

LO sviktet kvinnelønna

I 1959 bestemte Stortinget at det skulle være slutt på at kvinner ble lønnet etter lavere tariffer enn menn. Arbeidsgiverforeningen sørget da bevisst og kynisk for at kvinnedominerte yrker ble lavlønnssyrker. LOs største svik i likelønnssaken er at de godtok dette, sier historiker Inger Bjørnhaug.



Parole for likelønn i 1. maitoget i Oslo i 1969., Eier: Arbeiderbevegelsens arkiv og bibliotek

Kampen for likelønn mellom menn og kvinner har røtter tilbake til årene rundt 1900. Hvorfor tar det så lang tid? Historiker Inger Bjørnhaug har forsket på den lange veien mot likelønn og LOs rolle.

Egne kvinnetariffer

– Likelønn var i utgangspunktet et krav reist av håndverkere og fagarbeidere i en situasjon hvor ufaglærte kvinner ble tatt inn for å utføre arbeidsoperasjoner som tidligere hadde hørt til fagene, forteller Bjørnhaug. Kravet om likelønn var rettet mot uthuling av fagene og mot kvinnene som «lønnstrykkere» på samme tid.

For kvinnene var retten til arbeid lenge det sentrale. Det ble forsterket under arbeidsløsheten på 1920- og 30-tallet, da gifte kvinner kunne sies opp for å gi rom for «forsørgere». Samtidig begynte en del av LOs kvinner å reagere på de store lønnsforskjellene mellom menn og kvinner, og spesielt på at mange tariffavtaler opererte med egne tariffier for kvinner, også om de gjorde samme arbeid som menn.



Kommunistisk Ungdomslag demonstrerer for likelønn 1. mai 1924. Parolen "Likt arbejde for lik løn!" er illustrert med en arbeidende kvinne og mann der han tjener dobbelt så mye som henne. Foto: Arbeiderbevegelsens arkiv og bibliotek

– Ideen om at kvinner som jobbet bare hadde seg selv å forsørge var en av grunnene til at man mente kvinnelønna skulle være lavere. I tillegg var det en vanlig oppfatning at kvinner ikke kunne få like høy lønn som menn fordi de var fysisk svakere og derfor gjorde en dårligere innsats, og på grunn av omsorgsansvar var de mer borte fra jobb og hadde en kortere «industriell levealder», forteller professoren.

Disse oppfatningene var også vanlige internt i LO. Man var selvsagt klar over at kvinners fravær hadde sammenheng med ansvar for hjem og barn, men mente at dette ikke kunne løses ved lønnspolitik, og derfor ikke var LOs ansvar. Omfordeling mellom kvinner og menn måtte gjennomføres med andre virkemidler.

Illojale arbeiderfeminister?

– På 1930-tallet fantes det en sterk og [radikal kvinneopposisjon](#) i LO. Men i LO var det tradisjonelt liten forståelse for egne kvinnekraav. Det var også tette skott mellom arbeiderbevegelsen og det som ble oppfattet som borgerlig kvinnesak. Arbeiderkvinner som stilte egne kvinnekraav kunne bli sett på som illojale, forteller historikeren.

– Jeg mener å kunne se den samme tendensen hos den radikale kvinneopposisjonen i LO på slutten av 1930-tallet som det historikeren Sue Cobble fant i 1950-tallets USA: De var feminister, men avveide hele tiden kvinnekraav mot klassekraav, sier Bjørnhaug.

LOs kvinner var sterkt uenige i utestengningen av gifte kvinner fra arbeidsmarkedet, og krevde større innflytelse på organisasjonens politikk.

– De ba blant annet om en egen tillitsvalgt eller et sekretariat, og et slikt sekretariat ble opprettet i 1940. Kvinnesekretariatet skulle imidlertid ikke jobbe for egne kvinnekraav, de hadde ikke egne midler og skulle heller ikke utforme egen politikk. Det førte til at de aktive kvinnene og kraavene deres til en viss grad ble stengt inne her, og det ble vanskelig å nå fram til den reelle makten, forklarer Bjørnhaug.

I radikaliseringsbølgen etter andre verdenskrig ble likelønn et viktig tema. LOs kvinnenemnd holdt fast på kravet, men i den konservative atmosfæren på 1950-tallet, hvor idealet var at mor skulle være hjemme med barna, arbeidet de i det stille, og uten arbeiderfeministenes radikalisme.

Systematisk nedvurdering av kvinneyrkene

Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO) vedtok i 1951 en konvensjon om lik lønn for arbeid av lik verdi. LOs leder, Konrad Nordahl, var en av drivkreftene for å få konvensjonen ratifisert. Men det tok åtte år før det norske Stortinget, som første nordiske land, ratifiserte den.



LO-leder Konrad Nordahl i 1959, same år som Norge ratifiserte ILOs likelønnskonvensjon. Foto: Leif Ørnelund, Oslo Museum

– Egne tariffer for kvinner måtte dermed bort. LO var fornøyd med å få vekk det «ugraset» de anså kvinnetariffene for å være. Organisasjonen krevde at lønn skulle fastsettes på individuelt grunnlag, og var sterkt uenig i at kvinner som gruppe skulle ha lavere lønn enn menn, slik Arbeidsgiverforeningen ønsket. Det stred mot rettferdighetssansen, forteller Bjørnhaug.

Men LOs oppfatning om at lønn ikke skulle fastsettes på gruppenivå slo også den andre veien: Man ville heller ikke jobbe for at kvinner som gruppe skulle få økt lønn fordi det da ville bli mindre i fordelingspotten for menn, selv om en del av de kvinnedominerte forbundene prøvde å sette dette på dagsorden.

I det nye tariffsystemet ble arbeidsområder delt inn etter arbeidets karakter, ikke etter kjønn. Det skulle skje gjennom arbeidsvurderinger, enten basert på objektive kriterier, eller på skjønn. På tross av protester fra kvinnedominerte forbund, lot LO Arbeidsgiverforeningen få gjennomslag for sitt krav om vurderinger basert på skjønn. Dermed ble kvinnedominert arbeid systematisk plassert i de lavest rangerte gruppene.

– Jeg er overrasket over hvor bevisst og kynisk Arbeidsgiverforeningen gikk inn for å få dette til. Dette sies rett ut i foreningens egne møtereferater, forteller forskeren, og fortsetter:

– LO gjorde lite for å sørge for at likelønnskonvensjonen fikk betydning. LOs største svik i likelønnsaken var at Arbeidsgiverforeningen fikk sette premissene for den nye kategoriseringen av arbeidsoppgaver.

Bjørnhaug mener det skyldes at et flertall av makthaverne i organisasjonen anså inndelingen basert på skjønn som rettferdig, i tråd med deres egen forståelse.

– Her ligger mye av grunnlaget for at kvinner fortsatt tjener mindre enn menn, siden vi fremdeles har det samme kjønnsdelte arbeidsmarkedet, påpeker hun.

Markedskrefter mot likestillingskrav

Med 1970-tallets kvinnekamp ble kravet om likestilling viktig samfunnspolitikk, og presset økte også mot LO. Blant annet ble lavlønnsgarantien, som ofte ga menn i lavlønnsyrker et langt større løft enn kvinner, omsider kjønnsnøytral i 1972.

– Men hos LO stoppet det allikevel alltid opp på at politiske krav om omfordeling ikke skulle gripe inn i partenes frihet ved forhandlingsbordet. De satte derfor ikke krav utover at kvinner og menn skulle ha likelønn innenfor samme *bedrift*, forteller Bjørnhaug.

På 1990-tallet ble de igjen mye snakk om likelønn, og LO stilte krav om dette ved sentrale forhandlinger, men det som ble oppnådd der forsvant gjerne igjen ved lønnsglidning ved de lokale forhandlingene.

– Det må ikke forstås som en plan fra noen i LO, men skjer fordi forhandlingssystemet er tuftet på markedsøkonomi. Det har ikke LO utfordret, og det er det jo gode grunner til: LO som organisasjon ville bli satt på sidelinja hvis lønningene ble politisk fastsatt. Derfor kan ikke ulikheten i menns og kvinners lønn løses kun gjennom forhandlingssystemet, det må finnes politisk vilje til samfunnsendringer på andre områder, mener historikeren.

Artikkelen ble opprinnelig publisert i Kildens nyhetsmagasin 6. juli 2010 og redigert i 2023.

Se også

- [Likelønn – en over hundreårig kamp](#)

Kilder

- [Inger Bjørnhaug \(2010\): Likelønn mellom marked, klasse og kjønn. LO, kvinnene og likelønna 1935–1970, Tidsskrift for kjønnsforskning nr. 2.](#)
- -- new topic --

FAGBEVEGELSEN

ARBEIDSLIV

Av Heidi Elisabeth Sandnes, 2010

Last ned ⬇ | Del

Meldinger ved utskriftstidspunkt 23. oktober 2026, kl. 00.48 CEST

Det ble ikke vist noen globale meldinger eller andre viktige meldinger da dette dokumentet ble skrevet ut.