidsplasser. Imidlertid innså en på begynnelsen av 2000 – tallet at modellen hadde svakheter. «Påbudet» om at ingen sektorer måtte få rammer eller lønnsvekst, høyere enn frontfaget det aktuelle år, ble i enkelte tilfeller opplevd som urimelig. Dette først og fremst fordi rammene og det framforhandlede resultatet kunne være usikkert i og med at lønnsglidningen (lokale forhandlinger og endringer i lønn i etterkant av oppgjøret) bare kunne anslås og at det faktiske resultatet til slutt kunne bli høyere. En annen urimelighet besto i at frontfaget omfattet bare arbeiderne og ikke funksjonærene, mens for eksempel kommuneoverenskomsten omfattet alle. Dette førte til at den samlende lønnsveksten i industrien reelt sett var høyere enn det frontfaget ga uttrykk for.

Foran hovedtariffoppgjøret i 2002 ble det derfor gjort viktige vedtak i LOs representantskap. For å bøte på disse urimeligheter ved frontfagsmodellen ble det lagt til grunn at grupper/områder som var blitt hengende etter måtte kunne få høyere lønnsvekst enn frontfaget. Dessuten måtte en, for ikke lenger å sammenlikne epler med pærer, inkludere funksjonærene/lederne i frontfagets lønnsrammer.

I vedtaket heter det:

«De internasjonalt konkurranseutsatte næringer må sette rammen for oppgjørene for å ivareta langsiktige hensyn til konkurranseevnen og sysselsetting. Rammene må gjelde alle områder. *Frontfagsmodellen er imidlertid ikke opprettholdbar over tid hvis enkelte områder/grupper systematisk får lavere lønnsvekst enn lønnsveksten i de internasjonalt konkurranseutsatte sektorer inkludert lønnsveksten for funksjonærer og ledere. Det gis (derfor) rett til forhandling om kompensasjon til områder/grupper som systematisk over tid er blitt hengende etter i lønnsutviklingen*». (våre uthevinger). (LOs representantskapsvedtak foran tariffoppgjøret i 2002.)

Både for stat og kommune ble det foran tariffoppgjøret i 2002 påvist et etterslep, det vil med vedtakets ordlyd si at disse områdene var «blitt hengende etter i lønnsutviklingen» og en kunne dermed i medhold av representantskapets vedtak forhandle fram høyere rammer enn frontfaget. Resultatet i tariffoppgjøret i 2002 ble en seier for denne tariffpolitiske nyorienteringen: Frontfaget fikk 5 prosent, stat 5,5 og kommunesektoren 6 prosent i lønnsøkning.

Både lavtlønns- og likelønnssatsing: En spagat?

I samme representantskapsmøte ble det i tillegg vedtatt en klar likelønns- og lavtlønnsprofil som ledd i å bedre kvinnelønna:

Oppsummert vil LO om henholdsvis lavlønn, likelønn og utdanning prioritere:

- generell forbedring av kjøpekraften
- garantiordninger og særskilte tillegg til lavtlønte
- likelønnsprofil på lokale og sentralt avtalte tillegg
- målrettet innsats for langtidsutdannede medlemmer som ikke har fått en rimelig kompensasjon for kostnaden ved å ta utdanning.
(vedtak LOs representantskap februar 2002)

Selv om ingen langtidsutdannede grupper var spesielt nevnt ved navn, var de kvinnelederte gruppene innfor helse og omsorg i LO nærliggende å tenke på. Sosionomer, vernepleiere, barnevernspedagoger, kvinnelederte grupper med høy formell utdanning, men med dårligere lønn enn typiske mannsyrker med tilsvarende utdanningslengde, for eksempel ingeniører.

Ulikelønnen gir seg utslag på alle nivåer. Med dette vedtaket fastslo LOs høyeste organ mellom kongressene at både lavtlønte og høyere avtlønte kvinnelederte yrker (høgskolegrupper) som ledd i likelønnskampen skulle prioriteres. Hvorfor skal det å ha omsorg for mennesker, være mindre verdsatt enn å håndtere maskiner og penger?

LO kunne ikke godta slik forskjellsbehandling. For LO må all urettferdighet, uansett hvor på lønnskalaen den befinner seg, angripes.

Dagens Næringsliv mente dette var en spagat (Valla-spagaten). Svaret fra LO måtte bli: Med oppbyggingen av lønssystemet i offentlig sektor er det ingen problemer med å gå målrettet inn og gi tillegg på bestemte nivåer. Det er fullt mulig å gi de største tilleggene til de lavest plasserte og til dem midt på lønnskalaene – eller andre nivåer. Dersom det er vilje til det er da heller ikke spagaten en umulighet. Det gjelder bare å øve. Slik er det også i tariffpolitikken.

Likelønnskommisjonen fra 2008

I 2008 kom Likelønnskommisjonen med sin utredning «Kjønn og lønn – Fakta, analyser og virkemidler for likelønn» (NOU 2008:6). Utredningen ga mye interessant og viktig materiale. Av tiltakene som huskes best, er forslaget om en likelønnsrett på tre milliarder kroner, en likelønnsrett som skulle brukes til å gi kvinnelederte grupper i offentlig sektor et likestillingsløft. Kommisjonen trakk selv fram høyskoleutdannede yrkesgrupper med overveiende kvinneflertall, og nevnte spesielt sykepleiere, grunnskolelærere og førskolelærere. I tillegg mente kommisjonen at regjeringen, for å bidra med denne potten, måtte stille

som forutsetning at partene ikke ved senere års lønnsforhandlinger forrykket resultatet/endret relasjonen til ugunst for de gruppene som fikk sin del av potten.

Likelønnskommisjonens signaler om hvilke yrkesgrupper som skulle tilgodeses med ekstra midler skapte sterk uenighet mellom forbund med en kvinnedominert medlemsmasse. Det var naturlig å forvente at en kommisjon med et særskilt formål, også ville omtale alle kvinnedominerte yrkesgrupper, og ikke bare utdanningsgrupper.

LO viste ingen stor entusiasme for Likelønnskommisjonens forslag, og regjeringen gikk ikke inn med noen pott. En rimelig forklaring på det er de innvendigene som ble reist av partene når det gjaldt kommisjonens prioriteringer og forutsetninger om at det ikke måtte stilles kompenserende krav. Generelt må det være umulig for partene å godta en binding i forhold til framtidige lønnsoppgjør. Partenes frie forhandlingsrett kan en ikke rokke ved. Fagbevegelsen i Norge har sagt klart nei til en lovbestemt minstelønn. Fagbevegelsen må også si nei til annen inngripen fra statens/Stortingets side i den frie lønnsfastsettelsen.

I en gitt situasjon kan det virke besnærende, i andre situasjoner, avhengig av Stortingets sammensetning, kan det virke motsatt. Dersom en mener at utfallet av lønnsforhandlinger og lønnssystemer er negativt og utilfredsstillende, finnes det bare en måte å endre det på: Organisere seg og påvirke resultatet gjennom fagforenings- og annet påvirkningsarbeid. Og både stat og kommune har anledning til å stille mer midler til disposisjon som ledd i forhandlinger, men da uten å legge føringer for framtida utenom avtaleperioden.

Avslutning likelønn

Helt i starten av dette heftet, trakk vi på side 12 fram noen trekk ved kvinners organisering. Den viste at kvinner nå i dag organiserer seg i like høy grad som menn. I LO er kvinnene i flertall.

Foran viste vi til arbeidsgiverrepresentantene i Likelønnskomiteens innstilling fra 1958 med deres vektlegging av alle «ulempene ved den kvinnelige arbeidskraft» som etter deres syn måtte gi seg lønnsmessige konsekvenser.

Kvinneorganisasjonenes representant, økonomen Alfhild Hertzberg hadde imidlertid en noe annen forståelse. Hun knyttet kvinners lavere lønninger til kvinners rolle i samfunnet, deres lavere organisering og behovslønnen (forsørgertillegget). Hun så en klar sammenheng mellom disse:

«Fordi mennene gjennom sin forsørgelsesbyrde har større behov, har de vært nødt til organisasjonsmessig å stille større krav»

Synet på forsørgerrollen er i endring – selv om det finnes underliggende gamle strømninger/holdninger. Og like viktig som dette, er det gledelige faktum at kvinner nå organiserer seg og tar tillitsverv i langt større grad enn da kvinnerepresentanten i Likelønnskomiteen skrev inn sin forklaring på ulikelønna. Fagorganisering og deling av arbeid i og ansvar for hjem og familie, er av de viktigste faktorene for å vinne fram i lønnskampen. En annen særdeles viktig faktor er retten til hele og faste stillinger.

4 Heltid/deltid

4.1 Kvinner jobber deltid

I Norge i dag er det ca.700 000 som arbeider i en deltidsstilling. Ca 70 prosent av disse er kvinner. Stillingsprosentene varierer fra 5 til 100 prosent. Felles for deltidsarbeidsplassene er at det er typiske kvinnearbeidsplasser som helse og omsorgssektoren, handel og servicenæringen, renhold og hotell og restaurantbransjen. Fagforbundet organiserer arbeidstakere på typiske kvinnearbeidsplasser som helse og omsorg, men vi finner også mye deltid i skole/fritidsordninger, kultursektorene, kirken og barnehager.

Kvinner har til alle tider jobbet mye deltid. En deltidsstilling har vært mange kvinners mulighet til å være ute i arbeidslivet, ved siden av å ha hovedansvar for hjem og familie. Før vi fikk den framforhandlede og avtalefestede (LO og NAF) arbeidstidsforkortelsen i 1987 jobbet kvinner i 50, 75 og 100 prosent stillinger. Med arbeidstidsforkortelsen endret helsesektoren turnusene sine fra å arbeide annen hver helg til arbeid tredje hver helg. De helgene som ble ledig ble hull i turnusen, eller kvinner ble ansatt i små stillingsbrøker. Utover nittitallet ble stillingsprosentene ytterligere redusert pga innsparinger, samt at dette også gikk utover stillinger i andre sektorer som barnehager, renhold, kultur osv. Vi fikk stillinger med to og tre desimaler, eksempelvis 12,75 og 48,378 prosent!

LO tok for alvor opp kampen om rett til hel stilling rundt årtusenskiftet. Parolen ble «Heltid en rettighet, deltid en mulighet». Som ledd i det inntekstpolitiske samarbeidet ble det i 2003 nedsatt et offentlig utvalg som fikk i oppgave å utrede heltid/deltidsproblematikken. LOs representant i dette arbeidet ble Tove Stangnes fra Fagforbundet. I desember 2004 avga utvalget sin innstilling. Mindretallet i utvalget som besto av LO, Unio og YS foreslo en lovendring, fortrinnsrett for deltidsansatte, til å øke sin stillingsandel fremfor at det ble foretatt nyansettelse i virksomheten. Da vi fikk ny arbeidsmiljølov etter regjeringsskiftet i 2005, var mindretallets forslag om fortrinnsrett for deltidsansatte inne.

Denne formuleringen, som også er dagens, har vært viktig for mange ansatte, spesielt for de uten tariffavtale. Også en del av Fagforbundets medlemmer har fått høyere stilling på bakgrunn av denne loven, selv om Fagforbundet og KS har hatt dette i sin tariffavtale siden 1996. Fagforbundet har også framforhandlet en rekke gode tekster som omhandler deltid i våre avtaleverk.

Skole/fritidsordningen ble lovpålagt i 1. januar 1999, og ble med en gang en sektor med korttidskontrakter og deltidsstillinger. I dag har de fleste ansatte fast ansettelse i kommunen, men fremdeles er det i hovedsak deltidsstillinger, og mange jobber delt dagsverk, det vil si to oppmøter i løpet av dagen. En kan spørre seg om en ville ha organisert arbeidet med korttidskontrakter og deltid som det normale i en nyetablert mannsdominert sektor?

Likestilling mellom sammenliknbar skift og turnus

I 2010 fikk vi en lovendring som mange mente skulle føre til at kvinner som arbeidet turnus ville få større stilling. Skift og sammenlignbare turnusordninger



Foto: Maria Watne

Kravet om å likestille skift og turnus resulterte i en lovendring i 2010.

ble likestilt. For å komme inn under den nye ordningen må ansatte jobbe i en tredelt turnus. For Fagforbundets medlemmer i kommunal sektor har denne endringen derfor hatt liten betydning i og med at svært få går i en tredelt turnus. For de som går i en deltidsstilling på ca. 50 prosent har dette gitt en forkorting av arbeidstida med mindre enn en time i uka. Arbeidstidsforkortelsen førte dermed ikke til noen reell avkorting for de som går i en deltidsstilling. Likestilling mellom skift og turnus har vært et av Fagforbundets, Norsk Kommuneforbunds, Helse og sosialforbundets, og etter hvert også LOs viktige krav. Lovendringen i 2010 var en delseier. Ordningen slik den ble utformet, kom imidlertid til å omfatte få arbeidstakere i helse- og omsorgssektoren, og fikk derfor mindre betydning enn ønsket. Spørsmålet er: bør forbundet stille krav om større forbedringer?

Hvorfor heltidskultur

Selv om det store flertallet – mellom 70 og 80 prosent – oppgir at de jobber deltid frivillig, har deltidsdebatten fram til for et par år siden, handlet om ufrivillig deltid. Fagforbundet har nå satt heltidskulturen på sin politiske agenda. I pleie og omsorgssektoren jobber 75 prosent i deltidsstilling, mens 25 prosent jobber i heltidsstilling. Dette til tross for at tariffavtalen sier at man som hovedregel skal tilsettes i full stilling.

Det er viktig at Fagforbundet setter heltidskultur på dagsorden av flere grunner:

- Økonomisk selvstendighet er den viktigste forutsetning for kvinners likestilling og frigjøring.
- Ansatte i deltid blir minstepensjonister.
- Det er i samfunnets interesser at flere deltar i arbeidslivet i hele stillinger.
- Brukerne av velferdsstatens tjenester er best tjent med at ansatte har hele stillinger.
- For at de som jobber ufrivillig deltid skal få hel stilling, må flertallet jobbe hel tid.

Frivillig og ufrivillig deltid

Skillet mellom frivillig og ufrivillig deltid er uklart. SSB har en streng tolkning av ufrivillig deltid. Du skal aktivt og formelt ha søkt om å få økt stilling uten å få dette. Disse kalles undersysselsatt. Ca 10 prosent av de deltidstilsatte er undersysselsatte i en slik betydning av ordet, og 72 prosent av dem er kvinner.

Fagforbundet har derimot ment at ansatte jobber ufrivillig deltid når de i kartlegginger sier at de ønsker seg høyere stilling, men selv ikke har gjort noe aktivt for å få dette. Det er ulike årsaker til dette. Hvis arbeidsgiver tilrettelegger for at de kan jobbe mer, så kommer de opp i høyere stilling. Frivillig deltid er de som aktivt søker seg ned i stillingsstørrelse, eller som uansett hva arbeidsgiver gjør av tilrettelegginger og liknende ikke vil gå opp i stilling.

Foto: Karl-Sofie Jenssen



Kravet om at det etableres en heltidskultur også innenfor kvinneyrkene står stadig sterkere i fagbevegelsen.

Arbeidsgivere som har heltidskultur som målsetting tilrettelegger arbeidet slik at flere kan gå i større stilling. Av erfaring kan vi se at ufrivillig deltid minker i takt med at arbeidsgiver setter inn tiltak i forhold til å øke antallet ansatte på heltid.

Hvorfor velger kvinner deltid?

Ifølge forskning, og forbundets erfaringer, er det mange årsaker til at kvinner velger å jobbe deltid. For de fleste finnes det ikke en enkelt årsak, årsakene er sammensatte:

Jobben er for hard til at jeg klarer å jobbe mer. Inn under denne årsaken til deltid finner vi delvis uføre, de som er syke og som opplever sin egen helse for dårlig til å kunne jobbe i hel stilling, men som ikke har fått definert noen uførhetsgrad. Mange av de typiske kvinneyrkene er belastende yrker både fysisk og psykisk. Og for noen vil det uansett tilrettelegging ikke kunne la seg gjøre å jobbe i en hel stilling.

Mest problematisk er det at de som jobber deltid fordi jobben er for hard, uten at de har helsemessige eller andre problemer, privatiserer problemene med at arbeidet er for dårlig organisert. De betaler for dårlig arbeidsorganisering ved selv å gå ned i stilling og i inntekt. Det må selvsagt være et krav at arbeidet tilrettelegges slik at en vanlig arbeidstaker kan takle en fulltidsjobb.

Vanskelig å få en heltidsstilling. Dette ser vi gjeldende spesielt innenfor skole/ fritids- ordningene. Disse har korte åpningstider, og arbeidsintensive perioder. I barnehagene kan lengre åpningstider gi større muligheter for full stilling, men også her er det mange som jobber deltid. Vi ser også at det kan være vanskelig å få dette til innenfor helse- og omsorg, men der arbeidsgiver sammen med tillitsvalgte har jobbet sammen, ser vi at de finner løsninger. De ansatte får høynet stillingen til det ønskelige for arbeidstakeren gjennom ulike tiltak (se nedenfor).

Omsorg for barn og familielogistikk. Morsrollen har opp igjennom historien hatt en særstilling. Det har vært – og er det fremdeles i mange miljøer – mors ansvar å ta seg av familie og hjem. Selv om vi nå i dag har nærmest full barnehagedekning og delt foreldrepermisjon, henger mønstre igjen om at det er mors ansvar å organisere arbeidet med hjem og familie. Dette tilsier at for enkelte vil det være en umulighet å kunne klare begge deler; full jobb og ansvaret hjemme. Når lønna er så lav at kontantstøtten nærmest kan erstatte den, blir også valget enklere.

Deltidskultur hos kvinnen selv. I tradisjonelle kvinneyrker er det en kultur for deltid. Intervjuobjekter sier at «på min arbeidsplass jobber det bare to stykker i heltid, og de må det fordi de er eneforsørgere». Kvinner i pleie og omsorgssektoren sosialiseres inn i deltidsyrker. De begynner yrkeslivet sitt i en deltidsstilling og av ulike årsaker opp igjennom årene oppleves det som naturlig. Så lenge familien har råd til det kan de velge dette. Kvinnene definerer sin hovedbeskjeftigelse som mamma og husmor.

Deltidskultur hos arbeidsgiver. Mange arbeidsgivere ser det som nyttig at det er en deltidsarbeidsplass. Spesielt fordi de da til enhver tid vil kunne ha en ekstraressurs i at ansatte stiller opp ved sykdom og annet fravær. Man slipper overtidsbetaling. I og med at kvinnene selv også synes det er greit å jobbe ekstra når de trenger noen ekstra kroner, så er det ingen som gjør noe for at deltidskulturen skal opphøre. Av disse grunner har arbeidsgivere ikke gjort nok for å få omorganisere arbeidet slik at turnusen går opp, uten å bruke høy andel deltidsansatte som løsning.

Studenter. For å spe på studielånet er det mange studenter som må ha en jobb ved siden av. For de er det ikke ønskelig å jobbe i større stilling. Studenter tar jobber der det fra før av finnes deltidsstillinger; helse og omsorgssektoren, handel og servicenæringen og hotell og restaurantbransjen.

Disse ulike begrunnelsene for deltid krever ulike former for tiltak. Noen av dem

er helt klart frivillig og andre er mer ufrivillig. Noen er et både og, og kan med ulik tilrettelegging føre til at kvinnene kan gå i hel stilling. Hvis begrunnelsen for å gå i deltid er kulturbetinget må vi gjøre noe med den, er det betinget av at arbeidet er for tungt må vi gjøre noe med arbeidet. Derfor er det ikke ett tiltak som kan løse problemet med heltid, det må jobbes over et bredt felt.

4.2 Tiltak: Heltid/deltid

Målet med Fagforbundets arbeid er å organisere hele arbeidslivet med utgangspunkt i hele stillinger. Fagforbundet mener at ansatte skal tilbys en heltidsstilling, men likevel ha muligheten for å kunne velge deltid hvis det er mest hensiktsmessig for en selv. Som et ledd i arbeidet har forbundet satt som mål å ha en heltidskultur, i motsetning til den deltidskulturen vi har i dag. De fleste jobber deltid og kun et fåtall blir tilbudt en heltidsstilling.

Statistikk fra offentlig sektor viser at det er like mange prosentmessig i dag som går i deltidsstilling, som det var for ti år siden. I kommunal sektor er det 35 prosent blant kvinnene som går i en heltidsstilling og kun 25 prosent i kommunal pleie og omsorg. Det selv om det i de siste årene har vært gjort en stor innsats i mange kommuner, for å få ned antall ansatte på deltid.

Tariffavtalene våre, både i Spekter og KS og i de korresponderende avtaler i Virke, Private barnehagers landsforbund (PBL), Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon (KA) osv, har gode bestemmelser i forhold til å redusere antall ansatte på deltid. Det har vi hatt i over ti år. Likevel klarer vi ikke å redusere antallet. Hva har vært gjort og hva kan gjøres?

Hovedkravet: Økt grunnbemanning

Et gammelt krav fra Fagforbundet har vært økt grunnbemanning. Det er en realitet at man i helse og omsorg ikke har bemanningssituasjoner som tar høyde for sykdom, permisjoner og ferie. Dette fører til stor bruk av overtid og forskjøvet arbeidstid. Det er en realitet at det i denne sektoren er et høyt fravær, samtidig som man alltid må erstatte den som er borte fra jobb med en annen. Hvis man

tar høyde for at det er et høyt fravær, og bemanner opp enheten etter det, vil man unngå ringevikarene. Økt grunnbemanning er også viktig fordi det blir flere å dele kvelds- og helgevaktene med.

Økt grunnbemanning er derfor et av hovedkravene til Fagforbundet for å bekjempe den høye andelen deltidsarbeid i Norge. Det vil imidlertid være behov for flere tiltak for å kunne løse deltidsproblematikken.

Andre tiltak for å oppnå heltid

Mange ulike tiltak er prøvd i flere kommuner. Disse tiltakene er viktig å ha med i debatten, noen av dem kan virke ubehagelige og uønskede. Det må imidlertid tas noen valg: vil en heltidsstillinger må en kanskje gi avkall på noe. Å jobbe flere helger kan være et eksempel på et vanskelig valg.

I det følgende ser vi på noen tiltak i et fylke (Finmark) et sykehjem (Dragvoll sykehjem i Trondheim) og en kommune (Bergen):

FINMARK FYLKE

Blant de 20 kommuner i landet med høyest andel heltidsansatte finner vi 10 i Finmark. Årsaken til at kommunen har hatt fokus på hele stillinger er mange. Det har vært en enighet mellom ledere og tillitsvalgte at de ønsker at flest mulig skal jobbe heltid og at ingen skal jobbe ufrivillig deltid. Så langt er Finmark den delen av landet som er nærmest det vi kan kalle en heltidskultur i pleie og omsorgsektoren. Dette er noen av tiltakene ulike Finmarks-kommuner har prøvd:

Jobbe på flere enheter

betyr at du jobber på to eller flere avdelinger eller virksomheter

Vikarpool

består av fast ansatte som blir brukt på enheter der det er kortidsfravær

Ulike turnusordninger

Ulike varianter av ønsketurnus der de ansatte ut fra en grunnturnus har ansvar for å fordele vaktene seg i mellom

Jobbe flere helger

dess færre helger man jobber jo flere ansatte må man ha. Slik blir også stillingene mindre, og bare noen få vil kunne oppnå en hel stilling

Jobbe på flere enheter

betyr at du jobber på to eller flere avdelinger eller virksomheter

TRONDHEIM. DRAGVOLL SYKEHJEM

I september 2013 åpnet et sykehjem i Trondheim, Dragvoll sykehjem. Dette sykehjemmet har bare hele stillinger. Her går alle ansatte like turnuser, der alle arbeider fire helger ekstra utover tredje hver helg, alle går en tredelt turnus med 9 nattevakter i kvartalet. Her har de etablert en ny arbeidsplass med en heltidskultur. Det var heller ikke vanskelig å rekruttere ansatte til disse stillingene. Fredrikstad kommune er i ferd med å starte et lignende prosjekt.

BERGEN KOMMUNE

Bergen kommune er også et godt eksempel på det. Her har de i tjenestene til mennesker med utviklingshemming laget langturnuser. Det betyr at de ansatte jobber i lange økter for deretter å ha fri i lange økter.

Felles for de tre ovennevnte eksemplene er at partene i arbeidslivet av ulike grunner har vært enige om at en ikke ønsker å basere seg på deltidsstillinger og derfor vil øke andelen heltidsstillinger drastisk. Etter å ha diskutert seg fram til hvordan en skal kunne gjennomføre dette, har partene prøvd ut ulike tiltak som de har vært enige om. Som vi har sett har disse tiltakene inkludert endrede turnuser, lengre arbeidsøkter og/eller mer helgejobbing og ulike ordninger hvor ansatte jobber ved ulike arbeidsplasser. Vi skal se litt nærmere på disse tiltakene:

Jobbe på flere enheter

Det kan være vanskelig å samkjøre ansatte i en barnehage og et sykehjem, da kompetansen en må inneha for å jobbe på disse to arenaene er forskjellig.

Enklere vil det være å samkjøre skole og avlastning for barn. De beste eksemplene har vi fra sykehjem med flere avdelinger der ansatte kan ha stillinger på flere avdelinger.

Vikarpool består av fast ansatte som blir brukt på enheter der det er kortidsfravær. De ansatte har en fastturnus, men ikke på et arbeidssted. Arbeidstakere rekrutteres slik inn gjennom en vikarpool som fast ansatt vikar. De kan veksle med å jobbe på tre maksimum fire enheter. Fordelen for de ansatte er at de har en fast arbeidstid å forholde seg til. Arbeidsgiver slipper å bruke store deler av arbeidstiden til å ringe etter ekstravakter. For mange vil dette være en frustrerende arbeidssituasjon, da de må forholde seg til mange ansatte og mange brukere. Det kan for arbeidsgiver også være ugunstig rent økonomisk da de enkelte dager kan risikere at det ikke er sykdom. I en slik situasjon vil de få for mange ansatte på jobb.

Bruken av begrepet vikarpool kan være uheldig. En kan f.eks kalle slike ordninger for ressurspooler.

Ulike turnusordninger

Det finnes mange ulike turnuser rundt omkring. Ulike varianter av ønsketurnus der de ansatte ut fra en grunnturnus har ansvar for å fordele vaktene seg i mellom, tredelte turnuser, modifisert 3+3 er noen av eksemplene. Å tenke helt nytt kan være en fordel. Å få økt stillingen for tre personer vil være umulig hvis utgangspunktet er at ingen andre skal endre noe. Mange steder vil det være vanskelig å ta opp slike diskusjoner i personalgruppa, da de ansatte har et sterkt eierforhold til sin turnusstripe. Å endre turnus kan for enkelte være en stor omstilling. Enkelte ledere har også et stort kontrollbehov og vil ha vanskeligheter med å gi turnusansvaret til de ansatte i form av ønsketurnus.

Hvor mange flere heltidsstillinger overnevnte tiltak gir, varierer. Ofte er det ikke bare et tiltak som virker alene. Erfaringene fra Finmark sier at en kombinasjon av

ulike tiltak fungerer best. Det å jobbe flere helger kombinert med økt grunnbemanning kan gi mange flere hele stillinger. Kun arbeid i flere helger fjerner de små stillingsbrøkene og øker opp stillingene noe, men erfaringene tilsier at det ikke blir flere hele stillinger.

Lange arbeidsøkter

Fagforbundet er tydelig i sin politikk på at daglig arbeidstid i de fleste tilfeller ikke skal overstige arbeidsmiljølovens grenser for daglig arbeidstid. Turnuser med lange vakter kan være svært belastende.

Lange arbeidsøkter skal kun forekomme der hvor man kan se at dette er til stor nytte for brukerne og der arbeidets art tilsier at dette er forsvarlig. Ordningen skal være frivillig. For Fagforbundet er det også viktig at det er det sentrale leddet i organisasjonen som skal kunne godkjenne slike turnuser, og ikke ute i den enkelte kommune eller på den enkelte arbeidsplass. Våre tillitsvalgte er mottagelige for press både fra arbeidsgiver og medlemmer som ønsker å jobbe mye. Aksepteres det, oppstår det i sin tur press på de som ikke ønsker å stå på døgnet rundt.

**Jobber du for lange
dagsverk er det vanskelig
å være like opplagt for
pasienter og beboere den
siste som den første
timen på jobb.**



Jobbe i helger

Hvis det på en enhet må være ti ansatte på jobb i helga må det være 20 ansatte hvis man skal jobbe annenhver helg. Skal man jobbe tredje hver helg må man ha 30 ansatte. Dess færre helger man jobber jo flere ansatte må man ha. Slik blir også stillingene mindre, og bare noen få vil kunne oppnå en hel stilling. Arbeid i helgene er ubekvem. Det er i helgene familier kan være sammen og gjøre ting de ikke har mulighet til i ukedagene. Derfor ser vi stor motstand mot å jobbe oftere helg. Fordelingen av helgefrekvensen er ulikt mellom de ansatte mange steder. Enkelte jobber ikke helg i det hele tatt, andre jobber tredje hver og atter andre jobber annenhver.

Fagforbundet har vært klar på at fordeling av helgearbeidet må være likt mellom de ansatte og de ulike yrkesgruppene. Ut fra lokale forhold og bemanningssituasjonen vil man kunne oppnå turnuser der alle jobber litt mer enn tredjehver helg, men ikke så ofte som annenhver. Det er viktig å bemerke her at Norsk sykepleierforbund har et landsmøtevedtak på at ingen skal jobbe mer enn tredje hver helg. Et slikt vedtak kan vanskeliggjøre samarbeidet ute lokalt.

Heltid nødvendig for nyrekruttering

Trepartsamarbeid er et viktig element for å få til en heltidskultur. For å lykkes i å få innført en heltidskultur må alle parter ønske det og ville det. Et forpliktende samarbeid mellom politisk nivå, administrasjon og de ansatte gjennom deres tillitsvalgte viser seg også å være gode tiltak for å lykkes.

I framtiden vil det være vanskelig å rekruttere helsepersonell i kommunene. Finnmark har lenge hatt problemer med det, spesielt sykepleiere. For å kunne rekruttere kvalifisert personell har det vært tvingende nødvendig å tilby de hele stillinger. Unge mennesker vil neppe gå inn på utdanninger som bare gir en deltidsstilling.

I Finnmark jobber omtrent alle sykepleierne i hele stillinger i dag. Flere

kommuner sier at de også må tenke slik om helsefagarbeiderne fremover. Det vil om kort tid være mangel på denne arbeidskrafta. Da vil de som kan tilby de ansatte de beste vilkårene være de som vinner konkurransen om fagfolkene. Et godt tiltak vil derfor være å tilby nyansatte hele stillinger.

Husmortradisjon påvirker

Antall ansatte på hel stilling i pleie og omsorgssektorene er få i hele Norge, men det er forskjeller fylkene i mellom. Finnmark som klart den beste og Aust Agder som den dårligste. Kulturelt er disse fylkene også svært forskjellig.

Gjennomsnittslønna i Finnmark er lavere enn ellers i landet. Det betyr at familieøkonomien er mer avhengig av kvinners inntekt enn man antageligvis er ellers i landet. Høy bruk av kontantstøtte forekommer der familieinntekten er lav og spesielt hvis mors utdanning er lav. Slik sett skulle det tilsi at Finnmark tar ut mye kontantstøtte. I stedet er Finnmark det fylket i landet som tar ut minst kontantstøtte. Lik lønn og lik yrkesdeltagelse bidrar til at begge foreldrene går raskt tilbake til arbeid etter fødselen. Aust Agder derimot er det fylket som tar ut mest kontantstøtte. Her står tradisjonene som husmor og omsorgsansvarlig sterkt blant kvinnene.

Skal man lykkes med å etablere en heltidskultur må man selvfølgelig innføre en del tiltak på arbeidsplassen, men vel så viktig for å etablere en heltidskultur er familiens valg. Tradisjonelle kjønnsrollemønstre medfører mer deltid. Derfor er politiske tiltak som delt foreldrepermisjon og full barnehagedekning viktige for at kvinner skal kunne være ute i fullt lønnet arbeid det meste av sitt yrkesaktive liv. Dette kommer vi tilbake til i Del III, kapittel 6. Først skal vi se på fagopplæring og kompetanse av betydning for kvinners lønn og arbeid.

5 Fagopplæring, utdanning og kompetanse

5.1 Nye fag gir kvinner nye muligheter

I dagens Norge er det sterkt fokus på kompetanse og kvalitet. Arbeidsmarkedet er i større og større grad tuftet på kompetanse, og konkurransen om en del jobber er sterk. Flere og flere tar utdanning, og mulighetene er mange. Der kvinner tidligere var i mindretall eller ikke til stede i det hele tatt, har dette endret seg. Dette betyr mye for kvinners lønns- og arbeidsvilkår og for kvinners deltakelse i arbeidslivet.

Fagopplæring (videregående skole), fagskole, høyskole-, universitetsutdanning og voksenopplæring er formelle og viktige veier for å oppnå kompetanse. Det gjelder også ulike kurs, opplæringstilbud på arbeidsplassene og alle former for etter- og videreutdanning.

Fagopplæring har alltid vært en sentral del av fagbevegelsens arbeid for å høyne både arbeidets status og lønn. Historisk sett har muligheten til å ta fagbrev imidlertid vært mest aktuelt for menn, siden størstedelen av de gamle fagene hadde utgangspunkt i industrien. Bygg- og anleggsgfag, elektrofag, rørleggerfag osv appellerte ikke på samme måte til jenter. I bygg- og anleggsgfag var 97 prosent av studentene i 2011 gutter.

Etter reform 94 har mye endret seg. Flere og flere jenter tar nå fagopplæring. Etter hvert som det er blitt opprettet nye fag, fag som var mer rettet mot helse-, sosial og oppvekstsektoren, ser vi at flere kvinner ønsker å utdanne seg til eksempelvis helsefagarbeider, barne- og ungdomsarbeider eller renholdsoperatør. (Helsefagarbeiderfaget erstattet omsorgsarbeider- og hjelpepleierfaget i 2006.)

Det går fortsatt et tydelig kjønnskille når det gjelder utdanningsvalg. I 2011 var 87 prosent jenter representert i fag som helse, opplæring, dans, drama og

forming. Andelen kvinner i stillinger som renholder og renholdsoperatør er henholdsvis 95 og 93 prosent. Søkningen til høyskoleutdanning gjenspeiler i hovedsak samme kjønnsfordeling. Her viser tallene at kvinner er i flertall når det gjelder yrkesvalg og interesse for førskolelærerutdanning, sykepleierutdanning og utdanning knyttet til sosialsektoren.

Alternative utdanningsveier

I et mangfold av muligheter er det viktig å huske at forskjellige studier og kompetanseutviklingstiltak ikke passer for alle. Hensynet til forutsetninger, motivasjon og interesse vil alltid være avgjørende for hva kvinner og menn velger.



Foto: Hæidi Steen

Norge ligger fortsatt på topp i Europa når det gjelder det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Kvinner og menn velger tradisjonelle utdanningsveier.

I samarbeid med høyskolene legger mange kommuner og virksomheter til rette for at det skal være mulig å kombinere arbeid og utdanning. Deltidsstudentene fortsetter i egen stilling, samtidig som de får nødvendig tid til å følge opp studiene.

I «Fagbrev på jobb» har fem fylker i samarbeid med VOX, (nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk, med vekt på voksnes læring), lagt til rette for at ansatte med lang erfaring og uten formell kompetanse kan ta fagbrev etter samme modell.

Y-veien er et godt eksempel på en ordning som har vært vellykket, og som gir muligheter til å ta universitets- og høyskoleutdanning. Studiene er tilrettelagt for personer med yrkesfaglig bakgrunn, og forutsetter relevant fagbrev, svennebrev eller yrkeskompetanse fra videregående skole. Ordningen har vært vanligst innen realfags- og ingeniørutdanning, og hatt positiv effekt på motivasjon og rekruttering til yrket. Det jobbes nå med å gi samme mulighet i kvinnedominerte fag.

Det er også mulighet til å ta fagbrev, to år på fagskole, et år på høyskolen og få høyskoleutdanning. (bachelorkompetanse). Fagforbundet jobber også her for at samme mulighet skal gjelde for de kvinnedominerte fagene.

Disse ordningene er særdeles viktige muligheter til å ta utdanning i forlengelsen av å ta fagbrev, og er spesielt viktig for kvinner. Ordningen krever ikke generell studiekompetanse. Tilrettelagte studieordninger som bygger på fagutdanning og/eller lang erfaring i yrket, gjør det enklere å starte på en utdanning hvor terskelen ikke er for høy. Det er åpenbart at slike opplegg vil bidra til at flere kvinner tar utdanning.

Å etablere utdanningsveier til høyskoleutdanning som ikke følger det normale treårige løpet med krav om studiekompetanse, skaper ingen begeistring i

enkelte forbund som organiserer høyskoleutdannete. Norsk Sykepleierforbund motarbeider ordningen, og er av den oppfatning at disse alternativene ikke er likeverdige. Det er uforståelig for oss at en utdanningsretning som er initiert og vurdert av departement og faginstanser skal gi en form for B-kompetanse.

Hvorfor mener vi disse ordningene er viktige?

- Bygger på yrkesutdanning og praksis
- Stimulerer interessen for ny kompetanse
- Ikke krav til teoretiske forutsetninger
- Mulighet til å ta utdanning i voksen alder
- Større modenhet og mer utbytte pga yrkeserfaringen
- Mer motivert i jobben
- Høyere lønn

5.2 Tiltak: Fagopplæring

Realkompetanse må oppvurderes

Fagforbundet holder fanen høyt for å kreve at den realkompetansen som opparbeides utenfor utdanningsinstitusjonene, blir verdsatt.

Vi ser spørsmålet i et individuelt og et samfunnsmessig perspektiv.

Det er udiskutabelt at økonomisk uavhengighet er den viktigste forutsetningen for likestilling. Det er også udiskutabelt at kvinner oftere har en løsere tilknytning til arbeidslivet enn menn, etter flere år som hjemmeværende familieorganisator og omsorgsarbeider. Midlertidige vikariater, tilkallingsvakter og deltidsjobber styrker heller ikke statusen.

I et likestilt arbeidsliv skal det være like fint å jobbe som å danse. Kvinner og menn skal ha samme muligheter til fast jobb, samme rettigheter på arbeidsmarkedet og ei lønn å leve av. Å kunne benytte egen kompetanse i arbeidet gir

tilfredshet. Tilfredshet motiverer til å gjøre en god jobb, og gir fornøyde ansatte som trives på jobben.

I arbeidslivet har en stor andel arbeidstakere formell fagkompetanse på høyskole- og universitetsnivå. I mange sammenhenger er det størst etterspørsel etter slik kunnskap. Det ser ut til å være en tendens at etterspørselen er unaturlig stor, og høyere enn kompetansen det er behov for i stillingen. Når annen kompetanse, for eksempel yrkesfaglig kompetanse, ikke blir etterspurt og utnyttet, er det lett å finne veien ut av yrket. Det har vi ikke råd til.

Vi sier at kompetanse er tilegning av lærdom en ikke hadde fra før, som øker egen kunnskap, og som gir mulighet til faglig utbytte i jobben. I denne definisjonen er det ingen forskjell på formell kompetanse og realkompetanse. Men hvordan defineres realkompetanse? Her finnes ingen entydig definisjon, men en generell forståelse om at realkompetanse kan være et mangfold av erfaringer.

Noen eksempler:

- yrkeserfaring av varierende varighet og innhold
- opplæring av betydning for å kunne gjøre jobben
- annen intern/ekstern opplæring som har betydning for stillingen
- spisskompetanse
- relevante verv fra lag, foreninger, organisasjoner med mer

Vi vil hevde at realkompetanse er en avgjørende faktor for at samfunns-maskineriet skal gå rundt. Arbeidstakere med realkompetanse utgjør på mange måter grunnmuren i offentlig sektor. Forskjellig erfaring og kompetanse utfyller, kombinerer og skaper helhetlig kunnskap. Mangfoldig kompetanse er nødvendig i et mangfoldig arbeidsliv.

Vi må ta vare på den verdifulle kompetansen ansatte som ikke er «faglærte» har, men som har realkompetanse opparbeidet gjennom et langt arbeidsliv. Den

arbeidskraften som finnes på arbeidsplassene må brukes, uansett kompetanse. Alle må ikke ta formell utdanning. I kampen om lønnstilleggene i lokale forhandlinger blir ansatte med realkompetanse ofte mindre tilgodesett enn ansatte med formell utdanning.

Hva må gjøres?

Fagforbundets tillitsvalgte må videreutvikle strategien i sentrale og lokale lønnsforhandlinger, for å sikre at all kompetanse gir lønsmessig uttelling. Det må settes et spesielt fokus på realkompetanse; hvordan konkretisere og argumentere for krav i lokale forhandlinger. Fagforbundet krever at all relevant kompetanse som blir tilført arbeidsplassen og benyttet av arbeidsgiver, skal gi uttelling i lønn

Kvinner inn i mannsyrker og menn inn kvinneyrker (KIM og MIK)

Historisk sett er utdannings- og yrkesvalg knyttet til tradisjoner og holdninger til kvinners og menns rolle og posisjon i samfunnet. Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet er en konsekvens av deres valg, noe som igjen fører kvinner og menn inn i forskjellige yrker med forskjellig lønnsnivå. Vi skal vokte oss vel for å legge ansvaret for skjevhetene på dem som velger. Men som et bidrag til å rette opp ubalansen mellom yrkene, kan eksempelvis prosjekter/kampanjer som retter seg mot forskjellige yrker være nyttige, med sikte på at flere tar utradisjonelle valg. MIK (Menn i kvinneyrker) og KIM (Kvinner i mannsyrker) er gode eksempler på dette. Et arbeidsliv uten kjønnsdeling, ville vært et arbeidsliv med likelønn.

Utdanning som kun gir deltid frister ikke

Når jenter skal motiveres til å ta utdanning er det viktig å tenke hele veien, fra starten på studiet til den dagen ervervet kompetanse skal veksles inn i arbeid. I 2012 viste AFI at bare 25 prosent helsefagarbeidere jobbet 29 timer eller mer pr uke. Det er et stort arbeidskraftbehov i pleie- og omsorgssektoren. Når jenter på vei ut i arbeidslivet blir tilbudt deltidslønn, er det vanskelig å se logikken i at behovet for hender i arbeid løses på denne måten. Det skal ikke mye fantasi til

for å se at små stillinger og dårlig lønn ikke oppmuntrer flere til å ta utdanning, eller rekruttere flere til sektoren. Derfor er retten til heltid så viktig også i en utdanningsammenheng.

Fagopplæring og høyskoleutdanning

Fagforbundet må ha fokus på, og delta aktivt i, utviklingen av fagopplæring og høyskoleutdanning i samarbeid med departement og fagmiljøer, slik at kvinner i kvinnefag får samme mulighet som menn i mannsdominerte

Kompetanse er viktig for den enkelte, for arbeidsgiver, for brukere av tjenestene og for samfunnet, og en viktig del av tilnærmingen til likelønn.

Det er allerede etablert alternative studieformer og kompetansemuligheter som legger til rette for at ansatte uten utdanning i barnehagene skal kunne ta fagbrev mens de er i jobb. Den samme muligheten gjelder fagarbeidere som vil ta høyskoleutdanning i fag som er naturlige påbygninger til fagbrevet. Ordningen har så langt vært praktisert i mannsdominerte fag i teknisk sektor. Forbundet vil intensivere arbeidet med at kvinner i de typiske kvinnefagene skal ha samme mulighet.

DEL III: Frigjøring og likestilling – visjoner

6 Likestilling i hjemmet et gode for kvinner, menn, barn og samfunn

Tariffpolitikk, kampen for heltidsstillinger, fagopplæring; alt er helt sentralt for et likestilt arbeidsliv. Men all historie viser oss at vi kommer ikke i mål uten at vi endrer arbeidsdelingen i hjemmet, og antakelig også endrer arbeidstiden og arbeidets organisering.

Når kvinners spesielle oppgaver i hjemmet historisk sett er den grunnleggende årsaken til ulikelønn, deltidsfella med mer, vil det å endre dette være avgjørende. Uten mer likestilling i hjemmet, ingen reell likestilling i arbeidslivet. De siste partårene har det heldigvis også vært økt erkjennelse for at en bedre arbeidsdeling i hjemmet ikke bare er bra for kvinner og kvinners muligheter i arbeidslivet, men i høyeste grad også bra for menn. Fedres deltakelse i barns liv, helt fra starten av, gir bedre muligheter for kontakt og nærhet senere i livet.

Samtidig med et sterkt fokus på denne arbeidsdelingen i familien, må selvsagt også tariffpolitikk, lønnsforhandlinger, organisasjonsmessige tiltak og samfunnsmessige rammebetingelser i vid forstand legges til rette slik at likelønn og likestilling i arbeidslivet kan oppnås.

De siste årenes storstilte barnehageutbygging, med rett til barnehageplass for alle barn fra ett år (dersom de fyller ett år før 1. september det året det søkes for), sammen med utbyggingen av skolefritidsordningen, gitt foreldre mulighet til deltakelse i arbeidslivet i en helt annen grad enn tidligere. Og med tradisjonelle kjønnsroller i mente, har dette spesielt gitt reelle muligheter for kvinner.

I den grad deltid tidligere var begrunnet i manglende omsorgstilbud for barn, burde dette være mindre relevant i dag.

I tillegg til omsorg for barn, har kvinner også i større grad enn menn tatt omsorg for pleietrengende foreldre og andre voksne med spesielle omsorgsbehov. Kvinner reelle muligheter til arbeidslivsdeltakelse, blir slik også avhengig av gode og tilstrekkelige omsorgstilbud, som sykehjem, hjemmebasert omsorg mm.

Tidsnyttingsundersøkelser viser at menn tar mer ansvar og bruker mer tid i hjemmet enn tidligere. Det at fedre tar mer av omsorgen for barn er bra for barnet, for fars forhold til barnet, og i vårt perspektiv: Det er bra for likestillingen og for mors muligheter for deltakelse i arbeidslivet.

Holdninger til felles ansvar for familie og hjem er viktige. For mange i den yngre generasjon framstår det som selvsagt og naturlig at en skal dele. Imidlertid vet vi at kvinner fortsatt har et større ansvar for hjemmet og bruker mer tid på dette enn menn.

Samfunnsmessige forhold påvirker holdninger og adferd. Fedrekvoten som ble innført i 1993 i Gro Harlem Brundtlands tredje regjeringsperiode, er antagelig det viktigste likestillingsmessige tiltaket i de siste tretti år. Det har påvirket holdninger og det har påvirket adferd: Før innføringen av fedrekvoten, som var på fire uker ved oppstart, tok ca 5 prosent permisjon utover «pappauken», det vil si at de fleste fedre ikke benyttet seg av den frivillige permisjonsmuligheten i Arbeidsmiljøloven på fire uker. Etter at de fire ukene ble en kvote får måtte ta, med mindre familien ga avkall på dem, kom tallet etter en tid opp i 80 prosent. I dag tar hele 90 prosent av fedrene ut kvoten (10 uker.)

«Pisk og gulrot» viste seg meget effektivt.

Fedrekvoten er vedtatt utvidet til 14 uker av den rødgrønne regjeringen, men den blåblå regjeringen har varslet at fedrekvoten vil bli redusert til 10 uker. Å avskaffe fedrekvoten som var FrP og Høyres utgangspunkt, ville ifølge solid forskning være et tilbakeskritt for likestillingen. Interessant er det at også arbeidsgiverne ved NHO, har ytret seg klart til fordel for å beholde fedrekvoten.

Hvorvidt den vedtatte reduksjon vil sette likestillingen tilbake, gjenstår å se. Sannsynligheten for at fars permisjonstid i stort går ned, er til stede. Den burde opp!

Politisk sett vil viktige tiltak å jobbe for, være å øke fedrekvoten, men i tillegg må fagbevegelsen:

- Sørge for selvstendig opptjeningsrett for fedre. I dag er fedres rett til å ta ut egen permisjon avhengig av mors yrkesdeltakelse og inntekt. Far er avhengig av at mor har vært i jobb seks av de siste ti månedene før fødsel. Hvis mor er student, eller av andre grunner ikke har opparbeidet seg rettigheter i folketrygden, får far ikke lønnet permisjon, selv om han oppfyller kriteriene for å motta permisjonen. Det oppleves som merkelig i 2013 at far skal være et «vedheng» til mor og ikke ha selvstendig opptjeningsrett. Kravet må være at fars permisjon, lønn og tid, er en funksjon av hans egen stilling og lønn, uavhengig av mor.
- Utvide og forbedre ordningen med ammefri med lønn. Dette kan gjøres både lovveien og i tariffoppgjørene. Fra 1/1 2014 er det lovbestemt at kvinner har rett til lønn inntil en time i barnets første leveår, forutsatt minst sju timers arbeidstid per dag. I kommunal sektor er avtalen bedre enn loven. Ansatte har, etter tariffavtalen, rett til fri med lønn inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å kunne amme sitt barn. Det er ingen begrensninger knyttet til stillingsstørrelse. Ammefri med lønn er viktig på mange måter, ikke minst for å gjøre det enklere å dele permisjonen med far.

Fedrekvoten, selvstendig opptjeningsrett for fedre, ammemfri med lønn, tilstrekkelige barnehage, skolefritids, omsorgs- og pleietilbud. De skisserte tiltak er overveiende politisk bestemt og noe som kan oppnås på kort sikt via politisk og organisatorisk arbeid. Mer grunnleggende endringer av betydning for både kvinners og menns liv og forholdet mellom arbeid og fritid vil vi nå se nærmere på.

7 Visjoner etter 100 år med kvinnestemmerett – 6-timersdagen

Kvinnestemmerettsforkjemperne førte en kamp i motvind. De ble motarbeidet, hundset og ledd av. Fyrstikkarbeiderskene fikk sympati i en del kretser, og til tross for magre konkrete resultater av sin streik, evnet de å sette viktige spørsmål på dagsorden og vise at heller ikke kvinner fant seg i hvilke som helst slags arbeidsvilkår. Fyrstikkarbeidernes streik pekte framover – slik kvinnestemmerettskampen gjorde.



Foto: Karl-Sofie Jensen

Det finnes mange gode argumenter for å dra i gang diskusjonen om 6-timersdagen, igjen.

Begge var radikale for sin tid. Uhørt radikale. 100 år etter kvinnestemmeretten ble innført konstaterer vi at vi er kommet langt på likestillingsveien i Norge. 114 år etter fyrstikkarbeidernes viktige streik mot arbeidsdager på 14 timer, mot lønnsnedslag og helsefarlige arbeidsvilkår, konstaterer vi at Norge har gått fra å være et av de fattigste land i Europa til å bli et av verdens rikeste – kanskje det aller rikeste landet.

Utfordringer har vi fortsatt. Noen av de er skissert ovenfor. Flertallet i Norge har det bra, men fortsatt er det for mange fattige, fortsatt presses mennesker ut av arbeidslivet på en uverdigg måte. Privatisering, outsourcing, innleie og utleie av arbeidskraft presser lønns-, pensjons og arbeidsvilkårene til lavtlønnede kvinneyrker. Sosial dumping er ikke noe som bare rammer tradisjonelle mannsyrker i transport, bygg og anlegg. Dette er også hverdagen for kvinneyrker i offentlig sektor.

De som står nederst rammes igjen hardest. Kvinnekamp og klassekamp er to alen av samme stykke. Fagforbundets streik høsten 2012 mot forskjellsbehandlingen mellom de offentlig eide og private sykehjemmene var i så måte en vekker. I tillegg er det forskjell på pensjonsordningen for ansatte på samme arbeidsplass. Sykepleierforbundets medlemmer har en lovfestet ordning tilsvarende kommunal sektor, mens Fagforbundets medlemmer har den obligatoriske minimumsordningen.

Denne kampen påkaller solidaritet fra hele fagbevegelsen – og den viste at kampen mot privatisering er mer nødvendig enn noen gang.

Den kanskje største likestillingspolitiske utfordringen finner vi i innvandrerkvinnens situasjon. Mange innvandrerkvinner slites mellom ulike kulturer og har større problemer på arbeidsmarkedet enn etnisk norske:

Endel innvandrerkvinnens problemer på arbeidsmarkedet bunner i språk, en

kontantstøtte som bidrar til å sementere sterke tradisjonelle kjønnsroller hvor mor er hjemmeværende, og de bunner i ren diskriminering på arbeidsmarkedet. Uansett kvalifikasjoner er et fremmedartet navn, bakgrunn og etnisitet ofte et stengsel. At språk kan være en barriere, er en realitet i mange sammenhenger. Derfor er språkopplæring så viktig både for den enkelte, for arbeidsfellesskapet og for de man yter tjenester til.

Vold mot kvinner, ikke minst i nære relasjoner, er en annen likestillingspolitisk utfordring og et alvorlig samfunnsproblem. Det samme gjelder det faktum at stadig flere unge jenter står fram og føler seg presset inn i et uopnåelig og reklamedrevet skjønnhetsideal og et kostbart forbruksmønster.

Det er mye å ta fatt i. Men uansett hvordan vi snur og vender på det, i Norge lever vi på den grønne gren. Vi trenger ikke gå langt utenfor Norges grenser for å se det. I Sverige er hver femte unge arbeidsledig, i Hellas rapporter SOS barnebyer om at desperate foreldre gir fra seg barna sine fordi de ikke har penger til mat. I vårt eget kvinnestemmerettsjubileumsår ble verdens øyne rettet mot Bangladesh: En fabrikkbygning der det jobbet over 3000 tekstilarbeidere kollapset og over 1000 mennesker omkom. Helsefarlige, livsfarlige arbeidsvilkår, elendige lønninger. Det var som å se fyrstikkarbeiderskenes situasjon på nytt, bare enda verre, mer enn hundre år etter.

Fagbevegelsen har ikke bare bidratt til den enorme utviklingen vi har hatt i Norge, kanskje har fagbevegelsen vært den viktigste samfunnsomformende kraften i å omskape fattigsamfunnet til et av verdens beste land å bo i. Slik bør det fortsatt være.

7.1 6-timersdagen: Miljø, arbeid og fritid

Ka e det som æ drømme om
at æ en dag ska våkne opp å vite,
at arbeidet æ leve med,
e mykje, mykje meir enn det å slite.

Æ drømme at vi får en vår
da undertrøkkinga på jorda stanse.
Ei ny tid kommer sjøl om fjellan står,
og det bli like fint å jobbe som å danse.

(Fra Ellinors vise)

Våre pionerer var radikale. De våget å sette utradisjonelle saker på dagsorden, de ble motarbeidet, men de holdt ut latterliggjøring og de ga seg ikke i kampen for det de trodde på.

Hva er radikal likestillings- og fagbevegelsespolitikk i dag?

Likelønn, rett til heltidsstillinger, gode pensjoner, fagopplæring, kamp mot sosial dumping, er selvsagte saker for den faglige kvinnebevegelsen. Men trenger vi noen visjoner ut over dette?

En ung kvinne på venstresiden i norsk politikk – uttalte for en tid tilbake:

«Jeg er sliten av å både skulle klare omsorg for mine små barn, ta meg av en aldrende og syk mor og ha full jobb»: Hun spør: «Var det dette våre mødre på 1970-tallet kjempet for? Var det kvinnefrigjøringens mål at vi skulle bli som menn, bare med et enda større press, bli slitne, få livsstilssykdommer. Nei, dette livet er ikke noe liv. Dette klarer jeg ikke».

Hvordan kan fagbevegelsen møte denne unge kvinnen og alle andre som har valgt å jobbe deltid selv om de får tilbud om mer arbeid? Må vi ikke ta dem på alvor?

Samtidig som tidsklemma er blitt et begrep for småbarnsforeldre, men også for andre, er miljøet og forbruket satt på dagsorden. Vi er smertelig klar over at vår klode – uansett teknologiske nyvinninger – ikke tåler et hvilket som helst slags forbruk av ressurser.

Men vi er rike, vi har olje, vi har menneskelig arbeidskraft vi kan vokse, sier mange.

Kan vi bare det?

Fagbevegelsen har alltid vært en solidarisk bevegelse. Hvis kloden ikke tåler at menneskene i Asia, i Afrika – ja i alle land som er på vei «opp» – får et forbruk som vårt, skal vi da si at vi vil ha mer av det samme, mer vekst, mer forbruk? «De andre» får holde igjen. Er det i tråd med fagbevegelsens solidariske holdninger og verdigrunnlag?

En rivende teknologisk utvikling har ført til at vi produserer det samme med langt færre arbeidstakere enn i tidligere tider. Må vareproduksjonen vokse ytterligere, eller kan andre ting prioriteres opp?

Og blir vi lykkeligere av stadig å få mer? Flere ting, flere biler, hytter, større hus? All forskning motsier det.

I Fagforbundets handlingsprogram heter det, «Fagforbundet vil arbeide for 6-timers arbeidsdag med full lønnskompensasjon.»

I ulike deler av arbeidslivet har det vært forsøk med 6-timers dagen. Flere av

prosjektene har vært vellykkede og noen er blitt permanente, for eksempel Tine Meierier utenfor Trondheim.

Gradvis nedkorting av arbeidstida

En nedkorting av arbeidstida via lovveien, å gi alle med ett slag 6-timers arbeidsdag, synes i dag utopisk. Og kanskje heller ikke ønskelig. En mer realistisk vei vil være en gradvis nedkorting tatt ut som arbeidstidsreduksjon i tariffoppgjørene.

Dette er ikke noe nytt: I tariffoppgjøret i 2000 ga fagbevegelsen avkall på en del lønnstillegg mot å få den femte ferieuka. Arbeidstakernes andel av verdiskapning og produktivitetsøkning ble brukt til mer fritid heller enn til mer lønn til alle.

Erfaringene med tidligere nedkorting av arbeidstida viser at produktiviteten ikke går ned tilsvarende. Erfaringer med 6-timers dagsforsøk viser i tillegg større tilfredshet for arbeidstakerne, mindre sykefravær – og dermed også gevinst for arbeidsgiver.

En «firkantet» 6-timers dag kan synes lite ønskelig for mange, for eksempel de med lang reisevei. Dette har LO tatt høyde for gjennom å omtale dette som 6-timers dag/30 timers uke. Forholdene er forskjellige, arbeidstakerne er i ulike livsfaser. Vi har en helt annen mangfoldig og sammensatt «arbeidsstokk» på 2000 tallet enn for 30 år tilbake, før kvinnene for alvor toget ut i arbeidslivet. Mange pendler lange avstander. En arbeidstidsreform må etter LOs mening være mer fleksibel, slik at ulike behov kan ivaretas.

6-timersdagen/30 timers uke vil gi mer tid til omsorg, det vil være et frigjøringsprosjekt og slik sett innebære noe mer enn likestilling. 6-timersdag/30 timers uke vil hjelpe sterkt pressede småbarnsforeldre, slik at begge kan være i jobb på full tid. Det vil kunne gi et kvalitativt bedre liv for slitne voksne som ofte har

foreldre eller andre nærstående voksne som trenger omsorg og nærvær. 6-timersdagen/30 timers uke vil erfaringsmessig gi mer tilfredse arbeidstakere, mindre sykefravær og gi bedre muligheter for et rikt liv ved siden av jobb.

Noen trenger mer lønn, fagbevegelsen må sørge for at de får det, men for mange i dagens rike Norge vil tid være viktigere enn mer forbruk. Reformen vil være et bidrag i kampen for miljøet, vår tids mest brennende sak.

«Ka e det som æ drømme om» synges det i Ellinors vise. Samtidig som vi fører kontinuerlig og daglig offensiv kamp for våre medlemmers lønns og arbeidsvilkår, samtidig som vi må kjempe mot forverring av lov og avtaleverk, må vi ha noe å kjempe for som innebærer å gjøre hverdagen og livene bedre for vanlige mennesker i et langsiktig perspektiv. All politikk må ha det som mål.

Hva venter vi på?



Foto: Jan Lillemor

Målet er et godt arbeidsliv og et godt liv for både kvinner og menn.

