

LANDSORGANISASJONEN I NORGE



PROTOKOLL

Ekstraordinært representantskapsmøte
18. januar 1994

PROTOKOLL

Ekstraordinært representantskapsmøte
18. januar 1994

	Side
Åpning	5
Saksliste	7
Forretningsorden	7
Suppleringsvalg til Sekretariatet	8
Ansettelse av distriktsssekretær i Hukerud	9
Godkjenning av kongressprotokoll	12
Tariffrevisjonen 1994	14
Debatten	24
Votering	48
Revisjon av Rovedavæien LO-NHO	42
Debatten	46
Votering	52
Handlingsplan for ungdomsytting - likestilling - 1994	59
Debatten	75
Avslutning	105
Navneliste	106

PROTOKOLL

Ekstraordinært representantskapsmøte
18. januar 1994

AKTIVITETSKOMITÉEN 1994

INNHALDSFORTEGNELSE

	Side
Åpning	5
Saksliste	7
Forretningsorden	7
Suppleringsvalg til Sekretariatet	8
Ansettelse av distriktssekretær i Buskerud	9
Godkjenning av kongressprotokoll	13
Tariffrevisjonen 1994	14
Debatten	24
Votering	40
Revisjon av Hovedavtalen LO-NHO	42
Debatten	46
Votering	59
Handlingsplan for sysselsetting - likestilling - miljø	59
Debatten	75
Avslutning	105
Navneliste	106

TALELISTE

	Side
Andersen, Jan Arild	31
Andersen, Roger	10-88
Arntzen, Sture	75-104
Balstad, Jan Kr.	42-57
Bauck, Sidsel	26
Bjørndalen, Kjell	93
Christensen, Solvor	83
Dahl, Torbjørn	77
Engevik, Ove	54-96
Fjellheim, Svein	46
Frøysland, Rolf	28
Gustavsen, Terje Moe	32
Haarr, Eva Monica	55
Hagen, Erik	30-52-97
Hansen, Jan Werner	11
Heli, Arne Birger	86
Hendriksen, Jardar	51-95
Holm, Solveig	50
Hågensen, Yngve	5-6-7-8-12-14-36-59-99 103-104-105
Johansson, Sven Hugo	53-59-84-104
Karlsen, Ketil	33
Klimpen, Eldbjørg	54
Kolstad, Walter	24
Kostøl, Esther	66-100
Larsen, Heidi K.	25-78
Lindrupsen, Olav	35-87
Lundberg, Tore	26
Martinsen, Kjell	56
Moen, Helge	34
Mørk, Hanne	92
Nielsen, Sverre A.	90
Nilsen, Gunnar	31
Olsen, Lillian	33-89
Oxholm, Svein-Erik	8-9-13-21-36-40-41-59 66-74-87-99-104
Remvik, Oddrun	80
Skattkjær, Anders	80
Solbakken, Tor-Arne	34-91
Thoresen, Finn Erik	12
Tomasgaard, Are	5-81
Ullestad, John Erik	48
Undheim, Liv	71-102

Landsorganisasjonen i Norge

holdt *ekstraordinært representantskapsmøte tirsdag 18. januar 1994* i Folkets Hus' store sal i Oslo.

LOs leder, *Yngve Hågensen*, åpnet møtet med følgende minnetale over utenriksminister Johan Jørgen Holst:

«Landsorganisasjonen i Norge har med dyp sorg mottatt beskjeden om at Utenriksminister Johan Jørgen Holst er død. Johan Jørgen Holst vil etterlate seg et stort politisk tomrom i norsk utenrikspolitikk. Den historiske fredsprosessen i Midt-Østen skyldes i stor grad Johan Jørgen Holsts store personlig innsats og arbeide for å skape forsoning mellom Israel og palestinerne. Dette arbeidet må videreføres med full tyngde.

Norsk og internasjonal fagbevegelse har mistet en god venn og politisk støttespiller. Våre tanker går nå til den nærmeste familie som sitter tilbake i sorg og savn etter Johan Jørgen Holsts bortgang.»

– Jeg vil be om at vi hedrer Johan Jørgen Holsts minne med ett minutts stillhet.

Yngve Hågensen ønsket på vegne av Sekretariatet Representantskapets medlemmer og innbudte gjester velkommen til det første møte i den nye kongress-perioden. Videre ønsket han representanter for pressen spesielt velkommen til dette første representantskapsmøtet som foreslås åpent for pressen.

LO-lederen henviste til at innkalling til møtet var sendt med brev av 30. november 1993 og 10. januar 1994.

Are Tomasgaard, Hordaland fylke, ba om ordet til innkallingen til representantskapsmøtet, og sa at han først fredag 14. januar mottok papirene. – Dette er ikke tilfredsstillende. Det ble opplyst at det var på grunn av datasvikt. Mitt spørsmål er da: Hvor stort

omfang har denne datasvikten? Det er viktige saker som skal behandles av Representantskapet, og en riktig fremgangsmåte må være at Representantskapets medlemmer har god tid til å sette seg inn i sakene.

– Det er blitt opplyst at det også er andre representanter som heller ikke har fått sakspapirene utsendt i god nok tid.

Omfanget av datasvikten får jo da bestemme hvorvidt det er nødvendig å foreta endringer i sakslisten?

Yngve Hågensen tok opp innkallingen til godkjenning.
Innkallingen ble enstemmig godkjent.

LO-lederen redegjorde deretter for utsendingen av dokumenter til representantskapsmøtet. – Forslaget til ny Hovedavtale mellom LO og NHO ble utsendt i rimelig god tid. De siste dokumentene som er sendt ut er forslagene til handlingsplaner. De ble vedtatt i sin nåværende form som innstilling til Representantskapet i sekretariatsmøte 10. januar, for så umiddelbart å bli sendt ut til Representantskapets medlemmer. – Jeg håper at jeg har rett når jeg sier at det ble sendt ut senest 11. januar. Det skulle gjøre det mulig for Representantskapets medlemmer å gjennomgå de dokumentene som på forhånd skulle sendes ut. Dere får i dag framlagt innstillinger til enkeltsaker, bl.a. tariffoppgjøret 1994. Da minner jeg Representantskapet om den tradisjon at den endelige innstillingen til Representantskapet gjøres av Sekretariatet umiddelbart før representantskapsmøtet. Det skjedde i sekretariatsmøtet i går.

Når det gjelder tilretteleggingen av saker knyttet til tariffrevisjonen med at selve innstillingen, som ikke er så omfattende, legges fram i dag sammen med en innledning fra LO-lederen, som gjennomgår hele innstillingen, har vi tradisjonelt oppfattet innenfor LOs representantskap at det har vært en forsvarlig saksbehandling.

– Jeg ber om Representantskapets tilslutning til at det er en forsvarlig saksbehandling. Jeg beklager hvis representanten Tomasgaard har fått sakene altfor sent. Det vi kan gjøre er å fastslå at vi skal gjøre alt som står i vår makt for å forhindre det i ettertid. Men ved utsendingen av sakspapirer har vi forsøkt å følge opp de beste signaler dette organ tidligere har gjort, da man ikke på forhånd har fått utsendt så omfattende dokumentasjon som til dette møtet. Så egentlig hadde vi forventet å få litt ros for det.

Yngve Hågensen spurte om Representantskapet kunne ta redegjørelsen om utsendelse av saker til etterretning. Det var ingen øvrige merknader til utsendingen av dokumentene og Representantskapet tok *Yngve Hågensen*s redegjørelse til etterretning.

LO-lederen la deretter fram følgende forslag til

SAKLISTE:

1. Åpning
2. Suppleringsvalg til Sekretariatet
3. Ansettelse av distriktssekretær i Buskerud
4. Godkjenning av kongressprotokoll
5. Tariffrevisjonen 1994
6. Revisjon av Hovedavtalen LO/NHO
7. Handlingsplan for: – sysselsetting
– likestilling
– miljø

Forslaget til sakliste ble enstemmig godkjent.

LO-leder Yngve Hågensen la deretter fram følgende forslag til

FORRETNINGSORDEN:

1. Møtet forhandlinger er åpne i den utstrekning Representantskapet ikke vedtar noe annet.
2. Ingen har rett til å få ordet mer enn 2 ganger i samme sak. Unntatt fra innledningsforedrag, begrenses taletiden til 10 minutter første og 5 minutter andre gang. Til forretningsorden gis ordet bare 1 gang og høyst 1 minutt for hver sak. For øvrig kan det stilles forslag til ytterligere tidsbegrensning og strek med de inntegnede talere.
3. Forslag innleveres skriftlig og skal være undertegnet med vedkommendes navn. Ingen nye forslag kan tas opp etter at strek er vedtatt. Forslag som ikke har tilknytning til den godkjente dagsorden, kan ikke behandles.
4. Alle vedtak skjer med alminnelig flertall. I tvilstilfelle, eller når 10 representanter forlanger det, foregår avstemmingen ved navneopprop.
5. I protokollen innføres bare forslagene og avstemmingene samt vedtakene.
Såfremt Representantskapet ikke forlanger protokollen opplest, gis Sekretariatet fullmakt til å godkjenne protokollen.

LO-lederen tok først opp punktene 2, 3, 4 og 5 til godkjenning.

Disse punktene ble enstemmig godkjent.

Han refererte deretter punkt 1, som er nytt og har følgende ordlyd: «Møtets forhandlinger er åpne i den utstrekning Representantskapet ikke vedtar noe annet.»

Ingen ba om ordet til det nye punktet på forretningsorden, som ble enstemmig godkjent.

Han ønsket igjen pressen velkommen til det første representantskapsmøte i LOs historie som er åpent for pressen.

LO-lederen opplyste at han, nestleder Esther Kostøl, første-sekretær Jan Kr. Balstad og sekretær Liv Undheim skulle holde innledninger under representantskapsmøtet. Av den grunn fremmet han forslag på LOs hovedkasserer *Svein-Erik Oxholm* som *dirigent*.

Forslaget ble enstemmig godkjent.

Dirigenten, Svein-Erik Oxholm, takket Representantskapet for tilliten.

SAK 2: Suppleringsvalg til Sekretariatet

Dirigenten la fram følgende forslag fra Sekretariatet:

Medlem nr. 9: Det foreligger melding fra Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund om at Einar Hysvær fratrer som forbundsleder 31.12.93. Til ny forbundsleder er valgt Torbjørn Dahl.

Innstilling:

Torbjørn Dahl velges som sekretariatsmedlem nr. 9 etter Einar Hysvær.

VEDTAK: Innstillingen ble enstemmig godkjent.

Varamedlem nr. 5: Foreligger brev av 8. desember fra Hotell- og Restaurantarbeiderforbund med melding om at Erling Oen har trukket seg fra ledervervet med virkning fra 31. januar 1994. Forbundets 1. nestleder Svein Fjæstad er, fra 1. februar 1994, konstituert som leder fram til landsmøtet i oktober 1995.

Innstilling: Svein Fjæstad velges som varamedlem nr. 5 til Sekretariatet etter Erling Oen fra 1. februar 1994.

VEDTAK: Innstillingen ble enstemmig godkjent.

Varamedlem nr. 8: Det foreligger melding fra Norsk Sjømannsforbund av 2. november om valg av ny ledelse med Olav Bjørklund som leder, Erik Bratvold som nestleder og Birger Pedersen som tariffsekretær.

Innstilling: Olav Bjørklund velges som varamedlem nr. 8 til Sekretariatet etter Edvin Ramsvik.

VEDTAK: Innstillingen ble enstemmig godkjent.

SAK 3: Ansettelse av distriktssekretær i Buskerud

Dirigenten henviste til følgende saksnotat, som var utlagt til representantene:

Roar Løver ønsker å benytte seg av distriktssekretærens nedtrappingsordning fram til oppnådd pensjonsalder, og stillingen som distriktssekretær er utlyst.

Til stillingen innstilles:

Aud Watnebryn, 47 år, 3021 Drammen

Hun har vært nestleder i NTL siden 1986. Før denne tid var hun fra 1974 valgt som forbundssekretær i NTL.

Hun har gjennomgått administrativ opplæring/kurs på en rekke områder, bl.a. Statens Forvaltningshøgskole, og har videre praksis fra Buskerud Fylkesskattekontor.

Aud Watnebryn har bl.a vært medlem av Buskerud Fylkesting (79–83), medlem av styret i Drammen faglige Samorganisasjon (10 år), medlem av kontaktutvalget i Buskerud fylkeskommune (84–92) og nestleder i Buskerud Arbeiderparti (92–93).

Nåværende ansvarsområde i NTL er i hovedsak forbundets forhandlings- og utredningsavdeling.

Aud Watnebryn vil på bakgrunn av nåværende stilling ha meget god innsikt i distriktskontorets ansvars- og arbeidsområde. Videre vil hun ut fra sine faglige/politiske verv i Buskerud fylke ha grunnleggende og godt kjennskap til fylket.

Roger Andersen, Norsk Grafisk Forbund, sa at han ikke tvilte på at normal prosedyre var fulgt, men ville likevel knytte noen kommentarer til behandlingsmåten.

– Vedtektenes pgr. 8 sier at det er Representantskapet som endelig skal bestemme hvem som skal tilsettes. Da føles det litt merkelig når vi i dag får opplyst at det var 15 søkere, men at bare ett navn er kjent. Det er derfor svært vanskelig for oss å kunne vurdere de andre 14 søkerne når vi ikke ser hvilke kvalifikasjoner de har.

– Jeg tillater meg derfor å stille et spørsmålstegn ved om Representantskapet får de opplysninger som er nødvendig for å kunne foreta et reelt valg.

– At LO sentralt også kun innkaller én av søkerne til konferanse, finner jeg også meget merkelig.

– Jeg er imidlertid kjent med en av de andre 14 søkerne. Det er Olav Boye fra Drammen Grafiske Fagforening, hvor han har sitt daglige arbeid.

– På bakgrunn av det jeg har sagt vil jeg fremme følgende forslag:

«Som LOs distriktssekretær i Buskerud tilsettes Olav Boye, Drammen.»

– Jeg vil kort begrunne mitt forslag:

Olav Boye er 51 år og har lang fartstid i fagbevegelsen. Han har siden 1972 arbeidet ett eller annet sted innad i den politiske eller faglige arbeiderbevegelse. Han har vært faglig sekretær og senere landsmøtevalgt sekretær i AUF, arbeidsmiljøsekretær i Norsk Folkehjelp, ansatt for opplæring av fagforeningsfolk i Portugal. Han har vært redaktør av Norsk Grafia og opplysningssekretær i Norsk Grafisk Forbund. Han er leder av Drammen Grafiske Fagforening. I tillegg til dette har han vært styremedlem, sekretær, nestleder og senere leder av Drammen faglige samorganisasjon. Han har vært medlem av fylkestinget, fylkesutvalget samt hovedutvalget for energi, næring og ressurser i Buskerud, og vært leder av Drammen Arbeiderparti fra 1980 til 1984. At han siden har gått ut og meldt overgang til SV, har ingen betydning i den vurderingen.

– Som sagt er Olav Boye i dag fagforeningsleder i Drammen. Han er meget godt kjent i det faglig-politiske miljøet i Buskerud, og jeg kan forsikre dere om at han er kjent for å være kunnskapsrik, full av pågangsmot og meninger, noe som ikke bør tale i hans disfavør – snarere tvert imot.

– Det er min mening at LO har behov for distriktssekretærer som kan markere seg og markedsføre LO ute i distriktene. Det er jeg sikker på at Olav Boye vil kunne gjøre.

– Derfor er det nå min oppriktige mening at Olav Boye som en ressursperson bør tilsettes som distriktssekretær, og jeg anbefaler Representantskapet å stemme for mitt forslag om at Olav Boye tilsettes som distriktssekretær i Buskerud fylke.

Jan Werner Hansen, Sekretariatet: – Jeg hadde trodd og håpet at det i denne saken skulle være nødvendig å be om ordet. Men jeg skjønner at det igjen er nødvendig å minne om alle de gangene vi har snakket om likestilling og gjenspeiling av kjønnes representasjon i forhold til medlemsmassen. Sogar så mye at vi til og med har festet det i LOs vedtekter på opptil flere steder. Jeg skulle tro at spesielt Grafisk, og spesielt Finn Erik som den eminente dirigenten han var på siste LO-kongress – ikke har glemt et forslag som gikk enda lengre, nemlig å feste kvoteringsregler til LOs vedtekter i forbindelse med valg. Ja, det ble nesten vedtatt. Så nær at nøyaktig halvparten av representantene på LO-Kongressen sa ja til forslaget. Det synes jeg burde fortelle oss at LOs medlemmer ønsker mer likestilling og mer likhet – også i valgprosessene.

Av de 19 distriktssekretærene i LO er det 16 menn. I LOs medlemsmasse er det ca. 40 prosent kvinner. Såvidt jeg kan forstå må den gjenspeilingen i dag vær nærmere 15 enn 40 prosent. Da synes jeg det er en dårlig skygge av gjenspeilet, og jeg mener tiden er inne til gjøre noe med nettopp det.

– Når vi fra vårt forbund støtter Auds kandidatur, er det ikke fordi hun er kvinne. Selv om dette heller ikke er noen bakdel i dette valget. Vi støtter Aud fordi hun er en meget dyktig tillitsvalgt og vel kvalifisert – for ikke å si – best kvalifisert, til distriktssekretærjobben i Buskerud. Aud har god erfaring som faglig tillitsvalgt på lokalplanet og på sentralt plan. Det skulle fortelle noe om Aud når jeg kan opplyse at hun har vært landsmøtevalgt forbundssekretær i Norsk Tjenstemannslag fra 1979. Fra 1986 ble Aud valgt som nestleder i forbundet – et verv hun fortsatt innehar.

– Jeg må innrømme at jeg ikke er så glad for å gi Aud denne attesten, for jeg ser jo at jeg kan være med på å miste en dyktig nestleder, men for Auds del håper jeg at jeg gjør det.

– Jeg vil be Representantskapet om å støtte Sekretariatets enstemmige innstilling og tilsette Aud Watnebryn i det ledige distriktssekretærvervet. Det er nødvendig for meg å referere mere av Auds meritter. De synes jeg går godt nok fram av den saksdokumentasjon som er lagt fram.

Yngve Hågensen: – Behandlingen ved ansettelse av distriktssekretærer i forhold til Representantskapet er et kjent tema. Vi har forankret i LOs vedtekter at distriktssekretærene skal ansettes av Representantskapet. Samtidig vet vi at vi i ansettelsessaker også har visse andre krav på oss. På mange måter føler jeg at fagforbundene og andre organisasjonsledd i bevegelsen er seg bevisst akkurat det. Nå kan selvsagt mange si at konsekvensen av dette burde tilsi at Sekretariatet foretok ansettelser og ikke Representantskapet. Argumentet for at vi beholder den nåværende form er at det har betydning for den rolle distriktssekretæren skal ha i sin funksjon å ha vært ansatt fra dette forum.

– Når vi mener at dette er mulig å håndtere, er det for at saken har en annen behandling i det innstillende organ til Representantskapet, nemlig Sekretariatet.

Får jeg minne om at i Sekretariatet sitter i dag alle som er valgt som Sekretariatets medlemmer og varamedlemmer samt som observatører alle andre forbundsledere. Alle forbundslederne har således hatt anledning til å gjennomgå samtlige søknader som foreligger, og gjennom den prosessen kommet fram til den innstillingen som nå foreligger.

– Jeg vil i den anledning gjøre oppmerksom på at Finn Erik Thoresen ved Sekretariatets behandling fremmet det forslaget Roger Andersen tok opp her, men fikk ingen støtte i Sekretariatet. Sekretariatet foretok sin vurdering ut fra de kriterier vi skal vurdere i denne sammenheng.

– Jeg håper at Representantskapet også i ettertid kan godta denne saksbehandlingen med den begrunnelsen vi har gitt.

– Jeg er overhodet ikke i tvil om at Sekretariatets innstilling er den beste for Landsorganisasjonen. Aud Watnebryn er best kvalifisert av samtlige 15 søkere, men det er feil når Roger Andersen sier at det bare var Aud som var innkalt til intervju. Det var to av søkerne som var innkalt.

– På denne bakgrunn håper jeg Representantskapet slutter opp om Sekretariatets innstilling.

Finn Erik Thoresen, Norsk Grafisk Forbund, takket for attestasjonen fra Jan Werner Hansen, og sa at han ikke hadde glemt LO-Kongressens behandling. – Men det er nå engang sånn at det er forbundene som er medlemmer av LO, og ikke enkeltpersonene. Det er derfor veldig mange hensyn som skal tas ved valg i LO. Ett hensyn er nettopp det Jan var inne på og som taler veldig sterkt for Aud. La det være sagt at Aud er en veldig god kamerat. Men så er en del av forbundene – bl.a. Grafisk – små forbund i LO, og i blant

kan dette føre til en del frustrasjoner. Vi føler at vi har kandidater som virkelig kunne gjort en god jobb i forskjellige utvalg og i forskjellige posisjoner i LO, men blir som regel overkjørt enten av større forbund eller av at det er andre hensyn som skal tas.

– Dette er selvsagt vurderinger vi må bøye oss for, men likevel vil vi også kunne forbeholde oss retten til å forsøke å fremme kandidater der hvor vi mener vi har kandidater som kan gjøre en god jobb.

Det er veldig mange år siden noen av distriktssekretærene i LO kom fra vårt forbund. Vi føler at vi har en posisjon i LO som i alle fall burde tilsi at vi hadde en noe mer sentral plassering i enkelte utvalg. Det er det som gjør denne saken vanskelig for oss.

– Nå mener vi å ha en verdig kandidat som vi tror ville bruke sin kapasitet til å gjøre en skikkelig jobb for LO. At Olav Boye ved siden av å komme fra ett av de mindre forbundene også er medlem av SV, ser vi ikke som negativt i denne saken – snarere tvert imot. Nå er det jo også signalisert fra LO at man ønsker en mer åpenhet i forhold til andre politiske partier på venstresiden.

– Dette er bakgrunnen for hvorfor vi har foreslått Olav Boye. Det er ikke fordi Aud er noen dårlig kandidat, tvert imot – det vil vi bare understreke. Men vi mener det er grunner som gjør at også andre forbund – fordi det er forbundene som er medlemmer – ønsker å kunne være representert på en litt annen måte enn det vi er i dag.

VOTERING:

Dirigenten satte opp Sekretariatets innstilling mot forslaget fra Roger Andersen.

VEDTAK: Sekretariatets innstilling ble vedtatt mot 5-6 stemmer.

SAK 4:

Godkjenning av kongressprotokoll

Dirigenten: – Kongressen ga det avtroppende revisjonsutvalget i oppdrag å gå igjennom møteprotokollen fra Kongressen og innstille overfor Representantskapet. Selve referatprotokollen er utsendt til Kongressens representanter:

Revisjonsutvalget legger fram følgende innstilling overfor Representantskapet:

«LOs Revisjonsutvalg har gjennomgått protokollen fra LO-Kongressens forhandlinger i tiden 9.-14. mai 1993.

Protokollene ble av Revisjonsutvalget gjennomgått daglig under Kongressen.

Revisjonsutvalgets merknader til dagsprotokollene er hensyntatt og korrigert.

LOs Revisjonsutvalg har ingen bemerkninger, og innstiller overfor LOs Representantskap:

Protokollen fra LO-Kongressens forhandlinger 1993 godkjennes.

Oslo, 20. august 1993.

LOs Revisjonsutvalg: Margot Kvalvik Fon, Trygve Johnsen, Harald Sjom og Bente Halvorsen.

VEDTAK: Revisjonsutvalgets innstilling ble enstemmig vedtatt.

SAK 5: Tariffrevisjonen 1994

Dirigenten ga ordet til LO-leder *Yngve Hågensen*, som holdt følgende innledning under dette punktet på saklista:

– Kampen mot ledigheten er jobb nr. 1. I den første setningen i forslaget til vedtak fra Representantskapet om retningslinjer for tariffrevisjonen 1994 sier vi: *Hovedforutsetningen for tariffrevisjonen 1994 er å understøtte gjenreisningen av den fulle sysselsettingen samtidig som vi sikrer LO-medlemmene en rettferdig inntektsfordeling.*

Det at vi stiller begge oppgavene samtidig, gjenreisningen av den fulle sysselsettingen og en rettferdig inntektsfordeling, gjør at vi legger lista høyt. Det ville ikke vært så vanskelig å tilfredsstille en av disse oppgavene hver for seg. Utviklingen i USA der en har hatt en sterk sysselsettingsvekst kan sies et stykke på vei å oppfylle den ene av disse målsetningene. Men der har en latt dette gå på bekostning av en rettferdig inntektsfordeling. Den nød og fattigdom som hersker i de fattige bydelene i USA er ikke noe vi ønsker å se i Norge. På den annen side har store deler av Europa prioritert kravet om en rimelig inntektsutvikling, mens en har latt hensynet til sysselsettingsutviklingen fare. Det at en her ser en ledighetsutvikling opp mot 11 % er skremmende. Mange europeiske land har hatt en høyere reallønnsforbedring enn Norge. Men – de har samtidig økt ledigheten. Vi har oppfattet LO-

kongressen helt konkret: Arbeid for alle er mål nr. 1. Vi som er i arbeid, skal ikke ha større velferdsforbedring på bekostning av de arbeidsledige.

I kampen for å nå begge disse målene kan vi ikke stå alene. Myndighetenes rolle gjennom en aktiv budsjettpolitikk for å ta hele samfunnets ressurser i bruk er helt avgjørende. LO er tilfreds med at Regjeringen i sin budsjettpolitikk har lagt vekt på en aktiv sysselsettingspolitikk og en aktiv bruk av budsjettet for å fremme etterspørsel og økonomisk vekst. Målene kan heller ikke nås gjennom et enkelt budsjett eller et enkelt inntektsoppgjør. Dette er et langdistanseløp som LO har gått inn på ved å satse på solidaritetsalternativet.

I et sånt langdistanseløp nytter det ikke å slippe opp på rundetidene tidlig i eller midt i løpet. En ledighet som tillates å øke under en konjunkturedgang vil huke seg fast og gjøre det vanskeligere å ta det igjen siden. Det er nå klare tegn til at våre bestrebelser er i ferd med å gi resultater. Sysselsettingsutviklingen gjennom året viser nå klar vekst, selv om den ikke er stor. I en tidlig fase av en oppgang vil flere melde seg på arbeidsmarkedet når jobbmulighetene bedres. Men også ledighetstallene viser nå tegn til bedring.

Utviklingen i 1993

Ifølge de seneste vekstanslagene vil BNP for fastlands-Norge øke med nesten 2 %. Dette er et tegn på at norsk økonomi nå ikke bare vokser som en følge av veksten i oljeaktiviteten. For første gang på flere år er det nå en klar oppgang i privat forbruk som også ser ut til å øke med omlag 2 % i 1993. På ett område er det imidlertid ikke noen tegn til bedring. Det gjelder bruttoinvesteringer i fastlands-Norge, som er anslått med å avta 3–4 % fra 1992 til 1993.

For 5. år på rad gav 1993 en bedring i industriens kostnadsmessige konkurranseevne, slik den måles av Det tekniske beregningsutvalget. 1993 gav en bedring i konkurranseevnen på vel 4 % og om lag 3/4 av denne forbedringen skyldes endringer i valutakurs. Men også det at vi har maktet å holde en lavere gjennomsnittlig økning i lønnskostnadene enn i våre konkurrentland bidrar til en bedring i konkurranseevnen. Slik anslagene nå tegner, har vi siden vi gikk inn på det inntektspolitiske samarbeidet etter kostnadsgaloppen på 80-tallet – i perioden 1988 til 1993 – hatt en bedring i konkurranseevnen på over 12 %.

Også *konsumprisutviklingen* er svært gunstig. Den lave prisstigningen i årets seinere måneder har allerede gjort anslagene

som ble gjort for et par måneder siden til skamme. Konsumprise-
ne vokste således med 2,3 % fra 1992 til 1993 og dette er betydelig
lavere enn for gjennomsnittet av handelspartnerne.

Den nominelle lønnsstigningen har vært svært lav i 1993. Beregningsutvalget anslår lønnsveksten for alle grupper under ett til å bli omlag 2 3/4 %. Årslønnsveksten for bygge- og anleggs-
virksomheten er anslått til 1 1/2 %, i landtransport til 2 %, for
industriarbeidere til 2 1/2 %. Ansatte i hotell- og restaurant-
virksomhet antas å hatt en lønnsvekst på 2 1/4 %, og i vare-
handelen 2 3/4 %. Dette gir jo et nokså jevnt bilde selv om det
naturligvis er visse forskjeller.

Funksjonærer i NHO-bedrifter hadde en lønnsvekst på 3,7 %.
Selv om endringer i arbeidsstyrkens sammensetning har bidratt til
den gjennomsnittlige lønnsveksten, kan det ikke være tvil om at
funksjonærlønningene har økt mer enn gjennomsnittet.

Når jeg i tillegg leser om de eventyrlige bonusene som lederne i
næringslivet stadig bevilger seg, er det all grunn til å stille spørsmål
ved vår motparts evne til å holde orden i eget hus. De må nå sørge
for å dempe grådigheten blant høytlønte med helt urimelige bonus-
er og tapping av egenkapital i norsk næringsliv, ellers vil det før
eller siden bli slutt på det norske folks tålmodighet.

I offentlig sektor er lønnsveksten fra 1992 til 1993 anslått til
2 1/4 % for kommuneansatte og 2 1/2 % for ansatte i staten.

Lønnstakere som har hatt en gjennomsnittlig årslønnsvekst har
fått om lag uendret reallønn etter skatt fra 1992 til 1993. Ser vi
hele tariffperioden under ett, er det en klar reell inntektsfor-
bedring.

*Vi har altså nådd målet om å opprettholde kjøpekraften sam-
tidig som konkurranseevnen er betydelig forbedret.*

I tillegg har mange husholdninger hatt glede av en betydelig
rentenedgang gjennom året, selv om bankene fremdeles langt fra
har satt ned utlånsrentene i takt med bankenes reduserte rente-
kostnader. De som har en betydelig gjeld vil således i 1993 ha hatt
glede av en større økning i kjøpekraften enn gjennomsnittet. Dette
gjelder særlig hvis de har vært blant dem som har fått bedre
rentevilkår. Men det er betydelige variasjoner i disse. Jeg noterer
også med tilfredshet at Regjeringen i salderingen av budsjettet for
1994 satte ned rentene i Husbanken og Lånekassa slik at også disse
gruppene fikk del i rentenedgangen. Gjennom rentenedgangen og
drahjelp fra en ekspansiv offentlig budsjettpolitikk, samt andre
næringspolitiske lettelser fikk bedriftene i 1993 betydelige
bedringer i rammevilkårene.

Det er grunnlag for å vente ytterligere rentenedgang både for

bedrifter og husholdninger i 1994. Og det er utsikter til alminne-
lige forbedringer i konjunktorene. Når næringslivet i tillegg har
fått bedre rammebetingelser, er det ikke lett å peke på andre
tiltak fra vår eller fra myndighetenes side for å få investeringene i
gang. Nå er det opp til våre motparter i NHO og næringslivet selv
til å gjøre sin del av jobben.

Det er utsikter til at *utviklingen i 1994* blir noe mer positiv enn
den var i 1993, som var et svart år for den internasjonale økono-
mien, særlig for Europa, som for første gang siden tidlig på 70-
tallet hadde nedgang i BNP. Anslag for utviklingen i internasjonal
økonomi har vist seg å være svært usikre. Prognosemakerne venter
nå en gjennomsnittlig vekst for våre handelspartnere på 1 % for
1994. Selv om dette er lavere enn på 80-tallet, er det en klar bed-
ring fra fjoråret, som hadde gjennomsnittlig nedgang på 1/2 %.

Merk at de land som gjennom aktiv politikk har fått til sterkest
fall i rentenivå, som USA og England, også har hatt den sterkeste
veksten. De land som derimot har overdrevet vekten på å få
inflasjonen ned mot null, har blitt hengende etter i utviklingen.

Selv om vi kan vente noe bedre vilkår på eksportmarkedene, vil
vekstimpulsene i større grad komme innenfra. Det er ventet en
økning i BNP for neste år på om lag 3 %. Prognosene anslår en
økning i bruttoinvesteringene i Fastlands-Norge, mens de venter
et fall i oljeinvesteringene. Det vil kanskje ikke bli en større vekst
i totale bruttoinvesteringer neste år, men det er ventet en vridning
i retning av fastlandsindustrien. Det er også ventet en bedring i
sysselsettingen på i rundt 1 %.

Hvorfor har investeringene sviktet?

En nøkkelfaktor for å få opp veksten på lengre sikt og dermed
sysselsettingen og lønnene er økte investeringer i Fastlands-
Norge. Som tidligere påpekt er rammebetingelsene bedre enn på
lang tid. Det ser ut til at vi har fått et innslag av næringslivsledere
som legger mer vekt på kortsiktig vinning enn på varig vekst for
sine bedrifter. Det var derfor svært uheldig at vi i forbindelse med
skattereformen fikk endringer som gjorde fristelsene til å ta ut
kortsiktige gevinster større.

Det er svært skuffende at mange aksjeselskaper i steden for å
styrke egenkapitalen har valgt å utdele store utbytter til eierne.
Det var en utilsiktet virkning av skattereformen at det har blitt
lettere å ta ut utbytte utover det grunnlaget som ligger i bedrifte-
nes egne resultater. Det er derfor grunn til å støtte myndighetenes
bestrebelser på å komme dette uvesenet til livs gjennom endringer
i skattelovgivningen.

Men mangelen på investeringer henger nok også sammen med at bedriftene har hatt større behov for konsolidering enn tidligere antatt. Mange foretak lå i finansielle ruiner etter jappetida, med halsløse oppkjøp og påfølgende konkurser. Men det er tegn på at denne konsolideringen går mot slutten.

Nærmere om tariffrevisjonen for 1994

I forslaget til tariffpolitisk vedtak understreker vi at den positive utviklingen i økonomien gir grunnlag for en *økning i kjøpekraften for de lave og midlere lønte*. Det er utsikter til en svært lav konsumprisvekst i 1994. Det tekniske beregningsutvalget har anslått denne til så lav som 1 1/2 %. Dette gjør at en med begrensede nominelle tillegg kan oppnå en bedring i kjøpekraften for lavere og midlere inntekter.

LO står for en solidarisk lønnspolitikk. Det betyr at vi i oppgjørene prioriterer lavere lønte framfor høyere lønte. Det er grunn til å understreke at vi har fått et skatteopplegg som i mindre grad enn før tar vare på inntektsfordelingen. Samtidig er det de høyeste lønte som har høyest løn, og dermed får mest glede av rentenedgangen. Det legger større krav til profilen i lønnsoppgjørene som mekanisme for å ta vare på solidariteten. Men det må for forbundene gis rom for tillegg for tariffområder som dokumentert er blitt hengende etter i lønnsutvikling i den tariffperioden vi nå legger bak oss.

På neste punkt på dagsorden vil det bli lagt fram forslag til handlingsplaner for 1994, derav ett som gjelder *likestilling mellom kjønn*. Denne er en oppfølging av handlingsprogrammet som ble vedtatt på LO-kongressen. I denne inngår flere elementer som må følges opp i tariffoppgjørene. Handlingsplanen tar sikte på å bygge ned kjønnsdiskriminerende lønnsforskjeller gjennom de mekanismer som gjør seg gjeldende i arbeidslivet og på den enkelte arbeidsplass. Dette kan gjelde lønssystemer, stillingsstruktur, rekrutteringspolitikk og de lønnstillegg som gis lokalt. Utover det bør vi på forbundsnivå tilgodese tradisjonelle kvinneyrker, samt foreldres permisjonsrettigheter og kompensasjon for arbeid på ubekvem tid for deltidsansatte. Problemenes omfang varierer fra forbund til forbund. Kravene må derfor utformes med utgangspunkt i de enkelte områdenes virkelighet.

Garantiordningene er viktige redskap for å bedre lavtløntes situasjon og dermed også mange kvinners, og må videreføres. Garantiordningene er på mange måte selve bærebjelken i den solidariske lønnspolitikken når vi ser på privat sektor.

Den statlige medvirkning til finansieringen av *avtalefestet pen-*

sjon (AFP) for 65 og 66 år er sikret, samt for 64 år t.o.m. 1994. En hovedutfordring for 1994-oppgjøret er å få til en varig ordning med statsfinansiering også for denne aldersgruppen.

Vi opplevde ved mellomoppgjøret i 1993 at det ikke var Næringslivets Hovedorganisasjon som var bøygen i den sammenheng. Det var våre myndigheter. Derfor vil denne type krav måtte reises overfor myndighetene. Vi har håp om at vi i 1994 vil klare å gjøre den jobben vi i fellesskap ikke greide for et år siden.

Videreføringen av de sentrale tilleggene må forenes med å bevare og videreutvikle *de lokale forhandlingene*. Disse forutsettes gjennomført etter de bestemmelser og kriterier som er fastlagt i de enkelte avtaler. Med andre ord: Ingen inngrep i de tradisjoner og prinsipper den lokale forhandlingsretten bygger på.

Fag- og yrkesopplæringen er investeringer i våre viktigste ressurser for framtida. Det er skuffende at foreløpige tall over inngåtte lærekontrakter i 1993 viser en sterk nedgang. Som ledd i arbeidet med å trappe opp antall læreplasser til det nivå som er forutsatt i Reform 94, er LO og forbundene innstilt på å inngå lærerlønnsavtaler ved denne tariffrevisjonen, bygd på prinsippene i LO/NHO's handlingsplan for fag- og yrkesopplæringen, under forutsetning om statlig medvirkning som angitt i salderingsproposisjonen for 1994.

Det er to hovedelementer det vil dreie seg om i disse forhandlingene. Det ene er det jeg vil kalle tilretteleggingen. En del prinsipper og retningslinjer vi må stå sammen om. Den andre delen går på lønn og de systemer, satser og nivåer som i dag er forankret i de respektive overenskomster, og som bør ligge der også i framtida, med de historiske forskjeller det i realiteten er mellom de ulike overenskomster.

Avtalen foreslår vi skal være to-årig, og at 2. avtaleår blir samordnet, slik vi har tradisjoner for i mange år.

LO forutsetter at regjeringen fastholder gjenreising av den fulle sysselsetting som jobb nr. 1 i sin politikk. Det forutsetter at regjeringen medvirker til at alle grupper utenfor LO/NHO-området tilpasser seg de rammer som fastsettes av oppgjøret. Jeg har tidligere i denne redegjørelsen uttrykt tilfredshet med at regjeringen har vært med å legge grunnen for oppgang og vekst. Men kravet gjelder selvfølgelig også arbeidsgivernes adferd. Det er også et viktig signal om at alle som har arbeid for alle som jobb nr. 1, må delta i det vi kaller helhetlige løsninger.

I noen måneder har vi opplevd svært lave oljepriser. Dette gir både lavere statsinntekter og en svekket utenriksøkonomi. Våre

overskudd på driftsbalansen vil likevel fremdeles bli høye og statsfinansene vil være solide ennå en tid. Oljeprisene har alltid svingt på kort sikt, og noen måneders observasjoner gir ingen grunn til å forvente et varig prisfall. Når finansministeren varsler innstramminger i budsjettet samme dag som det ble vedtatt, kan dette bare svekke tilliten til Norges økonomiske styring, svekke den skjøre oppgangen og bidra til at bedriftene utsetter investeringer. Enda verre er det at en innstramning kan kvele den lenge etterlengtede sysselsettingsoppgangen. Det er klart at en regjering må ha en beredskap for uventet svikt i det økonomiske opplegget, men slike inngrep må ikke være forhastet. Vi har tillit til at finansministeren har tilstrekkelig is i magen til å håndtere også denne utfordringen.

Sekretariatet innstiller overfor Representantskapet på at oppgjøret i 1994 skal være et forbundsvist oppgjør. På bakgrunn av at de siste tre hovedoppgjør og fire mellomoppgjør er gjennomført som samordnede oppgjør har det demmet seg opp et behov for en bred gjennomgang av avtalene på de ulike områdene. På den ene side er det et behov for å rette opp skjevheter og etterslep på de ulike forbundsområdene. På den annen side er det også behov for å ruste opp våre forhandlingsapparater på forbundsplanet. For det tredje er det behov for en teknisk revisjon av avtalene. På denne bakgrunn er det naturlig at årets oppgjør gjennomføres ved forbundsvise forhandlinger, men andre momenter, som hensynet til AFP-ordningen, hensynet til likelønn og ønsket om å utnytte LO-kollektivets samlede styrke, tilsier at Sekretariatet sørger for den nødvendige tariffpolitiske samordning av oppgjøret slik at vi oppnår en samlet, slagkraftig og enhetlig opptreden.

Jeg vil minne om at det er 8 år siden forrige gang vi hadde forbundsvist oppgjør. Her må jeg også minne om at vi i 1992 fikk en konflikt i kommunal sektor – mens oppgjøret i privat sektor ble vedtatt med knepent flertall. Og – samtidig: LO-Kongressen slo fast hovedlinjene i den framtidige tariffpolitikken. Det gjør at oppgjørsformen må ses på som verktøyet vi skal bruke for på best mulig måte å løse utfordringene vi står foran.

Hvis sekretariatets innstilling vedtas blir det forbundene selv som utformer sine krav overfor de respektive motparter i statlig, kommunal og privat sektor. Samordningene i Sekretariatet vil – som i 1986 – sikre lik opptreden i prinsipielle spørsmål. Dette sikrer likhet ved håndteringen av krav arbeidsgiver-motpartene måtte reise, slik at vi unngår å bli spilt ut mot hverandre. Også når det er naturlig å trekke myndighetene inn, er det naturlig å

håndtere spørsmålene i det fellesskapet Sekretariatet utgjør. Det vil understøtte LOs samlede styrke.

Selve gjennomføringen av oppgjøret vil selvfølgelig være et tradisjonelt forbundsvist oppgjør – hvor forbundene avslutter forhandlingene (eventuelt etter megling) gjennom en uravstemning innenfor de respektive avtaleområder og søker om medlemmenes tilslutning til det forslaget som foreligger.

– Jeg tar med dette opp Sekretariatets innstilling, sa Yngve Hågensen til slutt i sin innledning.

Dirigenten refererte deretter følgende innstilling fra Sekretariatet:

«Retningslinjer for tariffrevisjonen 1994

Hovedutfordringen for tariffrevisjonen 1994 er å understøtte gjenreisningen av den fulle sysselsetting samtidig som vi sikrer LO-medlemmene en rettferdig inntektsutvikling. Utsiktene for utviklingen i internasjonal økonomi er ikke oppmuntrende. I Europa synes arbeidsledigheten å vokse til stadig nye høyder. Til tross for dette er det klare positive trekk i norsk økonomi som viser at det er mulig å snu en negativ utvikling og få til en bedre sysselsettingsutvikling enn i mange andre land.

De siste tallene viser at sysselsettingen er på vei opp. Erfaringsmessig vil en forbedring av ledighetssituasjonen henge noe etter i tid. De siste ledighetstallene peker i riktig retning. Den bedre balansen i norsk økonomi de siste årene med overskudd i utenriksøkonomien og lavere pris- og kostnadsvekst enn hos handelspartnerne har gitt myndighetene handlingsrom og lagt grunnlaget for å øke sysselsettingen. Den svake utviklingen internasjonalt innebærer imidlertid at drahjelpen ikke vil komme utenfra, slik at jobbveksten i første omgang må komme gjennom styrking av den innenlandske økonomiske virksomhet. I denne sammenheng er det viktig å styrke konkurranseutsatt industri.

At EØS-avtalen er kommet på plass bidrar til avklaring av næringslivets rammevilkår. Husholdningenes økonomiske situasjon er bedret de siste årene og nå bidrar særlig en lavere rente til et oppsving i forbruk og boligbygging. Vi kan med stadig sterkere rett forlange at bedriftenes investeringer følger etter. En videreføring av en fornuftig pris- og kostnadsutvikling er viktig som grunnlag for en vedvarende nedbygging av ledigheten de nærmeste årene.

Inntektsutvikling

Den positive utviklingen i norsk økonomi gir grunnlag for en økning av kjøpekraften (disponibel reallønn) for de lavere og midlere inntekter. Det er utsikter til en svært lav prisutvikling i 1994. Det skatteopplegg Stortinget har vedtatt virker nokså nøytralt på inntektsutviklingen, med verken skjerpelse eller lettelse i det generelle skattenivå. Når det gjelder inntektsskatten innebærer det derfor ingen omfordeling til fordel for lavinntektsgruppene. Det må også gis rett til forhandlinger om tillegg til avtaleområder som i avtaleperioden er blitt hengende etter i lønnsutviklingen.

Likelønn/likestilling

I inneværende kongressperiode er det et sentralt mål for LO å bygge ned lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Gjennom bl.a. likelønnsprosjektet under LOs handlingsplan for likestilling tar en sikte på å bygge ned lønnsforskjeller gjennom de mekanismer som gjør seg gjeldende på den enkelte arbeidsplass. Dette kan gjelde lønssystemer, stillingsstruktur, rekrutteringspolitikk og de lønnsstillegg som gis lokalt. Utover dette er det også nødvendig at vi på mer sentralt forhandlingsnivå spesielt tilgodeser tradisjonelle kvinneyrker. Målet er lik lønn for arbeid av lik verdi.

I LOs handlingsprogram er det fastslått flere oppgaver som må ivaretas i tariffoppgjørene. Dette gjelder bl.a. foreldres permisjonsrettigheter og kompensasjon for arbeid på ubekvem tid for deltidsansatte.

Garantiordningene

Et viktig redskap for å bedre de lavtløntes situasjon og dermed også mange kvinners, er å videreføre eventuelt videreutvikle garantiordningene.

Finansieringen av avtalefestet pensjon

Siden gjennomslaget for opprettelse av avtalefestet pensjon i 1988 har vi gradvis redusert pensjonsalderen til 64 år og med et pensjonsnivå fram til 67 år som overstiger ytelsene i Folketrygden. Den statlige medvirkning til finansieringen er varig sikret for 65 og 66 år og t.o.m. 1994 for 64-åringene. En hovedutfordring for 1994-oppgjøret er å få en varig ordning av den statlige finansiering.

Lokale forhandlinger

Det er et mål å videreføre de sentrale tilleggenes betydning for den samlede lønnsutvikling. Dette må imidlertid forenes med å bevare og videreutvikle de lokale forhandlingene. Disse forutsettes gjennomført etter de bestemmelser og kriterier som er fastlagt i de enkelte avtaler.

Fag- og yrkesopplæringen

Ved tariffoppgjøret i 1992 uttrykte LO/NHO vilje til å iverksette tiltak for å motvirke en drastisk nedgang i antallet inngåtte lærekontrakter i overgangstiden før Reform 94 gjennomføres. Dette under forutsetning av at statens økte økonomiske medvirkning ble gjennomført samtidig. Foreløpige tall over inngåtte lærekontrakter i 1993 viser en sterk nedgang. Som et ledd i arbeidet med å opptrappe antallet læreplasser til det antallet som trengs for å innfri forutsetningene i Reform 94, er LO's representantskap innstilt på at det inngås lærlingelønnsavtaler ved denne tariffrevisjon bygd på prinsippene i LO/NHOs handlingsplan for fag- og yrkesopplæringen for nye lærekontrakter, under forutsetning av at statens støtte til lærlingeordningen beskrevet i salderingsproposisjonen for 1994 iverksettes fra samme tidspunkt.

Kompetanseutvikling

For å styrke kompetansen og den enkeltes muligheter for jobb-utvikling, bør det gjennom avtaleverket sikres tilrettelegging og finansiell mulighet til dette.

Samfunnet omkring oss

LO forutsetter at Regjeringen fortsatt gjør gjenreisningen av den fulle sysselsetting til jobb nr. 1 i sin politikk. Det forutsetter at Regjeringen også medvirker til en rettferdig fordeling og en kollektiv fornuft i pris- og inntektsdannelsen. Det innebærer at alle grupper utenfor LO-området må finne sine løsninger innenfor de rammer som fastsettes av LO/NHO-oppgjøret. Det innebærer også at selve systemet for inntektsforhandlinger må organiseres og forvaltes slik at det understøtter denne linjen.

Oppgjørsform

Bl.a. på bakgrunn av at de siste tre hovedoppgjør og fire mellomoppgjør er gjennomført som samordnede oppgjør, har det demmet seg opp et behov for en bred gjennomgang av avtalene på de ulike forbundsområder. På denne bakgrunn bør årets oppgjør gjennomføres ved forbundsvise forhandlinger. Hensynet til AFP-

ordningen og ønsket om å utnytte LO-kollektivets samlede styrke tilsier imidlertid at Sekretariatet sørger for den nødvendige tariffpolitiske samordning av oppgjøret, slik at vi oppnår en samlet enhetlig opptreden.

Tariffperiode

Avtaleperioden bør være to-årig»

DEBATTEN

Walter Kolstad, Sekretariatet: – Den innstilling som nå er lagt frem til behandlig av Sekretariatets flertall er denne gang etter mitt syn noe spesiell.

Analysere vi avsnitt for avsnitt, vil enhver kunne se ganske raskt at en vesentlig del av forutsetningene og til dels oppleggene for forslag er hentet ut av det svært omfattende handlingsprogram som ble vedtatt på siste kongress.

Dette vil si at en rekke av de krav som antydes reist, er av generell karakter, hvor vi vet at det vil være umulig for det enkelte forbund å forme og gjennomføre disse krav på forskjellig måte.

Tradisjonelt ville dette tilsi former for kombinert oppgjørsform, men innstillingen går ikke ut på det. På direkte forespørsel fra meg i går, under Sekretariatets behandling av saken, formulerte jeg meg slik:

1. Er forslaget til oppgjørsform for kommende tariffoppgjør å forstå slik at det skal gjennomføres som et fritt forbundsvist oppgjør, hvor forbundene selv bestemmer såvel økonomiske som tekniske krav?
2. Innebærer dette også vanlige forbundsvise forhandlinger medregnet eventuelle forhandlingsbrudd, mekling og plassfratredelse dersom vi ikke kommer frem?

Jeg gjorde også oppmerksom på at LO-ledernes ansvar ville bli avgjørende for min stemmegivning. LOs leder svarte utbetinget ja på begge spørsmål. Dette har LOs leder bekreftet i sin helhet i sitt innledningsforedrag i dag.

Derved gjenstår en koordinering av de krav som uten tvil er av generell karakter, slik at det enkelte forbund innpasser disse i sine egne opplegg.

LOs leder har også bekreftet at sikring av AFP-ordningen for 64-åringer må skje i forhandlinger med Regjeringen. Dette er også en grei avklaring av en viktig del sett i forhold til forbundenes forhandlinger.

Når man så tar med siste avsnitt under oppgjørsform, hvor det understrekes ønsket om å utnytte LO-kollektivets samlede styrke og forslaget om at Sekretariatet sørger for den nødvendige tariffpolitiske samordning av oppgjøret, må jeg bare fastslå at innstillingen er i samsvar med det vedtak mitt forbunds landsmøte i september 1993 vedtok.

Når vårt forbunds landsmøte enstemmig fattet vedtak om fritt forbundsvist oppgjør, er det med bakgrunn i den erkjennelse at vår voldsomme moderasjonslinje helt siden 1986 hittil har spilt fallitt når det gjelder vårt hovedmål – arbeid for alle.

Tvertimot har vi opplevd at den annen parts medlemsbedrifter har benyttet den innsparte økonomi til sterk høyning av toppledernes lønninger og opplegg for bonusordninger i 10–20–30 millionersklassen. Salg av bedrifter, utelukkende av profitthensyn, uten hensyn til norske arbeidsplasser, er også et faktum.

Dette betyr at vi enten bør legge vekk vår moderasjonslinje, eller presse myndigheter og motparter til meget sterke garantier for sterk økt innenlandsk sysselsetting.

På dette grunnlag har jeg stemt for innstillingen i Sekretariatet, og anbefaler derved også innstillingen vedtatt i denne sal.

Heidi K. Larsen, Handel og Kontor i Norge, innledet med å takke Sekretariatet for det tverrpolitiske dokumentet representantene hadde fått på bordet. – Jeg er positivt overrasket og betrakter det som et veldig godt arbeidsdokument å bygge videre på. Etter flere år med faste rammer, gjør det godt for oss selv å kunne få definert våre egne krav og behov. Det er ganske mange viktige punkter som er listet opp i dokumentet, men det er én ting jeg har reagert litt på. Det gjelder punktet «Likelønn/likestilling». Er det politisk bevisst at det står «bygge ned» når det er snakk om lønnsforskjeller? – Jeg synes dette kan virke litt negativt ladet, spesielt overfor de høytlønnsgruppene som kanskje kan reagere på at deres lønn skal bygges ned. Kan det vi mener dekkes med ordene «jevne ut»? – Jeg foreslår derfor følgende endring i Retningslinjene for tariffrevisjonen:

«Pkt. Likelønn/likestilling:

Ordene «bygge ned» lønnsforskjeller endres til: «jevne ut lønnsforskjeller».

Tore Lundberg, Sekretariatet: – Jeg vil gjerne ta utgangspunkt i siste kongress og den organisasjonsdebatt som for tiden pågår innenfor LO. Det er noe jeg regner med alle er kjent med. – Vi sa bl.a. at vi ønsker oss bedre service, flere medlemmer og nye grupperinger. Dersom man ønsker nye grupperinger, tror jeg man må ha noe å tilby.

I Tele- og Dataforbundet har vi medlemmer som spenner fra topp- til lavstillinger, både i status og lønnsmessig. Alle medlemmene vil at vi skal gjøre noe for dem. De har ikke blitt medlemmer av Tele- og Dataforbundet og LO bare for å støtte andre. Det må vi ha med oss. De andre organisasjonene vil snart kunne hente våre medlemmer hvis vi ikke gjør noe for dem. NITO og andre ingeniørorganisasjoner er ute etter våre medlemmer, og de potensielle medlemmene.

– Hva gjør vi så for de nevnte grupper? I formuleringen i avsnittet «Inntektsutvikling» ekskluderer vi muligheten til å kreve økning av kjøpekraften for nevnte grupper. Vi bør i alle fall vise at vi i kravene våre vil gjøre noe for dem. Hvis ikke vi gjør det, er det et signal om at LO ikke engang tar med disse gruppene i sine krav. «Ulvene» vil med glede overta dem, og vi mister et vekstpotensiale.

– Jeg vil på bakgrunn av det jeg har sagt fremme følgende endringsforslag til avsnittet «Inntektsutvikling»:

Foreslår at første setning skal lyde som følger:

«Den positive utviklingen i norsk økonomi gir grunnlag for en økning av kjøpekraften, i denne sammenheng prioriteres de med lavere og midlere inntekter.»

Med den formuleringen mener jeg vi ikke har ekskludert disse gruppene.

Sidsel Bauck, Sekretariatet: – Jeg vil ganske kort understreke viktigheten av Sekretariatets forslag om forbundsvist oppgjør ved tariffrevisjonen i 1994. Noen av oss har egentlig over år ment at vi nå burde få et forbundsvist oppgjør, og for to revisjoner siden samlet vi faktisk 35 stemmer i denne forsamlingen. Den gang trodde vi at vi skulle få flertall, for alle om hadde ordet gikk inn for det. – Nå skal vi i dag selvsagt ikke se for mye bakover, men fremover. Jeg vil understreke at vi nå må benytte det forbundsvis oppgjøret godt, hvis det er det Representantskapet bestemmer seg for – og det er mye som tyder på det. Det er nå nødvendig med en skikkelig gjennomgang av overenskomstene. Det er nødvendig å videre-

utvikle en rekke bestemmelser og rette opp skjevheter som har utviklet seg over tid. For å oppnå dette på en ordentlig måte, er det nødvendig med reelle forbundsvis forhandlinger og eventuelt meklings. Det er nødvendig for å gjennomføre det vi ønsker, og som vi nå må gjøre for medlemmenes skyld.

– Jeg vil også understreke at vi selvsagt alle vet hvilke frontalangrep vi har vært utsatt for fra arbeidsgiverne, og da spesielt NHO, ved de senere tariffrevisjonene. De har gått til frontalangrep på garantiordningene, på arbeidstidsordningene, og vil rive bort det som er selve fundamentet for en skikkelig lønnsutvikling og trygghet i arbeidsforholdet.

Derfor er det viktig med samordning tariffpolitisk gjennom Sekretariatet, slik at vi hele tiden har vissheten om at LO-kollektivets samlede styrke ligger der og kan brukes etter behov, på den måten vi finner det hensiktsmessig.

– Jeg vil også – ikke minst på grunnlag av Tore Lundbergs innlegg og hans forslag, som jeg for min del ikke kan støtte – understreke bredden i selve forslaget med hensyn til inntektsutvikling, en bredde jeg mener gir oss gode muligheter til å ta vare på alle medlemmene.

Våre prinsippvedtak om solidarisk lønnspolitikk, fornyet på LO-kongressen, og som alltid har vært vår politikk, ligger alltid i bunnen. Det vil si at vi hele tiden også har ansvar for de lavest lønnte. Denne gang utvider vi – en utvidelse jeg hilser med glede – og peker på at den positive utviklingen i norsk økonomi gir grunnlag for økt kjøpekraft for lavere og midlere inntekter. Hvem er så dette? Det er ingen fasit på det, men innenfor forbundsområdene må vi analysere og finne ut av det. I den forbindelse vil jeg minne om at årslønnen for industriarbeidere i 2. kvartal 1993 var ca. 190 000, og pr. i dag er den høyere, og den går vel mot 200 000 om ikke så altfor lenge. Etter mine begreper ligger skillet mellom lavere og midlere inntekter omkring der hvor industriarbeiderlønnen ligger. Det betyr at vi nå har sikret oss spillerom atskillig høyere oppover i inntekt enn vi har hatt på mange, mange år. Dessuten har vi denne gang i forslaget fra Sekretariatet rett til forhandlinger om tillegg til avtaleområder som er blitt hengende etter. Dette er de grupperingene innenfor hvert enkelt forbund vi må analysere og finne ut hvordan de ligger an. Det føler jeg gir oss et nødvendig godt utgangspunkt for på en forsvarlig måte å vurdere både krav, gjennomføring og resultater ved dette tariffoppgjøret.

Yngve nevnte funksjonærer i NHO-området som har hatt en høy lønnsutvikling. Nok engang vil jeg presisere at det er greit at noen har høy lønnsutvikling, men det er dessverre ikke de vanlige

Handel og Kontor-medlemmene. Det er de overordnede gruppene og det er de gruppene i andre forbund som ikke står i LO. Det er altså nok å ta fatt på der også.

– Nå er det slik at det er de respektive forbund som skal ta stilling til eget nivå, egne krav, likestillingsprofil og egne resultater på en skikkelig måte. Jeg vil spesielt peke på punktet om likelønn. Den utålelige forskjellen mellom manns- og kvinnelønninger som vi gang på gang har registrert må nå fjernes. Vi har tålt den altfor lenge, og det er en utfordring til forbundene ved denne korsveien å gjøre en skikkelig innsats.

– Jeg føler at det også er riktig fra min side nå å understreke at jeg støtter Heidi Larsens forslag om å «jevne ut» i stedet for «bygge ned». I et formøte i går ble jeg svar skyldig da jeg skulle definere hva vi mente med dette, for det var jo ikke nedover vi skulle gå. Heidi Larsens forslag dekker mye bedre det vi er ute etter ved denne revisjonen. Da er det viktig at når vi nå skal gjøre en skikkelig innsats i forhold til likelønnsproblematikken, så må vi bruke det vettet vi har – og det er mye – og også fantasi for å komme videre. Om fantasien strekker seg så langt at jeg kan ta opp problematikken til debatt i vårt forbund, og om vi kan få en debatt om 6-timersdagen i den forbindelse, vet jeg ikke. Det var kanskje litt spøkefullt både sagt og ment, men med en veldig sterk tone av alvor, for jeg tror etter hvert at vi i alle sammenheng – det gjelder både menn og kvinner – må se både arbeidstid, lønn og rettferdig fordeling på en ny måte.

– Jeg håper og tror at Representantskapet nå vil gi sin tilslutning til forslaget om forbundsvis oppgjør, og utfordrer oss alle til virkelig å «reise kjerringa» ved dette oppgjøret.

Rolf Frøysland, Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund: – Jeg har noen merknader til Yngves innledning og jeg har merknader og et forslag til retningslinjene for tariffrevisjonen. Når det gjelder Yngves innledning, så er det en meget god beskrivelse av situasjonen, og det er vanskelig i det hele tatt å være uenig i noe av det han sa.

Han nevnte betydelige endringer i landets økonomiske situasjon, det økonomiske grunnlaget er bedret betydelig, vår konkurransevne er bedret betydelig osv. Men hva skjer? Hvilke resultater ser vi? Ingen! Sysselsettingen er like dårlig og arbeidsledigheten like stor som den har vært i mange, mange år.

Så beskriver Yngve situasjonen for lederne i arbeids- og næringslivet, hvor de bevilger seg stadig høyere lønninger og alle

mulige andre goder, aksjeopsjon o.lign. og de får betydelig skattelettelse. De er således i en utmerket situasjon. Dette er noe vi har sagt i mange år, men ingen ting har endret seg. Vi er veldig flinke til å stå her og i andre sammenheng å prate om slike ting, men det er resultatene som teller.

På den annen side ser vi hvordan utviklingen i bedriftene er, hvor situasjonen for vår medlemmer og tillitsvalgte stadig forverrer seg. Misbruk av overtid, misbruk av korttidsansatte og vikarer, endringer i arbeidstidsordningene til det verre, øking av skiftarbeidstid osv. De tillitsvalgte blir presset og presset med trusler om nedleggelse og innskrenkninger. Det er dagens virkelighet for de tillitsvalgte og våre medlemmer.

– Så noen korte merknader til det foreliggende forslaget til retningslinjer. Vi har jo fått det på bordet i dag, så noen grundig gjennomlesning har ikke vært mulig, men jeg har i første omgang festet meg ved siste avsnittet, som begynner med «Oppgjørsform». Nå understreket Yngve i sin innledning – og det er bekreftet av andre fra Sekretariatet – at man går mot et forbundsvist oppgjør. Men i nevnte avsnitt står: «På denne bakgrunn bør årets oppgjør gjennomføres ved forbundsvis forhandlinger.» Etter min oppfatning må det stå «skal». Dette fremmer jeg for sikkerhets skyld forslag om. Jeg håper og tror at det er en skrivefeil, og at det ikke ligger noen bevisst i den formuleringen.

– Ellers er jeg ikke så engstelig for siste setningen i samme avsnitt – hvor det understrekes at man må ha en tariffpolitisk samordning av oppgjøret, slik at man oppnår en samlet enhetlig opptreden – under forutsetning av at den formuleringen brukes på samme måte som tidligere. Jeg forutsetter at vi går mot et fritt forbundsvist oppgjør med forhandlinger, eventuell mekling osv. på samme måte som tidligere, og at det enkelte forbund står fritt til å fremme de krav som de finner hensiktsmessig og gjennomfører forhandlingene på det grunnlag.

Dette vil jeg gjerne ha bekreftet, samtidig som ordet «bør» går ut. Hvis det er slik, skjønner jeg ikke behovet for at det f.eks. står i avsnittet «Inntektsutvikling», siste setning: «Det må også gis rett til forhandlinger om tillegg til avtaleområder som i avtaleperioden er blitt hengende etter i lønnsutviklingen.» Er ikke det en selvfølge at det som tidligere er opp til det enkelte forbund hvilke krav man skal stille innenfor gitte rammer. Det samme gjelder siste setning i «Samfunnet omkring oss», hvor det står: «Det innebærer også at selve systemet for inntektsforhandlinger må organiseres og forvaltes slik at det understøtter denne linjen.» Hva menes med denne setningen? Jeg vil gjerne at Yngve orienterer om det.

*Rolf Frøysland fremmet følgende forslag:
«Under avsnittet «Oppgjørsform». Ordet «bør» i annen setning
endres til «skal».»*

Erik Hagen, Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund, sa seg også fornøyd med at det nå legges frem forslag om forbundsvisse forhandlinger, og var spent på svaret Representantskapet får på de spørsmålene som er reist i den forbindelse. – Det jeg imidlertid hadde ønsket meg, var en klarere markering under punktet om «Inntektsutvikling». Som også andre har nevnt, den gjentatte årvisse foreteelsen med moderate oppgjør, har tydelig vist seg å spille fallitt når det gjelder sysselsetting. Det har vært slik at inntektsoppgjørene har vært moderate, og moderasjonen har vært omvendt proporsjonal med økning i antall arbeidsledige. Mens på den annen side har vi hatt arbeidsgivere som stort sett har klart å ta ut akkurat hva de selv har hatt lyst til – enten på den ene eller andre måten. Vi har daglige eksempler på hvordan dette ordnes. I tillegg har eierinntektene i bedriftene økt enormt, og aksjeutbyttet har tatt fullstendig av. Samtidig var hele moderasjonslinjen fundert på en avtale med arbeidsgiverne for at vi da skulle få investeringer og økt sysselsetting i Norge. Det har ikke skjedd. Det som har skjedd er at man har hatt en enorm oppblomstring av kapitaleksporten, og såvidt jeg vet, har f.eks. Statoil nå i de nærmeste årene planer om investeringer i utlandet i en størrelsesorden på opp mot 26 milliarder kroner. Det skulle være svaret på at vi har vært så hyggelige og krevd så lite i lønn.

Jeg mener at det burde ha vært markert mye sterkere i formuleringene her, at dette må det nå bli slutt på. Hvis vi ser på utviklingen internasjonalt, så er vi med på en spiral hvor fagbevegelsen i alle land blir møtt med den samme argumentasjon, og hvor det sies at fagbevegelsen må være moderate i sine krav, fordi vi må styrke konkurranseindustrien. Nå styrker vi konkurranseindustrien i Norge og styrker konkurranseindustrien i EF-land, i andre europeiske land og rundt omkring i verden – med det resultatet at vi har satt i gang en nedadgående spiral, med lønnsdumping og sosial dumping som eneste resultat.

– Dette må fagbevegelsen nå samle seg om å få stoppet. Det er helt klart at dette er en utvikling som blir styrket gjennom de avtalene vi har fått i EØS-avtalen. Det er også et problem knyttet til at fagbevegelsen internasjonalt ikke har bestemt seg for å stoppe dette, men bare konsentrerer seg om å forsvare sitt eget lands eksportindustri. Det er tross alt slik at mellom 85–90 prosent av sysselsettingen i Norge er knyttet til hjemmemarkedet, og det

er helt klart at solide lønnsøkninger blant LOs medlemmer ville føre til mere å gjøre i hjemmemarkedet, og derfor også til en økning i sysselsettingen her.

I Statsbudsjettet er hovedfokuseringen lagt på økt sysselsetting, men hvis vi summerer det, så er det lav prisstigning som er poenget. Det er ikke det samme som økt sysselsetting. Det tror jeg vi har fått dokumentert gjennom de siste årene. Jeg vil gjerne ha Yngve Hågensens mening om dette.

Jan Arild Andersen, Aust-Agder fylke: – Jeg har forståelse for begrunnelsen for oppgjørsformen, men jeg har store problemer med helt å akseptere den. Grunnen er at det er et oppdemmet behov for et forbundsvist oppgjør. Men hva er hovedproblemet vi sliter med på den enkelte arbeidsplass? Jo, det er mannskapskutt over en lav sko og det er førtidspensjonering i alle varianter. Det er vår hverdag. Begynner folk å skranke, så går de nå ut i attføring. Da spør jeg: Hvor lenge skal en vente og se på de økonomiske oppgangstider før vi bestemmer oss for at pensjonsalderen skal settes ned til 60 år, slik at alle disse variantene av uverdige forhold opphører?

Gunnar Nilsen, Fellesforbundet: – Slik jeg kjenner arbeidsplassene, er problemet korttidsansettelser, permitteringer og oppsigelser. Dette er ting som ikke er nevnt i det framlagte dokumentet. Det ville derfor være ønskelig at LO følger opp bl.a. spørsmålet om overtidsbruken og korttidsansettelser. Her er det ikke bare arbeidsgiverne vi må henvende oss til. Vi må sørge for at den nye arbeidsmiljøloven, som nå snart er klar, inneholder bestemmelser som hindrer det såkalte «svingdørprinsippet». Det vil si at en hindrer oppsigelse av noen for å erstatte dem med andre, eventuelt fordi de har lavere lønn – eller utstrakt bruk av korttidskontrakter, som gir det samme resultatet. Altså er det viktig også å se på andre ting i forbindelse med den målsetting vi har, at tariffoppgjøret også skal gjøre noe med sysselsettingen.

– Jeg er ellers ikke så helt sikker på at vi ved å vise moderasjon ved tariffoppgjøret kan gjøre noe med sysselsettingen. Det spør hvordan de som nyter godt av moderasjonen, nemlig arbeidsgiverne, bruker den. Hvis de bruker den til å investere i Tyskland, Skottland eller andre mere lavtlønte land, så gir det ingen slik effekt. Det er klart at vi må være villig til å diskutere også dette.

– Så sier man i dette dokumentet at andre ikke skal ha mere enn oss. Skal dere da si opp samarbeidsavtalen med AF av den grunn? I siste setning sier man noe om AFP, og sier at Sekretariatet skal

sørge for å samordne dette. Jeg tror det ville ha vært en fordel at det var LO som forhandlet i en trekant mellom arbeidsgiverne og Regjeringen om dette. Ifølge Dagens Næringsliv i går var det 2.100 mennesker som hadde tatt ut AFP ved utgangen av november, og i fjor bevilget Regjeringen 50 millioner kroner til dette. I år kan det statlige bidraget budsjetteres til 125 millioner kroner. Dette er det da LOs sjefsøkonom, Stein Reegård, som sier. Han sier også at dette er «lommerusk», og det vil ikke ødelegge oppgjørsformen om LO forhandlet om dette «lommerusket», men det kan være et rusk som gjør det litt vanskelig med de forbundsvisе forhandlingene.

Altså er det ønskelig at det er LO som forhandler om AFP. Det er selvsagt ikke mulig at hvert enkelt forbund skal forhandle om dette, og jeg går ut fra at Yngve kan bekrefte at det blir slik, selv om det er «lommerusk» vi snakker om.

Terje Moe Gustavsen, Sekretariatet: – Et helt sentralt enkelt-element som ligger i Sekretariatets forslag er naturligvis spørsmålet om hvilken inntektsutvikling og profil som skal legges til rette. Bak de vurderinger som ligger i Sekretariatets forslag er en helhetstenking som går på at lav kostnadsvekst er et viktig enkeltelement i forhold til å fremme sysselsettingen, som jo selvsagt er viktig – ikke minst for å unngå det Gunnar Nilsen nettopp var inne på. Men det er nødvendig at dette svares opp med sikring av inntekter for lavere og midlere inntekter. Kort sagt, en solidarisk lønnspolitikk.

– Det dilemma Tore Lundberg beskriver, er vanskelig. Vi organiserer også grupper som ikke er lavere eller midlere lønte, og må erkjenne at det er et tiltagende dilemma. Mye tyder på at en del mellomgrupper kan ha kommet uheldig ut de siste årene. Men jeg føler at Sekretariatets forslag så absolutt gir rom for å vurdere dette nærmere når de enkelte forbund skal utforme sine krav. Vi står på mange måter – uansett disse betraktninger – overfor et valg. Og da har vi et grunnsyn, bl.a. med oss fra Kongressen, som må farge våre standpunkter nå. Dette er også viktig i en likestillings- og like-lønnsammenheng. Vi står her selvsagt overfor flere utfordringer – lik lønn for arbeid av lik verdi, men vi kommer ikke unna det faktum at lavlønn og kvinnelønn fortsatt er mye av det samme.

– Teksten Tore Lundberg foreslo var vel kanskje ikke av det verste, men når han la i premissene at man her skulle utvide til også å omfatte mer høytlønte grupper, så kan jeg ikke være med lenger.

– Jeg vil derfor så sterkt jeg kan anbefale at Representantskapet slutter seg til de formuleringer om inntektsutvikling som ligger i Sekretariatets forslag.

Lillian Olsen, Norsk Arbeidsmandsforbund, ga innledningsvis uttrykk for at det framlagte dokument var et solid og godt dokument som de i hovedsak sluttet seg til. – Jeg har imidlertid et spørsmål i forbindelse med Avtalefestet Pensjon. Jeg vil da minne om det enstemmige vedtaket som ble gjort i Representantskapet i juni i fjor om at LO skulle arbeide for å utvide AFP-ordningen til også å gjelde deltidsansatte, som på grunn av at de lave inntektene ikke overstiger den grensen som var satt, faller utenom – og som ikke kan gjør seg bruk av ordningen.

– Det er mange deltidsansatte kvinner dette først og fremst gjelder. Mitt spørsmål er derfor om det i denne omgang fra LOs side vil bli tatt et initiativ for å prøve å oppfylle det forslaget som ble vedtatt i juni 1993.

– En liten kommentar når det gjelder likelønn. Jeg blir fristet til å minne om ILO-konvensjon nr. 100 av 1959, som Norge sluttet seg til i 1959. Det er nå 35 år siden. Kanskje en kunne se litt mere på denne konvensjonen, slik at en kunne få noe mere gjennomslag for likelønn.

Ketil Karlsen, Norsk Olje- og Petrokjemisk Fagforbund: – Jeg registrerer først og fremst at EØS-avtalen har trådt i kraft, og i den sammenheng er vi i NOPEF svært tilfreds med at vi har fått loven om almenngjøring av tariffavtaler. Den loven vil etter vårt syn ha uvurderlig betydning i vårt arbeid med å forhindre sosial dumping.

– Det andre jeg vil komme inn på er tariffoppgjørets profil. Vi har i de senere år lagt oss på en moderasjonslinje, og vi har vært på avvenningskur i forbindelse med forbundsvisе oppgjør i mange år nå. I år vil vi etter all sannsynlighet få et forbundsvist oppgjør. Et forbundsvist oppgjør kan gi sterk økning i lønnskrav og i lønnsutvikling. Det som uroer meg i den forbindelse er at den lave oljeprisen har medført signaler om økning av moms, og også moms-områder. Et slikt signal vil etter min oppfatning uvegerlig føre til at våre medlemmer vil kreve kompensasjon for dette ved lønnsoppgjøret. Når Norge da i tillegg også sier klart ifra at de ikke vil medvirke til tiltak som kan heve oljeprisen, så synes det klart for mange av våre medlemmer at momsøkning vil være et faktum i år.

– Vi vil derfor som forbund ha problemer med å hevde en moderasjonslinje med trusselen om momsøkning hengende over oss.

– En kommentar til uttalelsen om inntektsutviklingen. Siden vårt forbund er et vertikalt oppbygd forbund, så vil våre medlemmer som har god lønn ha problemer med å forstå at de ikke

skulle kunne få en bedring av sin kjøpekraft. Det er nemlig slik at det ikke er alle som tjener godt som har gjeld.

Tor-Arne Solbakken, Norsk Tjenestemannslag: – Jeg synes det foreliggende forslaget fra Sekretariatet stort sett er greit. Jeg vil imidlertid henlede oppmerksomheten på det som står om likelønn og likelønnskrav. Som flere har sagt, er kvinnelønn fortsatt stort sett lav lønn. Det er ikke bare greit at det står, det er også helt nødvendig. Men det er et paradoks at det kan være en stygg felle dersom det ikke følges opp på andre måter. Vi opplever i dag at de lavtlønte faktisk «tjener for mye». Og sammenligningen er da gjort fra arbeidsgiversiden, med mer eller mindre lugubre firmaer uten tariffavtaler og verdige tilsettingsforhold. Rovdrift hva gjelder arbeidstid, dårlig lønn, og ikke minst, et fullstendig fravær av tilleggsytelser som overtid og andre tillegg. Også en del lovbestemte ting. Det gjør at de i pris kommer atskillig lavere ut.

– Den viktigste jobben vi kan gjøre for de laveste lønte – det er stort sett de typiske kvinneyrker: renhold, kjøkken, kantinedrift osv. – er å organisere og avtaleregulere det arbeidsmarkedet disse gruppene sammenliknes og konkurrerer med. Her må LO og de aktuelle forbundene sammen gjøre en skikkelig jobb.

– Jeg vil derfor fremme følgende forslag – i tillegg til Sekretariatets forslag:

Forholdet til det uorganiserte arbeidsmarked:

«LO og forbundene må intensivere arbeidet med å organisere og inngå tariffavtaler for store uorganiserte lavtlønnsgrupper. Dette for å motvirke lønnsdumping som konkurransemiddel og privatiseringsargument, og derved sikre arbeidsplasser med faste tilsettingsforhold og avtalefestede lønns- og arbeidsvilkår.»

– Klarer vi det, vil vi ikke bare gi LO flere medlemmer og bedre lønns- og arbeidsvilkår for de som kommer, det vil også trygge de arbeidsplassene våre medlemmer i dag har, og gjøre det mulig å videreføre en positiv lønnsutvikling for disse lavtlønnsgruppene.

Helge Moen, Tele og Dataforbundet: – Svaret på hvem fagbevegelsen skal ha et organisasjonstilbud til, ble entydig besvart fra medlemmene gjennom Prosjekt 93. LO må representere alle arbeidstakerne både i bredde og tallmessig styrke. En av de viktigste oppgavene blir å arbeide for en medlemsoppslutning som gjør at LO også i fortsettelsen blir den viktigste arbeidstakersammenslutningen i vårt land.

– Det er selvfølgelig først og fremst vår egne medlemmer LO skal

arbeide for. Da er spørsmålet om man ikke er for diskriminerende ved bare å fokusere ensidig på arbeidstakere med lavere og midlere inntekter, slik det står i forslaget til uttalelse også denne gang.

– Ved å støtte Tore Lundbergs forslag, hvor det presiseres at i *denne sammenheng* skal vi prioritere de lavere og midlere inntekter, så signaliserer Representantskapet at de også tar ansvar for alle medlemmene i fortsettelsen, og ikke diskriminerer noen.

– For Tele og Dataforbundet er dette svært viktig, og det er derfor viktig at Representantskapet støtter Tore Lundbergs forslag.

Olav Lindrupsen, Fellesforbundet: – Dersom man først gjør et vedtak om frie forbundsvisse oppgjør, og mener alvor med at oppjøret skal være fritt og forbundsvist, da behøver man vel egentlig ikke så veldig mange prinsipper i tillegg til dette. De prinsippene man derfor må utforme må ihvert fall ikke stride mot dette.

– I bunnen for en slik innstilling bør ligge at det er utakt mellom store grupper av medlemsmassene i LO og det forhandlingsresultat som har vært lagt fram ved de senere oppgjør. Jeg tenker da på at det bare er med et nødskrik man har fått forhandlingsresultatene godkjent. Såvidt over 50 % når man har koblet dette sammen. I tillegg store grupper i medlemsmassene som ikke har deltatt i oppjøret. Det bør ligge bak vår tankegang ved tariffoppgjøret.

– Når det gjelder spørsmålet om å vise moderasjon, så ser jeg den fremlagte skissen slik at man egentlig innrømmer at en del av det å vise moderasjon for å få til økt sysselsetting har spilt fallitt. Da arbeidsgiverne for vel et år siden fikk gjennomslag for seks milliarder kroner ekstra fra skattebetalerne, pluss økt moms som betales av oss, ble det lovet et visst antall arbeidsplasser. Jeg etterlyser å se noen av dem. Jeg konstaterer bare at denne type gavepakker fra arbeidstakerne og myndighetene ikke gir det forventede resultat. Vi vet vel egentlig litt om hva pengene har gått til. Det har gått videre til å konkurrere hverandre ihjel og å utsette tillitsvalgte og medlemmene ute på arbeidsplassene for et utilbørlig press med hensyn til å yte mer overtid, sette ned lønnen osv.

– Slik jeg ser det, er det viktig at man nå ikke legger så sterke prinsipper til grunn at forbundene ikke får utformet tariffpolitikken på en skikkelig måte. Jeg kjenner til en gruppe som, når man sammenlikner lønnsstatistikken for de siste 20 årene, har hatt en nedgang på vel 15 prosent i løpet av de to siste årene – sett i gjennomsnitt i forhold til den øvrige industriarbeidergruppen. Det er derfor helt klart at dette medfører at man har behov for å endre tariffavtalene på en slik måte at medlemmene finner det formåls- tjenlig fortsatt å være organisert.

– Jeg setter min lit til loven om almenngjøring av tariffavtalene, for vi kan vel da ikke gjøre forskjell på norske og utenlandske arbeidsgivere. Jeg ser fram til at vi får de første prinsippene på dette området.

– Jeg vil til slutt henlede oppmerksomheten på fag- og yrkesopplæringen og de sterke føringene som er lagt her. Jeg oppfatter at protokollen som er inngått mellom LO og NHO på dette området vil medføre en sterk, sterk nedgang i antall lærlingeplasser. De signalene jeg har mottatt fra fagopplæringsnemnda og fra alle som stiller med dette, viser at det skal bli svært vanskelig i det hele tatt å få noen til å tegne nye lærlingekontrakter. Jeg ber derfor om at man ikke legger så sterke begrensninger at man ikke kan få beholde de nåværende tariffavtalene når det gjelder lærlingenes lønn.

Dirigenten anså dermed debatten for avsluttet, og ga ordet til LO-lederen.

Yngve Hågensen: – Jeg vil her og nå bekrefte at de spørsmål Walter Kolstad stilte i dag, stilte han i Sekretariatet og ble bekreftet i tråd med Walters framstilling.

– Heidi Karlsen tok opp et konkret endringsforslag knyttet til uttalelsen, hvor hun peker på at ordene «bygge ned» i avsnittet om likelønn/likestilling byttes med «jevne ut». Bygge ned lønnsforskjeller synes jeg var OK, men hvis Representantskapet er enig i at man får bedre fram det man ønsker ved å skrive «jevne ut» i stedet for «bygge ned», så synes jeg vi skal behandle dette på en rimelig måte.

Tore Lundbergs forslag føler jeg at vi nå på en måte diskuterer prinsipielt, uten at jeg er sikker på om vi har det rette grunnlag for det. Når jeg sier dét, er det fordi det er en realitet at høytløntgruppene kjøpekraftmessig i de senere årene har hatt den beste utviklingen. De har i utgangspunktet det høyeste nivå, i neste omgang den høyeste lønnsutviklingen og de har hatt størst utbytte av rentenedgangen. Det er også en realitet at – i hvert fall de av dem som betalte skatt – hadde størst utbytte også av skatte-reformen. Hvis vi krever kjøpekraftforbedring uten i det hele tatt å mene noe om nivåer, så er vi i en situasjon hvor vi i dag krever kjøpekraftforbedring for de vi synes har vært for grådige i de senere årene, toppledere i næringslivet og andre. Det er jeg sikker på at vi ikke mener vi skal gjøre. Og hvor skal grensene gå?

– Diskusjonen denne gang synes jeg ikke kan være vanskelig for noen, fordi det så klart kan dokumenteres hvem som konkret har

hatt den beste kjøpekraftforbedringen de senere år. Når vi nå vet at det økonomiske rom for tillegg ikke er stort, må vi på det grunnlaget alle være med og prioritere. Jeg er selvfølgelig klar over at vi konkurrerer med andre, men det er også viktig at vi kan dokumentere at det er forskjell mellom oss og andre. Landsorganisasjonen har ved siden av en rekke andre gode tradisjoner hatt en klar holdning knyttet til prioriteringer, når det har vært nødvendig og riktig. Vi sier ikke at vi ikke skal kreve tillegg for alle. Vi snakker om kjøpekraftforbedring, og det er der vi vil prioritere de laveste og midlere inntekter. Jeg er sikker på at både Tore Lundberg, Helge Moen og andre som har hatt ordet, på en utmerket måte klarer å argumentere for det vedtaket Representantskapet vil gjøre i denne sammenheng.

– Rolf Frøysland sa først at han ikke hadde noe å si til min innledning, og var enig i det meste. Men så sier du at vi er veldig flinke til å prate – men du er ikke så verst du heller – for etter først å ha vært enig i det jeg har sagt, så er du egentlig uenig i det meste igjen. Jeg fikk ikke innlegget ditt til helt å henge på greip da jeg så det i sammenheng. Når du sier at med ledigheten skjer det ingenting, og at sysselsettingen er like dårlig, viser jeg til at jeg brukte en vesentlig del av mitt innlegg til å fortelle at dette ikke lenger er situasjonen. Det er viktig at vi registrerer den positive utviklingen som er på gang, at vi underbygger den, og at vi er med på å skape den optimisme som gjør at vi klarer å jobbe videre på det grunnlaget.

Det er mange ting som er vanskelige på arbeidsmarkedet i dag, bl.a. knyttet til overtid, korttidsansettelser og tillitsvalgte problemer i et hardt presset arbeidsmarked. Det er en realitet at her pekes det på problemer som er store. Får jeg i den anledning minne om at vi også til dette representantskapsmøtet har forslag om oppfølging av noen av problemene. Handlingsplan for sysselsetting tar f.eks. opp overtidsbruken.

Gunnar Nilsen forfulgte disse eksemplene. Arbeidsmiljøloven skal vi ikke forhandle med arbeidsgiverne om i 1994. Derfor tar vi ikke opp disse spørsmålene her. Men handlingsplanen viser at vi er opptatt av det, og gjennom den alminnelige informasjon vil dere ha registrert at vi har et særdeles nært samarbeid med Kommunaldepartementet under utformingen av miljøloven, som departementet om en tid skal komme med overfor Stortinget. Vi tar saken på alvor, men vi tar den opp i riktig forum.

Erik Hagen hadde synspunkter på hvorvidt statsbudsjettet hadde fungert slik jeg ga uttrykk for. Det jeg viste til, og min bedømming av statsbudsjettet, er knyttet til Sekretariatets

uttalelse om statsbudsjettet for 1994. Når det gjelder akkurat denne delen av den politiske hverdag, så registrerer jeg at vi gjennom mange år har vært uenig. Nærmest uavhengig av hva jeg hadde sagt, så hadde du ment noe annet. Det tar jeg i og for seg til etterretning. Det er en del av demokratiet.

Jan Arild Andersen var, i likhet med mange av oss, opptatt av spørsmålet om pensjonsalderen. Vi vet at det er mange som har det vanskelig. Når vi ikke reiser spørsmålet ved denne tariffrevisjonen, så har det sammenheng med at når vi reiser det, skal vi ha et skikkelig grunnlag for å få det til. Vi føler ikke at det er situasjonen nå. Vi tror ikke det er noen i Stortinget som på dette tidspunktet er villig til å videreføre en nedgang. I stedet får vi offentlige utredninger som går den motsatte vei. Vi må nå bruke tiden til å argumentere, pleie opinionen og sørge for at vi skaper et grunnlag for å gå videre. Men hvis vi mener å ville det, så koster det penger, og da får det konsekvenser for alt annet viktig. I dagens virkelighet er prioriteringen gjort på et slikt grunnlag.

Gunnar Nilsen var opptatt av hvordan forhandlingene skal skje. Jeg sa i min innledning at vi i 1993 var i den situasjon at arbeidsgiverne sa ja til å være med på videre finansiering, mens myndighetene sa nei. Det er grunnlaget for å ta det opp, men det er også slik at vi inviterer Representantskapet til å gi Sekretariatet fullmakt til endelig å avgjøre hvordan vi skal reise saken. Jeg hadde håpet Representantskapet ville være med på det, og at vi i tiden framover fikk anledning til å gjøre skikkelige overveielser om hvordan vi skal håndtere saken. Men jeg vil minne om at hvis Regjeringen og Stortinget sier ja, så må også Næringslivets Hovedorganisasjon være med. Da kommer vi ikke unna at det koster penger. Uansett om det er et samordnet oppgjør eller forbundsvise oppgjør, så er regningen for AFP akkurat den samme. Det må vi ikke glemme.

Når Stein Reegård nevnte «lommerusk» i forbindelse med AFP-finansieringen, så var det i forhold til utgiftene til uførepensjon, som er på 21 milliarder. Og det synes jeg det var et visst resonnement i.

Til Lillian Olsen vil jeg si at vi kontinuerlig følger opp vedtaket du viste til når det gjelder AFP knyttet til deltidsansatte. Vi har mange initiativ i denne sammenheng, og saken er alltid med når vi snakker om videreutvikling og endring i AFP-ordningen.

Ketil Karlsen har jeg forsåvidt svart når jeg viser til innlegget jeg hadde i forhold til Tore og Helges synspunkter på samme tema.

Jeg synes Tor-Arne Solbakkens forslag er godt, men jeg synes

ikke det har noe med krav vis a vis motparten å gjøre. Jeg er sikker på at du er enig i at dette mere er krav rettet til oss selv. Jeg håper derfor vi kan oversende kravet til Sekretariatet for videre håndtering.

Det er reist konkrete krav knyttet til spørsmålet om *inntektsutvikling*, hvor det i siste setning i Sekretariatets forslag heter: «Det må også gis rett til forhandlinger om tillegg til avtaleområder som i avtaleperioden er blitt hengende etter i lønnsutviklingen.» Så sier noen at dette kan tas ut fordi forbundene skal ha forbundsvise oppgjør og kan stille de krav de vil. Til det vil jeg si: Det er OK, men da snakker vi om tariffperioden 1994-96. Dette refererer seg til perioden 1992-94, og de forutsetninger det bygde på. De som der kan dokumentere at de henger etter i forhold til forutsetningene, de har et saklig grunnlag for å kunne ta opp det. Men de som har gjennomført forutsetningene i forhold til det de sa ja til, de kan ikke ha noen omkamp. Det må være en viss sammenheng i det vi gjør. Derfor skal de linjene stå der som en rettesnor overfor alle som er i den situasjon. Helt konkret: Byggebransjen er det, men jeg vet også andre. Det er det vi skal ha holdninger til. Det behøver vi ikke å la andre avgjøre for oss.

- Det er også reist spørsmålet om formuleringer knyttet til avsnittet «Samfunnet omkring oss». Det var en som reiste et spørsmål om samarbeidsavtalen med AF i forhold til det tema Tore Lundberg tok opp. I den anledning viser jeg til at det helt konkret i avtalen er nedfelt at vi ikke har samarbeid om *lønn*. Det er således ikke noe problem for oss.

Når det gjelder neste del av avsnittet i sin helhet, og hva vi legger i det når vi har forbundsvise oppgjør, vil jeg minne om at det framlagte forslaget til innstilling totalt sett sier at arbeid for alle er mål nr. 1 også i framtida. Det sier også at det er økonomisk rom for visse tillegg, og i våre øyne er det viktig å utnytte det for å stimulere til etterspørsel og aktivitet. Men vi må prioritere, derfor foreslår vi at det skal gjelde lavere og midlere inntekter. Da er det slik, hvis Representantskapet er enig i det, at det må få konsekvenser også i forbundsvise oppgjør for organisering av kravene. Vi er en Landsorganisasjon som har helhet, ansvar og vilje til å trå til der det er nødvendig også for de som er blitt hengende etter i lønnsutviklingen.

- Derfor håper vi at avsnittet kan stå der. Det betyr nemlig at alle andre som hevder at arbeid for alle er mål nr. 1, skal ta hensyn til det samme. At arbeidsgiverne selv som hevder at det er viktig, skal ta hensyn til det samme. Det er dét vi synes er et riktig signal.

– Jeg mener nå å ha besvart de konkrete spørsmål som er reist i forbindelse med de forslag som er lagt fram, og idet jeg gir uttrykk for håp om at Representantskapet med stort flertall vil slutte seg til det som da blir den totale innstillingen, håper jeg vi gjennom det tilrettelegger et arbeid for å videreføre den særnorske situasjon i Europa hva angår sysselsetting og fordeling – noe vi bare hadde klart i et faglig-politisk samarbeid med tro på oss sjøl. Den troen er det viktig at vi viderefører.

Dirigenten, *Svein-Erik Oxholm*, takket Yngve Hågensen for oppsummeringen av debatten. Han konstaterte at det var fremmet tre endringsforslag til Sekretariatets forslag og ett tilleggssforslag.

Heidi K. Larsen har fremmet følgende forslag:

«Punkt Likelønn/likestilling:

Ordene «bygge ned lønnsforskjeller» endres til:

«jevne ut lønnsforskjeller».

Det foreligger følgende endringsforslag fra *Tore Lundberg* til avsnittet *Inntektsutvikling*, hvor han i stedet for 1. setning foreslår følgende:

«Den positive utviklingen i norsk økonomi gir grunnlag for en økning av kjøpekraften, i denne sammenheng prioriteres de med lavere og midlere inntekter.»

Rolf Frøysland har fremmet et forslag til avsnittet *Oppgjørsform*, hvor i 2. setning ordet «bør» endres til «skal».

Tor-Arne Solbakken har fremmet følgende tillegg til Sekretariatets innstilling:

«Forholdet til det uorganiserte arbeidsmarked

LO og forbundene må intensivere arbeidet med å organisere og inngå tariffavtaler for store uorganiserte lavtlønnsgrupper. Dette for å motvirke lønnsdumping som konkurransemiddel og privatiseringsargument, og derved sikre arbeidsplasser med faste tilsettingsforhold og avtalefestede lønns- og arbeidsvilkår.»

VOTERING:

Dirigenten forslø at man voterte over de framlagte forslag i henhold til den rekkefølgen de fremkommer i den foreliggende tekst, noe Representantskapet sa seg enig i.

Det ble først votert over *Tore Lundbergs* forslag:

VEDTAK: Sekretariatets innstilling ble vedtatt mot 10–15 stemmer.

Når det gjaldt *Heidi K. Larsens* forslag spurte *dirigenten* om Representantskapet kunne si seg enig i å bytte ut ordene slik hun har foreslått.

VEDTAK: Heidi K. Larsens endringsforslag ble vedtatt mot én stemme.

Når det gjaldt *Rolf Frøyslands* forslag sa *dirigenten*: – Jeg vil foreslå at vi tar opp Sekretariatets innstilling, og at det er ordet «bør» som skal stå i dokumentet. Da vil det endelige vedtak avgjøre hvorvidt det skal være forbundsvisе forhandlinger eller ikke.

VEDTAK: Sekretariatets innstilling ble vedtatt mot 8–9 stemmer.

Man gikk deretter over til votering over *Tor-Arne Solbakkens* forslag om tillegg til innstillingen.

Dirigenten: – Der har LO-lederen foreslått at det bør oversendes til Sekretariatet, og begrunnet hvorfor.

Dirigenten spurte forslagsstilleren om det var tilfredsstillende at hans forslag gjennom et vedtak i Representantskapet oversendes Sekretariatet?

Forslagsstilleren syntes dette var greit, og *dirigenten* spurte om Representantskapet var enig i dette, noe Representantskapet godkjente.

VEDTAK: Tor-Arne Solbakkens forslag ble oversendt Sekretariatet.

Dirigenten tok så opp forslaget fra Sekretariatet til Retningslinjer for tariffrevisjonen 1994, med den vedtatte endring i punktet «Likelønn/likestilling».

VEDTAK: Sekretariatets forslag ble enstemmig vedtatt.

SAK 6: Revisjon av Hovedavtalen LO/NHO

Dirigenten ga ordet til Jan Kr. Balstad, som holdt følgende innledning:

– Hovedavtalerevisjonen 1993 startet for LOs vedkommende ved Kongressen i fjor. Der drøftet vi prinsipielle sider av hovedavtalekomplekset. Deretter hadde forbundene noe tid til å fremme sine forslag til endringer, deretter tok Sekretariatet oppgaven med å utforme kravene. Siste finpuss fikk forhandlingsutvalget ta seg av.

En av problemstillingene jeg tok opp i mitt innlegg til Kongressen er at det kan se ut som vi nærmer oss et punkt hvor det blir tyngre å komme videre gjennom såkalte consensusforhandlinger eller forhandlinger som forutsetter enighet. Det er spesielt der hvor det står om styringsretten denne situasjonen oppstår. Vi må antakelig også i framtida vurdere andre metoder dersom vi skal videre. Her er både tariffoppgjør og lovveien aktuelle alternativer. Men ikke desto mindre er det fremdeles muligheter gjennom hovedavtaleforhandlingene, og noe har vi fått til denne gang også.

Allerede gjennom forslagene til Kongressen fikk vi en indikasjon på hvilke saker forbundene var mest opptatt av. Dette ble bare forsterket gjennom den etterfølgende prosess. Mange forslag hadde sammenheng med de vansker medlemmer og tillitsvalgte opplever nå for tiden, ikke minst som følge av ledigheten. Flere av kravene var nok i det område jeg nevnte og rettet seg mot styringsretten. På den annen side hadde NHO i sine endringsforslag tatt utgangspunkt i noe som vi hadde blitt enige om i 1989, nemlig forsøke å forenkle Hovedavtalen. NHO hadde derfor en rekke forslag til forenklinger av teksten, noe som krevde en nitidig gjennomgang slik at realitetsendringer ble unngått som følge av forenklinger i teksten. I dette arbeidet har Bjørn Kolby og noen av hans folk gjort en betydelig innsats.

Noe av dette forenklingsarbeidet ble gjort under forhandlingene og noe har blitt gjort senere, men som dere vil se av *bilag 1* er dette arbeidet nå avsluttet. Videre er partene enige om at det ved eventuelle tvister som måtte oppstå skal den gamle avtalen med de endringer som ble gjort under forhandlingene – legges til grunn ved fortolkning av meningsinnholdet.

I denne forbindelse vil jeg også nevne at partene ble enige om å opprette et permanent Hovedavtaleutvalg med oppgaven å drøfte

prinsipielle spørsmål med tilknytning til Hovedavtalen, arbeidstvistlovgivningen og arbeidet i Arbeidsrettsrådet. Vårt mål: Å styrke de representative fagforeningers posisjon!

Dette var litt om det generelle utgangspunktet vi hadde.

Selve forhandlingene føres på den måten at delegasjonene splittes opp i saksområder som til slutt summeres opp i plenum og eventuelt gjennom et engere utvalg. Også denne gangen ble sluttresultatet enstemmig anbefalt av forhandlingsutvalget. Senere har Sekretariatet enstemmig gått inn for å anbefale forslaget til ny Hovedavtale for dette representantskapsmøtet.

Så noe om de viktigste endringene.

I kap. III, § 3, har vi regler for hvordan vi skal forholde oss ved opprettelse av tariffavtaler. Her har vi hatt mye sendrektighet i de senere år, og det var nødvendig for oss å få strammet opp regelverket på dette området.

Vi har gjennom Arbeidsretten i perioden avklart vår rett til tariffavtale der vi har *ett* medlem (beklageligvis kan organisasjoner som lever av å kopiere våre avtaler også benytte seg av dette). Den nye § 3, 7 bygger på dette nye rettsprinsipp. Bra her er at opprettelse av tariffavtale skal gjøres gjeldende fra den dagen kravet er mottatt. Dette vil være til praktisk nytte for forbundene. Tvist om avtalevalg skal fortsatt løses ved nemndsbehandling, men partene selv avgjør organisasjonstilhørighet.

Fristen på 2 mnd. for å fremme søksmål vil sikre framdriften i slike saker. Det er også tatt inn at paragrafen ikke er til hinder for å gjennomføre vertikale avtale- og organisasjonsforhold. Med disse endringer i § 3, 7 håper jeg det er lagt grunnlag for en langt mer effektiv prosess med hensyn til opprettelse av tariffavtaler.

I § 3, 10 finner vi en annen side av dette, nemlig mangel på oversikt over hvem som er omfattet av tariffavtalene, noe som først og fremst skyldes mangel på rutiner. I *bilag 3* vil dere se at partene ble enige om å utveksle oversiktslister. Dette vil hvert år pr. 1/2 gi oss en oppdatert oversikt over hvilke bedrifter som er tariffbundet, noe som åpenbart vil ha praktisk nytte for forbundene.

I kap. VI finner vi grunnlaget for de tillitsvalgtes arbeid, deres rettigheter og plikter. Her har vi fått noen presiseringer som kan være til nytte ved innskrenkninger, omorganiseringer og permitteringer og hvor de tillitsvalgtes spesielle stilling understrekes.

I kap. VII har vi fått inn et nytt ledd som sikrer verneombudene at de følger med, med hensyn til ansiennitet og lønn.

Kap. VIII, § 8, 1 tar for seg vilkår ved permittering. Her har vi lenge vært opptatt av å få satt permitteringsloven ut av kraft

inntil arbeidsmarkedet igjen fungerer normalt og ledigheten er borte. Fra årsskiftet oppnådde vi et akseptabelt resultat ved at 3 dagers-regelen ble beholdt for å unngå korttidspermitteringer og misbruk fra arbeidsgiveres side, deretter 52 uker i en 18 måneders periode.

§ 8, 1 nr. 2 er ny (protokoll fra 1991). NHO har bekreftet at denne regelen inntas og parenteser utgår. Det betyr at det forutsettes enighet mellom partene på bedriften ved permittering utover 6 mnd. Med en saklig begrunnelse har de tillitsvalgte her fått en vetorett og misbruk av langvarig permittering kan effektivt unngås.

Kap. IX er noe omskrevet og forenklet men inneholder ikke tunge endringer. Jeg vil likevel nevne dette med å inngå avtale om medbestemmelse i den enkelte bedrift, og at slike drøftelser skal finne sted når *en av partene krever det*.

Også ordningen med at tillitsvalgte kan bruke ekstern rådgiver har blitt styrket. Også i § 9, 6 har vi fått noe som kan være til nytte, særlig det at de tillitsvalgte skal kunne få lister over *ansatte i tariffområdet*. (Små bedrifter, folk på reise osv.)

I kap. IX og VIII om ansiennitet ved henholdsvis oppsigelse og permittering har vi også fått en endring.

LO har her krevd at ansiennitet skal følges, med mindre det er saklig grunn til å fravike dette (har fått dette til med DKT, men NHO har avvist det). Den tidligere ordlyd sa at ansiennitet skulle følges *under ellers like forhold*, noe som har gitt grunnlag for det syn at en *først måtte påvise like vilkår før ansiennitetsprinsippet* kom til anvendelse.

Vi, med en sterk støtte fra våre jurister, mener at den nye ordlyden klargjør at *ansiennitet er hovedregelen*, og at den kun kan fravikes ved saklig grunn.

NHO krevde her en protokolltilførsel om at rettspraksisen ikke skulle endres. Dette fordi de var usikre på om ikke endringen ellers ville være uheldig for dem.

Dette vil neppe føre til at domstolene vil legge mye om, men i praksis mener vi at det kan bli tyngre å argumentere seg bort fra ansiennitetsprinsippet, særlig der forskjellene er større. Arbeidsgiveren vil nå ha bevisbyrden for at det foreligger saklig grunn til å fravike ansiennitetsprinsippet. Dette gir oss mulighet til å kontrollere at saksbehandlingen er tilfredsstillende og at det virkelig foreligger et skikkelig begrunnet skjønn.

Dette er en klart forbedret situasjon i forhold til Hovedavtalen fra noen år tilbake. Da kunne bare kreves forhandlinger hvis vi mente arbeidsgiver hadde fraveket ansienniteten uten saklig

grunn. Viser her til annet avsnitt i bestemmelsen som var den eneste regel tidligere. Der brukes begrepet «saklig grunn».

Vi er klar over at det i noen områder er strengere ansiennitetspraksis. Den har ligget her fra tidligere ut fra tradisjoner i bransjene og har ikke vært basert på Hovedavtalen. Vi har registrert en viss diskusjon om den nye formuleringen, om den er bedre enn den tidligere. Jeg tror vi gjør klokt i å oppfatte den som bedre, et bedre redskap for våre medlemmer enn den gamle formuleringen. Det vil styrke den nye formuleringen om *vi her* ikke er i tvil om at den nye er best.

Før jeg forlater kapittel IX og § 9 må jeg nevne at LO krevde *sanksjoner* når arbeidsgiver bryter § 9. Dette ble et for stort og omfattende spørsmål for at vi kunne komme i mål under revisjonen. NHOs sjef Karl Glad tar øyensynlig dette alvorlig (jfr. det Glad sier i Bedre Bedrift nr. 4) og NHO vil komme tilbake til LO med saken om et år.

I kap. X er det litt småplukk i § 10, 5, også en ny § 10, 11, som er en stor og viktig sak. Utdanning og rett til permisjon for å utdanne seg har blitt stadig viktigere for forbundene og medlemmene. Her har vi fått permisjonsregler som vi bør kunne leve bra med i kommende hovedavtaleperiode. Vi er ikke helt ved *selvbestemt, betalt* studiepermisjon, men vi nærmer oss. Denne nye § 10, 11 erstatter tidligere tilleggsavtale VII.

Når vi så kommer til Del B er det ikke så mye nytt, heller ikke så mange endringsforslag. Men vi kom litt lengre denne gang også med konsernbestemmelsene i Kap. XIV. Vi får håpe at den nye loven om erverv (gamle konsesjonsloven), når den snart er klar, også får formuleringer som sammen med det vi har her, kan bli til å leve med.

Tilleggsavtalene lever stort sett videre, jeg vil her bare nevne en litt mer aggressiv tone i tilleggsavtale VI, når det gjelder opprettelse av bedriftsvisse likestillingsavtaler. Jeg viser også til *vedlegg 6* om tilleggsavtalene III og VI, som det er meningen at et utvalg skal se på utbygging av, slik at den fanger opp noe av det som i dag skjer på lønssystemfronten i regi av konsulentfirmaer og utenfor partenes kontroll. Det en blir enige om her er det forutsatt at vi kan få godkjent før neste hovedavtalerevisjon. Dette gjelder for såvidt også den nye tilleggsavtale om fag- og yrkesopplæring i lys av Reform 94, den kommer vi da også tilbake til om et års tid.

Helt til slutt må jeg nevne at det her og der i protokollen stå noe

om bygg og anlegg og offshore. Dette er gjort for at denne hovedavtalen også skal dekke opp den som tidligere gjaldt disse tre områdene. Det finnes også flere hovedavtaler mellom NHO og LO som vi senere bør se på om kan få innpass i denne vi her behandler.

Jeg tar hermed opp Sekretariatets enstemmige anbefaling om å si ja til den reviderte hovedavtalen mellom NHO og LO, sa Jan Kr. Balstad.

(Når det gjelder teksten i den nye Hovedavtalen mellom Landsorganisasjonen i Norge og Næringslivets Hovedorganisasjon vises til den trykte utgaven av Hovedavtalen.)

Ettermiddagsmøtet

begynte kl. 14.00, med debatten etter Jan Kr. Balstads innledning til punkt 6 på sakslista – *Revisjon av Hovedavtalen LO-NHO*.

DEBATTEN

Svein Fjellheim, Rogaland fylke: – Av forslagene og innledningen til Jan Kr. Balstad, er det etter min mening mange positive forbedringer, og – ikke minst – forenklinger. Jan har nok rett i at det er behov for forenklinger. Jeg ba imidlertid ikke om ordet for bare å si hvor enig jeg er i det som er foreslått. Jeg mistenker heller ikke noen av de som har forhandlet for å ha villet gjøre avtaleverket verre enn det er. Men det er nå engang slik at når man lager nye formuleringer på kjente begreper, må en vurdere om gehalten er det den er ment som, eller om den kan oppfattes annerledes enn det forslaget lyder på.

– Det jeg spesielt tenker på er de forslagene Jan brukte litt tid på, nemlig det som gjelder ansiennitetsprinsippet. Dette er et grunnfestet prinsipp i fagbevegelsen, og det oppfattes i alle fall som rettferdig når en bruker ansiennitetsprinsippet under ellers like forhold, som det står under permittering, og under ellers like vilkår, som det står under oppsigelse i prg. 9.9.

Jeg har vært domsmann i Arbeidsretten lokalt i 15–16 år, og har opplevd den formuleringen som i dag står i Hovedavtalen brukt nokså mange ganger. Jeg er vel også av den oppfatning at enkelte ganger – etter mitt skjønn litt for ofte – har nok dette prinsippet

blitt fraveket. Men det har likevel vært det som har vært utgangspunktet for våre tillitsvalgte når en har kommet i en situasjon hvor en skal permittere eller si opp ansatte.

De paragrafene jeg tenker på er da 8–1 og 9–9. I dagens prg. 8, 1 står formuleringen *under ellers like forhold foretas permitteringer etter ansiennitet*. Denne formuleringen tar etter mitt skjønn et positivt utgangspunkt til ansiennitetsprinsippet, mens forslaget til nytt punkt 3, som nå er referert, sier at ved permitteringer kan ansiennitet fravikes når det foreligger saklig grunn. Der tar en det utgangspunktet at det faktisk *kan* fravikes, mens med den nåværende formulering er det ansiennitetsprinsippet som skal legges til grunn under ellers like forhold.

– Den nye formuleringen står ikke engang med uthevet skrift, som ifølge innledningen er klare endringer, men den står under endring med strek i margin, som det står i forklaringen. Den er forenklet, eller teksten er bare omskrevet, og som det står «uten realitetsendringer». Balstads innlegg kunne jo tyde på at det var en realitetsendring, og selvsagt mente da han og sikkert andre at det var til det bedre. «Det vil styrke den nye formuleringen om vi her ikke er i tvil om at den nye er best», sa Jan Balstad. Jeg for min del kan dessverre ikke slutte meg til det ønsket, for jeg mener faktisk at det som nå foreslås er en klar svekkelse av ansiennitetsprinsippet.

Det sies i teksten at det er arbeidsgiver som pålegges bevisbyrden. Javel, men det er også arbeidsgiver som utøver skjønn. Tenk dere selv i den situasjon mange tillitsvalgte er i når det kommer forslag om reduksjon i arbeidstokken. Jeg er klar over at den gjeldene formulering ivaretar det hensyn som bedrifter også har, at spesiell arbeidskraft med faglig kompetanse skal beholdes og kan seile unna ansiennitetsprinsippet. Det er et velkjent begrep, og det blir svært ofte brukt. Men når det er sagt, vet vi også av erfaring gjennom mange år, at det ofte fra bedriftene er ønskelig å fravike ansiennitetsprinsippet også av andre grunner enn slike som går på faglig arbeidskraft man må ha i bedriften. Det samme gjelder for såvidt prg. 9–9. Den er jo enda klarere, idet det i dag står «skal». Den er god å ha for mange tillitsvalgte.

Det er like før endringer i arbeidsmiljøloven skal fremmes for Stortinget. Jeg går ut fra at Representantskapet er enig i at i stedet for en svekkelse av stillingsvernet er det en styrking vi må ha. Dette fordi praksis i norsk arbeidsrett i tråd med økt ledighet har vist at selv om formuleringene i arbeidsmiljøloven ikke er endret en tøndel fra 1977 på det området, så har altså norsk rettsvesen liberalisert tolkningen av denne paragrafen i tråd med økt ledighet. Derfor må den styrkes.

På samme måte mener jeg ansiennitetsprinsippet faktisk er bedre slik det står både under prg. 8-1 og 9-9.

– Med dette som bakgrunn fremmer jeg følgende forslag:

«Prg. 8-1. Forslag til nytt punkt 3.

«Ved permittering kan ansiennitet fravikes når det foreligger saklig grunn». Utgår.

Gjeldende formulering: «Under ellers like forhold foretas permitteringer etter ansiennitet» – blir stående.»

«Prg. 9-9. Forslag til ny første setning:

«Ved oppsigelse på grunn av innskrenkning/omlegging kan ansiennitet fravikes når det foreligger saklig grunn». Utgår.

Gjeldende formulering: «Ved oppsigelse på grunn av innskrenkninger/omlegginger skal ansienniteten, under ellers like vilkår følges.» Blir stående.

– De som har forhandlet må jo ha vært inne på tanken at dette kan endre rettspraksis, for de har da vitterlig kommet med en protokolltilførsel, hvor det faktisk står at denne nye formuleringen ikke skal endre rettspraksis. Det var ikke nødvendig med en slik protokolltilførsel med den gamle gjeldende formuleringen, slik jeg oppfatter det.

– Jeg må søke om permisjon for å rekke et møte, så jeg beklager at jeg ikke får være med på den andre debatten, for da ville jeg ha sagt at jeg ikke synes det var noe imponerende forslag at man skal gå inn og kjøpe aksjer, sa Svein Fjellheim til slutt i sitt innlegg.

John Erik Ullestad, Fellesforbundet, sa innledningsvis at da han leste forslaget til ny hovedavtale, ble han ikke enig med seg sjøl om han ble forbannet eller om han ble skuffet. – Jeg har alltid oppfattet hovedavtalen som arbeidslivets grunnlov. Det skulle være fundamentet vi bygde vårt lovverk og vårt avtaleverk på. Det måtte bety at det ikke ble tuftet på sandgrunn, men sto på fjell. Når en nå leser endringen forsåvidt gjelder permittering og oppsigelser, så er jeg ikke i tvil om at det nye forslaget er en forringelse. Jeg ble så sterkt i tvil under sakens gang, at jeg tok kontakt med en del høyesterettsadvokater – ikke her i huset – men utenforstående. De ga meg medhold i at den nye formuleringen på de to paragrafene i Hovedavtalen er en forringelse.

– Det som er særlig beklagelig er at det kun er ett lovverk her i

landet som inneholder bestemmelser om ansiennitetsprinsippet, og det er hovedavtalen. Arbeidsmiljøloven sier at det skal være saklige grunner for å si opp folk, men den nevner ikke noe om ansienniteten. Det er således bare hovedavtalen som har i seg dette med ansiennitetsprinsippet. Jeg har alltid hevdet at jo lengre fartstid en har i en bedrift, desto sterkere står man. Jeg blir litt forbannet når den nye hovedavtalen slår fast at ansiennitetsprinsippet kan fravikes. Ser man på forklaringen i den gamle hovedavtalen, så står det i pgr. 9-9: «Bestemmelsen fastslår at ansiennitetsprinsippet skal følges ved innskrenkninger under ellers like vilkår.» Men nå fastslår den nye hovedavtalen at dette kan fravikes. Jeg hadde gleden av – som domsmann – å møte den tidligere dyktige LO-advokaten Thor-Erik Johansen. Han lot seg intervju 30. november 1991 i Arbeiderbladet i forbindelse med rettssaken for de bankansatte. Der sier han bl.a. «Forpliktelsen til å følge ansiennitet er etter dette bortimot null verdt», og det gjaldt den gamle hovedavtalen. «Med andre ord», sier han, «hjelper det lite at arbeidslivets grunnlov slår fast at ansiennitet under ellers like vilkår skal følges.» Han sier at også den formuleringen er for dårlig. Og så lager man nå en formulering som er enda dårligere.

– Jeg har et glimrende eksempel på en bedrift i Stavanger som gikk til oppsigelser og innskrenkninger. De hoppet elegant over ansienniteten, og det var til dels store ansiennitetsforskjeller. Da gikk det på økonomien. Arbeidstakerne ved bedriften hadde bosted utenfor Norge, slik at det var hjemlet i særavtalen at bedriften skulle bekoste reisen for disse arbeidstakerne fram og tilbake. Det var argumentet, og det sa også LO var saklig grunn til å fravike ansiennitet.

Daglig møter vi sannelige ting som går på økonomi. Selv om jeg synes det er noe bra i den nye hovedavtalen, så synes jeg dette som rører ved ansiennitetsprinsippet er så fundamentalt at jeg vil oppfordre Representantskapet til å stemme nei til den nye hovedavtalen. Hvis vi ser på hovedavtalen til Norsk Kommuneforbund, så har den en helt annen ordlyd, som jeg og mine kolleger kunne ha levd med. Jeg vil tro at hvis vi nå får aksept for de nye punktene i hovedavtalen for den private delen av arbeidslivet, vil kanskje også hovedavtalen for det offentlige stå for hugg.

– I pgr. 8-1, punkt 3, i den gamle hovedavtalen står plikten for arbeidsgiveren til å konferere med de tillitsvalgte før de iverksetter permitteringer. Jeg kan ikke finne noe i den nye avtalen om arbeidsgivernes plikt på dette området. Jeg kan heller ikke finne noe om de sanksjonsmulighetene som står i den gamle hoved-

avtalens prg. 9-9, om at hvis vi protesterer på ansienniteten så utstår de omtvistede oppsigelsene. Nå er det egentlig – slik jeg ser det – fritt fram for arbeidsgiverne – dessverre med LOs velsignelse.

– På bakgrunn av det jeg har sagt, vil jeg så sterkt jeg kan oppfordre Representantskapet til å stemme nei. Det betyr at dere må ta en ny runde med forhandlinger for å få til en ny hovedavtale. I tillegg nevner jeg at det som bekymrer meg i sterk grad er at det er LO som har foreslått denne formuleringen. Jeg kunne ha forstått det hvis det var Karl Glad & Co. som kom med en slik formulering, som etter mitt syn er en total forverring av oppsigelsesvernet og permitteringer under ellers like vilkår.

– Jeg vil derfor fremme følgende forslag:

«Prg. 8.1. Vilkårene for permittering.

Nytt punkt 3:

«Permitteringer foretas etter ansiennitet. Eventuell fravikelse kan avtales med tillitsvalgte.»

«Prg. 9-9. Nytt punkt.

«Ved oppsigelse på grunn av innskrenkninger/omlegginger skal ansiennitet følges. Eventuell fravikelse kan avtales med de tillitsvalgte.

Eventuelle tvister om dette kan bringes inn for organisasjonene og iverksettelse utstå til slike forhandlinger er avholdt.»

Solveig Holm, Fellesforbundet: – Jeg vil også ta opp prg. 9.9. Jeg tror aldri jeg har lest en setning så mange ganger som forslaget til endring av første setning i prg. 9-9. Det har imidlertid ikke forandret mitt førsteinntrykk. Dette må være rav, ruskende galt. Jeg finner ingen trunn til at vi skal presisere at ansiennitet kan fravikes, slik som det her foreslås. Jeg finner ikke en eneste grunn til at vi skal svekke ordlyden som er i den gamle hovedavtalen. Denne delen av avtaleverket vårt har vi vernet så langt, og det synes jeg vi bør fortsette med.

– Protokolltilførselen hvor det står:

«Tekstendringene innebærer ikke endring i gjeldende rettspraksis», forstår jeg ganske enkelt ikke – av flere grunner.

For det første: på side 2 i det tilsendte dokumentet står det at alle realitetsendringer er uthevet. Av det kan vi lese at første delen av prg. 9 som er foreslått er en realitetsendring. Jeg kan heller ikke skjønne at en protokolltilførsel kan bestemme hva rettspraksis

skal være. Både jeg og andre som har vært i retten som meddommere i slike saker, har i hvert fall ikke oppfattet at det overhodet går an at vi i detaljer kan bestemme hva rettspraksis skal være.

Begrepet i hovedavtalen som sier «på ellers like vilkår», er noe jeg ikke kan være med på å ta ut av avtaleverket vårt. Derfor vil jeg be dere om å tenke dere om en gang til før dere stemmer inn den nye bestemmelsen. Jeg håper at vi denne gang kan få gjennomslag for vårt syn.

Jardar Hendricksen, Østfold fylke: – Jeg har en del problemer med teksten i hovedavtalen. Jeg synes det brukes så mange rare ord, hvis meningen er å forenkle, slik at den er lettere å forstå. Under prg. 3, punkt 7, står det «Preklusiv». Jeg vet ikke hva dere mener med dette ordet, jeg tror ikke det er så mange som skjønner det. Går det an å få byttet det ut med et norsk ord?

– Ellers må jeg nok innrømme at det finnes noe godt i endringene. Spesielt under kapittel 3 og 10 er det positive endringer, men ellers er det etter mitt syn en tynn materie. Det er kanskje umulig å få til noen radikale endringer når det gjelder hovedavtalen. Vi hadde inne et krav om at konserntillitsvalgte skulle legges inn under beskyttelsen i hovedavtalens bestemmelser, noe man i dag ikke har. Det er jo vanlig praksis at det i større konserner er en konserntillitsvalgt. I den anledning lurte jeg på om dette i det hele tatt er blitt tatt opp, og jeg vil gjerne ha en begrunnelse for hvorfor man ikke har fått gjennomslag for det.

– I prg. 9-6, Ansettelse, synes jeg det er en litt underlig tekst, og jeg skjønner heller ikke begrunnelsen for den endringen som er foretatt der. Den synes jeg er betenkelig. Det står: «Bedriften skal snarest mulig orientere arbeidsutvalget og de tillitsvalgte i vedkommende avdeling om nyansettelser ...» En tillitsvalgt skal vel ha beskjed på dagen, eller helst før de tar inn nye folk i en bedrift? Den pasusen synes jeg er meget svak. Dette ville jeg i hvert fall ikke ha akseptert i egen bedrift. Det burde ha vært en bestemmelse i hovedavtalen om dette.

– Når det gjelder prg. 9-9, så har også jeg grublet over den formuleringen som har kommet som en endring. Jeg kan ikke begripe annet enn at selv om Jan Balstad gjorde iherdige forsøk på å forklare den på en rimelig måte, kan jeg ikke forstå at den endringen har vært noen forbedring. Tvert imot. Jeg støtter derfor fullt ut Solveig Holms definisjon.

Vi har allerede i dag problemer med nåværende formulering, og jeg kan ikke tenke meg at vi får noen lettere handtering med den nye formuleringen. Dessverre er jo vår situasjon at problemet med

oppsigelser og permisjoner er en nesten hverdagslig foreteelse. Her kunne vi virkelig trenge en styrking av Hovedavtalen, hvilket jeg ikke synes vi har fått på det nåværende tidspunkt.

Har du, Jan, noen forklaring på hvorfor NHO har problemer med konserner og konsernutvalg? Jeg tenker i den anledning på prg. 14. Jeg synes også disse formuleringene er svake. Jeg vet at den nordiske arbeidsgiverforeningen har gått ut med at de ikke skal gå med på å underskrive avtaler som tilsier samarbeid over landegrensene. Vi har innenfor ABB-konsernet fått en muntlig avtale, men får ikke noe skriftlig avtale om at det skal drives konsernfaglig samarbeid over landegrensene. Dette behovet blir selvsagt større og større i og med at det blir flere konsernsammenslutninger, og policyen i selskapene blir vedtatt langt utenfor landets grenser. Så her bør vi legge litt mere vekt på å få til ordninger i hovedavtalen som presiserer at dette er fullt legale ting.

– Som sagt, er jeg litt skuffet, men hovedavtalen må ikke forkles på en slik måte at vi ikke kan bruke den som et verktøy.

Erik Hagen, Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund, uttrykte innledningsvis prinsipiell støtte til kritikken som er reist mot formuleringene som er kommet inn i hovedavtalen når det gjelder permitteringer og oppsigelser.

– Jeg er helt enig i de innvendingene som er kommet mot dette, og jeg tror kanskje også at mye av poengene her er hvordan det er mulig å bruke denne teksten lokalt.

– Jeg vil også ta opp et annet problem knyttet til hovedavtalen, nemlig sanksjonsmulighetene og fredsplikten. Jeg registrerer at det ennå ikke har kommet inn i avtalen sanksjonsmuligheter mot arbeidsgiverne i forbindelse med at de av og til handterer prg. 9 akkurat som de selv ønsker. Jeg vil også ta opp spørsmålet rundt arbeidsgivernes manglende respekt og misbruk av styringsretten. Det er nemlig et stort problem knyttet til den konsensuslinjen Jan Balstad nevnte når hovedavtalen i alle spørsmål pålegger oss fredsplikt. Mens arbeidsgiverne på en rekke områder har flere muligheter til å gå i konfrontasjon med foreninger og klubber i strid med den samme fredsplikten, men da heter det selvfølgelig styringsrett. Vi har således tilfeller av masseoppsigelser, permitteringer, bruk av korttidskontrakter og leiefirmaer i stedet for ansettelser av faste folk. Og antagelig også forhold knyttet til permitteringer hvor de ikke tar hensyn til ansiennitetsprinsippet. Dette er problemer mange sliter med på arbeidsplassene. På tross av grove overtramp fra arbeidsgiverne, har fagbevegelsen ikke lov til å bruke kampmidler i det hele tatt i sitt forsvar.

– Jeg viser i den forbindelse til streiken blant Tollpost-ansatte og streiken blant de kommunalt ansatte bussarbeiderne i Trondheim, som var i strid med hovedavtalen. Dette tror jeg LO er nødt til å gjøre noe med. Det er i veldig liten grad forståelse blant LOs medlemmer på grunnplanet for at de skal være bundet på hender og føtter når de er i en sånn situasjon, mens arbeidsgiverne ikke er det. – Jeg mener at deler av fredsplikten som påhviler oss må vi gjøre noe med, fordi den ikke påhviler arbeidsgiverne. Jeg vil gjerne ha et noe mer begrunnet svar fra Yngve om dette.

Sven Hugo Johansson, Norsk Grafisk Forbund: – Når det gjelder hovedavtalen, så er ikke tiden inne til å ta de helt store forandringene. Vi vet jo alle at det ikke er forhandlinger, men drøftelser, som foregår. Men jeg synes likevel det er på sin plass å ta opp prg. 9-9. Jeg er på en måte overrasket over at den forandringen kommer nå. I en periode hvor oppsigelsene og fravikelsene fra bedriftens side når det gjelder ansiennitet er på det høyeste, så opplever vi at LO i forhandlinger forandrer bestemmelsen. Hadde det vært sånn at det var en klar forbedring, hadde jeg forstått det. Jeg kan imidlertid ikke registrere at dette er en klar forbedring. Jeg synes også det er vanskelig – og er overrasket over at så mange er så til de grader klare på et så komplisert juridisk spørsmål. Jeg er overbevist om at hvis vi hadde hatt seks advokater her, så hadde antagelig tre stemt for den gamle og tre for den nye hovedavtalen. Så enkel er således ikke den saken.

– Jeg vil videre reise en problemstilling som er ny i den forbindelse. I den gamle avtalen står det «under ellers like vilkår». Jeg har vært mye ute på bedrifter og forhandlet om oppsigelser, og jeg har ment at ved ellers like vilkår så er det også snakk om hvilket utstyr osv. en behersker. Det er utgangspunktet. Jeg vet ikke hvordan jeg skal tolke den nye bestemmelsen. Her står det faktisk «når det foreligger saklig grunn». I vanlige oppsigelsessaker ville jeg tolke bestemmelsen slik at bedriften nå faktisk kan si at når folk kommer mye for sent, er for mye borte, kanskje ikke er så flinke, så gir det bedriften anledning til å bruke *saklig grunn*. I vårt forbund har vi bestandig brukt formuleringen «under ellers like vilkår» – og det går ikke på om den ene er flinkere enn den andre. Det går på kunnskaper om spesielt utstyr. Jeg føler det nå sånn at hvis vi stemmer for det framlagte forslaget, vil bedriftene kunne bruke andre kriterier når det gjelder fravikelse av ansiennitet. Det ville være en skandale hvis vi kom i en sånn situasjon. Det er ganske mange som stiller spørsmålet: Hva er forskjellen på en som har jobbet i en bedrift i 30 år, og en som har jobbet 15 år og 15 år i en

annen bedrift? Spørsmålet er forholdsvis godt, men det som er viktigheten i spørsmålet om ansiennitet, er at hvis bedriftene får lov til å skalte og valte akkurat som de vil, så betyr det at eldre arbeidstakere må gå ut. Det vil si at vi hadde fått en helt annen ledighetskø, en ledighetskø av folk som det ikke er mulig å skaffe nye jobber. Derfor er det så uhyre viktig å påse at bestemmelsen vi har når det gjelder ansiennitet er korrekt.

– Jeg håper Representantskapet ikke tør å ta den sjansen å gå på noe nytt og uprøvet, som antagelig vil være verre.

Eldbjørg Klimpen, Nordland fylke: – Jeg trodde faktisk at vi skulle forbedre og ikke svekke hovedavtalen vår – noe den nye hovedavtalen gjør. Når vi skal lage nye tekster, så bør hovedavtalen skrives så den er så klar at den ikke er til å misforstå. Arbeidsgiveren gjør bestandig sitt beste for å misforstå hovedavtalen. Jan Balstad nevnte informasjonsplikten som ikke blir fulgt i bedriftene. Det kan jeg underskrive på. Hvis vi ikke klarer å formulere hovedavtalen sånn at arbeidstakerne er sikre når avtalen legges fram, så skjønner jeg ikke hvorfor vi skal endre den.

– Jeg skjønner heller ikke hvorfor vi skal ha en sånn tekst som den som er lagt fram her, som er en stor svekkelse av sikkerheten ved ansiennitet. Jeg håper inderlig at Representantskapet går imot den framlagte teksten.

Ove Engevik, Fellesforbundet: –Når det gjelder de foreslåtte endringene i prg. 8 og 9, så synes jeg denne debatten egentlig har avdekket en litt grunnleggende problemstilling vi får i noen spørsmål, og viser noe av svakhetene i Representantskapet. Realiteten her er at ca. to tredjedeler av Representantskapets medlemmer er knyttet til en annen hovedavtale. En annen realitet er at disse endringene først og fremst er reelle i forhold til privat sektor. Jeg har ikke dermed sagt at man har en problemfri tilværelse i offentlig sektor, men dette med masseoppsigelser i forhold til bedriftsenheter, tror jeg vi har i mye større grad i privat sektor. Vi har opplevd det ofte innenfor bygningssektoren, og dermed har vi her i forsamlingen en diskusjon som kanskje for en del av Representantskapets medlemmer er noe mindre interessant enn for oss som disse problemene er grunnleggende vesentlige for.

– En annen ting som åpenbarer seg, og egentlig er tydelig for meg, er: Hvem har deltatt i denne debatten? Jo, det er i første rekke tillitsvalgte, det er Fjellheim, Ullestad, Holm, Johanssen og Klimpen. Dette er tillitsvalgte fra områder i privat sektor som ikke er helt uten erfaring og ikke helt uten fartstid når det gjelder å jobbe

med disse problemstillingene når de oppstår ute på bedriftene i forhold til medlemmene. Så har vi da det skisma som tydeliggjør seg, det er da de som sitter noe annerledes plassert i den samme sektor, og som kanskje i større grad kan se på problemene ut fra en mere filosofisk-juridisk synsvinkel.

Realiteten er jo at det er vi som er ute som må forsvare konsekvensen av disse endringene i det øyeblikket de gir seg praktiske konstellasjoner.

– I likhet med andre, er ikke jeg så overbevist om at alle de mange herredsretter som ut fra loven blir satt som arbeidsretter, er like oppdatert i de protokolltilførsler som måtte være undertegnet mellom LO og NHO. Og om de skulle være oppdatert på dem, så er jeg ikke så sikker på om de vil finne disse holdbare som rettskilder og i forhold til å gi rettspresedens.

– Jeg skulle ønske det vi har i dag hadde vært bedre, og det var det vi krevet fra vår side under revisjonen av hovedavtalen. Balstad har redegjort for disse endringene, men jeg har det synet at om ingen kan overbevise meg, utover enhver tvil, om at den nye ordlyden innebærer en styrking av stillingsvernet for våre medlemmer, slik vårt krav i utgangspunktet var, da vil jeg heller beholde den nåværende tekst. Der har vi i alle fall noenlunde tykk is å stå på når det gjelder presedens. Jeg må si Jan, dessverre, du har ikke overbevist meg om at denne er bedre, og da vil jeg anbefale Representantskapet å stemme ned det framlagte forslaget. Dette er ikke et spørsmål om å gjøre hovedavtalen mere lettlest. Det er ikke et spørsmål om at vi ute har lesevaner – så la oss slippe den diskusjonen.

Det ble satt strek med de inntegnede talere.

Eva Monica Haarr, Hotell- og Restaurantarbeiderforbundet. – Jeg beklager at Jan Balstad heller ikke har klart å overbevise meg. Jeg har heller ingen filosofisk bakgrunn for å uttale meg, men jeg tilhører en bransje hvor det ikke er ett eneste problem som er ukjent, og av den grunn vil jeg hevde at jeg har god erfaring for å uttale meg.

– Jeg er veldig overrasket over at det i det hele tatt fremmes sånne forslag. Arbeidsgiverne har gått til angrep på ansiennitets-spørsmålet over lang tid, men jeg var temmelig sikker på at hvis det var noe vi ville kjempe for, så var det akkurat det. For hvis en ikke har det i bunnen, hva har vi da igjen? Jeg er også overrasket over at det virkelig er så liten forståelse mellom grasrota og juristene at man kan ha en så totalt forskjellig oppfatning av dette.

Solbakken sa her tidligere at LO måtte sette mye inn på å få organisert store bedrifter som i dag står uorganisert. Da spør jeg: Hva er det vi skal organisere dem med? Hvis ikke vi passer på hovedavtalen og verner om de gode tingene som er der, så er det jamen nok av ting som holder på å bli ødelagt. Og jeg skulle gjerne ha mange forslag til hotell- og restaurantarbeiderne om hvordan vi skal passe på å beholde de vi har. Det er nemlig også et stort problem. Arbeidsgiverne bare permitterer og de bare stryker folk av vaktlistene.

– Jeg har oppfattet at alle som har vært på talerstolen har vært kritiske til det framlagte forslaget til ny hovedavtale, og jeg støtter dem. Denne avtalen gjelder ikke alle som er til stede her på Representantskapet, men dere må skjønne at det som gjelder oss i dag, gjelder dere i morgen. Derfor ber jeg dere alle om å stemme imot det framlagte forslaget.

Kjell Martinsen, Sekretariatet: – Vi har hatt en arbeidsmiljølov fra 1977, en avtale som ikke er endret siden dengang. Det er en kjensgjerning at mange arbeidsgivere har forsøkt å få loven skadeskutt, slik at den blir svekket. Jeg oppfatter helt klart at tillitsmannskorpset ute på enkelte arbeidsplasser får den bøynen, men jeg regner med at det også er en del av de tillitsvalgte ute som klarer å håndtere avtalen på en skikkelig måte.

– Vi som har sittet i forhandlinger om revisjon av hovedavtalen, kan ha ønsket om en del ting som vi ikke får gjennomført. Det som har medført en del problemer er bl.a. definisjonen av setningen «under ellers like vilkår». Sven Hugo ga et eksempel på det fra hans område. Jeg har inntrykk av at en del av de tillitsvalgte ute har sin definisjon fra egen arbeidsplass. Når det kommer til problemer, rydder de stort sett opp selv. Jeg oppfatter det slik at når vi nå sier at det ikke er noen endring i tidligere rettspraksis, mener vi at en skal ha saklig grunnlag for å kunne fravike ansiennitetsprinsippet. Det må da bli domstolen som skal avgjøre saken.

– Når det gjelder styringsretten i bedriftene og fredsplikten, så er det en del av oss som har sittet i forhandlingene som har jobbet ute i mange år, og vi har stort sett klart å rydde opp på arbeidsplassen hvis vi har hatt en «jævlig» arbeidsgiver.

– Jeg vil sterkt advare mot å forkaste den reviderte hovedavtalen, for vi har også fått mye inn i den nye avtalen som vil ha stor betydning i perioden. Selv om diskusjonen vi har her nå er veldig viktig, så tror jeg også at de av dere som er skeptiske til formuleringene og fortolkningene, kan leve med dem – selv formuleringene under prg. 8–1 og 9–9.

Dirigenten ga deretter ordet til Jan Kr. Balstad for avsluttende kommentarer:

Jan Kr. Balstad: – Jeg skal starte med å kommentere noe av de sakene som ikke gjelder ansiennitet. Til Jarder Hendricksen: Det ordet du var opptatt av, skal du slippe å se i hovedavtalen når den foreligger trykt. Ordet *preklusiv* betyr at fristen må overholdes, ellers må kravet godtas. Det er altså et juridisk begrep som kom inn i en periode av forhandlingene hvor vi som tenker som Jarder ikke var strenge nok når det gjaldt teksten. Dette ordet kommer dere imidlertid ikke til å få se noe mer. Vi skal finne en annen måte å si det på.

– Jeg er glad for at flere har vært inne på spørsmålet om forenkling, for jeg tror at når dere får se den nye avtalen, vil alle være enige om at en forenklet hovedavtale i praksis vil være atskillig lettere å jobbe med.

Når det gjelder konsernsamarbeid over landegrensene, har jeg lyst til å si at det tross alt har gått bedre og bedre. I de siste sakene vi har hatt i forhold til den gamle konsesjonsloven, har vi faktisk fått veldig gode løsninger på konsernfaglig samarbeid, og vi forutsetter nå at vi i forbindelse med det nye lovverket kommer til å videreføre den positive trenden. Da blir hovedavtalens bestemmelser nærmest å måtte ses i sammenheng med lovverket, slik at det utgjør en helhet. Jeg vil i den anledning bare nevne at da vi sist var inne i en konsesjonssak – salg av SAS Service Partner til et engelsk firma – var alle forbundene fornøyd med de formuleringene vi fikk om konsernfaglig samarbeid. Så det går den rette veien.

Jeg har også lyst til å kommentere det Erik Hagen nevnte om fredsplikten. Det er klart at vi kan diskutere spørsmålet om fredsplikt, men det er vel sånn at fredsplikten på den ene siden er det vi har gitt for å få hovedavtalen på den andre. Jeg tror faktisk det er mulig å si det på en så enkel måte. Fredsplikten må vi også se i sammenheng med arbeidstvistloven. Selv om vi hadde fjernet fredsplikten i hovedavtalen, så har vi en arbeidstvistlov vi også må forholde oss til. Når vi har klart å bygge opp hovedavtalen slik den er i dag, og som jeg går ut fra at de fleste føler er både en trygghet og til stor nytte, så er det meste av det bygd opp på grunnlag av vår modell.

Da vi i sin tid fikk inn i hovedavtalen ordene «under ellers like forhold», så hadde vi også bestemmelse om at dette ikke skulle forandre jussen. Når vi nå har gått over på den nye avtalen, har vi igjen fått protokolltilførselen: «Tekstendringene innebærer ikke

endring i gjeldende rettspraksis». Dette skyldes naturligvis at det er et vanskelig juridisk spørsmål. Vi må heller ikke knipse av at vi underveis har fått en del avgjørelser i retten som tolker dette med like forhold, og hvor flere og flere komponenter er blitt brakt inn i den definisjonen. Økonomiske forhold og andre forhold som ikke vi har lagt i den fortolkningen. Vi har et sterkt juridisk miljø i fagbevegelsen, og de holder tross alt på med disse sakene hver dag. Når de gir oss det råd at denne formuleringen vi nå har valgt er en bedre formulering enn den vi hadde, så er det naturligvis et tungtveiende argument. Jeg vet imidlertid at det i enkelte områder finnes avtaler eller en praksis mellom partene til å gjøre ting annerledes, og da er det klart at det heller ikke skal endres nå.

Til Ove Engevik: Jeg er helt enig med deg når du nevner de tillitsvalgte med meget bred bakgrunn, men de som har anbefalt den nye teksten er altså LOs sekretariat og LOs forhandlingsutvalg på hovedavtalen, og litt erfaring har vel disse folkene også.

– Jeg synes det er synd hvis vi skal gå fra dette representantskapsmøtet uten å være helt sikker på hva som er best. Det er mange her som har gitt uttrykk for at de er i tvil. Derfor tror jeg at det er klokt hvis vi nå slutter opp om, og tror på, den formuleringen som foreligger nå, slik at vi ikke går rundt og sier til folk at dette er en dårligere formulering enn den vi hadde. Jeg er også helt sikker på at juristene våre kommer til å utnytte de mulighetene som ligger i denne formuleringen.

– En hovedavtalerevisjon kan vi på mange måter sammenlikne med en tariffrevisjon. Når vi sender ut resultatet av en tariffrevisjon til våre medlemmer og ber om svar, så ber vi jo ikke om forslag til endringer. Vi ber om et ja eller et nei. Det samme er det vi nå gjør overfor Representantskapet når vi kommer med en ferdigforhandlet hovedavtale. Vi ber Representantskapet om å gi sin tilslutning til det som foreligger, og som i dette tilfelle er enstemmig anbefalt av forhandlerne og av Sekretariatet. Alternativet er å stemme nei. Jeg vil advare meget sterkt mot å tro at NHO vil ta oss imot til en ny omgang, for da har vi antagelig lagt opp til et løp som kanskje ikke alle her har tenkt ordentlig igjennom.

– Jeg synes det er greit at vi har fått denne diskusjonen, men jeg vil anbefale Representantskapet å gi sin tilslutning til avtalen, med de fordeler som den nye avtalen gir oss. Alternativet er at hovedavtalen kan bli en del av tariffavtalene og vi ha utløp sammen med tariffavtalene til våren. Jeg vet bare ett land som i en

periode har levd uten hovedavtale, og det var Danmark for mange år siden. Jeg tror ikke at dansk fagbevegelse kommer til å gjenta det eksperimentet.

Dirigenten: – I likhet med Jan Kr. Balstad, er også dirigenten av den oppfatning at vi her står overfor en sak vi må si ja eller nei til. Jeg vil derfor foreslå at vi tar opp Sekretariatets innstilling på godkjenning og voterer over den.

Sven Hugo Johansson, Norsk Grafisk Forbund, ba om ordet til forretningsordenen, og sa: – Her har vi altså en debatt hvor folk gis anledning til å argumentere og legge fram forslag. Ingen har protestert på det. Når da debatten er ferdig og forslagene foreligger, så har vi nærmest ikke lov.

Dirigenten var fortsatt av den oppfatning at man skulle ta realitetsvotering på Sekretariatets innstilling.

VOTERING:

VEDTAK: Sekretariatets forslag til ny hovedavtale ble vedtatt mot 39 stemmer.

SAK 7:

Handlingsplan for: Sysselsetting – Likestilling – Miljø.

Yngve Hågensen holdt følgende innledning om «Handlingsplan for sysselsetting»:

Han sa innledningsvis: – I disse sakene er det lov til å fremme forslag til avvikelse fra de forslag vi legger fram, men vi er ikke så veldig interessert i at det skal bli for mange av dem.

– LO-kongressen i mai 1993 la det politiske og faglige grunnlaget for fagbevegelsens arbeid i 4-års perioden fram til 1997. På nesten alle samfunnsområder trakk kongressen opp ambisiøse målsetninger. Jobben med å omforme disse forslagene til konkrete resultater startet for vårt vedkommende umiddelbart etter kongressen. Sekretariatet ga da LOs administrasjon klarsignal til å utarbeide tre konkrete handlingsplaner med basis i handlingsprogrammet. Og handlingsplanene skulle dreie seg om tre områder

som det var naturlig å løfte fram og profilere særskilt. De tre områdene var:

- Sysselsetting
- Likestilling
- Miljø (både ytre og indre)

Disse politiske områdene var selvsagt ikke tilfeldig valgt. Alle tre dreier seg om helt sentrale områder for våre medlemmer fram mot år 2000. I en tid hvor vi står overfor et uvanlig antall svært krevende oppgaver er det viktig å la noen områder komme først. Behovet for å prioritere gjelder også LOs egne ressurser i egen organisasjon. Sammenhengen mellom strategisk plan og budsjett er helt sentral hvis en skal kunne utnytte egen organisasjon effektivt, og – det er det behov for hvis en skal lykkes. Disse områdene må da sees i forhold til de krevende oppgavene vi står overfor. Det gir oss en større mulighet til å prioritere på de aktuelle områdene, samtidig som vår påvirkningsmulighet overfor arbeidsgivere og myndigheter økes –

- På det tariffpolitiske området
- I Europa-spørsmålene
- Og ikke minst i vårt eget organisasjonsprosjekt

Handlingsplanen for sysselsetting er ment å omfatte et antall områder hvor LO og tilsluttede organisasjonsledd kan iverksette viktige ting i 1994. Det er viktig å understreke at vi har et kortere tidsperspektiv på disse planene enn kongressperioden. På *en* måte begrenser det oss fordi kravene til hva som er realistisk blir spesielt viktig. På den *annen* side er det mer krevende og forpliktende fordi vi må være mer konkrete.

Utgangspunktet er selvsagt handlingsprogrammet for hele perioden 1993–1997 og for den saks skyld andre viktige vedtak på LO-kongressen. Det er dette som gir fagbevegelsen mål og krav til bl.a. Regjering og Storting over hele spekteret av LOs arbeid. I denne handlingsplanen løfter vi fram de viktigste punktene som vi mener det er mulig å få satt i gang i LOs og andre organisasjonsledds egen regi det nærmeste år. La meg med en gang understreke at selv om vi skal prioritere innsatsen, er det selvsagt en rekke tiltak som LO og fagforeninger kan arbeide med utover dette som del av det mer langsiktige arbeidet. Og det skal selvsagt ikke fortrenge det som er vår viktigste hverdagsoppgave, å jobbe for medlemmenes inntekt og trygghet gjennom forvaltningen av avtaleverket.

La meg også si at denne handlingsplanen må sees i sammenheng med de to andre handlingsplanene som vil bli presentert etterpå av henholdsvis Esther og Liv på områdene likestilling og miljø. Også dette er planer som kan ha betydning for sysselsetting. Men

ofte er det da enten likestilling eller miljø som er primærformålet. Sysselsettingsplanen skal omhandle tiltak som har sysselsettings-situasjonen som sin primære virkning.

Som vi sier i innledning til handlingsplanen, må målet være å snu utviklingen på arbeidsmarkedet, slik at de første skritt tas for å gjenreise den fulle sysselsetting i løpet av 1990-åra. Vi må bare innse at skal vi lykkes med dette målet, er det ikke gjort over natta å bringe Norge tilbake til en situasjon som vi med rettferdighet kan kalle full sysselsetting. I seks år på rad har sysselsettingen gått nedover og arbeidsledigheten oppover. Vi må erkjenne at for å lykkes i dette, er det nødvendig med et samspill mellom tiltak og mekanisme på en lang rekke områder. Jeg trenger ikke her å argumentere *hvorfor* det er så viktig å holde sysselsettingsmålet oppe. Det som gjør at det haster er at en høy ledighet som varer lenge, vil medføre at store grupper med varig virkning blir satt utenfor en normal tilknytning til samfunnet.

Vi sier også i innledningen til handlingsplanen at situasjonen i verden omkring oss viser at bare det å *øke* sysselsettingen er en krevende utfordring. Problemene i de aller fleste land *er* større enn hos oss. Og på toppen av det hele går ledigheten *opp* i disse landene og ikke *ned*. Det kaller på det aller beste i oss og det vi kan gi av innsats. Men det minner oss samtidig om at det er en jobb vi ikke kan møte med kjepphøyhet og enkle løsninger.

En av de enkle løsninger som lanseres er at vi skal *dele på arbeidet* for å få flere hender i virksomhet. Jeg tror vi med en gang kan slå fast at det finnes ingen slike enkle løsninger, med mindre vi samtidig er villige til å dele på fattigdommen. Hvis vi mener at det for hovedtyngden av våre medlemmer ikke er mulig å bære en betydelig inntektsnedgang, er dette et blindspor. Og det er ingen ting i verden omkring oss som tyder på at de som har lagt seg på lav yrkesdeltakelse har mindre arbeidsledighet enn andre. Tvert om tror jeg det heller er slik at der hvor yrkesaktiviteten er størst, der er problemene gjennomgående mindre enn andre steder.

Det er heller ingen grunn til å gi opp. Det er jo slik at det *er* store forskjeller ute i verden på hvor stor arbeidsledigheten er. Det at ledigheten kan variere mellom 5 og 15 %, ja opp til 20 % i noen land, må jo tyde på at utviklingen ikke er skjebnebestemt, men gir betydelig rom for innsats i politikk og organisasjonsarbeid.

Jeg tror også vi godt kan ta med oss det som er kommet av positive tendenser i vårt eget land og som jeg omtalte i min innledning om tariffpolitikken. Dette *er* tegn på at det nytter. Men samtidig må vi være klinkende klare på at det er langt igjen. Og vi må også passe på at det vi klarer å utrette, fort kan settes over styr igjen.

La meg også si at denne planen selvfølgelig med letthet kan utvides til å omfatte mange flere punkter. Poenget med denne planen er imidlertid ikke at den skal se fin og imponerende ut. Poenget med den er at den skal kunne gjennomføres. Det er *ikke* en oversikt over hva vi skal *mene*, men en plan for hva vi skal *gjøre*. Derfor er det mange gode ideer og prosjekter som vi ikke har kunnet ta med i denne omgang. Vi må nå konsentrere oss om det vi med troverdighet kan si vi er i stand til å gjøre noe med, med den korte tida vi har tildelt oss selv.

La meg så si noen få ord om enkelte av punktene i handlingsplanen.

Ett av de som allerede har vakt oppsikt og som det sikkert er oppfatninger om i denne sal er det som går på LO-medlemmer og aksjer. La meg med en gang si at vi med dette selvfølgelig ikke går til angrep på våre grunnverdier. Bedriftsdemokratiet skal forankres i Aksjeloven og gjennom det representative demokrati. Dette er ikke noe alternativ til våre grunnleggende holdninger, slik deler av A-pressen av en eller annen grunn har oppfattet. Vi mener at det er arbeidet som skaper verdiene i samfunnet og at *det* er den viktigste basisen for våre medlemmers innflytelse, trygghet og velferd også i framtida. Vi skal fortsatt kjempe mot de ufysiske virkninger børsen kan ha på fordelingen av inntekt og formue. Og vi skal engasjere oss mot jappetendenser og utslag som vanskeliggjør den økonomiske styringen.

Det vi imidlertid synes vi kan slå fast er at aksjer og aksjemarkedet er noe vi må leve med på godt og vondt i en moderne økonomi. Det er nok fortsatt sånn at det er noen spesielle miljøer vi vil assosiere sterkest med aksjemarkedet. Men det er nå faktisk sånn at *staten* eier aksjer, *LO* eier aksjer og *forbundene* eier aksjer. Vi vet også at det er svært mange av våre medlemmer som av ulike grunner befinner seg i en posisjon som aksjeeiere. Vi vet også at tilbudene om å eie aksjer i egen bedrift er noe som melder seg for stadig flere. Også henvendelser om aksjer i egen bedrift som ledd i overskuddsdeling, gjør at medlemmer og tillitsvalgte forventer svar fra LO. På *denne* bakgrunn er det ikke noen grunn til fullstendig å vende ryggen til aksjeeie. Vi kan ikke ha et forhold til aksjer som det presten har til sex. Vi kan ikke bare late som at denne aktiviteten ikke eksisterer. Vi kan vel heller ikke være reddere for våre egne medlemmer som aksjonærer enn de tradisjonelle kapitalister. Vi bør prøve å se hvordan vi kan utnytte det *offensivt* til beste for egne medlemmer og egen organisasjon.

Det er jo heller ingen grunn til å legge skjul på at dette også har en økonomisk side for den enkelte. Vi er nå glade for å ha fått

rentenivået nedover. Samtidig vet vi at det er utviklet aksjefond som både kan gi en sikker og høyere avkastning på det noen av oss måtte ha av sparepenger. Det kan vel ikke være riktig å avskjære våre medlemmer fra denne muligheten? Vi skal imidlertid vokte oss vel for å begynne å gå storaksjonærene og spekulantenes ærend. Akkurat *det* tror jeg det er mange i denne salen som er villige til å være med å passe på.

Våre egne ute på arbeidsplassene er svært opptatt av hvordan en kan føre mere kapital til egen bedrift. Vi minner om følgende i siste avsnitt om temaet aksjer: «Det utredes i samarbeid med myndighetene hvordan en kan få et hensiktsmessig regelverk for ansattes medvirkning på kapitalsiden i egen bedrift.»

La meg også understreke at vi ikke *anbefaler* våre medlemmer å plassere sine penger. Det vi *kan* gjøre er bl.a. å gjøre kjent at det finnes mindre risikoutsatte former som f.eks. aksjefond. Å satse alt på et selskap er noe helt annet. Og hvis dette er egen bedrift, må en selvsagt være klar over at en kan gjøre seg ennå mere avhengig av denne bedriftens økonomi dersom en satser mye av sparepengene.

Dere ser av planen at vi skal følge opp ting vi tidligere har vært opptatt av når det gjelder *overtidsarbeid*. Der er vi rimelig konkrete. Men det stiller krav til oss i hverdagen, både på klubbplan, forbunds nivå og i LO

Der vi har vanskeligere for å være så bastante er i forhold til en annen utfordring som vi også omtaler. Det går på forholdet til *biarbeid* og *dobbeltjobbing*. Det er åpenbart at dette har noe med sysselsettingsmuligheter for de som står i kø å gjøre. Samtidig *er det sånn at det ikke er noen enkel løsning på problemet*. Vi ønsker å tenke *nærmere i gjennom dette*, hvilke virkemidler som kan være aktuelle, og jeg vil så absolutt utfordre dere til å være med på denne tankeprosessen.

Det meste som står i denne handlingsplanen vil være velkjent og noe kanskje selvfølgelig for de fleste i denne salen. Likevel er det kanskje disse tingene som er viktigst å gjøre. Jeg tenker på det vi sier om oppfølgingen i forhold til Regjering og Storting når det gjelder Nasjonalbudsjett og Statsbudsjett. Jeg tenker på rentepolitikken og næringspolitikken. I den siste har vi nedlagt mye arbeid både når det gjelder utredninger og på det praktiske plan. Men det er så uendelig mye å gjøre og vi blir aldri ferdig slik at vi kan si at denne jobben gjøres godt nok. Vi har snakket om tariffoppgjøret tidligere i dag. Det er naturlig at vi må finne målene derfra igjen i denne handlingsplanen. Vi må minne oss selv om at det er på dette området at vi først og fremst har en arena å spille på. Det gir oss både muligheter og ansvar.

Vi tar også konsekvensen av at vi står overfor et arbeidsmarked i rivende utvikling. Mange av de nye trekkene er negative og må bekjempes gjennom faglig og politisk arbeid. Men noe av dette er vi helt nødt til å ha et *offensivt* forhold til. Jeg tenker ikke minst på det nye sysselsettingstiltaket KAJA, i regi av kommunene og arbeidsmarkedsetaten. Her vil våre folk og våre organisasjoner måtte ta en viktig del av jobben. Vi vet at det her er mange vanskelige avveininger som må gjøres. Men vi bør også se mulighetene for å utnytte dette positivt ikke bare for sysselsettingen, men kanskje også for å utvikle aktivitet og engasjement i egne organisasjonsrekker.

Det er ikke bare tariffpolitikken i mer snever forstand vi møter igjen fra forrige punkt på Representantskapets dagsorden. Vi har viet et eget avsnitt til kompetanse. Og det forsøkte vi jo nettopp å gjøre til et helt sentralt punkt *også* i tariffoppgjøret.

Også i Hovedavtalen er det inntatt forpliktende formuleringer for å gi temaet et løft. Dette bør alle forbundsområder følge opp. Det er noen som har kommet lengre enn andre her, enten fordi de har vært flinkere eller fordi det har vært bedre muligheter. Om vi kan lære av hverandre f.eks. i dette spørsmålet, så er vel det *en* av hensiktene med å ha et så stort fellesskap som Landsorganisasjonen utgjør.

Vi løfter også blikket utover landets grenser. Det er ikke noen nyhet når jeg sier at norske arbeidsplasser blir stadig mer avhengig av verden omkring. Landegrensene er ikke noen naturlig grense for mange bedrifters virksomhet.

Det betyr ikke at vi kan redde sysselsettingen ved den ene eller andre formen for internasjonalt samarbeid. Mer enn 90 % av jobben avhenger av hva vi gjør sjøl på hjemmebane. Men når vi skal gjøre tiltak, er det en hjelp å vite hvordan det virker i en sammenheng som er større enn vår egen nasjonale. Det er også ting som kan gjøres internasjonalt som gjør det *lettere* å oppfylle målene i vår egen hjemlige politikk.

Jeg må også si rett ut at de resultater som til nå har kommet av samarbeidet i Europa på sysselsettingens område er til å bli deprimert av. Det er klart at samarbeidet vanskelig gjøres av ulike syn regjeringene eller nasjonene imellom. Det er klart at mange av landene har store problemer å løse for seg selv. Men det er nedslående at en i EF ikke er villig til å formulere konkrete mål om å bygge ned arbeidsledigheten. Det er nedslående at den fortsatt formulerer seg som om prisstigningen, som nå er nede i 2-3 % i alle land, fortsatt er et hovedproblem. Hele meningen med utvidet samarbeid om bl.a. valuta skulle jo være å gjøre de enkelte land

mer robuste i forhold til inflasjonsproblemene. Da er det nedslående at arbeidet med å få inflasjonen ned mot null og å få til uavhengige sentralbanker prioriteres foran det å gjøre noe mer med sysselsettingen.

Til tross for de nedslående utsiktene til at ledigheten vil fortsette å øke ute i Europa, er det jo ikke noe alternativ til fortsatt å prøve å påvirke situasjonen og utnytte de kanaler vi rår over gjennom egne organisasjoner og gjennom våre myndigheters innsats. Vi må kunne gi vår egen Regjering honnør for at den forsøker sammen med noen få andre land å få til noe. Og da må det være vår jobb å bl.a. følge opp dette så godt det er mulig der vi har en arena å spille på. Det gjelder Euro-LO og yrkesinternasjonalene – både på europeisk og nordisk plan – og konsernfaglig samarbeid der det er etablert. *Det gjelder LO*, det gjelder forbund og det gjelder fagforeninger som også har internasjonal aktivitet.

Som jeg forsøkte å få fram, tror jeg den viktigste jobben for sysselsettingen må gjøres på hjemmebane. Det gjelder også vår egen faglige og politiske innsats. Det vi prøver oss på i denne handlingsplanen er også å konkretisere noen områder for mulig utvikling av jobber. Vi skal fortsette arbeidet for å styrke norsk industri og utvikle jobber der. Men vi må bare erkjenne med en gang at det ikke vil være nok til å oppfylle våre sysselsettingsambisjoner. Da må vi ha økt innsats og aktivitet i tjenestesektoren. Her må vi også kunne stille oss sjøl noen utfordringer. Innenfor offentlig sektor vet vi at behovene på mange områder vil vokse sterkt i tida framover. Vi bør utnytte disse mulighetene til å etablert jobber som både kan dekke et behov og samtidig gi jobber som holder rimelig mål. Vi ser det er masse hjelpe- og omsorgstjenester som kunne tilbys eldre. Vi må se om det er sider ved de etablerte systemer som virker hindrende på å få større aktivitet igang. Også for innsats i kommunal tjeneste er det tillatt at tjenestene betales over annet enn de kommunale budsjetter. Det har vi lenge gjort med strømregninga. Jeg ser ikke noe galt i om det kommunale brannvesen kanskje tar betalt for en vaktoppgave som de kan gjøre like bra som et privat firma. Jeg kan ikke se noe galt i om den offentlige arbeidsformidlingen kan tilby vikartjenester som i større grad kan konkurrere med Manpower. Det kan godt være vår jobb å være med på å prøve ut nye muligheter.

Jeg har forsøkt å få fram at denne handlingsplanen ikke bare skal gjelde LOs ledelse og LOs sekretariat. Dette skal være hele fagbevegelsens handlingsplan. Jeg tror det vil være en hjelp i vårt løpende daglig arbeid om vi kan sette mer av tingene inn i en systematisk prosess. Vi vil forsøke å relatere mest mulig av vår

aktivitet framover til disse handlingsplanene. Det vil kunne synliggjøre og forsterke vår innsats. Og kanskje kan det også bidra til å gjøre jobben lettere, når vi vet at dette er noe vi gjør i fellesskap og som en del av en større sammenheng.

– Jeg tar med dette opp Sekretariatets innstilling til Handlingsplanen for sysselsetting, sa Yngve Hågensen til slutt i sin innledning.

Dirigenten, *Svein-Erik Oxholm*, takket Yngve Hågensen for innledningen, og ga ordet til

LOs nestleder, *Esther Kostøl*, som innledet om «Handlingsplan for likestilling»:

– Har vi råd til å bruke tid og ressurser på likestilling når vårt største samfunnsproblem, *arbeidsløsheten*, er uløst?

Er det vår oppgave å bruke kreftene på et felt der en meget-sigende fru Smith på store veggplakater, har skapt stor offentlig debatt den seneste tid? Selger fru Smith noe annet og mer enn undertøy?

Vår hovedoppgave i likestillingspolitikken er å fortsette vårt arbeide:

- for bedre lønns- og arbeidsvilkår for kvinnene og å
- legge til rette for større innsats på hjemmefronten fra menns side.

Småbarnsforeldre *har* knapphet på både tid og penger. Mønsteret i dag er at mor tar mye av det *ubetalte* omsorgsarbeidet, mens småbarnsfedre jobber overtid. Dagens arbeidsfordeling mellom kvinner og menn skaper ulikheter og urettferdigheter.

Helt *grunnleggende* er det at ethvert voksent menneske har *rett* og *plikt* til å forsørge seg selv. Bedre lønns- og arbeidsvilkår betyr ingenting for den som er *uten* arbeid. Arbeidet for økt sysselsetting går altså *hånd i hånd* med arbeidet for økt likestilling i samfunnet.

Det farligste som kan skje likestillingssaken i dag, er at den tas av dagsorden og legges bort i stillhet.

Fru Smith er farlig fordi det *kan* skapes et inntrykk av at arbeidet for likestilling er en kamp mot veggplakater. Det er i fagbevegelsens interesse å holde likestillingsdebatten levende på et mye bredere felt.

Det *har* skjedd store endringer i samfunnet *på veldig kort tid*. *Fellesskapsløsningene* har ikke holdt takt med utviklingen. Gjennom 1960- og 70-årene gikk kvinnene ut i arbeidslivet for fullt. På bare 30 år er dagliglivet i familiene fullstendig forandret.

7 av 10 mødre med barn under 2 år er i dag ute i arbeid. Selv i familier med 4 barn, er over halvparten av mødrene i arbeidslivet. Den gamle «indeksfamilien» med far som forsørger i fulltidsjobb og mor som var hjemme med barna, er *historie*.

Men samfunnet har ikke tatt inn over seg disse forandringene i *takt med* utviklingen. Både forlengelsene av den lønnede omsorgspermisjonen og den nye tidskontoordningen som åpner for kombinasjonen arbeid-omsorg, kommer *sent*.

Barnehagedekningen er fortsatt for lav og endringene i organiseringen av skoledagen skjer sakte.

Kvinnene har funnet løsninger selv. Det som er en samfunnsutfordring – å kunne ivareta både lønnet arbeid og omsorg – er blitt privatisert og løst bl.a. gjennom deltidsarbeid. FAFO-undersøkelsen i «Kvinner og økonomi» – prosjektet viste bl.a. at *LO-kvinnene oftere er deltidsarbeidende* enn andre yrkesaktive kvinner. Manglende utvikling i yrket, manglende lønnsutvikling og til sist lav pensjon, er prisen mange av disse kvinnene betaler.

Landsorganisasjonen har vært pådriver for mange av de positive endringer som tross alt *har* funnet sted. Det skal vi være stolte av. Utfordringene *selv på kort sikt* som dette forslaget til handlingsplan dekker, er likevel store. Vi må stille *større krav til oss selv* i likestillingspolitikken.

Fortsatt er det opprettet for få lokale likestillingsavtaler på arbeidsplassene. Det er *vårt* ansvar å ta denne delen av avtaleverket i bruk i både privat, statlig og kommunal sektor. LO og NHO har sammen arbeidet fram en informasjonsbrosjyre som skal spres om tilleggsavtalen om likestilling til *Hovedavtalen mellom LO og NHO*.

Denne anledningen må nå benyttes til å opprette *mange* flere avtaler. Når partene på den enkelte bedrift gjør en felles kartlegging av dagens rekruttering, stillingsfordeling, lønnsforhold og opplæring for kvinner og menn, har man et godt grunnlag for å sette seg konkrete mål og få til endringer. Erfaringene viser at slikt arbeid gir resultater også på arbeidsplasser der det i utgangspunktet *tilsynelatende* ikke er spesielle likestillingsproblemer. Det hjelper ikke at vi filer på ord og setninger i hovedavtale-revisjonen for å få avtalen så god som mulig, dersom det redskap den er *ikke* blir brukt.

Videre må vi vurdere våre egne ordninger på nytt og skyve kvinnene fram i *egne* rekker. Et eksempel er målrettet arbeid for å få flere av kvinnene som *kommer inn under ordningen*, til å søke stipend i LOs *utdanningsfond*. Tillitsvalgtskoleringen trenger en sterkere likestillingsrettet profil. Dette gjelder ikke bare *inn-*

holdet. Gjennom tilpasning av tilbudet må vi legge til rette for at flere kvinner deltar.

Men menn trenger også «en dytt i ryggen» for å komme på banen i omsorgsarbeidet. Det burde være unødvendig å minne om det, men når kvinner blir mødre blir menn fedre! Vi vil ha en egen informasjonskampanje rettet til LOs småbarnsfedre for å øke deres uttak av omsorgspermisjon og få dem til å ta i bruk den nye tidskontoordningen.

Fortsatt er fedres rett til lønnet omsorgspermisjon knyttet til mors yrkesaktivitet. I 1994 må vi få myndighetene til å ta *ballen* fra bl.a. Tidskontoutvalget, og i det minste nå få *utredet* hvordan *selvstendig* rett for fedre kan bli etablert.

Gjennom informasjon fra forbund og erfaringer høstet i LOs juridiske avdeling, mener vi å se omrisset av en forsterket bruk av kvinnelig arbeidskraft som en «reserve». Dette gjelder særlig midlertidig ansatte, ekstrarhjelper og deltidsarbeidende. Vi har for lite *presis* kunnskap om vilkårene for disse kvinnene. Derfor vil vi bruke 1994 på å innhente mer kunnskap gjennom forskning. NKF har allerede startet et slikt prosjekt med FAFO innenfor kommunal sektor.

Vi skal imidlertid ikke sitte med hendene i fanget mens vi venter på forskningsresultater.

Oppfølging av arbeidet med å endre Arbeidsmiljøloven hva angår midlertidige ansettelser og en mulig styrking av arbeidstakers stilling i forbindelse med benytting av rett til redusert arbeidstid (AML § 46 a) er oppgaver for 1994.

Det er også vårt *stadige* arbeid for å sikre ryddige forhold i arbeidslivet og forbedre avtaleverket.

Økonomisk kriminalitet i forbindelse med konkurser, svart arbeid og andre skatteunndragelser opptrer gjerne sammen med uklare ansettelsesforhold og dårlige arbeidsforhold. I tillegg til at enkeltarbeidstakere rammes og inntekter unndras fellesskapet, truer slik virksomhet de seriøse utøverne. Noen bransjer synes mer utsatt enn andre. En del av disse er klare kvinneområder. LO deltar i «Aksjon mot svart arbeid» som Regjeringen har tilrettelagt. Innenfor renholdsbransjen har Norsk Arbeidsmandsforbund vært med på å etablere «Stiftelsen for utvikling og godkjenning av renholdsbedrifter». I tillegg til denne frivillige godkjenningsordningen, vil det bli drevet informasjonsarbeid for virkelig å få «Ren utvikling» i bransjen. Sammen med oppfølging fra forbundets side i årets tariffoppgjør hva angår arbeidsforhold, kan dette få stor betydning for mange kvinnearbeidsplasser. I første omgang er det vår oppgave å sørge for at både det offentlige og vi selv, kun

braker de *godkjente* bedriftene til rengjøringsoppdrag. På lengre sikt må vi vurdere om tiltaket kan bli en modell også for andre bransjer.

Mange kvinner har et belastende arbeidsmiljø. Både det generelle arbeidet for et bedre arbeidsmiljø og arbeidet for å få belastningslidelser godkjent som yrkessykdom, er av stor betydning for kvinner. Dette området dekkes av handlingsplanen for miljø, men jeg nevner det her fordi det er en meget viktig likestillingsoppgave.

Sekretariatet inviterer i handlingsplanen for likestilling Representantskapet til å prioritere kvinnegruppene i vårens tariffoppgjør samt ta hensyn til

- avtalebestemmelser om kompensasjon for arbeid på ubekvem tid for deltidsansatte
- avtalebestemmelser som gir foreldre lønnet permisjon når barn begynner i ny barnetilsynsordning eller på skolen.

Når vi nå har vedtatt et forbundsvist oppgjør, er det selvsagt forbundene som må videreføre disse sakene. I denne forbindelse vil jeg understreke at vi også har *motparter* som må anvarliggjøres i forhold til familie- og likestillingspolitikk. Forhandlingene er et redskap for å få det til. Av erfaring sier jeg; det er ikke *enkelt*, men vi pleier ikke å gi oss i første omgang.

Kongressen i 1993 påla oss å fjerne lønnsforskjellene mellom kvinner og menn ved et *planmessig* arbeid. Både ut fra dette og fordi det er viktig for en organisasjon som Landsorganisasjonen å dokumentere sin innsats, vil vi ha en egen rapportering av hvordan vi når målene våre i årets tariffoppgjør.

Ulikhet i lønn mellom kvinner og menn er sammenvevd med ulikheter i stilling. I kartleggingen Arbeidsforskningsinstituttet gjorde for LO (i likelønnsprosjektet) så vi at 30 % av kvinnene befant seg i de laveste jobbklassene, mens så var tilfellet for bare 10 % av mennene. Flere undersøkelser viser *ulik lønnsutvikling* over tid innen samme virksomhet mellom kvinner og menn. Gjennom fordeling av arbeidsoppgaver og stillinger synes menn å få en bedre yrkesutvikling enn kvinner. Likelønnsiltak og et *høyt utdanningsnivå* blant yngre kvinner, vil ikke automatisk gi full likestilling hvis *andre* mekanismer over yrkesløpet bremser kvinnene. For å angripe dette må vi ha kunnskap om disse mekanismene. I 1994 vil LO bidra til at det igangsettes *ytterligere* forskning på kvinners yrkesløp. Kompetanseutvikling og konsekvenser av deltid og yrkesavbrudd er her viktige deler.

På tross av at forslaget til handlingsplan konsentrerer innsatsen i forhold til handlingsprogrammet, spenner tiltaksforslagene over et bredt spekter. Vi mangler ikke oppgaver for dette året.

Skal vi nå våre mål kreves oppfølging i *alle ledd* av fagbevegelsen. For å synliggjøre dette omfattende arbeidet foreslås det at vi lager *et eget faglig regnskap* for tiltakene i *planen* ved utløpet av -94.

Bare framtiden kan gi svar på om vi står overfor en periode der vi møter tilbakeslag i arbeidet for likestilling.

Selv frykter jeg ikke noen massiv utmarsj fra arbeidslivet av kvinnene i Norge. Kvinnene som kom ut på arbeidsmarkedet på 1960- og 1970-tallet har nå lang yrkeserfaring. Og de yngre kvinnene er i ferd med å skaffe Norge verdens høyest utdannede kvinebefolkning. Faren for tilbakeslag i familie og likestillingspolitikken ligger slik jeg ser det, i å gi slipp på fellesskapsløsninger og gi rom for større ulikheter.

Kontorsjef Brit Fougner i Likestillingsrådet pekte nettopp i et avisinnlegg på at 1990-årene synes å bli en tid hvor forskjellene mellom kvinner øker i Norge.

«Kvinner og økonomi»-prosjektet viste oss at problemene for kvinner oppstår når kvinner lever på *kvinnens vis*. Dvs. når vi er borte fra yrkeslivet pga. omsorg eller arbeider deltid. Kort sagt; dess likere vi er den «tradisjonelle» mannen jo færre problemer. Forskjellene mellom kvinner kan være like store som mellom kvinner og menn.

Dette spennet mellom kvinner avspeiles også i LOs medlemsmasse. I stort er imidlertid våre *særtrekk* at LO-kvinnene har *lave-re utdanning enn andre kvinner*, at vi oftere jobber deltid enn andre yrkeskvinner og at vi oftere arbeider i *underordnede* posisjoner. Kompetanse- og jobbutvikling er derfor sentralt for oss. Uten dette vil en del av våre kvinnelige medlemmer stå utsatt til hvis f.eks. kontantstøtteforslaget fra høyresiden i norsk politikk blir realisert.

Større lønnsforskjeller («som gjør det mulig for høytlønnede å ha hushjelp» slik det nylig ble uttrykt fra kompetent NHO-hold), sammen med kontantstøtteforslag som kan skyve de dårligst stilte kvinnene ut av arbeidsmarkedet, er for meg et skremmende bilde. Ikke fordi jeg ikke unner noen å ha hushjelp, men fordi vi i et slikt Norge vil få mindre oppslutning om de tiltak som skal til for å gjøre det lettere for *det store flertall* av småbarnsforeldre å kombinere yrkesliv med omsorg. Da kan vi stå overfor et tilbakeslag for likestillingen i Norge.

Da får vi et samfunn der flere kvinner enn før (de ressurssterke) lever som den «tradisjonelle mannen», med andre kvinner som bakkemannskap. Samtidig som noen flere menn enn i dag har hjemmeverende kone som bakkemannskap. Da greier vi ikke den

store oppgaven å gi mer rom for samvær mellom far og barn, og gjøre det mer akseptert for fedre å ta sitt omsorgsansvar.

Vårt likestillingsarbeid er viktig. La 1994 bli det året da dette blir synlig også utenfor egne rekker, slik at myten om LO som en mannsbastion kan begraves for godt.

Med dette legger jeg Sekretariatets forslag til handlingsplan for likestilling for 1994 fram for Representantskapet.

Dirigenten takket Esther Kostøl for innlegget, og ga ordet til *Liv Undheim* for innledningen om «Handlingsplan for miljø»:

– Arbeidet for et bedre arbeidsmiljø har en over 100 år lang historie her i landet. Oppmerksomheten om vårt felles livsmiljø er av langt nyere dato. For fagbevegelsen faller det i dag naturlig også å sette kreftene inn for å sikre det ytre miljøet. Vi må sette dette arbeid høyt på vår dagsorden, og vi må se det i sammenheng med videreføringen av innsatsen for et bedre arbeidsmiljø. Fagbevegelsen har gjennom sin sterke organisasjon lokalt en unik mulighet for å være drivkraft i et utviklingsarbeid på hele miljøområdet.

Sekretariatet inviterer i dag representantskapet til å fatte vedtak om en handlingsplan for 1994 som ser det ytre miljøet og arbeidsmiljøet i sammenheng. Vi inviterer til et arbeid som innebærer å forsterke vårt engasjement i spørsmål som berører vårt felles livsmiljø, samtidig som vi vil videreføre våre sterke tradisjoner på arbeidsmiljøområdet. Vi skal i dag ta stilling til et forslag som springer ut av LO-kongressens vedtak, slik disse er nedfelt i vårt handlingsprogram for 1993–1997. Handlingsplanen prioriterer og fastlegger de første skrittene til å innfri dette handlingsprogrammets mål for fire-årsperioden.

Jeg skal i denne innledningen gi noen betraktninger om handlingsplanens innretting og tankene bak den strategien som er nedfelt i planen. Det faller naturlig å ta tak i de ytre miljøutfordringene først, fordi det her legges opp til en strategi som på mange måter er parallell med den strategi vi har hatt for forbedringer i arbeidsmiljø. Like naturlig er det som mitt neste punkt å kommentere den definitivt viktigste arbeidsmiljø-saken i dette året – nemlig selve arbeidsmiljøloven.

Sysselsetting, likestilling og miljø foreslås her som LOs prioriterte satsingsområder. I denne prioriteringen ligger det en svært viktig erkjennelse, nemlig at det ikke er noen motsetning mellom sysselsetting og miljø. Jeg vil snarere si: Tvert imot. Jeg vil hevde at vi på lengre sikt bare kan opprettholde og øke sysselsettingen

ved at vi sikrer at norsk næringsliv er blant verdens ledende på miljøområdet!

Som det er sagt: Vi har ikke arvet jorden fra våre forfedre, vi har den bare til låns fra våre barn. Derfor må vi ha en miljøpolitikk som sikrer naturen og våre etterkommeres framtid på en slik måte at den samtidig ivaretar kravet til sysselsettingen. Dette gjør det nødvendig med nytenkning, det blir nødvendig med økte kunnskaper og ikke minst med videreutvikling av kompetansen i både skole og arbeidsliv.

En bærekraftig næringsutvikling betinger at det tas hensyn til et godt totalmiljø. Skal vi lykkes må det føres en aktiv og målrettet politikk nasjonalt i det enkelte land. Men vi er også avhengig av en god samordning i internasjonale organer. Men, og dette er sentralt i forhold til våre prioriteringer i det kommende året: – Det krever ikke minst lokal aktivitet.

Fagbevegelsen har en sterk lokal forankring. Det er på dette nivået ute på arbeidsplassene, at våre kamerater, de tillitsvalgte og medlemmene kan påvirke og ha mest direkte utbytte. Det gjelder generelt, men det gjelder spesielt arbeidsmiljø og ytre miljø. Vi foreslår å prioritere våre tiltak for -94 slik at vi lar den lokale forankringen danne grunnlaget. Uten et velfungerende lokalt arbeid vil de ulike nasjonale og internasjonale mål og krav lett kunne bli slag i lufta. Vårt utgangspunkt framtvirker en oppmerksomhet om hva det er som skaper en utvikling i bedriftene. Men samtidig må vi alltid stille de riktige kravene til miljøstandarder både nasjonalt og internasjonalt.

Når vi snakker om lokalutvikling, da dreier det seg om våre medlemmer i bedriftene og våre ti-tusener av tillitsvalgte og verneombud. Det er hele fagbevegelsens oppgave, både LOs og forbundenes, å legge til rette for at disse som er «våre» aktører i det lokale arbeidet kan få utfolde seg. Det betyr to ting: Vi må på den ene siden gjennom lov- og avtaleverket bringe disse i *posisjon*, og på den andre siden sette den i *aksjon* gjennom skolering og andre motiverende tiltak. Denne jobben er i stor grad gjort når det gjelder arbeidsmiljø, tida er inne for å gjøre det når det gjelder det ytre miljøet. I Handlingsplanen legger vi opp til tiltak som skal sikre dette.

Skal vår innsats på det ytre miljø-området lykkes er det ikke tilstrekkelig med bred lokal aktivitet. Det samspillet mellom ulike nivåer i bevegelsen som vi har så gode tradisjoner for må utnyttes til det fulle her. Det er som allerede nevnt, LOs og forbundenes oppgave å legge til rette for den lokale aktiviteten, samtidig som vi må støtte opp under det viktige arbeidet som allerede pågår. Angrep på arbeidsmiljøloven er angrep på velferdssamfunnet

Fra Landsorganisasjonens side vil vi avvise alle forsøk på å undergrave eller svekke arbeidsmiljøloven. Ingen, verken i eller utenfor denne salen, skal tvile på fagbevegelsens vilje til å sloss for loven når det er nødvendig. Vi har en sterk lov men den må også forsterkes når vi ser det er nødvendig. Vi ser at det er nødvendig med en slik styrking på flere felter i dag.

La meg minne om at arbeidsmiljøloven skal verne folk mot vilkårlighet, den skal sikre folk trygghet i hverdagen, den skal gi folk frihet fra frykt for hva morgendagen kan føre med seg. Kort sagt: den utgjør selve fundamentet for vår deltakelse i arbeidslivet. Det har ikke blitt mindre behov for dette vernet i løpet av lovens sytten-årige historie. Det er snarere slik at dagens situasjon tilsier at vernet må forsterkes. Og kamerater, dette er ikke som våre motstandere ofte hevder fordyrende og rigide krav. For det er snarere slik at arbeidsmiljøloven i sin oppbygging både er fleksibel og sjeldent godt egnet for lokale tilpasninger. Det er heller ikke slik at loven så langt har vært en økonomisk belastning. Nei, for på arbeidsmiljøområdet ligger det muligheter for betydelige økonomiske gevinster for bedriftene.

Norske bedrifter og samfunnet som helhet har mye å vinne på en sterk utvikling på arbeidsmiljøområdet. Kostnadene ved et dårlig arbeidsmiljø i form av utgifter og produksjonstap i forbindelse med arbeidsskader- og sykdommer beløper seg årlig til flere titalls milliarder kroner. En offensiv holdning til miljøutfordringene i bedriftene vil være vesentlige bidrag til å styrke vår evne til å konkurrere.

Arbeidsmiljøloven har bidratt til en vesentlig utvikling i norske bedrifter. Det betyr ikke at vi har kommet langt nok, for problemstillingene i arbeidsmiljø-sakene er også endret. Endringer i næringsstrukturen, en rivende teknologisk utvikling, andre ledelses- og organisasjonsformer stiller oss hele tiden overfor nye utfordringer. Vi har fortsatt et høyt nivå på ulykker og skader i arbeidslivet, samtidig som sykdom og helsesvikt utviklet gjennom mange år har et stort omfang. Belastningsslidelser, både fysiske og psykiske og ulike former for konflikter forteller om et arbeidsliv hvor tilrettelegging og organisering av det daglige arbeidet har blitt det mest framtrepende problemfelt. En god arbeidsmiljøinnsats er i dag preget av en helhetlig tilnærming til arbeidsmiljøet.

Vårt utgangspunkt for å fremme en handlingsplan som integrerer indre og ytre miljø er som nevnt at det er de samme endringsprosessene som må drive fram utviklingen inne på arbeidsplassene. Samtidig er vi klar over at regelverket og apparatet på miljøområdet ikke utgjør en tilsvarende helhet: Verken lovverket,

myndighetene eller den generelle politiske diskusjonen har så langt forsøkt å skape en slik forening mellom taklingen av ytre miljø og arbeidsmiljø. Dette må vi også ta hensyn til i utforming- en av våre planer, selv om vi ikke av den grunn mister det som er vårt utgangspunkt.

Det er nok et sentralt aspekt ved tenkingen bak handlingsplanen for miljø som jeg avslutningsvis vil kommentere: Det har alltid vært en oppgave for fagbevegelsen å sikre folk innflytelse over sin hverdag. Enten vi har vært pådrivere for å sikre representa- sjon gjennom aksjelovgivningen eller deltakelse gjennom arbeids- miljølovgivingen, har et underliggende siktemål alltid vært å sikre en demokratisk utvikling av norsk arbeidsliv. Når vi leser handlingsplanen for miljø, ser på de konkrete tiltakene som fore- slås, setter dem i sammenheng med stikkordet «lokalendring», da blir det klart at vår miljøstrategi også er en strategi for demo- krati.

Bred medvirkning fra tillitsvalgte og arbeidstakere er en forut- setning for miljøutviklingene. Det er vår oppfatning at denne demokratiske deltakelsen i seg selv er en nødvendighet for å sikre den bærekraftige utviklingen vi jobber mot. Men det er også vår oppfatning kamerater, at demokrati i arbeidslivet i seg selv er et aspekt ved en tilværelse hvor mennesker og omgivelser er i balanse!

Det er med denne bakgrunn og denne tenking vi har utformet forslaget til LOs miljøplan for 1994.

Dere har alle fått tilsendt miljøplanen. Det er derfor unød- vendig å her referere de forskjellige punktene i planen. Vi har prøvd å være så konkrete som mulig og samtidig så realistiske som mulig med tanke på hva som er mulig å få gjennomført i løpet av 1994.

Men vi må også se planen som en økt innsats på et arbeid som det er viktig å fortsette med ut over dette året og som vil kreve mere av oss alle.

– Jeg legger med dette frem Sekretariatets innstilling til LOs handlingsplan for miljø 1994.

Dirigenten takket Liv Undheim for innledningen og inviterte til debatt om de foreslåtte handlingsplanene.

DEBATTEN:

Sture Arntzen, Handel og Kontor i Norge: – Generelt vil jeg si at det er positivt at det utarbeides klare målsettinger på kort sikt som er basert på Handlingsprogrammet for hele perioden. Når det gjelder handlingsplanen for sysselsetting, så hører vi hva du sier, Yngve, men vi leser også hva som står i dokumentene. Innled- ningsvis står det riktignok i handlingsplanen for sysselsetting at Handlingsprogrammet legges til grunn. Men når en leser punktene 1a og 1b i handlingsplanen, så er det for det første vanskelig å for- stå, og for det annet umulig å se, at man har tatt utgangspunkt i Handlingsprogrammet.

– Gjennom hele fagbevegelsens historie kan vi spore en konse- kvent linje: Kampen for at de som bidrar med sitt arbeid skal være like mye verd og ha like stor innflytelse som de som bidrar med kapital. Da bevegelsen var ung krevde vi en hovedavtale som anerkjente de ansattes rett til å være part i forhandlingene når utbyttet skulle deles. Vi vant oppslutning og gjennomslag for dette. Da Høyre i 1960- og 70-årene kjørte fram medeierskap og selveierdemokrati, svarte vi med bedriftsdemokrati. De ansatte skal ha innflytelse i kraft av sitt arbeid, ikke i kraft av sine spare- penger, hevdet vi den gang. Også da vant vi oppslutning og gjennomslag.

– Så sent som for seks år siden framla LO et omfattende doku- ment med tittelen: «Tiltak mot spekulasjonsøkonomien». Tiltaks- pakka ble den gang hardt kritisert, og det kan godt tenkes at enkel- te av tiltakene helst bør forbigås i stillhet. Men programmet had- de i hvert fall en klar politisk profil. LO forlangte at det ble gjen- nomført tiltak og ordninger for å styre kapitalen inn i produktiv virksomhet, og dermed imøtekomme folks behov for arbeid.

– Nå skal vi altså ikke lenger kreve endringer i systemet, men i stedet bruke LOs autoritet til å oppfordre medlemmene til å bære sine sparepenger til Børsen. Enkelte av våre kritikere hevder at nøkkelen til fagbevegelsens vekst og styrke var at vi kanaliserte folks ønsker og behov inn mot myndighetene, og fikk vedtatt lover, regler og ordninger som imøtekom disse behovene. De samme kri- tikerne hevder nå at det er en tilbakegang fordi vi er blitt mer opp- tatt av å tilpasse enkeltmenneskene til systemene og ordningene.

– Vedtar vi forslaget om å oppfordre de LO-organiserte til å bære sine sparepenger til Børsen, har vi langt på vei gitt disse kritiker- ne rett, og det kan vi ikke være med på. Vår oppgave må fortsatt være på en konstruktiv måte å reise krav om endringer i systemer og ordninger for å imøtekomme medlemmenes behov. Først og

fremst behovet for arbeid og trygghet, og trygghet for arbeid og inntekt. Vår linje må være å kreve innflytelse i kraft av vårt arbeid – ikke i kraft av våre sparepenger.

– Et annet spørsmål er hvor effektivt det er å bære sine sparepenger til Børsen, hvis hensikten er å skaffe nye arbeidsplasser. Blant fagøkonomene er det, etter hva jeg forstår, atskillig usikkerhet om det er slik at en blomstrende børsaktivitet automatisk betyr økte investeringer og flere arbeidsplasser. En studie som nylig ble publisert i fagtidsskriftet «Norsk økonomisk tidsskrift», konkluderer i hvert fall klart med at det ikke er noen sammenheng mellom børsoppgang og økte investeringer. Det er derfor noe fristende å be om en dokumentasjon på at denne konklusjonen ikke holder.

La meg også nevne et par andre tall som tyder på at det ikke er mangel på kapital som er næringslivets største problem. Siden 1980 har norske selskaper økt sin sysselsetting i utlandet med 35 %. Bare på de to årene med lønnslov i 1988 og 1989 forsvant 10 milliarder kroner i reduserte lønnsutgifter ut av bedriftene til ren spekulasjon. I fjor høst kunne avisene melde at det for 1992 ble utdelt over 16 milliarder kroner i aksjeutbytte. Det var en oppgang på 42 % i forhold til året før. Tallene tyder ikke på at det er kapital som er den største mangelvaren. Snarere evnen til å styre kapitalen inn i virksomhet som gir nye varige arbeidsplasser.

– Handlingsprogrammet som vi vedtok på Kongressen for snaut et år siden gir gode innfallsvinkler. Under kapittel 3 – i «En rettferdig inntektspolitikk», heter det bl.a. «Lønnskrav må blant annet utformes ut fra hensynet til konkurranseevne, kjøpekraft og prisstabilitet. For de virksomheter som gjennom dette får store overskudd må det innføres ordninger med lokale og sentrale fond. Fondene kan brukes til å sikre produksjon og arbeidsplasser og kompetanseutvikling for de ansatte. Overskuddsdeling kan også gi positive bidrag i forhold til behovet for omstillinger i næringslivet og kampen for et bedre ytre og indre miljø.»

I ett av strekpunktene til det samme kapitlet heter det: «Landsorganisasjonen vil lokalt og sentralt arbeide for fondsordninger og former for overskuddsdeling som på kollektiv basis gir lønns-takerne økt innflytelse over disponeringer av bedriftenes overskudd».

– Disse avsnittene i Handlingsprogrammet gir etter min oppfatning et langt bedre utgangspunkt for aktiv innsats for økt sysselsetting enn punktene 1a og b i det framlagte forslaget til handlingsplan.

– På denne bakgrunn fremmer jeg følgende forslag:

«Punkt 1a og b i forslaget til handlingsplan utgår. Sekretariatet gis fullmakt til å utforme et nytt avsnitt i handlingsplanen basert på andre strekpunkt i kapittel 3 i Handlingsprogrammet, som lyder: «Landsorganisasjonen vil lokalt og sentralt arbeide for fondsordninger og former for overskuddsdeling som på kollektiv basis gir lønns-takerne økt innflytelse over disponeringen av bedriftenes overskudd.»

Torbjørn Dahl, Sekretariatet: – Det er viktige saker vi har til behandling her i dag. Når det gjelder likestilling og miljø, så har vel ikke LO blitt oppfattet som stående fremst i køen for disse sakene. Det er derfor viktig at vi legger vekt på det. Jeg vil imidlertid konsentrere meg om handlingsplanen for sysselsetting, hvor det står mange bra og viktige ting. Vårt forbund mener det bør være arbeidet for å sikre bedrifter og bransjer best mulige rammevilkår som må være hovedsatsingsområdet. Vi må sikre og utvikle eksportmuligheter og legge forholdene til rette slik at de som vil satse på produksjon får muligheter til å gjøre dette. Det er også viktig at vi peker på nødvendigheten av økt forskning, slik at man kan bidra til å utvikle nye produkter.

Fra NNNs side mener vi at også Regjeringens fiskeripolitikk, landbrukspolitikk og alkoholpolitikk er helt vesentlig for mulighetene til å sikre utvikling og sysselsetting, og der føler vi at vi har et godt samarbeid med de angjeldende departementer.

– Jeg skal la forholdet mellom lave nominelle tillegg og sysselsetting og arbeidsmarkedstiltak hvile, som ofte er til fortrenghet for fast ansatte. Jeg vil rette oppmerksomheten mot det samme som Sture Arntzen gjorde. Dette er en mindre viktig del av en handlingsplan for sysselsetting, men det har blitt den delen som har fått størst oppmerksomhet. Det beklager jeg. Jeg forsøkte også å si det da jeg møtte som observatør i LOs sekretariat før jeg ble valgt som medlem her i dag. Det står i handlingsplanen: «LOs medlemmer kan kjøpe aksjer.» Dette er jo et faktum som ikke kan bestrides, men at det tas inn som et eget punkt i en arbeidsplan, vil bli og har blitt, utlagt som en sterk oppfordring fra LO til at LO-forbundenes medlemmer skal handle på Børsen. Det står jo også: «Vi kan selv gå foran.»

I arbeiderbevegelsens historie har det alltid vært et sterkt skille mellom arbeid og kapital. Det er ikke så mange år siden vi kalte aksjeeierne for kupongklippere, gratispassasjerer osv. Det er heller ikke så veldig lenge siden den daværende nestlederen i

Arbeiderpartiet snakket om Oslo Børs ved å karakterisere det som høy eller havre han skulle bære til en død hest. Det var også en ganske samstemmig oppfatning i fagbevegelsen om aksjer.

Da diskusjonen om kollektive aksjeposter i bedriftene startet i Norge for noen år siden, som en følge av lønnstakerfondene i Sverige, sa LO klart fra at vi skulle sikre vår innflytelse gjennom arbeid og ikke gjennom kapital. Det har vel forsåvidt Yngve også fastholdt her i dag. Derfor har vi i forbundet ved forespørsler om aksjekjøp sterkt frarådet dette under henvisning til LOs linje. Jeg må også legge til at vi har svært dårlige erfaringer når det gjelder medlemmer som har kjøpt aksjer i egne bedrifter, der de ansatte ofte er blitt anmodet om å kjøpe aksjer når bedriften har gått dårlig. Resultatet i de aller fleste tilfeller har vært at de ikke bare har mistet jobben når det har gått et par år, men også en del av sparepengene sine. Vi finner også at det er en litt merkelig saksbehandling, for det er ikke bare vi som oppfatter dette som en prinsipiell snuoperasjon fra LOs side. Det har man bl.a. også gjort i Aftenposten, Dagens Næringsliv og i Arbeiderbladet. Da er det rart at en slik prinsipiell endring skjer i et kapittel i en arbeidsplan for sysselsetting, som skal vedtas vel et halvt år etter LOs kongress.

– Det står i forslaget at aksjekjøp er en form for langsiktig sparing. Kjøp av aksjer er gambling, som kan føre til betydelig gevinst, men det kan også føre til at folk taper alle sine sparepenger – noe som også burde ha kommet fram i forslaget fra LO.

Jeg har i og for seg ingen moralske innvendinger mot at LOs medlemmer kjøper aksjer. Det er en privatsak, og det bør det også forbli. Men jeg synes det er et totalt feil signal at LO nå oppfordrer medlemmene – de få av LOs medlemmer som har noe penger – til å bruke dem på Børsen.

Jeg vil derfor støtte forslaget fra Sture Arntzen, og ber Representantskapet om å stemme for det.

Heidi K. Larsen, Handel og Kontor i Norge: – Når det gjelder sysselsetting føler jeg det veldig viktig å slå fast at det å være sysselsatt betyr å ha lønnet arbeid – arbeid som gir rett til opparbeiding av feriepenger, og ikke minst pensjonspoeng. Arbeid for trygd og utplasseringer av ulik grad fra arbeidsmarkedsetaten, hvor arbeidsledighetsstrygd er lønna, vil forskyve problemene frem mot et samfunn hvor en stor del ender uten nok pensjonspoeng til å få en pensjon å leve av.

Sysselsetting må også ha et mål. Ett mål kan være å ha gunstige statistikker som angir færrest mulig arbeidsledige. Et annet – og det må være det viktigste for oss i LO – må være at flest mulig kan

leve av det de blir betalt for å være sysselsatt. For å få til dette er det nødvendig å høyne stillingsandelen, både for privat og offentlig sektor. En arbeidstaker er jo sysselsatt enten han jobber to timer i uka eller 37 1/2 time, men ingen kan leve av en jobb på 2 timer i uka. Da vil jeg stille spørsmålet. Deltid, er det et problem eller en mulighet. Det er i hvert fall et veldig viktig kvinnepolitisk krav. Det er nemlig stort sett kvinner som jobber deltid. Menn jobber deltid enten som et supplement med kombinasjon skole/jobb, eller jobb/jobb. Veldig mange har to jobber. Det er også en del innvandrere som jobber deltid. Kvinner løser samfunnsproblemene og jobber deltid, og dette punktet er veldig godt klarlagt i handlingsplanen for likestilling. Men veldig mange deltidsarbeidende ønsker full tid, og er altså reelt sett arbeidssøkende på grunn av gapet mellom den tiden de jobber og hel tid. På grunn av at det er veldig lite eller ingenting å hente økonomisk ved å melde seg arbeidsledig, er det få som gjør det.

Det er alltid grupper som har behov for kortere arbeidstid. Småbarnsforeldre er en gruppe, og studenter en annen. Disse gruppenes interesser må imidlertid ivaretas på en annen måte. Store grupper av dem som jobber deltid i Norge subsidierer faktisk Statens lånekasse for utdanning. Mange av de deltidsansatte tjener dårlig. Mange arbeidsgivere ser nytten av å ansette flere for kort tid. Skoleelever og studenter blir sjelden så lenge i en bedrift at de oppnår topplønn. De er veldig fleksible, kan komme på kort varsel og de deltidsansatte som ønsker flere timer får det ikke fordi de har for høy timelønn. Når jeg snakker om det som våre deltidsansatte blir presentert som for høy timelønn, så er det en timelønn på noen og sytti kroner timen.

– Derfor er dette også et aktuelt tema under punktet *sysselsetting* – ikke bare under *likestilling*. Jeg vil fremme to forslag til handlingsplanen for sysselsetting. Det er ingen endringsforslag, men et tilleggsforslag, som jeg synes det er viktig å ta med:

«Handlingsplan for sysselsetting:

Tillegg til innledning 2. avsnitt... som sin hovedvirkning: «Med sysselsetting menes lønnet arbeid...»

«Pkt. 3 Kollektiv fornuft i inntektsdannelsen. Tillegg:

d) LO vil arbeide for høyere stillingsandeler både i privat og offentlig sektor.»

Oppfølging: Gjennom avtalerevisjonene.

Ansvarlig: Forbundene.»

Oddrun Remvik, Sekretariatet: – Jeg vil først benytte anledningen til å gi uttrykk for at jeg synes det er bra at vi nå lager disse tre handlingsplanene, for jeg tror at slike handlingsplaner kan være med på å forplikte oss i det arbeid vi skal gjøre i LO.

– Jeg vil også konsentrere meg om handlingsplanen for sysselsetting. Der vil jeg først knytte noen kommentarer til Yngves innledning. Etter min mening var du litt for raskt ute med å avvise deling av arbeid som et blindspor. Jeg tror at deling av arbeid og 6-timersdagen også kan være en måte å sikre sysselsettingen på, og det er også en måte å dele på arbeid og omsorg. Jeg har ingen tro på at LO vil få innført 6-timersdagen i 1994, og derfor har jeg ikke fremmet forslag om at det skal være en del av handlingsplanen for 1994.

– Jeg vil gå inn på punkt 8 i handlingsplanen for sysselsetting, der det står om offentlig sektor som et viktig område for servicevekst. Det er voksende behov for arbeidskraft i offentlig sektor. Her har vi virkelig muligheter til å være med og presse på for å skape faste varige arbeidsplasser, og ikke bare tiltaksplasser. Ved å skape nye arbeidsplasser i offentlig sektor, der det er et stort behov for arbeidsplasser, oppnår vi også en bieffekt, nemlig at vi får styrket velferdsstatens tilbud til brukerne. Det er det også behov for.

Yngve, du avsluttet Kongressen med å si at nå skulle vi være stolte av å være LO-medlemmer. I den siste uka har jeg imidlertid ikke vært så stolt av å være LO-medlem når jeg ser hvordan LOs forslag om å anbefale medlemmene om å gå på Børsen er blitt tolket i avisene. Du sa også at vi ikke kan ha det samme forholdet til Børsen som presten har til sex. Som forhenværende prestefrue vet jeg noe om hvilket forhold presten har til sex, så jeg regner nå med, Yngve, at du er helt enig med meg i at vi støtter forslaget fra Sture Arntzen og stryker disse to punktene – og jobber videre med det.

Anders Skattekjær, Norsk Grafisk Forbund: – Representantene fra Grafisk slutter seg til det fremlagte forslag til handlingsplan for sysselsetting, med unntak av punkt b) under kapittel 1, som vi foreslår fjernet, og dermed gir vår støtte til Sture Arntzens fremlagte forslag.

– Vi er enige om at styrkingen av egenkapitalsituasjonen for norsk industri er viktig, men den må løses ved andre tiltak og på andre måter enn å anbefale LO-medlemmene å bruke sine sparepenger til mer eller mindre risikobetingede aksjekjøp.

– Vi er videre prinsipielt imot at LO skal bistå som veileder for aksjekjøp. Vi ser ikke behov for dyptgående diskusjoner om demokratiseringsdimensjonen som berøres av punkt b) ved at

lønnstakere kjøper aksjer, og dermed balanse i forhold til Høyres selveierdemokratifilosofi. Dette fordi handlingsplanen har sysselsettingsperspektivet som utgangspunkt.

– Jeg vil likevel gi min støtte til forslaget fra Sture Arntzen om en utredning og videre arbeid med overskuddsdeling osv.

– Vi vil advare, og understreke, at LO i denne sak må være ytterst varsom, slik at vi ikke kommer i skade for å undergrave fagbevegelsens politiske troverdighet i kampen for generelt å styrke lønnstakernes situasjon i arbeidslivet.

– Spørsmålet om behovet for styrking av egenkapitalsituasjonen kan man sikkert ha en diskusjon på. Hvis vi tar utgangspunkt i gjeldende handlingsprogram, så har jo Kongressen ment noe om dette, og jeg mener at det som ligger nedfelt i Handlingsprogrammet som en politisk visjon – som et politisk krav – bør inntas i den fremlagte handlingsplanen, slik at man dermed styrker handlingsplanens politiske dimensjon.

– Jeg fremmer derfor følgende tilleggssforslag:

«Følgende inntas som tillegg under kapittel I:

«Næringslivets egenkapitalsituasjon må bedres. Med staten som eiere i deler av bankvesenet må det gis større tilgang på kapital til næringslivet slik at vi kan få vekst og nyskapning som dermed gir økt sysselsetting.

Aksjemarkedet skal tilføre næringslivet ny kapital. Det er dette, og ikke spekulative plasseringer i annenhåndsmarkedet som er det primære formål.

Regelverket for aksjemarkedet må styrkes slik at det mer effektivt kan bidra til å skaffe bedriftene ny egenkapital uten å skape urimelige spekulasjonsfortjenester og utrygghet for de ansatte.»

– Dette tilleggssforslaget er tilnærmet avskrift av gjeldende handlingsprogram.

– *Are Tomasgaard, Hordaland fylke:* – Først av alt vil jeg berømme LOs sekretariat for det arbeid de har lagt ned i de tre handlingsplanene. De tre prioriterte områdene er alle viktige områder som glir inn i hverandre. Det er f.eks. viktig å understreke at ytre miljøarbeid ikke står i interessekonflikt med sysselsettingsarbeid. Miljøarbeid skaper nye og verdifulle arbeidsplasser – noe annet er en myte. Med en maksimal utvinning av avfallsstoffer skaper vi behov for arbeidsplasser, samtidig som vi reduserer avfallet. Likestillingsprogrammet er viktig for fagbevegelsen, og vi må påse at dette blir brukt som et verktøy, og at det ikke blir som en

utstillingsgjenstand. Dette krever at vi alle tar ansvar. Et faglig-politisk samarbeid på alle organisasjonsnivåer, er etter mitt skjønn viktigere enn det har vært på lenge for å gjennomføre de handlingsplanene som ligger på bordet.

Det er gode dokumenter, og de er like viktige som de er gode. Fagbevegelsen har et spesielt viktig ansvar i sysselsettingsarbeidet, og dette ansvaret har fagbevegelsen tatt og vil fremdeles ta.

Det er viktig med handlingsplaner, men det viktigste er at våre tillitsvalgte klarer å få brukt ressursene og medlemmene til å gjennomføre de oppgavene handlingsplanene beskriver. Vi kan produsere mye papir, men å produsere resultater krever mye av oss.

Jeg synes sysselsettingsplanen er et spenstig forslag som viser at LO er villig til å ta alle muligheter i bruk for å få bukt med ledighetsproblemene. Ja, det er et ekstraordinært forslag, men så er vi også i en ekstraordinær sysselsettingssituasjon, og der må vi ta ansvar. Jeg synes vi skal prøve de mulighetene vi har i stedet for å opptre som en sidrumpet organisasjon som ikke er villig til å tenke nytt.

– Det er ett område til jeg mener er viktig for LO når det gjelder sysselsettingsperspektivet. Det området jeg vil fremheve er informasjon om yrkesområdene til den fremtidige arbeidsstyrken – dagens skoleelever. Det vi ser i dag er at i de yrkesområdene det er behov for arbeidskraft, eller kommer til å bli det, er det få som søker på yrkesfaglig studieretninger. Derimot, innenfor de yrkesområdene som er mettet, og er mettet for lang tid fremover, er det veldig høy søknadsfrekvens på. Det vil si at vi har et skjevt forhold mellom arbeidsmarked og opplærings- og utdanningssystemet. Jeg tror at det er viktig å få bukt med denne skjevheten i et sysselsettingsperspektiv, og at LO med informasjon kan bidra til å unngå denne skjevheten i framtida. Dette bør det tas hensyn til i arbeidet under punkt 6 i sysselsettingsplanen, som handler om kompetanse.

LOs lokale ledd kan via sine medlemsforeninger ta seg av dette når det gjelder f.eks. bedriftsbesøk for ungdomsskoleelever før de skal foreta et yrkesvalg, og det gjelder å møte opp på skolene og informere om arbeidsplassen. Det kan også være viktig for de lavstatusgruppene vi har i dag å komme seg ut blant de framtidige arbeidstakerne og informere om yrket sitt. Det er således hele den fremtidige rekrutteringen til Landsorganisasjonen vi snakker om, og det kan være viktig å ta med, med sysselsetting som utgangspunkt. Et slikt arbeid skaper riktignok ikke direkte nye arbeidsplasser, men det kan skaffe ferdig opplært arbeidskraft til yrkesområder som det på sikt vil bli behov for.

Med alle de gode punktene som ligger i den fremlagte handlingsplanen, så må det bli flere arbeidsplasser i fremtiden.

Solvor Christensen, Fellesorganisasjonen fra barnevernpedagoger, sosionomer og vernepleiere (FO): – I handlingsplanen for likestilling og innledningen til Esther, var det flere viktige områder som er tatt med. Jeg synes derfor Representantskapet ikke bør ha problemer med å slutte seg til det. FO har ikke forslag til nye ting eller endringer, men jeg ønsker likevel å komme med et par kommentarer.

– Handlingsplaner for likestilling kan være bra, ja, det kan til og med få arbeidsgiversiden til å være enig med oss, men når det gjelder tiltak for å få til reell likestilling, kan det lett bli uenighet. I kommunesektoren har det vært et partssammensatt utvalg vedrørende kvinnelønnsproblematikken. Det ble nedsatt ved tariffrevisjonen i 1991 for å analysere og vurdere kvinners lønnsforhold samt komme med forslag til tiltak.

Når vi nå ved årsskiftet har analysert og vurdert i to år, og fremlegger en rapport og anbefalinger til tiltak for å gjøre noe med dette problemet, så ser det ut som vi skiller lag. Kvinnelønnsproblematikken er vanskelig, men jeg vil påstå at det er en stor mangel på vilje. Vi vet nok, og handlingsplanenes tid er forbi. Det trengs en reell vilje til å gjøre noe med kvinnelønningene. Vi vet også at makten ligger hos partene i arbeidslivet, og dermed ligger det en stor utfordring til oss alle ved vårens oppgjør til å utforme krav – dersom vi skal få gjort noe med det vi er enige om i utgangspunktet, nemlig lik lønn for arbeid av lik verdi.

Sist høst ble det arrangert en stor kvinnekonferanse i Oslo, Backlash i Norge. Den tok opp mange temaer vedrørende likestilling. Det ble bl.a. konkludert med at kvinner er kommet for å bli på arbeidsmarkedet, og det er jo bra. Men flere og flere blir tilbudt deltid, og menn arbeider mer og mer overtid. Dermed var begrepet 60-timersmannen lansert.

– Min konklusjon på dette er at vi fortsatt må arbeide for 6-timersdagen og få bort begrepet 60-timersmannen. Debatten om 6-timersdagen har stått sentralt i likestillingspolitiske sammenhenger de siste par ti-år, men har i det siste vært mer fremtredende. Mange trekk ved dagens situasjon i arbeidslivet gjør imidlertid at 6-timersdagen også kan vise seg å være en aktuell løsning på de utfordringene vi står overfor.

I tillegg vil jeg peke på problemstillingene vedrørende sykefravær, overtid og sysselsetting, som er velkjente for alle her. Prøveprosjekter vedrørende 6-timersdagen vil være med på å gi

oss nyttige og interessante erfaringer i forhold til disse problemstillingene.

FO vil beklage at 6-timersdagen ikke er tatt med i årets handlingsplan.

Jeg støtter Sture Arntzens forslag til Handlingsplanen for sysselsetting, sa Solvor Christensen til slutt i sitt innlegg.

Sven Hugo Johansson, Norsk Grafisk Forbund: – Jeg håper inderlig at jeg slipper å åpne neste representantskapsmøte med «Børskamerater»! Jeg oppfattet Yngve Hågensen som noe mer forsiktig da han snakket om aksjer nå enn det jeg har lest i avisene, men jeg synes på mange måter at det er fullstendig uinteressant. Jeg oppfatter at dette er et veiskille uansett. Når LO går ut og sier at medlemmene skal kjøpe aksjer i betryggende former som kan medvirke til en utvikling av norske bedrifter, så er det et linjeskifte, og da ønsker jeg å få diskutere det både ideologisk og pragmatisk.

Når det gjelder den ideologiske delen, så har vi en historie som vi bør beholde uansett om vi går inn for nye ting. Vi har i mange år sagt at arbeid adler. Det har vi faktisk vært stolte av. Vi sier: Gjør din plikt og krev din rett. Det nye må da ikke bli: Gjør din plikt og krev en aksje. Vi har i fagbevegelsen hatt strategier, målsettinger, visjoner og drømmer om et bedre samfunn. I de visjonene jeg har, så har jeg aldri sett at det er plass til aksjer, og jeg håper at heller ikke Representantskapet anser at det er plass til aksjeoppkjøp i våre visjoner.

– Jeg synes på mange måter at en bør gå ganske kraftig ut, og det er mulig at jeg går noe for kraftig ut, men tross alt har fagbevegelsen hatt et klart forhold til aksjekapital. Vi har hatt en klar oppfatning av hvordan kapitalen oppfører seg. Det er mulig noen oppfatter det sterkt når jeg nevner hvordan internasjonal kapital utnytter den tredje verden. Uansett om medlemmene våre kjøper eller tre aksjer, så vil de etter min mening bli en del av den utbyggingen. Uansett om de kjøper aksjer i egne bedrifter eller ikke, blir de en del av et apparat fagbevegelsen ikke ønsker.

– Så kan vi se på det pragmatiske, hvis man da mener at dette er lønnsomt. Da er det tross alt sånn at når det gjelder arbeidsplasser, så snakker vi om emisjoner, det vil si den kapitalen som går direkte til bedriftene. Hvis en følger med i de avisene som skriver om dette, så opplever en ikke ofte at det er emisjoner. Det betyr at man bytter penger. Stort sett selger den ene aksjer til den annen, og det skaper ikke en eneste arbeidsplass. LO har selv tidligere hevdet at børsnoterte selskaper ikke er det som kommer til å lage

grunnlaget for sysselsettingen i framtida. Jeg ønsker at de også skal si det nå. Hvem er det som eventuelt kommer til å kjøpe disse aksjene? Er det de arbeidsledige som skal kjøpe aksjene, eller er det sånn at vi også skal lage et skille på det området? Hvis vedtaket her blir å anbefale medlemmene å kjøpe aksjer, og medlemmene følger vedtaket, så skal kanskje Representantskapet om et år eller to vurdere om vi skal øke skatten og avgiftene på aksjer. Kanskje 90 % av representantene her sitter med aksjer. Det går på en måte ikke an. Jeg håper derfor inderlig at dette blir forkastet.

– Vi har også snakket mye om at det brukes for lite penger her i landet for å få opp sysselsettingen, og hva skjer da hvis medlemmene våre bruker penger på aksjer i stedet for forbruk. De noteringene som skjer på Børsen er kunstige noteringer, det er grenser for hvor mange år det går oppover. En gang stopper kursøkningen og så går kursene nedover igjen. Da spør det hvem som er de heldige eller uheldige eiere av aksjer på det tidspunktet. Dette er et samfunn som i alle fall ikke jeg ønsker.

– Et annet område – som ikke er nevnt i handlingsplanen for sysselsetting – gjelder spørsmålet om stønader for arbeidsledige. Jeg mener at det hører til i denne saken. Når vi så vakkert snakker om full sysselsetting, så er jo ikke dette sant. Vi har fått et annet samfunn nå, hvor vi ser at det er flere og flere – spesielt folk over 50 år – som blir sagt opp fordi de ikke klarer å ta alt det nye. Et nytt uttrykk i Grafisk sier at du må være multifunksjonell for å kunne fortsette å jobbe. Disse vil aldri kunne få seg en jobb uansett om vi går inn for 4-timersdagen, for bedriftene ønsker bare unge, topp utdannede, dyktige mennesker. Da må vi gjøre noe for disse medlemmene. Vi har nå masse medlemmer som har gått to x 80 uker ledige, og må gå på sosialen. Hvis vi skal være en fagbevegelse, må vi tenke over problemstillingen med at folk som har jobbet hele sitt liv uskyldig blir arbeidsledige og havner på sosialen. Så står vi her og snakker om aksjer på Børsen. En kan gremmes av mindre.

– Så vidt jeg har oppfattet, har faktisk LO-ledelsen skrytt av Norsk Grafisk Forbund. Det gjelder punktet om arbeidsformidling hvor det står: «LO vil medvirke til at andre forbund vurderer mulighetene til å følge eksemplet fra Norsk Grafisk Forbund om å engasjere seg i formidling lokalt og sentralt.» Dessuten har vi dette med kompetanseheving. Grunnen til at jeg tar opp dette nå, er at vi kjører ganske mange kurs for ledige – kurs på områder som de ledige må ha, og som er en forutsetning for å få seg en ny jobb. Vi søkte i høst arbeidskontoret om midler og fikk svaret nå – nei. LO sier at det er nødvendig å heve kompetansen, men det får vi altså

ikke lenger midler til. Det er nesten utrolig. I all beskjedenhet vil jeg også si at de kursene vi kjører kanskje er Europas beste kurs når det gjelder desk-top. Så kjøper arbeidskontoret kurs av reinspikka kapitalister, som ikke har noe annet mål enn å tjene penger, og som overhodet ikke har noen målsetting om å lære opp medlemmene våre. 80 % av de som har gått på våre kurs har fått seg jobb – omtrent ingen av de som har gått arbeidsformidlingens kurs har fått jobb. Enda fortsetter arbeidsformidlingen å drive den type kurs. Jeg synes i hvert fall Representantskapet bør si ifra. Vi gjør faktisk en ganske stor innsats for å klare dette, og så møter vi altså den arrogansen fra arbeidskontorets side. Vet dere hvorfor vi ikke får midler? I fjor fikk vi midler, og på de kurs vi hadde kjøpte arbeidskontoret åtte plasser for de arbeidsledige. Nå har de forandret reglene, så nå har de ikke anledning til å kjøpe åtte plasser – nå må de kjøpe hele kurs. Vi har kurs med fjorten plasser, og derfor kan ikke arbeidsformidlingen kjøpe kurs hos oss. Det blir på en måte helt håpløst når de ødelegger mulighetene for fagforeningene til å gjøre en skikkelig jobb for sine medlemmer.

Arne Birger Heli, Fellesorganisasjonen for barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere: – Da jeg leste gjennom handlingsplanene for miljø og likestilling, synes jeg det var mye interessant, og forsåvidt bra – med unntak av det Solvor fra FO tok opp, nemlig 6-timersdagen. Da jeg leste handlingsplanen bredte desillusjonen seg i mitt sinn.

Jeg er selvsagt klar over at dette er en handlingsplan, og ikke et strategidokument, men dersom en har en ideologi, kommer jo den gjerne til uttrykk i konkrete handlinger. Etter å ha lest handlingsplanen, tenkte jeg på hvilken ideologi denne planen er et uttrykk for. En ting er spørsmålet om aksjer, som har vært mye diskutert. Jeg klarer ikke å karakterisere aksjemarked/aksjespekulanter og vår holdning til det bedre enn foregående taler.

– Jeg synes handlingsplanen gir uttrykk for en slags ideologi som peker mot en fundamental tro på at markedet skal kunne løse problemene for oss. I den anledning vil jeg nevne punkt 7, som handler om aktivitet også utenfor landets grenser, og hvor det står: «LO vil i samarbeid med forbundene i løpet av 1994 oppsøke utenlandske konsernhovedsteder for å mobilisere økte investeringer i Norge.» Er det bra? Hvis en spør de som jobbet på Viking Askim, så tror jeg ikke de synes det er bra. Det samme gjelder de som jobbet på Sweedoor. Vi har massevis av erfaringer med utenlandske investeringer i Norge. Problemet er at vi gir fra oss styringsredskapene, f.eks. i form av en konsesjonslovgivning, når det

gjelder å styre resultatet av utenlandske investeringer i Norge. Det blir ikke sagt noen ting om noe forbehold i handlingsplanen.

– Vi kan gå over på Statens rolle i punkt 2. Der foreslås at Staten skal styre der den kan. Dette er jo en meningsløs formulering. Spørsmålet er jo om vi har noen tanker om hva denne staten burde kunne. Det er det vi i tilfelle burde ha sagt noe om. Dette kan vi se i sammenheng med punkt 8, som handler om offentlig sektor. Det som er ledetråden innenfor offentlig sektors tenkning i politiske kretser i dag, er privatisering. Vi ser at det er et enormt sterkt press på privatisering av offentlig virksomhet. Vi kan nevne hva som skjer innenfor tele og data, innenfor NSB og kommunale tjenester som f.eks. renovasjon. Har vi noen mening om det?

– Etter å ha lest handlingsplanen, blir spørsmålet for meg: Hva er LOs rolle i et samfunn med kraftig utvikling av markedsliberalismen og med sterke angrep mot velferdsstaten – i et Europa som er dominert av konservative krefter, massearbeidsledighet og lønnskrav? Ting som vi i disse dager ser innenfor kjemisk industri i Tyskland. Er det tilpasning eller er det kamp?

– På bakgrunn av dette burde jeg kanskje ha fremmet ett eller flere endringsforslag, eller kanskje jeg burde ha foreslått at det hele trekkes til fordel for noe nytt og bedre. Det eneste jeg imidlertid blir sittende igjen med er en del spørsmål man burde tenke gjennom. Det handler om hvorvidt vi er i ferd med å rygge inn i framtida, der vi hviler øynene på fortidas løsninger. Det er det jeg blir sittende igjen med inntrykk av etter å ha lest det framlagte dokumentet.

Dirigenten foreslo strek med de inntegnede talere og redusert taletid til fem minutter.

Dette ble godkjent.

Olav Lindrupsen, Fellesforbundet: – Først til det Yngve Hågensen kalte enkle løsninger. Jeg vil advare sterkt mot å harseilere over forslag som kommer og kalle dem enkle løsninger. Jeg vil heller be LO oppfordre medlemmer og tillitsvalgte til å fremme forslag som kan bidra til økt sysselsetting. Gjerne «ville» forslag. Kommer hundre ville forslag og ett av dem gir en mulighet til å øke sysselsettingen, så må det være bedre enn ikke å få slike forslag på bordet. Jeg vil oppfordre medlemmene til å fremme forslag, slik at vi kan få fram noe som kan bedre situasjonen for de arbeidsledige.

Yngve sa også at det er nedslående at EU ikke kan formulere en samlet politikk som kan bedre sysselsettingen. Ja, jeg er enig i at

det er nedslående, men det er helt klargjørende når det gjelder Roma-traktaten og dens virkning på samfunnet.

– Jeg kan heller ikke unngå å berøre dem som bytter glansbilder på Børsen. For det er jo egentlig en form for glansbildebytting – i tillegg lager man sjøl glansen på de bildene man bytter. Jeg har en definisjon på kapital som er oppspart arbeid. Jeg synes det vi skal investere i bedriftene og i sysselsettingen i framtida, er den merverdiskapning vi får av de 92 prosentene som er i arbeid. Det er helt klart at det er derfor vi klarer å holde et noenlunde høyt samfunnsnivå med 92 prosent i arbeid. Det er således et spørsmål om å fordele litt bedre. Jeg tror at hvis vi reduserer arbeidstida med 2 1/2 time pr. uke, vil vi kanskje kunne sette de andre 8 prosentene i arbeid. Vi har således mange muligheter. Det er et spørsmål om organisering, om kløkt og om å fremme gode forslag.

– Jeg kommer også til å stemme for Sture Arntzens forslag.

Roger Andersen, Norsk Grafisk Forbund: – Det skal ikke stikkes under en stol at det er mye godt i handlingsplanen for sysselsetting. Punkt 20 – Overtid – er jeg meget godt fornøyd med. Jeg synes nå virkelig det er på tide at LO tar fatt i all den unødvendige bruk av overtid, som egentlig er merarbeid på bekostning av et stort antall arbeidsledige. Det er et uverdig forhold, som vi skulle ha gjort noe med tidligere. Nå er det på tide vi gjør det. Jeg ser det koblet opp imot at vi lokalt rundt i fagforeningene engasjerer oss i arbeidsformidling i større grad enn vi har gjort hittil. Da tror jeg vi kan få en god effekt. For hvis vi skal dempe overtiden og få flere folk i arbeid, så må vi sørge for å ha folkene der når vi trenger dem. Det tror jeg fagbevegelsen kan klare.

– Det som imidlertid fikk meg til å ta ordet, var Yngve, som forsikret forsamlingen her om at punktet om aksjer ikke er et angrep på vår ideologi når det gjelder tidligere uttalelser om bedriftsdemokrati. Jeg tror faktisk du mener det også, men jeg tror virkningen av det vi gjør blir en annen enn det du tror. Jeg mener det signal vi her gir, vil ha den helt motsatte effekt av det Yngve forsøkte å forsikre oss om. Å anbefale medlemmene å kjøpe aksjer, synes jeg ikke er riktig. Det sies at det er langsiktig sparing. Ja, jeg har registrert at alle de som kjøpte bankaksjer i 70- og 80-årene, nærmest var fornærmet da det gikk dårlig, fordi de trodde at det var langsiktig sparing. Så viste det seg altså at «verdens sikreste aksjer» ikke var det likevel. Da synes jeg ikke LO skal påta seg rollen å være noen veileder i så måte.

– Yngve sa at vi ikke skulle være redd aksjeeiere. Nei, selvfølgelig skal vi ikke det. Vi skal da ikke nekte våre medlemmer å kjøpe

aksjer. De kan bruke pengene til hva de vil – aksjer, biler eller hva som helst – men vi skal ikke *oppfordre* dem til å bruke penger på aksjer. Det er dét jeg mener er helt unødvendig. Hvis noen av medlemmene ønsker å se på dette som langsiktig sparing, er jeg sikker på at de finner ut det sjøl, uten at vi egentlig peker på det. – Jeg støtter derfor Sture Arntzen når han sier at det bør gå ut av handlingsplanen, og jeg støtter selvsagt også Anders Skattkjærs tilleggsforslag.

– Yngve nevnte at flere av våre medlemmer får aksjeopsjoner. Ja, det er jo korrekt, men jeg hadde den tvilsomme gleden å se Jan Balstad og Karl Glad på TV forleden dag, hvor Karl Glad avsluttet med å si at «jamen herr Balstad, mange av dine medlemmer fikk jo også aksjeopsjoner». Jeg så ikke begynnelsen av programmet, men jeg innbiller meg at programmet handlet om at en eller annen bedriftsleder hadde fått meget gunstige vilkår gjennom aksjeopsjon, som hadde gitt vedkommende en meget gunstig lønnsutvikling. Det er ikke et engangstilfelle – det er mange av dem. Det vi egentlig burde gjøre er å si nei til aksjeopsjoner – nei til den slags måte å ta et lønnstillegg på i stedet for å si ja. Vi bør ikke legalisere dette. Så Yngve, jeg er redd for at vi her kan bli en gjeng kapitalister som blir mere opptatt av børsnoteringer enn av ideologi og praktisk politikk. Jeg jobbet i en bedrift da oljeprisen gikk oppover, og jeg kan betro dere at guttene var mere opptatt av børsnoteringer enn av avtaler i bedriften.

Det er et fundamentalt galt signal, så hvis vi mener noe med vår ideologi, kan jeg ikke annet enn å si nei til dette.

Lillian Olsen, Norsk Arbeidsmandsforbund, takket for innledningene og syntes det var et godt stykke arbeid som var nedlagt i disse planene. – Jeg kunne ha lyst til å kommentere alle tre, men jeg skal konsentrere meg om handlingsplanen for miljø, under det som angår belastningslidelser. På side 12 står det i 4. tiltakspunkt: «arbeide for at belastningslidelser skal bli godkjent yrkessykdom. Oppfølging: Inngår i oppfølging av arbeidsmiljøloven.» Dette er etter min mening ikke godt nok, for det må en endring av trygde-loven til for å få alle typer belastningslidelser godkjent som yrkessykdom. Det vet vi som har slitt med dette problemet i mange år. Denne forsamlingen er heller ikke ukjent med at dette er et krav som har vært reist på de fleste landsmøter og i faglig og politisk sammenheng – også på Kongressen. Saken begynner derfor etter hvert å bli nokså gammel.

– Mange vil kanskje si at det blir vel mye mas om akkurat denne saken, men jeg vil igjen minne om at dette i de fleste tilfeller dreier

seg om lavtlønte kvinner. Vi hadde et ørlite håp om at det ved innføring av trygghetsforsikringer skulle skje noe, og at kanskje Samvirke kunne legge inn dette som en medlemsfordel, men det har ikke skjedd. Det er fremdeles trygdelovens bestemmelser som er avgjørende for hvorvidt det skal bli betraktet som yrkes-sykdom.

– Jeg håper inderlig at denne saken nå kan få sin løsning, men det er kanskje vel optimistisk å tro at vi skal kunne få en løsning i 1994. Jeg er veldig glad for at Esther Kostøl så sterkt presiserte hvor viktig denne saken er. Det gir meg tro på at det muligens kan bli en endring. Jeg kan i alle fall love at vi ute skal følge nøye med i hva som skjer på dette området, og ønsker lykke til med arbeidet for gjennomføring av denne planen.

Lillian Olsen fremmet følgende forslag:

«Tiltak: Arbeide for at belastningslidelse skal bli godkjent som yrkessykdom ETTER FOLKETRYGDENS BESTEMMELSER.»

Svenn A. Nielsen, Arbeiderbevegelsens Presseforbund: – Det er egentlig litt leit at debatten om disse tre handlingsplanene blandes sammen på den måten som det nå gjøres. Resultatet blir jo en sammenblanding som gir oss et visst inntrykk av at LO er mest opptatt av aksjer, prestesex og annen hard valuta.

– Jeg skal derfor si litt om likestilling. Det skulle ha vært morsomt om det hadde vært Esther som hadde tatt for seg sysselsettingen og Yngve som hadde snakket om likestilling, og om behovet for mer omsorg fra oss fedre. Men kanskje er det slik at både jeg og Yngve føler oss mest komfortable når vi kan la Liv og Esther ta for seg de moderlige og myke verdiene. Kanskje er det slik at Liv og Esther også føler det sånn.

Likestillingsarbeidet har opplevd tilbakeslag i 90-årene. Jeg husker godt i 70-årene da de første likestillingsutvalgene i kommunene kom. Moren min satt som leder av ett av de første, og jeg husker godt alle møtene, all praten og all oppvasken som jeg skulle ta. Jeg likte det dårlig.

Men i dag synes jeg det er bra at LO er i stand til å konstatere det vi vet, og forsøke å gjøre noe med det – nemlig at det er lenge enda før menn og kvinner blir verdsatt likt for likt arbeid. Blant de utfordringene vi står overfor i LO, er at vi også eier bedrifter hvor forholdene er slik. De arbeidsplassene jeg representerer er nemlig ikke noe unntak, og de faller godt inn i den beskrivelsen av kvinners lønns- og arbeidsforhold som kommer fram i handlings-

planen for likestilling. Jeg skal ikke si at jentene i A-pressen er de som har det verst i det norske arbeidsmarkedet, langt ifra. Men det er også slik at selv om du har en rimelig bra lønn, og har et arbeid du er rimelig godt fornøyd med, så føles det likevel like urettferdig når du oppdager at du er dårligere betalt enn dine mannlige kolleger, og at du har mindre mulighet til å utfolde deg og gjøre karriere i ditt yrke enn dine mannlige kolleger. Det tror jeg ikke er avhengig av lønnsnivå eller arbeidsplass.

I forbundet vårt er vi i ferd med å avslutte en arbeidsmiljøundersøkelse blant jentene i A-pressen, og de foreløpige resultatene er like nedslående som beskrivelsen i handlingsplanen. For vi makter selvfølgelig ikke i våre bedrifter å stå imot den generelle og svært urettferdige strømmingen som er i samfunnet rundt oss. Lønnsnivået i A-pressen er i utgangspunktet lavere enn i den borgerlige presse, og i tillegg til dette, så er det vi kaller for de kjønnsbestemte lønnsforskjeller større enn i pressen generelt. Dette til tross for at den samme undersøkelsen viser at jentene hos oss i gjennomsnitt er bedre utdannet enn vi mannfolk er.

Det finnes imidlertid lyspunkter, og jeg håper at ingen tar denne virkelighetsbeskrivelsen som surmaget kritikk, for det er ikke meningen. Poenget er at handlingsplanen for likestilling også gir oss i forhold til våre bedrifter en positiv og god utfordring. Vi er kanskje bedre enn andre bedriftseiere i stand til å komme ut av det tussmørke som vi må innrømme omgir oss når vi opptre som bedriftseiere. Akkurat nå vet jeg at A-pressen er i ferd med å utmeisle en politikk for utvikling av og rekruttering av nye ledere. Jeg håper og tror at denne satsingen også skal omfatte kvinner som i dag nærmest er ikke-eksisterende i lederposisjoner i pressegruppa. Jeg er dessuten overbevist om at hvis Svein-Erik og jeg blir enige, så er vi i stand til å ta denne utfordringen og gjøre noe med forholdene i egne bedrifter. Og det tror jeg vil være et signal til samfunnet rundt oss, som vil få folk til å se at LO mener alvor med sin likestillingspolitikk og sin handlingsplan.

Tor-Arne Solbakken, Norsk Tjenestemannslag: – I debatten om hovedavtalen tidligere i dag, ble det påpekt at ikke alle i salen var omfattet av det samme avtaleverket. Når vi nå skal ha handlingsplaner for LO på en del områder, så bør vi forsøke å utforme dem slik at alle omfattes av dem. I den forbindelse har jeg noen punkter som jeg har lagt inn forslag om endringer på, slik at handlingsplanen også omfatter offentlig sektor.

– I handlingsplanen for likestilling er det et punkt som gjelder merarbeid i forhold til deltidsansatte og arbeidstiden i arbeids-

miljøloven. Der bør også tas inn hovedtariffavtalen, sånn at vi er dekket inn der. Det er ikke arbeidsmiljøloven som regulerer dette, i hvert fall ikke for oss.

– Når det gjelder ansettelses- og kontraktsforhold, så er det i staten tjenestemannsloven som regulerer midlertidig kontra fast tilsetting, og vi opplever akkurat det samme, at man ønsker å uthule bestemmelsene for å foreta atskillig mer midlertidig tilsetting enn loven egentlig tillater. Vi bør derfor ta inn tjenestemannsloven ved siden av arbeidsmiljøloven, og det regner jeg med ikke er noe problem.

– Også i handlingsplanen for miljø er det noe av det samme. Det gjelder punktet om å trygge sykelønnsordningen og redusere sykefraværet. Der ønsker også vi i offentlig sektor å være med, og under oppfølgingen der står det at man skal inngå avtale med NHO om en målrettet videreføring. Det må man gjerne gjøre, men det er en del andre arbeidsgivere som også bør være på banen. Vi har en nyopprettet arbeidsgiverforening, vi har stat og vi har kommune, slik at jeg foreslår å bytte ut «NHO» med «arbeidsgiverne».

Det samme gjelder innenfor bedriftsintern attføring, der vi har de samme aktører på banen. Jeg foreslår å bytte ut LO-NHO-samarbeidet med «arbeidslivets parter», slik at alle tariffområder kommer inn i vurderingen.

Når det gjelder handlingsplanen for sysselsetting, så er jeg overrasket over at aksjekjøp er kommet inn i en handlingsplan hvor det, ifølge Yngve, var foretatt meget strenge prioriteringer i forhold til hvilke områder som skulle få plass. Jeg er ikke enig i en prioritering hvor aksjekjøp er tatt med.

Jeg fremmer derfor følgende forslag:

«Endringer til Handlingsplan for likestilling: Innsatsområde 1, 2. avsnitt, 3. setning: «... arbeidstid ifølge Arbeidsmiljøloven/-Hovedtariffavtalen overskrides.»

*«punkt b) nederst på side 4
Parentesen utvides til (AML/TML)»*

«Endringer til Handlingsplan for miljø: Under «Trygge sykelønnsordningen og redusere sykefraværet», side 13: Oppfølging: Inngå avtale med arbeidsgiverne om en målrettet videreføring.»

Under «Bedriftsintern attføring i sykefraværarbeidet», side 10: Oppfølging: Gjennom samarbeide mellom arbeidslivets parter arbeide for å få redusert sykefraværet.»

Hanne Mørk, Norsk Tolkeforbund: – I innsatsområde 1 i handlingsplanen for likestilling er det satt opp arbeidsmarkedsrapportering og ansettelses- og kontraktsforhold som de to første punktene. Det synes vi i Norsk Tolkeforbund er meget gledelig, fordi vi – i likhet med mange andre forbund – opplever en stadig uthuling av arbeidskontrakter. Det gjelder særlig de såkalte ringelistene, som dekkes under navnet engasjement i kommune, og som i realiteten ikke gir noen beskyttelse i det hele tatt.

De fleste tolkene som arbeider på kommunal sektor har slike arbeidsforhold. På statlig sektor kan vi dessverre ikke påberope oss noen av de lovene som har vært foreslått inkludert her, fordi det også der opereres med ringelister. Ett eksempel: Asker og Bærum Politikammer opererer med en liste på 900 tolker. Det er samtlige tolker de bruker.

– Vi er en gruppe som faller utenfor de tiltak som er satt opp i handlingsplanene, både når det gjelder sysselsetting og likestilling, i den forstand at vi gjennom disse ringelistene ikke har noe ansettelsesforhold. Vi er freelance og må bare forsøke å mele vår egen kake som best vi kan – selv om vi skattemessig er lønns-takere. Derfor vil jeg gjerne be om – uten å fremsette noe konkret forslag om det – at i arbeidsmarkedsrapporteringen søker man også å undersøke omfanget og forholdene for denne type arbeidstakere, som i stor grad er kvinner. I kommunene snakker vi om lønnstrinn 6–11, og når man aldri klarer å få en full arbeidsuke på disse lønnstrinnene, sier det seg selv at det ikke er så mye en får igjen i slutten av måneden.

– Jeg vil også ta opp en annen ting i sammenheng med denne gruppen. Det er behovet for å få et punkt i denne planen for å omgjøre disse ringelistene til deltidsstillinger eller til engasjement. Vi har folk i vårt forbund som har stått på ringeliste og i realiteten jobbet full tid i tre år, men som likevel ikke har noen slags kontrakt. Et annet problem med disse er at de er veldig vanskelig å nå, de er vanskelig å organisere, det er vanskelig å tilby dem noe – og de har ingen tilgang til opplæring eller kompetanseheving, som er nevnt både i handlingsplanen for likestilling og i handlingsplanen for sysselsetting. I hvert fall for vår yrkesgruppe er det slik at det er de kommunale Folketjenestene som etter eget for godtbeholdende – og stort sett trynefaktoren – velger ut de som skal få gå på kurs og de som ikke får gå på kurs. Jeg vil gjerne ha dette innarbeidet som en rett for dem som har et slikt omfang av arbeid for bl.a. kommunen og staten at de bør anses som ansatte, selv om deres reelle tilknytning er ringelister, som er en uting i seg selv.

Kjell Bjørndalen, Sekretariatet: – Dokumentet om sysselsetting og aksjekjøp er etter min oppfatning langt mindre oppsiktsvekkende enn det som har stått i avisene. Selv om Arbeiderbladet presenterte saken med en arbeider i kjeledress foran Børsen, så er altså ikke Børsen nevnt med ett ord i handlingsplanen, ikke er det tatt til orde for at medlemmene skal spekulere på Børsen eller at vi nå skal utøve bedriftsdemokrati gjennom aksjekjøp – det såkalte selveierdemokratiet til Kåre Willoch. Vi skal fortsatt øve innflytelse i bedriftene gjennom de verdiene vi skaper gjennom vårt arbeid og ansettelse i bedriften.

– Både på siste LO-Kongress og ved en rekke anledninger her i Representantskapet og i Sekretariatet, har vi tatt til orde for viktigheten av å sikre kapitaltilførsel til norske bedrifter for å trygge arbeidsplassene. I Fellesforbundet har vi også i mange år vært opptatt av det samme. I mitt virke som sekretær i Jern og Metall, og senere som tillitsvalgt i flere funksjoner i Fellesforbundet, har jeg fått forespørsler fra medlemmene om vi kan hjelpe til med råd og veiledning i forbindelse med aksjekjøp i egen bedrift. Vi har ikke vært så veldig lystne på den type forespørsler, men opp gjennom årene har vi hatt en rekke møter med tillitsvalgte for i det minste å gi noen råd og litt veiledning. For vi oppdaget jo at de ansatte kjøpte aksjer, uansett om vi mente det var fornuftig eller ikke. Vi har i Fellesforbundet bedriftsklubber hvor en har aksjer, og i ett tilfelle har en sogar opptil 30 % av aksjene i bedriften, og har såkalt negativt flertall – noe som fører til at den kan sperre for endringer i selskapets vedtekter. Hvis jeg som forbundsleder skulle fortelle medlemmene våre i disse bedriftene eller klubbene at de ikke skulle få lov til å eie aksjer, så tror jeg beskjeden ville være rimelig klar: Noen innblanding i dette ønsker en ikke.

– Med det som ligger i dokumentet her, synes jeg vi burde være litt mer nyanserte. Det som faktisk forslås i handlingsplanen er at vi i fellesskap, og sammen med Landsbanken og «Aksje-Norge», skal kunne gi medlemmene veiledning ved kjøp av aksjer, enten det nå er i egen bedrift eller i andre bedrifter. Jeg kan ikke se noe galt i at vi er i stand til å gi en sånn veiledning.

I tillegg foreslås det at det skal utredes hvordan vi kan få et hensiktsmessig regelverk for ansattes aksjekjøp i egen bedrift, og jeg kan heller ikke se noe galt i det.

Det må være bedre at vi ser på mulighetene for å få fram et regelverk enn at hver enkelt bedriftsklubb strir med dette alene, med alle de fallgruber og muligheter for tap som ligger der ved kjøp av aksjer.

For meg er spørsmålet om medlemmene skal få veiledning ved kjøp av aksjer, et spørsmål om å tilpasse vårt arbeid og vår bistand

til det medlemmene er opptatt av på den enkelte bedrift. Vi kunne selvfølgelig si at vi ikke vil ha noe med det å gjøre. Vi kunne holde vår ideologiske sti noenlunde ren, og ikke slå inn på kapitalismens brede vei. Men er vi da til hjelp for medlemmene? Utvikler vi da organisasjonen i pakt med den virkeligheten vi og medlemmene lever i og med hver dag? Mitt svar er nei, og da mener jeg vi gjør som strutsen og stikker hodet i sanden. Jeg mener fortsatt at arbeid for alle er jobb nr. 1, og i det arbeidet ønsker jeg ikke at noe skal være uprøvd – til det synes jeg oppgaven er for stor og viktig. På den bakgrunn var det at jeg i Sekretariatet gikk inn for det som foreligger, og jeg vil anbefale Representanter å gjøre det samme.

Jardar Hendricksen, Østfold fylke, sa at han i utgangspunktet valgte å se de tilsendte dokumentene på en positiv måte. –Det er etter mitt syn arbeidsdokumenter vi må prøve å få «kjøtt og blod» på. Hvis ikke er de ikke verd noe. De følelsesladde innleggene når det gjelder aksjer, har jeg egentlig ikke noe forhold til. Det gjelder ikke den samme verden som våre medlemmer lever i. Tross alt er det medlemmene som har valgt meg til å sitte i den posisjon jeg har, og da er det en jobb for dem jeg skal gjøre. Da gjelder det, at uansett hva de spør om, så lenge det er deres ønsker, må jeg være så behjelpelig jeg kan. Jeg kan heller ikke se de sterke følelsene som kommer til uttrykk når det gjelder bedriftenes kapital og kapitalkrefter. Alle her vet at hvis ikke bedriftene jobber for å tjene penger, så har de heller ikke livets rett. Så enkel er den filosofien, og det har dere sikkert fått lært opp gjennom årene.

Min oppgave er likeledes å sørge for at medlemmene har en sikker bedrift å gå til, og det må jeg også være behjelpelig med innenfor eget bedriftsområde. Det tilsier at vi må jobbe sammen med disse såkalte kapitalkreftene, for uten at vi samarbeider blir det heller ingen trygg bedrift. Hvis vi skal komme i en posisjon hvor bedriften og de ansatte står i en klar kontrast og krig mot hverandre, så blir det dårlig produksjon i bedriften. Det er min bitre erfaring. Hvis vi jobber sammen, så har vi alle muligheter til å lykkes. Selv om det også er andre som drar ut profitten, så får vi som tillitsvalgte prøve å ta ut det vi kan, og de mulighetene har vi, i hvert fall innenfor det område jeg jobber. Selv om det også er ganske tøft.

– Jeg synes derfor det ligger veldig mye godt i handlingsplanene. I Østfold ligger vi kanskje litt i forkant, for vi skal vedta en handlingsplan på en fylkeskonferanse torsdag og fredag som går på sysselsettingen i lokalmiljøet, hvor vi bryter handlingsprogrammet ned på det lokale plan. Dette er da i samarbeid med myndighetene og næringslivet. Det er ingen annen måte å gjøre det

på. Hvis vi skal få satt ut i livet disse handlingsplanene, må vi sette igang lokalt. Samtlige samorganisasjoner har vært med på en prosess, og den skal det fattes vedtak om torsdag. Vi kan også da ta for oss det dokumentet som foreligger her og bygge det inn i det lokale arbeidet.

På samme måte ser jeg handlingsplanen for miljø, som også må ned på lokalplanet. Det må settes i gang aksjoner der for at vi skal få et bra miljø – i egen bedrift, og ikke minst på utsiden av egen bedrift, i samarbeid med lokale myndigheter og bedriftene. Det er dét som er viktig.

– Når det gjelder spørsmålet om overtid, så tror jeg vi skal ta oss selv et lite tak i nakken, for det hender at vi slåss med våre egne medlemmer hvis vi påpeker misbruk av overtid. Så her har vi også en fight å ta som vi må bære ansvaret for.

Ove Engevik, Felleforbundet: – Jeg skal ikke velge noen moralsk innfallsvinkel. Jeg er kommet i en alder der nesten enhver fristelse mottas med takk. Men jeg vil ta et organisatorisk utgangspunkt. Organisatorisk har vi stilt oss i litt av et dilemma, uansett hvordan voteringen går – vi taper i begge ender. Vi har et problem med den sausen som denne teksten egentlig er. Jeg har ikke noe problem med det du oppsummerer, Kjell Bjørndalen, men det er faktisk ikke slik det oppfattes når man leser det. Hvis det er slik at vi har skrevet noe annet enn det vi mener, da synes jeg faktisk at vi skal forsøke å skrive det om, slik at folk forstår det.

Jeg kjenner meg ikke helt igjen i forhold til overskriftene når jeg leser teksten her, men det er klart at hvis man har eksponert seg på en helt annen måte enn det man har skrevet, og også skrevet noe annet enn man mener, da har vi ikke gjort et helt vellykket organisatorisk håndverk. Jeg har også en del prinsipielle innvendinger. Når det gjelder egne midler, så er de samlet inn på bestemte forutsetninger og premisser fra våre medlemmer til bestemte behov. Det er ikke sagt noe om at vi skal bruke dette til å styrke næringslivet. Vi skal forvalte egne midler til å bevare medlemmenes verdier slik at vi kan bruke midlene når medlemmene har bruk for dem på en måte de er tjent med. I en sånn sammenheng kan det hende vi må støtte Norsk Arbeiderpresse. Men jeg tror da ikke Oxholm regnet med å få så veldig stor forrentning på de pengene vi i fjor bevilget for kongressperioden. Det var da heller ikke for å styrke norsk næringsliv vi støttet arbeiderpressen. Det var av politiske grunner, og da får vi være ryddige nok til å si det.

Vi har snakket om «lommerusk» tidligere her, og i forhold til det

som sirkulerer i næringslivet og i det miljøet, så er den milliarder som kommer fra LO lommerusk. La oss bare erkjenne det. Vi endrer ikke kapitalflyten i norsk næringsliv ved LOs midler, og da skal vi heller ikke forsøke på det eller si det.

– Når det gjelder å kjøpe aksjer, så er det jo ikke tvil om at det kan gjøres, og gjøres allerede. Da behøver man ikke å ta det med i noe program. Slik det er formulert må det oppfattes som en oppfordring til medlemmene om å støtte norsk næringsliv ved å kjøpe aksjer. Men Reegård som økonom vet jo utmerket godt at det ikke er gitt at bedriftene får mere kapital fordi om det blir mere penger på Børsen. Det er jo slett ikke slik. Det er klart at det kan øke mulighetene for nyemisjoner og trekke til seg ny kapital, men det er ikke noe automatikk i dette. Da skal vi heller ikke uttrykke oss som om det var det.

Jeg reagerer mest på at hvis vi uttrykker oss slik som om det er en oppfordring, og at det er god sparing for medlemmene å kjøpe aksjer, ja, så gir vi dem dårlig og ukvalifisert rådgivning. Jeg tror nemlig ikke at våre medlemmer, selv med det apparatet vi kan stille til disposisjon, vil kunne forvalte dette på en så profesjonell måte som de som virkelig driver med det. Da vil de være de tapende parter i dette markedet, og da skal vi heller ikke gi inntrykk av at dette er lurt. Jeg er heller ikke så sikker på at jeg ville ta imot råd når det gjelder min private økonomi i forhold til de som har styrt en del av vår egen bevegelses virksomheter når jeg har sett hvordan det har gått med dem. Jeg er ikke sikker på om LO er den riktige til å gi råd om plassering på dette markedet. Da skal vi også være forsiktige med hva vi sier.

– Det er klart at vi har fått en del konsekvenser av at noen har gått inn spesielt og kjøpt egne bedrifter. Vi kan kanskje ha behov for en utredning av dette, sånn at vi får sett på konsekvensene der. Hele punkt 1 i handlingsplanen for sysselsetting er en helhet tekstmessig sett, og det er problematisk å stemme for noen punkter og forkaste andre. Den beste løsningen ville muligens være om man trakk planen tilbake, og at Sekretariatet fikk fullmakt til å skrive det de egentlig mente, hvis de mener noe annet enn det som står i handlingsplanen.

Erik Hagen, Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund: – Jeg vil støtte opp om de som har tatt avstand fra at LO skal bruke dette programmet til å anbefale folk å kjøpe aksjer. Når det gjelder råd og veiledning, så gir vi jo folk på jobben råd og veiledning i f.eks. utfylling av selvangivelse, men vi har ikke av den grunn krevd å få det inn i programmet til LO. Det er litt spørsmål

om tid og sted. Da vi for en del år siden hadde en heftig kamp-situasjon med ledelsen, fikk vi en stor, fin plakat inn av døra, hvor det sto: «Fra kamp til bank». Det var sikkert velment fra Landsbankens side, men det var ikke det vi trengte akkurat da. Det er litt på denne måten jeg ser dette spørsmålet også fra lønn til aksje. I dag hvor vi har masse skriverier omkring aksjeopsjoner og store diskusjoner om skattlegging av kapitalgevinster, som er lavere enn gevinster av arbeidsinntekter, så blir det et helt feil signal å gi fra LO.

– Jeg har levert inn forslag som gjelder punkt 3, på side 5 i handlingsplanen for sysselsetting. Jeg liker ikke det punktet, fordi jeg synes det i veldig stor grad binder oss opp til en moderasjonslinje i hele tariffperioden, og det har jeg ikke særlig sans for. Det jeg i hvert fall synes vi burde gjøre, er å markere at dette ikke er noe som skal gjelde uansett. Dette må det være mere konkrete krav til enn spørsmålet om fornuftig økonomisk politikk og rettferdig fordelingspolitikk, for det er det mulig at Yngve og jeg har litt forskjellige meninger om hva innebærer.

– Jeg fremmer derfor følgende forslag:

«Til Handlingsplan for sysselsetting, side 5, punkt 3 a)

Ny setning tilføyes:

«LO forutsetter at næringslivet og myndighetene selv aktivt må bidra med en stor økning av antallet arbeidsplasser.»

Hvis vi setter dette på slutten, så betyr det at det ligger en forutsetning om at vi må se konkrete resultater av sysselsettingspolitikken i forhold til den linjen som legges opp rundt tariffoppgjørene og inntektspolitisk samarbeid. Det må nå bli slutt på at NHO i praksis kan gi helt blaffen i hva det blir av arbeidsplasser i Norge, fordi LO uansett ikke vil komme til å stille offensive krav. Det har de jo sagt og har langsiktige planer om. Det er et signal til arbeidsgiverne som er helt feil. Vi må tvinge dem til å bruke noe av den kapitalen de eksporterer til utlandet inn i nye arbeidsplasser – kapital de i dag gir seg sjøl i aksjeutbytte og på andre måter. Hvis vi ikke har noe ris bak speilet, så gjør de ikke det. Det har vi opplevd så langt, og det kommer vi til å fortsette å oppleve.

Jeg synes det er mye bra i de andre handlingsplanene. Jeg kunne imidlertid tenkt meg mere konkrete ting når det gjelder likestilling. En av de mere diskuterte og aktuelle sakene i dag, er forsøksordninger med 6-timersdag og lønnskompensasjon. Der burde LO egentlig kunne gått ut og sagt at vi støtter denne type forsøksordninger. Vi ønsker å få til sånne forsøk for å se resultatet av det.

Dirigenten konstaterte dermed at debatten var avsluttet, og ga ordet til Yngve Hågensen for oppsummering av debatten om sysselsettingsplanen:

Yngve Hågensen: – Nesten alle de innleggene som har vært holdt – litt for mange synes jeg – har vært konsentrert om én sak. Det sier jeg ikke fordi jeg reagerer på at temaet blir tatt opp, men for at det kanskje har skapt noe mindre engasjement omkring andre saker – og det er jeg litt lei meg for.

– Jeg skal holde meg til det konkrete punktet i handlingsplanen som gjelder aksjekjøp.

Sven Hugo Johansson sa at «Yngve var forsiktigere nå enn hva han var i media». Det er imidlertid slik at bortsett fra i Sekretariatet, så er det første gang jeg har en mening om dette forslaget, og det er her i dagens møte.

Sture Arntzens forslag, som mange har gitt sin tilslutning til, er delt i to – 1 a) og 1 b). Det som står i handlingsplanen under 1 a) er en beskrivelse av den virkelighet vi har i dag innenfor de finansinstitusjoner vi helt eller delvis eier. Det er en beskrivelse av et faktum, og tenk dere en bank som ikke kan låne ut penger – en bank som ikke kan drive den virksomheten den nå gjør eller et forsikringsselskap som ikke kan være aktør på markedet.

Jeg vil gjerne spørre: Har dere gjennomtenkt konsekvensene av hva Stures forslag innebærer? Det innebærer konkret at vi ikke kan drive Landsbanken. Den eier fagbevegelsen 99,3 % av. Vi kan heller ikke være medeiere i et forsikringsselskap, for det er ikke mulig for dem å være aktører uten at dette er realiteten. Og hvorfor har vi med en beskrivelse? Jo, det er nettopp for å vise at fagbevegelsen er aktivt med – direkte og indirekte – for å skaffe hardt tiltrengt kapital til næringslivet. Vi ønsker ikke å komme i en situasjon hvor andre sier: «Dere bare reiser krav til andre, dere gjør jo ikke noe sjøl». Gjennom dette ville vi beskrive at vi gjør noe sjøl.

Mener dere virkelig at Svein-Erik Oxholm skal ta opp forslag om at vi må stryke den realitet at vi har bank og forsikringsselskap som må drive forretningsmessig.

Så til punkt 1 b), hvor vi kanskje snakker en del forbi hverandre, men under alle omstendigheter snakker vi om noe nytt. Jeg har ingen problemer med å forstå at det blir debatt om dette, men jeg har litt problemer med å forstå debattens innhold. Kjell Bjørndalen beskrev virkeligheten i det som står der. Det står ikke et eneste sted at vi oppfordrer – dere leser det som en viss mann leser Bibelen. Det er slik at når vi har satt dette i penn, og drøftet det minst to-tre ganger i Sekretariatet, så har noe av den debatten vi

har hatt her vært oppe. Fordi det er noe nytt. Men så er det også slik at vi er i en situasjon hvor det er behov for kapital til næringslivet, og det registrerer jeg også at flere av dere mener. Når f.eks. Anders Skattkjær framsatte sitt forslag, men peker på at det er andre som skal stå for kapitaltilførselen. Begrunnelsen for det er jo at næringslivet mangler kapital. Også andre har vært innom det samme.

Er det ikke da riktig – hvis vi skal bli tatt på fullt alvor – at vi anerkjenner at aksjemarkedet fungerer? I 1989 ble det foretatt en undersøkelse – for øvrig den siste vi har – som viste at en femtedel av våre medlemmer var aksjonærer. Jeg er sikker på at hvis vi hadde hatt oppdaterte oversikter hadde det tallet vært høyere. Det er ikke lenger siden enn i fjor at ett av våre forbund solgte seg ut i A-pressen, og to tredjedeler av de aksjene som ble ledige kjøpte de ansatte – medlemmer av HK, medlemmer av Grafisk og medlemmer av Journalistlaget, i den hensikt å styrke sin egen bedrift. Tre ganger i fjor høst hadde jeg møter med tillitsvalgte fra Orkla. Som en del av tariffavtalen med Orkla-konsernet er det etablert en såkalt storbonus som for første gang ifjor slo ut i overskudd stort nok til at det kommer til anvendelse. Den overskuddsdelingen innebærer at de ansatte får aksjer som tilsvarer en månedslønn. Det er således store beløp det er snakk om, og de tillitsvalgte har i møtene med meg diskutert hvordan dette skal organiseres.

Det er greit at vi skal snakke ideologi, men vi må overfor dere få lov til å fremme forslag som har basis i den virkeligheten våre medlemmer og tillitsvalgte fungerer i. Skal vi bli tatt til troende og på alvor nytter det ikke bare å lese historiebøkene. Det nytter ikke bare å si at vi har en god ideologi. Vi må handle praktisk for å finne løsninger.

– Jeg vil be Representantskapet om å tenke seg veldig nøye om hvis de gjennom slagord tror at vi skal vinne framtida.

Jeg tror jeg skal begrense meg til kommentarer på dette grunnlaget.

Om forslaget fra Erik Hagen om tilføyelse til punkt 3, vil jeg si at hvis Sekretariatet ikke reagerer, så kan jeg tenke meg at vi tar med den tilføysen.

Dirigenten ga deretter ordet til *Esther Kostøl* for oppsummering av debatten om Handlingsplanen for likestilling:

– Som Yngve sa, det ble mye aksjer og mindre likestilling. Det er også jeg, naturlig nok, litt lei for, men jeg tror på ordtaket som sier

at den som tier samtykker, og tar det for at vi er enige om det som ligger i forslaget til handlingsplan for likestilling.

Jeg vil imidlertid kommentere noe av det som tross alt har kommet fram i debatten.

Heidi Larsen stilte et spørsmål til sysselsettingsplanen, men et område som klart ligger inn i likestillingsplanen. Hun spurte: Er deltid et gode eller et problem? Til det vil jeg si, både og. Derfor sier vi også i vårt handlingsprogram for fire-årsperioden at de som ønsker det, og som har et reelt behov for det, skal ha muligheter for deltid. Vi vet at det er noen som vil ha det, men det vi er opptatt av er at det skal være et reelt valg og ikke noe man blir tvunget til når man egentlig ønsker seg en heltidsjobb. Vårt mål må også i fremtiden være at alle som ønsker det skal kunne ha en lønn som de kan forsørge seg selv og sin familie av, og det kan man ikke av en deltidjobb. Det må være vårt mål for debatten og alt det arbeid som ligger for å få det til. De som er på deltid skal også ha skikkelige ryddige og gode arbeidsforhold.

Oddrun, Solvor og Arne Birger tok opp spørsmålet om 6-timersdagen. Jeg skal ikke polemisere mot dem i det hele tatt – det er en debatt som har gått og som går, og som vi har nedfelt i vårt handlingsprogram som et langsiktig mål. Jeg vil imidlertid minne om det Sekretariatet har tatt til følge når man ikke ønsket å gå inn på den diskusjonen nå. For det første fordi vi har som et klart mål at den dagen vi skal ha en nedkortet arbeidstid – enten daglig eller ukentlig – skal det være med full lønnskompensasjon. Det må for LO være et klart mål, og det har kommet fram i alle de debatter vi har hatt om det. Det forelå et forslag til Kongressen i mai om et prøveprosjekt på 6-timersdag – et forslag som ble avvist av Kongressen. Det har Sekretariatet hatt med seg i den debatten som har foregått om handlingsplanen for 1994.

Svein viste til skjevheter innenfor eget område – pressen og den måten handlingsplanen for likestilling kunne brukes som et redskap konkret innenfor hans virkeområde, og hvordan alle andre kan bruke det på samme måten. Du hadde også en del filosofering omkring hvem som burde legge frem handlingsplanen for likestilling, og den diskusjonen har vi også hatt i LOs ledelse. Vi valgte i LOs representantskapsmøte å forholde oss til det ansvarsområde vi nå har valgt i ledelsen, men det er ikke det samme som at LOs leder ikke er ute i mange sammenheng og snakker likestillingsspørsmål. Heldigvis har det skjedd en revolusjon på dette område de senere årene – noe jeg er veldig glad for. Blant annet skal han om vel en uke åpne konferansen om seksuell trakassering i arbeidslivet. Det er en samlet ledelse som kjemper for disse

sakene nå, og jeg vil også si, et samlet Sekretariat. Det er veldig viktig at vi har kommet dithen, la oss bare sørge for at det kommer helt ut i systemene våre.

Tor Arne hadde et forslag om å få bredden ut, og det har vi forsøkt å ta til følge i handlingsplanen. Jeg har ingen motforestillinger til at vi slutter opp om hans forslag, for vi må vise at problemene ligger der og vi må synliggjøre forskjellene som er til stede både i lov- og avtaleverket for å få hele bredden med oss.

Lillian tok opp spørsmålet om belastningslidelser og viste til det jeg sa når det gjaldt miljøplanen. Det er imidlertid ikke bare i miljøplanen vi sier noe om dette. På side 6 i likestillingsplanen sier vi: «Gjennom Sosialdepartementet få fortgang i målrettet forskning for bedre diagnostisering og behandlingstilbud ved sykdommer og belastningslidelser som særlig rammer kvinner.» Vi skal derfor også ha kontakt med Sosialdepartementet for å få den vanskelige saken videreført. Det jobbes således på flere felter.

Til Hanne vil jeg si: Vi hørte hva du sa og vi tar det med oss i vårt videre arbeid, selv om du ikke la fram noe skriftlig forslag til endringer. Vi har faktisk tenkt i de baner du nevnte når vi sier «ekstrahjelp», fordi vi da også har tenkt på de forskjellige variantene som forefinnes her, også de ringeavtalene du viste til. Det er litt vanskelig å innarbeide i tiltaket for systematisk rapportering som vi snakker om, rett og slett fordi vi ikke kjenner kilden som i dag gir slik informasjon løpende. Vi tar imidlertid helt klart med ditt innspill i det videre arbeid.

– Jeg vil avslutte med å si at jeg håper vi kan komme ut fra dette representantskapsmøte med en samlet holdning til at vi vil ta utfordringene som ligger her i fellesskap – på alle plan. Det er viktig fordi det er urettferdigheter i arbeidslivet vi snakker om, men det er også viktig for LO som organisasjon, for vi vet at i dag er 43 prosent av våre medlemmer kvinner. Vi vet at mer enn 50 prosent av kvinnene på arbeidsmarkedet er uorganiserte. Mange av dem befinner seg innenfor våre tradisjonelle områder, mange er deltidsarbeidende og alle disse fleksible formene for arbeidstidsordninger. Som Jardar sa avslutningsvis, vi må bryte arbeidet med planene ned i nærmiljøet – ned på den enkelte bedrift. Vi må synes slik at vi sammen viser at LO er en organisasjon som tar kvinnes og familiens hverdagsproblemer på alvor. Vi må profilere oss og synliggjøre problemene slik at vi får rettet opp urettferdighetene, og da får vi flere kvinnelige medlemmer til LO.

Dirigenten ga til slutt ordet til *Liv Undheim* for oppsummering av debatten om Handlingsplan for miljø:

– Om Esther hadde få forslag til handlingsplanen for likestilling, så var det enda færre forslag til handlingsplanen for miljø. Vi håper og tror selvfølgelig at det ikke har noen sammenheng med at handlingsplanen for miljø ikke er like viktig som handlingsplanen for sysselsetting, og at alle er opptatt av at vi også skal få gjennomført denne handlingsplanen.

Tor Arne Solbakken tok opp to forhold i handlingsplanen for miljø – ett på side 10, punkt b) der vi omtaler LO/NHO. Du har selvfølgelig helt rett i at dette bør være et samarbeid mellom *arbeidslivets* parter, slik du har foreslått. Vi har stat og kommune – vi har et liknende samarbeid innenfor HFH og innenfor kooperasjonen. Så min anbefaling for Representantskapet er at Tor Arne Solbakkens forslag til punkt b) blir tatt inn i handlingsplanen. Tilsvarende gjelder andre delen på side 13 som gjelder videreføring av innsatsen for å få ned sykelønnsutgiftene. I stedet for NHO bør det der stå *arbeidsgivene*.

Lillian Olsen henviste til side 12 om belastningslidelser. Nå har jo Esther svart på en del av dette. Grunnen til at det står der er at LOs representanter i arbeidsmiljølovutvalget tok opp denne saken, og det er selvfølgelig Folketrygden som skal dekke dette. Det er heller ikke her problemer med å tilføye det du foreslo, og jeg vil anbefale overfor Representantskapet at dette gjøres.

På side 6 i handlingsplanen står det at LO skal foreta en intern miljørevisjon for å gå foran med et godt eksempel. Dette er vi igang med, og nå går stafettpippen videre til dere. Vi starter således med oss sjøl og tar en slik miljørevisjon ute der vi hører hjemme.

Dirigenten, Svein-Erik Oxholm, ga deretter ordet til

Yngve Hågensen: – Dette med handlingsplaner er nytt for oss. Vi har hatt en prosess, og vi har begrunnet hvorfor vi har hatt det. Jeg tror det er en riktig arbeidsprosess. Men i denne prosessen føler jeg på en måte et problem i forhold til debatten. Problemet går mye på Sekretariatet, som har vært igjennom diskusjoner og lagt fram disse planene. Det er imidlertid framkommet en rekke forslag her som vi ikke har fått behandlet i Sekretariatet, og som vi i LOs ledelse synes det kanskje hadde vært viktig å kunne drøfte der.

I forhold til den opprinnelige idéen og de elleve forslagene som er framsatt til alle tre handlingsplanene, reiser jeg spørsmål om – for å prøve å finne fram til resultater vi kan samles om – samtlige forslag som er tatt opp kan oversendes Sekretariatet, og at Sekretariatet får anledning til å gjennomgå dem og tilrettelegge de endelige handlingsplanene for 1994. Jeg føler det slik at det vil gi

oss et bedre grunnlag for å finne fram til et dokument som alle føler bedre ved enn de voteringer vi ellers måtte legge opp til.

– Jeg ber derfor, dirigent, om det er rimelig å ta Representantskapet med på en diskusjon om hvorvidt dette kan være en måte å gjøre det på, slik at vi står sammen om det vi går ut med.

Dirigenten: – Forslaget fra LO-lederen var rimelig klart. Kan Representantskapet gi sin tilslutning til forslaget Yngve fremmet. Jeg tar da konkret opp forslag på at *de i debatten framsatte forslag oversendes Sekretariatet*, slik at Sekretariatet får sluttbehandlet de spørsmål som er knyttet til handlingsplanene.

Sven-Hugo Johansson, Norsk Grafisk Forbund: – Jeg har på en måte forståelse for at vi ikke skal få en konfliktsituasjon i avstemningen, men samtidig vil jeg henvise til at omtrent samtlige innlegg som er holdt her går imot forslaget som omhandler aksjer. En må da i hvertfall få anledning til å vite om LO-ledelsen og Sekretariatet vil legge stor vekt på det som er kommet fram her. Jeg vil på en måte føle meg fullstendig overkjørt hvis handlingsplanen skal inneholde punktet om aksjer. Jeg vil gjerne ha en viss klarhet i hvordan LO-ledelsen tenker seg dette. Saken kan nemlig ikke oversendes Sekretariatet hvis det punktet blir stående der likevel. Jeg ønsker signaler på dette spørsmålet.

Yngve Hågensen: – Når jeg fremsetter et slikt forslag, med den begrunnelsen jeg ga, så håpet jeg at du hadde en viss tro på at Sekretariatet i sin behandling både får med seg forslagene og debatten, slik at vi på det grunnlaget prøver å tilrettelegge noe det er bred enighet om. Når vi nå først skal gå ut med handlingsplaner, så er det viktig at vi gjør noe det er enighet om.

Sture Arntzen, Handel og Kontor i Norge: – Jeg oppfatter Yngves voldsomme reaksjon på en slik måte at jeg sannsynligvis har fremmet det mest kontroversielle forslaget her i dag. Men i mitt forslag ligger det også i og for seg en oversendelse til Sekretariatet. Jeg har såpass tillit til Sekretariatet at når det utarbeides nye handlingsplaner, så vil de ta hensyn til debatten og de synspunktene som har vært fremmet i denne saken. Jeg går derfor ut fra at vi bør slutte oss til LO-lederens henstilling.

Dirigenten: – Kan vi med dette gjøre et enstemmig vedtak om å oversende de i debatten – i alt 11 fremsatte forslag – til Sekretariatet for sluttbehandling av handlingsplanene?

– Forlanger noen at hvert enkelt forslag refereres?

Ingen forlangte at hvert enkelt forslag ble referert, og dirigenten anså at saken var avsluttet ved at *forslagene oversendes Sekretariatet*.

(Handlingsplanene for sysselsetting – likestilling – miljø foreligger i trykt utgave)

AVSLUTNING

Yngve Hågensen: – Takk for en lang arbeidsdag. Vi har lagt grunnlaget for tariffoppgjøret 1994. Jeg synes det er viktig at vi tar med oss det vedtaket på en slik måte at vi tilrettelegger oppgjøret i 1994 som et forbundsvist oppgjør, men at vi også i felleskap klarer å håndtere det slik at vi totalt sett kommer gjennom oppgjøret på en fin måte.

– Vi har hatt vanskelig med å få gjennomført handlingsplanene som vi ville, men vi har funnet en løsning på det som jeg tror vi kan leve med.

Hovedavtalen er problematisk, noe den i virkeligheten også er, og at det kommer fram ved voteringen tror jeg ikke vi skal være særlig engstelig for.

– Takk for i dag. Representantskapet anses for hevet, sa Yngve Hågensen til slutt.

NAVNELISTE

Følgende representanter møtte:

Arbeiderbevegelsens Presseforbund:
Svenn A. Nielsen.

Norsk Forbund for Arbeidsledere og Tekniske Funksjonærer:
Jørgen Skeie, Irene Frenger.

Norsk Arbeidsmandsforbund:
Anders Bjarne Rodal, Audun Åsebø, Odd Gunnar Brøto Braaten, Lillian Olsen, Stein Åros.

Norsk Elektriker- og Kraftstasjonsforbund:
Anders Kristoffersen, Erik Quist, Gunnar Andersen, Terje Aaberg, John Hedin.

Fellesforbundet:
Håkon Nielsen, Gunnar Nilsen, Kjell Røttereng, Svein Hille, Arvid Eikeland, Anne Marie Pettersen, Ove Engevik, Tor Schwenke, John Erik Ullestad, Solveig Holm, Aage Andersen, Olav Lindrupsen, Kåre Leira.

Fellesorganisasjon for Barnevern, pedagog, sosionom og vernepleiere:
Solvor Christensen, Arne Birger Heli.

Norsk Fengselstjenestemannsforbund:
Roar Øvrebø.

Norsk Grafisk Forbund:
Anders Skattkjær, Roger Andersen, Sven Hugo Johansson

Handel og Kontor i Norge:
Sture Arntzen, Karin Torp, Lillian Karlsen, Heidi Larsen, Rakel Pettersen, Sven-Ole Flensborg, Bjørn Seim.

Hotell- og Resaurantarbeiderforbundet:
Eva Monica Haarr, Svein Fjæstad, Solfrid Johansen.

Norsk Jernbaneforbund:
Arthur Skåtøy, Tor Dahl, Magnus Kalstø.

Norsk Kantor og Organistforbund:
Ivar Mæland.

Norsk Kjemisk Industriarbeiderforbund:
Olav Støylen, Arild Tverdal, Berit Bjømark, Helge Carlsen, Alf Mellemseter.

Norsk Kommuneforbund:
Jan Skogmovik, Nina Solem, Svein Kristiansen, Gunhild Johansen, Eva Vida Berg, Odd Strand, Eva Jensen, Mari Sanden, Leidulf Dahle, Eva Karin Bush, Helge Vågen.

Norsk Lokomotivmannsforbund:
Roald Nyheim.

Norsk Musikerforbund:
Tore Nordvik.

Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund:
Rolf Frøysland, Kjell Mjaatvedt, Rigmor Andersen, Karsten Kristoffersen, Ken Ove Sletthaug, Erik Hagen.

Norges Offisersforbund:
Njål Stangeland.

Norsk Olje- og Petrokjemisk Fagforbund:
Ketil Karlsen, Tor Ragnar Pedersen.

Norsk Postforbund:
Jan Inge Kvistnes, Gunnar Evensen, Bjørg Vatnedalen.

Den norske Postorganisasjon:
Kjellaug Kristiansen Jota, Morten Øye, Elsa Bakken.

Norsk Sjømannsforbund:
Olav Bjørklund, Harald Særstein.

Skolens Landsforbund:
Gro Standnes.

Tele- og Dataforbundet:
Helge Moen, Kirsti Kolaas, Tore Gulbrandsen.

Norsk Tjenestemannslag:
Vigdis Moseng, Unni Karlsen, Klaus Halvorsen, Tor-Arne Solbakken, Torhild Hornslien, Øystein Nesje, Rolf Andreassen.

Norsk Tolkeforbund:
Hanne Mørk.

Norsk Transportarbeiderforbund:
Per Østfold, Øivind Sletvold, Torstein Smines.

Norsk Treindustriarbeiderforbund:
Anton Solheim.

FYLKENES REPRESENTANTER:

Østfold fylke:
Jardar Hendricksen.

Oslo fylke:
Roy Pedersen.

Akershus fylke:
Knut I. Johansen.

Hedmark Fylke:
Aud Marit Pettersen.

Oppland fylke:
Odd Løvlibråten.

Buskerud fylke:
Randi Stamnes Larsen.

Vestfold fylke:
Liv S. Christiansen.

Telemark fylke:
Roald Stykket.

Aust-Agder fylke:
Jan Arild Andersen.

Vest-Agder fylke:
Ove Refsnes.

Rogaland fylke:
Svein Fjellheim.

Hordaland fylke:
Are Tomasgaard.

Sogn og Fjordane fylke:
Jarle Molde.

Møre og Romsdal fylke:
Randi Langeland Mork.

Sør-Trøndelag fylke:
Rolf Svestad

Nord-Trøndelag fylke:
Inger Johanne Uthus.

Nordland fylke:
Eldbjørg Klimpen.

Troms fylke:
Erling Pedersen.

Finnmark fylke:
Willy Olsen.

Sekretariatet:

Yngve Hågensen, Esther Kostøl, Svein-Erik Oxholm, Jan Kr. Balstad, Gunnar Grimnes, Kjell Bjørndalen, Kjell Martinsen, Sidsel Bauck, Arthur Svensson, Liv Nilsson, Jan Davidsen, Torbjørn Dahl, Terje Moe Gustavsen, Jan Werner Hansen.

Vararepresentanter til Sekretariatet:

Evy Buverud Pedersen, Liv Undheim, Per Gunnar Olsen, Arild Øynes, Ove Dalsheim, Tore Lundberg, Walter Kolstad, Magnus Midtbø, Erling Oen, Finn Erik Thoresen, Olav Bjørklund, Lars A. Myhre, Oddrun Remvik.

Fagorganisasjonens funksjonærgruppe:

Wenche Sjøstrøm.

Arbeidernes Opplysningsforbund i Norge

Aage Søgård.

Revisjonsutvalget:

Bente Halvorsen, Roar Flåthen, Brit Renngård, Trond Rostad.

DISTRIKTSKONTORENE:

LOs distriktskontor – Østfold:

Rolf Thore Hildebrandt.

LOs distriktskontor Oslo-Akershus:

Wenche Paulsrud.

LOs distriktskontor – Hedmark:

Gunnar Pettersen.

LOs distriktskontor – Oppland:

Åge V. Nordby.

LOs distriktskontor – Buskerud:

Roar Løver.

LOs distriktskontor – Vestfold:

Per A. Johnsen.

LOs distriktskontor – Telemark:

Knut Liljeberg.

LOs distriktskontor – Aust-Agder:

Arild Stokken.

LOs distriktskontor – Vest-Agder:

Gudmund Gyberg.

LOs distriktskontor – Hordaland:

Vigdis Ravnøy.

LO-Kontoret, Haugesund:

Kåre Karlsen.

LOs distriktskontor – Sogn og Fjordane:

John Bjarne Hjelmeland.

LOs distriktskontor – Møre og Romsdal:

Melvin Steinsvoll.

LOs distriktskontor – Sør-Trøndelag:

Kjell Flønes.

LOs distriktskontor – Nord-Trøndelag:

Liv Thun

LOs distriktskontor – Nordland:

Øivind Silåmo.

LOs distriktskontor – Troms:

Svein Rasmussen.

LOs distriktskontor – Finnmark:

Odd Holmgren.

Offshorekontoret – Stavanger:

Arne-Reidar Larsen Fløisvig.

LO-skolen:

Einar S. Birkeland.

Samarbeidskomiteen LO/DnA:

Gro Harlem Brundtland, Jens Stoltenberg, Dag Terje Andersen.

Spesielt innbudte:

Einar Strand, Ole Knapp.

LO-kontoret – Brussel:

Peter Myklebust, Erna Ansnes.

Referent:

Berit Henriksen.

