Litt historie om samarbeid mellom kvinner i fagbevegelsen og på tvers av kvinnebevegelsen og fagbevegelsen.

Innlegg av Siri Jensen på Kvinnefrontens webinar 24.05.22.

Jeg snakker i dette innlegget ut fra mine erfaringer fra fagforening, både i privat og offentlig sektor, Kvinnefronten og Kvinner på tvers

En samfunnsmessig kraft

Fra 1960 til midt på 1980-tallet økte kvinners yrkesaktivitet dramatisk, flere hundre tusen nye kvinner gikk ut i lønnet arbeid. Mange kvinneforskere har kalt dette den norske kvinnerevolusjonen. Den endret kvinners dagligliv, syn på seg sjøl og plassen i samfunnet. Men det ble ingen revolusjon i organiseringen av arbeidslivet. Motsetningen mellom kvinners nye virkelighet og det gammeldagse arbeidslivet med lang arbeidsdag og lav kvinnelønn, gjorde kvinnene til en kraft som forandra samfunnet, bl.a. med krav om 6-timersdag og høyere lønn. Kvinner kjempet fram viktige reformer, som lengre svangerskapspermisjon og rettigheter til fravær ved barns sykdom, men ansvaret for å tilpasse seg den nye situasjonen ble lagt på kvinnene og familiene, ikke på arbeidslivet.

Kvinnebevegelsen og fagbevegelsen

Flere kvinner i lønnet arbeid styrket både fagbevegelsen og kvinnebevegelsen. Dette var to veldig ulike bevegelser med stor avstand seg imellom, med ulike måter å tenke og jobbe på. Fagbevegelsen organiserte på grunnlag av arbeidstakerinteresser og klasse, og der ble det jobbet og snakket kjønnsnøytralt. Kvinneaktivister opplevde at det var vanskelig å snakke om kvinners situasjon og krav, selv om det var helt nødvendig også i fagbevegelsen. Kampen om arbeidstid og lønn ble viktig for å styrke kvinners stemmer og solidaritet innad i fagbevegelsen og kontakten med kvinnebevegelsen.

6-timersdagskampen på 1980 og 90-tallet

Kvinner i fagbevegelsen samarbeidet om krav om 6-timersdag allerede fram til LO-kongressen i 1981. Kvinnefrontens *Utvalg for kvinner og arbeid* jobbet aktivt med kontakt med tillitsvalgte i ulike fagforeninger, og på 1980-tallet fungerte *Samordningsgruppa* for 6-timersdagen som et samarbeid mellom fagforeninger, kvinneorganisasjoner og partier som hadde kravet på programmet. Både AP, SV og RV var med. I første halvdel av 1980-tallet var det mange vedtak om 6-timersdagen i fagbevegelsen, også i mannsdominerte forbund. Bevegelsen førte fram til vedtak på LO-kongressen i 1985, og ½ times kortere arbeidsdag i 1986. Samarbeid mellom forbundsledere i Handel og Kontor, Fagforbundet og Fellesorganisasjonen ble seinere viktig for å hindre at kravet om 6-timersdagen ble strøket av LOs program i 1993.

På begynnelsen av 1990-tallet tok Kvinnefronten initiativ til et samarbeid mellom partier og organisasjoner i Oslo om et prøveprosjekt med 6-timersdagen. Dette ble gjennomført i 1995-1997 på et sykehjem og i en hjemmetjeneste og ga viktige erfaringer og inspirasjon til nye forsøk.

Kampen om lønna

Her hadde kvinnebevegelsen og fagbevegelsen ulik tilnærming. Kvinnebevegelsen var opptatt av kvinners lave inntekt, og økonomisk selvstendighet var, og er, et sentralt kvinnekrav, men engasjerte seg lite rundt lønnsoppgjør. Fagbevegelsen konsentrerte seg om lønnsoppgjørene der kvinners lønn fort ble et teknisk spørsmål innenfor det enkelte tariffområde, ikke en felles sak for fagbevegelsen.

Ved oppgjøret i 1986 slo kvinneinteressene gjennom og kampen sto om høye generelle tillegg, ½ times daglig nedsatt arbeidstid, og forslag fra NHO om å fjerne den minstelønnsgarantien som var innført, mot krav om å forbedre den. Arbeidsgiverne gikk til lockout, men det ble arbeidstidsforkorting og garantien ble beholdt. Alle kravene var avgjørende for kvinner. Likevel hadde kvinner i liten grad en egen stemme i konflikten. Enkeltkvinner tok derfor under oppgjøret initiativ til *Kvinnenes tariffaksjon*, med et opprop til støtte for kravene i et kvinneperspektiv. Dette samlet raskt nærmere 200 underskrifter fra tillitsvalgte og aktive kvinner i fagforeninger i offentlig og privat sektor, i og utenfor LO, og i kvinneorganisasjoner. Aksjonen fortsatte etter oppgjøret og krevde en lønn å leve av som en kan forsørge unger på og lanserte begrepet *kvinnelønn*. Begrepet innebærer en forståelse av at kvinner fortsatt i stor grad lønnes som kvinner, ikke utfra yrke/kompetanse, både fordi menn fortsatt får forsørgertillegg og fordi kvinners kompetanse nedvurderes. Kvinnelønna måtte heves og kampen for å heve kvinnelønna måtte være felles. Handel og kontor fulgte opp på sitt landsmøte i 1988, og lederen Sidsel Bauck lanserte parolen om *en lønn å leve av og en arbeidsdag å leve med*.

Krafta i kravet om endringer førte også til at *Nordisk ministerråd* i årene 1990 til 1994 gjennomførte et stort informasjons- og kunnskapsprosjekt om likelønn mellom kvinner og menn i Norden. Og før tariffoppgjøret i 1994 kom det første i en rekke fellesutspill. Forbundslederne i Fellesorganisasjonen, Hjelpepleierforbundet, Sykepleierforbundet og Norsk Lærerlag, som representerte både fagarbeidere og høgskoleyrker, krevde 25 000 i tillegg til kvinnedominerte yrker ved tariffoppgjøret. Dette tilsvarte forskjellen mellom kvinne og mannsdominerte yrker med lik utdanning.

Kvinner på tvers

Det begynnende samarbeidet på tvers av fagbevegelsen og kvinnebevegelsen ble forløpere til *Kvinner på tvers*, etablert i 1993 mellom fagforeninger både i privat og offentlig sektor i Oslo og Kvinnefronten. Temaene på den første landsomfattende konferansen høsten 1994 var 6-timersdag og lønn, temaer Kvinner på tvers har holdt fast ved fram til i dag, men også kampen for velferdsstaten og mot seksuell trakassering. Her møttes både tillitsvalgte, vanlige medlemmer og ledere på ulike nivåer. Etter hvert ble samarbeidet utvidet til å gå på tvers av mange andre skillelinjer som for eksempel mellom kvinner med norsk bakgrunn og kvinner med minoritetsbakgrunn. Kvinner på tvers er først og fremst en ide, en måte å jobbe på, og ble utgangspunkt for lokale samarbeid og nettverk på tvers både i Bergen, Stavanger og Tromsø.

I 1995 formulerte KPT sin kvinnelønnsplattform som står på to bein:

* Vi krever heving av kvinnelønna - ei lønn å leve av som det er mulig å forsørge unger på
* Vi krever likelønn – kvinner skal ha samme uttelling for ansvar, utdanning og kompetanse som menn

Begge kravene er en del av kampen for å heve kvinnelønna, og begge må være en del av det som ofte kalles likelønnskampen. I jubileumshefte *Kvinner på tvers 10 år, pustehull og arbeidsrom i 2003* legger flere tidligere deltakere vekt på at kvinnelønnsbegrepet ble et redskap for felles forståelse og gjensidig støtte og solidaritet.

Også egen kvinnelønnspott, det vil si egne penger fra staten til å heve kvinners lønn, var tema fra start. Høsten 1999 gikk lederne i de sentrale kvinnedominerte forbundene for første gang sammen ut med krav om likelønnspott. Kvinner på tvers sendte også inn kravet til likelønnskommisjonen i 2007, og der fikk kravet om likelønnspott gjennomslag. Flere forbundsledere i kvinnedominerte forbund var positive til forslaget, før LOs ledelse la det dødt.

*Kvinner på tvers* har eksistert i snart 30 år, og den årlige konferansen er et støtte- og samlingspunkt for kvinnekrav i fagbevegelsen og faglige krav i kvinnebevegelsen. Dette er et resultat i seg selv. Vi har erfart at også samarbeid mellom kvinner i fagbevegelsen, særlig på tvers av hovedorganisasjonene, kan være enklere å få til når kvinneorganisasjonene også er med, da gjelder andre – og mer uformelle - spilleregler.

Motoffensiver fra arbeidsgiverne og staten

Den felles kvinneoffensiven i fagbevegelsen på 1990-tallet og ut på 2000-tallet ga resultater. Både felles krav og streiker bl.a. i hotell og restaurant og blant hjelpepleierne og andre grupper i offentlig sektor ga høyere lønn. Kvinnene støttet hverandre i stor grad på tvers.

Men arbeidsgiverne lå ikke på latsida. Den felles offensiven for høyere lønn og likelønn ble møtt med et nytt lønnssystem i kommunene både i 1996 og videreført i 2002. Arbeidsgiverne lokket med mer penger dersom forhandlerne gikk med på lokale forhandlinger og mer individuell lønn. Slik ble ulike kvinnegrupper satt opp mot hverandre. Dette har over tid ført til større splittelse mellom kvinnedominerte forbund, og lavtlønn og ulikelønn settes opp mot hverandre. Solidariteten sprekker opp, selv om kvinnelønnsproblemet er felles.

Kvinnelønnskampen er også en viktig forsvarskamp. I 1992 ble *moderasjon* slått fast som rettesnor for lønnspolitikken, både fra regjeringen, arbeidsgiverne og LOs ledelse. Norge skulle ned på lønnsnivået til land vi konkurrerte med, og det var særlig kvinnene i offentlig sektor og lavtlønte kvinner generelt som tjente for mye i forhold til andre land. Rammene for oppgjørene ble enda strammere, dvs. at det ble enda vanskeligere å få gjennom høyere krav for noen grupper, som de kvinnedominerte. Det må derfor sees som et viktig resultat av kvinnelønnskampen at forskjellen mellom menn og kvinners lønn ikke har gått i negativ retning. Forsker Geir Høgsnes oppsummerte i 2002 at det hadde gått best for kvinnene de årene lønnskampen hadde sprengt moderasjonslinja. Kampen for kvinnelønnskrav har vært en viktig del av en felles kamp mot de stramme rammene og for at grupper som er blitt hengende etter i utviklingen kan få høyere tillegg. Et eget problem er at streik raskt blir møtt av tvungen voldgift.

Også kampen for 6-timersdagen har møtt motoffensiver. Selv om det offentlige *Arbeidstidsutvalget* viste at 6 timersdagen var mulig, ble den satt opp mot lengre ferie og lavere pensjonsalder (det er en stund siden!). Enda viktigere var offensiven for økt fleksibilitet og oppløsning av normalarbeidsdagen. Her sto lenge Handel og kontor nokså alene i fagbevegelsen i sin kamp mot forlengede åpningstider og konsekvensene for disse hadde for lønns og arbeidsforhold. Kvinnefronten var tidlig ute med å forstå og analysere hva fleksibiliteten kan bety for kvinner og hvorfor kvinner trenger en kortere normalarbeidsdag, ikke arbeidstid utfra når arbeidsgiverne trenger dem.

Til slutt

40 år med samarbeid mellom kvinnebevegelsen og fagbevegelsen har gitt oss mange erfaringer med at samarbeid på tvers gir resultater. 6- timersdag og likelønn er fortsatt minst like nødvendig for kvinner. Den kanskje største utfordringen ligger i at den store oppslutningen om kravene ikke kommer til uttrykk i felles organisering og samarbeid. Vi trenger å diskutere hvordan kvinner i fagbevegelsen i større grad kan forene seg om felles krav, sammen med kvinnebevegelsen. Et styrket samarbeid på tvers innebærer også å respektere forskjeller og kunne støtte hverandres kamp selv om kravene er ulike. Videre er det nødvendig å bruke erfaringene til å skape en mer aktiv bevegelse på grunnplanet utover å stille krav til lønnsoppgjørene, bl.a. gjennom Kvinner på tvers.

Kvinner på tvers sine jubileumshefter inneholder mer om erfaringene med samarbeidet på tvers.

<https://www.sirijensen.no/kpt_10_aar.pdf>

<https://www.sirijensen.no/kpt_jubileumshefte_2013.pdf>