

LANDSORGANISASJONEN I NORGE



REFERAT

Ekstraordinært representantskapsmøte
14. februar 1995

REFERAT

Ekstraordinært representantskapsmøte
14. februar 1995

	Side
Talere	1
Åpning	1
Godkjenning av møteinnkallingen	1
Godkjenning av sakliste	1
Godkjenning av forretningsorden	1
Erstatning	1
Suppleringsvalg til Sekretariatet	1
Medlem nr 2	1
NKF's representanter medlem nr 7 og nr 8	1
Varerådets nr 8	1
Ansattene av distrikthandlere i Finnmark	1
Godkjenning av protokoll fra ekstraordinært kongress 22. september 1994	1
Yrkesforvisjonen 1995	1
Årsmøtet v/Yngve Håkonsen	1
Samstilling fra Sekretariatet	1
Debatte	1
Oppsummering v/Yngve Håkonsen	1
Votering	1
Yrkesforvisjonen	1
Avslutning	1
Navnliste	1

REFERAT

Ekstraordinært representantskapsmøte
14. februar 1995

Arbeiderbevegelsens
Arkiv
og
Bibliotek

AKTIETRYKKERIEET - OSLO 1995

INNHOLDSFORTEGNELSE

	Side
Talerliste	4
Åpning	5
Godkjenning av møteinnkallingen	5
Godkjenning av sakliste	5
Godkjenning av forretningsorden	6
Konstituering	6
Supperlingsvalg til Sekretariatet	7
Medlem nr 2	7
NKF's representanter medlem nr 7 og nr 8	7
Varamedlem nr. 8	8
Ansettelse av distriktssekretær i Finnmark	8
Godkjenning av protokoll fra ekstraordinær kongress 22. september 1994	9
Tariffrevisjonen 1995	10
Innledning v/Yngve Hågensen	10
Innstilling fra Sekretariatet	19
Debatten	23
Oppsummering v/Yngve Hågensen	63
Voteringen	67
Framsatte forslag	67
Avslutning	68
Navneliste	69

TALERLISTE

	Side
Arntzen, Sture	25
Dahl, Torbjørn	36
Davidson, Jan	38
Fjellheim, Svein	29
Gustavsen, Terje Moe	34
Halvorsen, Bente N.	9
Harr, Eva Monica	55
Hagen, Erik	47
Hågensen, Yngve	5, 10, 63, 68
Johansen, Gunhild	41
Johansson, Sven Hugo	23
Karlsen, Unni	47
Kostøl, Esther	53
Larsen, Heidi	56
Lindrupsen, Olav	40
Lindstrøm, Anne-Grethe	51
Lynnebakken, Berit	58
Mork, Randi Langeland	62
Myhre, Lars A.	32
Nilsen, Toralf	60
Olsen, Lillian	9, 69
Omdahl, Gerd	43
Remvik, Oddrun	31
Standnes, Gro	45
Thoresen, Finn Erik	27
Valla, Gerd Liv	49

SAK 1: ÅPNING

Landsorganisasjonen i Norge holdt *ekstraordinært representantskapsmøte* tirsdag 14. februar 1995 i Kongressenteret, Folkets Hus, Oslo.

Møtet ble åpnet av LOs leder, Yngve Hågensen, som ønsket Representantskapet vel møtt til det ekstraordinære representantskapsmøtet. Videre ønsket han vel møtt også til de inviterte gjester og til presse.

SAK 1.1: GODKJENNING AV MØTEINNKALLINGEN

Yngve Hågensen viste til at innkalling til Representantskapsmøtet ble gjort i brev av 30. november 1994 og 24. januar 1995, og spurte om det var merknader til innkallingen.

Innkallingen ble enstemmig godkjent og Representantskapsmøtet lovlig satt.

SAK 1.2: GODKJENNING AV SAKLISTE

Yngve Hågensen la fram Sekretariatets forslag til

SAKLISTE:

1. Åpning
2. Suppleringsvalg til Sekretariatet
3. Ansettelse av distriktssekretær i Finnmark

4. Godkjenning av protokoll fra ekstraordinær kongress
22. september 1994
5. Tariffrevisjonen 1995

Forslag til sakliste ble enstemmig godkjent.

SAK 1.3:

GODKJENNING AV FORRETNINGSORDEN

Yngve Hågensen la fram forslag om å følge den forretningsorden som ordinært er gjort i samband med Representantskapets møter. Følgende forretningsorden var omdelt i representantenes mapper:

1. Møtets 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 gang 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 leveres 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.

Forretningsorden ble enstemmig godkjent.

SAK 1.4:

KONSTITUERING

Yngve Hågensen viste til vedtektene for Representantskapet om at det er LOs leder som leder Representantskapsmøtene og fortsatte: Vi vet også at LOs leder vil ha andre oppgaver under Representantskapsmøtet, hvilket gjør at vi har tradisjon for at vi i

alle fall i noen sammenhenger har en dirigent i tillegg. Jeg foreslår at LOs hovedkasserer, Svein-Erik Oxholm, leder Representantskapsmøtet når vi har gjort unna konstitueringen.

Svein-Erik Oxholm ble enstemmig valgt som dirigent.

SAK 2:

SUPPLERINGSVALG TIL SEKRETARIATET

SAK 2.1:

SUPPLERINGSVALG TIL SEKRETARIATET

– medlem nr. 5

Dirigenten referert fra saklista:

«Forelå brev av Norsk Elektriker- og Kraftstasjonsforbund av 6. oktober 1994 med melding om at deres landsmøte har valgt ny ledelse fra 1. oktober 1994. I henhold til vedtektenes § 9.4 fremmer Sekretariatsmøtet overfor Representantskapsmøtet forslag på nytt medlem til Sekretariatet.»

Dirigenten refererte Sekretariatsmøtets innstilling overfor Representantskapsmøtet:

«Anders Kristoffersen velges som sekretariatsmedlem nr 2 etter Gunnar Grimnes.»

Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

SAK 2.2:

SUPPLERINGSVALG TIL SEKRETARIATET

– Norsk Kommuneforbunds representanter

– medlem nr 7 og nr 8

Dirigenten refererte fra saklista:

«Det er mottatt melding fra Norsk Kommuneforbund av 6. oktober 1994 om at Gunhild Johansen på forbundets landsmøte er valgt til 1. nestleder. Norsk Kommuneforbund har to representanter i Sekretariatet, hvor forbundslederen har hatt plass nr 7 og 1. nestleder plass nr 8. I henhold til vedtektenes § 9.4 fremmer Sekretariatsmøtet overfor Representantskapsmøtet forslag på nytt medlem til Sekretariatet.»

Dirigenten refererte Sekretariatsmøtets innstilling overfor Representantskapsmøtet:

- «1. Jan Davidsen møter som sekretariatsmedlem nr 7.
2. Gunhild Johansen velges som sekretariatsmedlem nr 8.»

Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

**SAK 2.3:
SUPPLERINGSVALG TIL SEKRETARIATET
– varamedlem nr 8**

Dirigenten refererte fra saklista:

«Forelå brev fra Norsk Sjømannsforbund av 15. desember 1994 med melding om at forbundets landsmøte i september valgte Erik Bratvold som ny forbundsleder etter Olav Bjørklund som fratrådte for aldersgrense. I henhold til vedtektenes § 9.4 fremmer Sekretariatsmøtet overfor Representantskapsmøtet forslag på nytt medlem til Sekretariatet.»

Dirigenten refererte Sekretariatsmøtets innstilling overfor Representantskapsmøtet:

«Erik Bratvold velges som varamedlem nr 8 til Sekretariatet etter Olav Bjørklund.»

Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

**SAK 3:
ANSETTELSE AV DISTRIKTSSEKRETÆR
I FINNMARK**

Dirigenten viste til at det er utsendt et notat av 6. februar 1995 som redegjør for saken og refererte Sekretariatsmøtets innstilling overfor Representantskapsmøtet:

«Jan Elvheim tilsettes i stillingen som distriktssekretær i Finnmark. Stillingen følger instruks for LOs distriktssekretærer og lønnes i ltr. 41.»

Dirigenten tok innstillingen fra Sekretariatsmøtet opp til avstemming.

Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

**SAK 4:
GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA
EKSTRAORDINÆR KONGRESS
22. SEPTEMBER 1994**

Dirigenten refererte fra saklista:

«LOs ekstraordinære kongress 22. september 1994 vedtok å gi Representantskapsmøtet fullmakt til å godkjenne protokollen fra Kongressen etter innstilling fra LOs revisjonsutvalg.»

Dirigenten ga ordet til leder av LOs revisjonsutvalg, Bente N. Halvorsen som refererte Revisjonsutvalgets innstilling:

«Til LOs representantskap

På oppdrag fra Kongressen har LOs revisjonsutvalg gjennomgått protokollen fra LOs ekstraordinære kongress 22. september 1994.

Revisjonsutvalget har ingen merknader til denne protokollen.

En fra tellekorpset på Kongressen har meddelt LOs ledelse at ved en feil så ble ikke de tre stemmeberettigede ved dirigentbordet talt med ved avstemmingen om EU-medlemskapet.

Sekretariatet har behandlet saken og bedt Revisjonsutvalget innhente redegjørelse fra vedkommende tellekorsrepresentant.

Revisjonsutvalget har gjort dette, og konstaterer at den feil som er begått ikke har hatt betydning for hvilket forslag som ble vedtatt.

Revisjonsutvalget innstiller på at protokollen fra LOs ekstraordinære kongress godkjennes, og at redegjørelsen i forbindelse med feilen i optellingen av stemmer vedlegges protokollen.

Oslo, 25. januar 1995

undertegnet

Bente N. Halvorsen, Roar Flåthen og Brit Renngård.»

Dirigenten spurte om noen ønsket ordet til saken.

Rep. 8 – *Lillian Olsen*, Norsk Arbeidsmandsforbund ba om ordet: Jeg har ikke noe problem med å godkjenne innstillingen, men jeg synes det hadde vært naturlig når man først skal godkjenne en protokoll at man fikk den tilsendt så en fikk anledning til å se hva som sto i den. Dette har ikke skjedd nå. I hvertfall har ikke under-

tegnede mottatt noen protokoll fra den ekstraordinære kongressen. Så for framtiden vil jeg uttrykke ønske om at den blir tilsendt Representantskapets medlemmer.

Dirigenten opplyste om at referatet fra den ekstraordinære kongressen er blitt sendt ut til kongressrepresentantene på vanlig måte.

Ingen andre ba om ordet.

Revisjonsutvalgets ble innstilling godkjent.

SAK 4: TARIFFREVISJONEN 1995

Dirigenten ga ordet til LOs leder, *Yngve Hågensen* som startet sin innledning slik:

Etter de forbundsvis tariffrevisjoner i 1994, følger det av den to-årige avtalen at mellomoppgjøret i 1995 blir et samordnet, sentralt oppgjør, i tråd med vår tradisjon og slik det er nedfelt i tariffavtalene, som våre medlemmer ved uravstemningen godkjente. I Sekretariatets innstilling heter det: «Hovedutfordringen for tariffrevisjonen 1995 må være å understøtte gjenreisningen av den fulle sysselsetting, samtidig som vi sikrer LO-medlemmene en oppfølging av hovedrevisjonens forutsetning om inntektsutvikling.»

Foran tariffrevisjonen i 1994 så vi positive tendenser i arbeidsmarkedet, men vi kunne ikke være sikre på at oppgangen ville føre til en bred sysselsettingsvekst. Nå er vi sikre. Vi er inne i en positiv utvikling. Utfordringen er nå å bringe ledigheten videre ned. Dette er fortsatt grunnmuren i vårt arbeid. Dette foregår hele året, og gjennomsyrrer hele fagbevegelsens daglige arbeid. Men tariffoppgjørene står selvsagt sentralt i denne sammenheng. De er på mange måter vår inngangsbillett til den innflytelse vi skal ha for å påvirke i denne sammenheng.

Selv om vi fortsatt har en lang vei å gå, må jeg peke på at andre har større problemer. Det gjelder ikke minst i Europa. EU-kommisjonen slår fast at ledigheten i EU er på gjennomsnittlig 11 %. Selv om den regner med en god økonomisk vekst fram mot år 2000,

regner den med at bare 1-2 prosentpoeng kan fjernes gjennom denne oppgangen alene. Ytterligere fire til fem prosent kan fjernes med en sterk oppgang til nye arbeidsplasser gjennom investeringer i ny produksjonskapital. Da gjenstår 5 % som er andelen langtidsledige og som er meget vanskelig å få i arbeid.

Tidligere har det innenfor EU vært vist liten vilje til å gjøre noe aktivt. Men det Europeiske toppmøtet (Rådet) i Essen satte sysselsetting øverst på dagsorden. Møtet vedtok et program i fem punkter for å få bukt med ledighetsproblemene. I korthet dreier det seg om satsing på lærlinge- og yrkesutdanning, øke sysselsettingsinnholdet i veksten, redusere indirekte kostnader og skatter knyttet til bruk av arbeidskraft, mer aktive tiltak og hjelp til de langtidsledige. Når i tillegg kommisjonens representanter i møtet med EURO-LO sier at det ikke nytter med en politikk som presser fagforeningene, men i stedet at en må bygge på enighet og positiv medvirkning av partene. Da må en merke seg politikkendringen som mulig finner sted. Selv om det er langt igjen og det er praksis som teller, er det ikke lenge siden tone var en helt annen. Hvem er det som har stått modell for en slik politikk? Er det USA, er det Storbritannia eller er det Frankrike? Nei, vi kan jo noen og enhver tenke vårt. Jeg minner om at nå ligger ideene på tegnebrettet. Det gjenstår å se om viljen til konsekvent satsing er tilstede når handling må til.

Jeg sier likevel dette for å understreke at vi har valgt riktig hovedstrategi:

Å understøtte gjenreising av full sysselsetting med alle tilgjengelige midler, bygd på aktive tiltak, aktiv bruk av budsjettene i motkonjunkturpolitikken, bedring av konkurranseevnen i stedet for å stikke hue i sanden. Møte utfordringen i et konstruktivt samspill der alle viktige parter er med og alle må ofre noe, for å få den store gevinsten. Det er vår linje, og den vil vi holde fast ved, så lenge andre er med.

Det var budskapet fra LO-kongressen 1993, det har vært grunnleggende i vår tariffpolitikk i ettertid. Jeg håper Representantskapet er enig i at det er det grunnlaget vi også skal bygge på framover.

Den økonomiske utviklingen

Oppgangen som var i gang foran tariffoppgjøret i fjor har festet seg og gir et godt grunnlag foran årets oppgjør. Det er en bred oppgang i fastlands-Norge som, i følge Beregningsutvalget fikk en vekst på 3 % i 1994. Også olje- og gassproduksjonen vokste kraftig, slik at BNP-veksten ble på 4 %.

Omslaget i norsk økonomi er også kjennetegnet med en vridning fra offentlig etterspørsel og petroleumsinvesteringer til tradisjonell eksport og etterspørsel fra husholdningene.

Som dere kjenner til, har LO påpekt at det har vært en tendens til å undervurdere den teknologiske utviklingen i oljebransjen. Det er derfor rimeligst å anta at olje- og gassproduksjonen fortsatt vil bidra til BNP-vekst i mange år fremover. Men vi kan ikke vente slik veksttakt som vi har sett de siste år. Sterkere vekstbidrag må derfor komme fra fastlands-Norge. Dette er avhengig av en bred utvikling i næringer som ikke er avhengig av oljen. Det slo vi fra LOs side også fast på den store sysselsettingskonferansen LO arrangerte 31. januar hvor Regjering, Storting, næringslivsleder, KS og mange andre aktører var samlet for nettopp å sette sysselsetting igjen øverst på dagsorden.

LO står fast på den linje som ble valgt i sysselsettingskommisjonen, det såkalte Kleppeutvalget. Vi vil gjøre vårt for å styrke og videreutvikle solidaritetsalternativet. Det betyr at næringsutviklingen må være bredt basert, der vi utnytter de fortrinn Norge har med en konkurransedyktig arbeidskraft både i den brede arbeidsstokken og i funksjonærskjiktet. Vi ser nå at investeringene i fastlands-Norge tar seg opp. Etter mange år med stagnasjon i investeringene i industrien venter nå Statistisk Sentralbyrå en vekst på 25 % i 1995. På sysselsettingskonferansen som vi hadde her antydte Statsministeren til og med 40 %.

Rammevilkårene i Norge er gode, med en kraftig statlig virkemiddelbruk, forholdsvis lav rente, gunstig bedriftsbeskatning og en fornuftig lønnsdannelse. Vi venter nå økt satsning på bakgrunn av de gode resultatene i norsk næringsliv. Bare dette kan sikre en bred og varig oppgang, slik at vi unngår flaskehalser på grunn av manglende kapasitet.

Det er i denne sammenhengen beklagelig at det er skapt uro rundt skattereformen. Uklarhet i rammebetingelser kan lett ramme investeringene. LO forutsetter derfor at hovedlinjene i skattereformen ligger fast. De som går inn for å fjerne delingsmodellen ved igjen å basere seg på uttaksprinsippet (på hva som tas ut av bedriften) tar på seg et stort ansvar. Faren for tilbakevending til de gamle urettferdigheter i forholdet mellom arbeids- og næringsinntekt er til stede. LO støtter Regjeringens bestrebelser på å få til en ordening slik at høye arbeidsinntekter ikke slipper unna skatt, men samtidig må det være mulig for personlig eide bedrifter å konkurrere under like vilkår. Det må ikke være noen ulempe å være aktiv aktør i sin egen bedrift.

Prisutviklingen i Norge er fortsatt under kontroll. I 1994 økte

konsumprisnivået med 1,4 %. Dette var det laveste siden 1960. Ved årsskiftet var prisstigningstakten 1,9 % sammenlignet med 12 måneder før. Beregningsutvalget venter en prisstigning på 2 % fra 1994 til 1995. De vedtatte avgiftsøkningene etter budsjettbehandlingen sist vår og nasjonalbudsjettet for 1995 bidrar med til sammen 1 prosentpoeng. Momsøkningen står alene for om lag halvparten av dette.

Fra LOs side har vi tidligere varslet at dette får konsekvenser for tariffoppgjøret. Sterke avgiftsøkninger har prisvirkninger, og gjør det vanskeligere å kombinere hensynet til en tilfredsstillende reallønnsutvikling med hensynet til den kostnadsmessige konkurranseevnen.

Slik den kostnadsmessige konkurranseevnen måles, viser Beregningsutvalget at vi fikk en kraftig forbedring i 1993 med over 5 %. Vi ble hjulpet av svakere valutakurs og avgiftslettelser. For 1994 ble det en svak forbedring. Alt i alt ligger vi «foran skjemaet» fra Sysselsettingskommisjonen. Lønnsveksten internasjonalt er nå så lav at det er usikkert hva som skal til for å «vinne» noe i inneværende år.

Beregningsutvalget har også lagt fram tall som sammenligner kostnadsnivået mellom land. Jeg konstaterer at tall som sammenligner funksjonærene mangler. Det er velkjent at det vil gi Norge bedre tall om funksjonærene var med, takket være den politikk for lønnsutjamning som føres i Norge. Helt tilfeldig er jo ikke det, som vi vet. Det å opprettholde et slikt skille mellom funksjonærer og arbeidere blir mindre og mindre relevant for hvert år som går. Lønnskostnader er lønnskostnader enten det kalles funksjonær- eller arbeiderlønn. Vi kan trygt slå fast at Norge ikke lenger er et høykostland, sammenlignet med våre handelspartnere.

Det fins ikke noen enkel måte å måle konkurranseevnen for et land på. Til syvende og sist er det et spørsmål om landet har evnen til å holde full sysselsetting kombinert med balanse i offentlige budsjetter og utenriksøkonomi. I salderingsproposisjonen ventet Regjeringen et underskudd på om lag 10 milliarder kroner. Siden har vi nok en gang fått signaler om at oljeproduksjonen blir høyere enn forutsatt. Effekten av dette kan bli så stor at vi går mot full budsjettbalanse alt i 1995, og det skal vi ikke være lei oss for. Overskuddet i utenriksøkonomien kan bli på om lag 5 % av BNP. Alt dette er langt «foran skjema» fra Sysselsettingskommisjonen som det er mange grunner for oss å forholde oss til.

Norge har en nasjonaløkonomisk stilling som alle misunner oss. Når høyrepartiene forsøker å framstille dette som overforbruk, ja da kan en begynne å lure på hva som er godt nok. Det er mulig å

spare seg til fant også. Det hadde vi gjort dersom vi ikke hadde brukt handlingsrommet i offentlige budsjetter til å motvirke ledigheten i de kriseårene vi har bak oss. Den investering i framtidas og nåtidas arbeidskraft som denne politikken står for, er den mest lønnsomme vi noen gang har gjort. Alternativet hadde vært et ødelagt arbeidsmarked, med penere budsjettall på kort sikt, men høyere utgifter på lang sikt og varig nedsatt produksjonsevne.

Jobb nr 1.

Den siste delen av jobben, å gjenreise full sysselsetting, er ennå ikke fullført. I min innledning her på Representantskapsmøtet 18. januar 1994 så sa jeg, sitat:

«Sysselsettingsutviklingen gjennom året viser nå en 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 ledighetstillene viser nå en klar bedring.»

På denne tiden i fjor kunne vi altså bare se positive tendenser.

Nå har vi sett en klar oppgang i sysselsettingen. 31 000 flere personer fikk arbeid i fjor. Det er en økning på 1,5 %. Sysselsettingsveksten er bredt basert, med en økning i alle hovednæringsgrupper med unntak av jordbruk, offentlig administrasjon og varehandel. For «industri» var veksten på 3,8 % og i «bygg og anlegg» på 2,6 %. For industrien er dette de første veksttall siden 1986.

Selv om veksten er sterk, er den moderat i forhold til forrige høykonjunktur, og nivået på antall sysselsatte ligger 50 000 lavere enn i 1986.

Også ledigheten er på vei ned. I 1994 var det i gjennomsnitt 8000 færre helt ledige, og ved årsskiftet lå ledighetsprosenten på 4,6 % av arbeidsstyrken. I januar har tallene forverret seg noe, selv om en korrigerer for normale sesongvariasjoner, og ledighetstallet lå 9000 lavere enn samme måned året før.

Noe av dette skyldes nedtrapping av tiltakene. Tiltaksnivået lå på årsbasis om lag 1 500 lavere i 1994 sammenlignet med 1993. Summen av helt ledige og deltakere på ordinære tiltak, bruttoledigheten, var i underkant av 10 000 lavere i 1994 sammenlignet med 1993. I januar i år var differansen på vel 16 000 sammenlignet med januar i 1993.

Vi har gjennom hele 1994 sett bedring i tallene. Selv om vi fortsatt ligger noe «etter skjema» i forhold til Sysselsettingskommisjonen, kan vi slå fast at vi er på vei. Men løpet er ikke fullført. Om den noe dårligere tendensen fra januar holder seg, må vi forsterke innsatsen. Jeg minner om at Regjeringen har lovet at

tiltaksnivået skal vurderes i samband med ledighetsutviklingen. Jeg kan forsikre, kamerater, at vi skal minne både Gro og Torbjørn om det hvis situasjonen tilsier at det er nødvendig. De er på plass her i dag og følger oss, og jeg er rimelig sikker på at de gjennom det faglig-politiske samarbeidet skal være så overvåkne i forhold til dette at de tar det på alvor hvis det går litt anderledes enn det vi hadde forutsatt da vi la tingene på plass.

Ledigheten har gått ned for menn, men ikke for kvinner. Dette er omvendt av den tidligere utviklingen, og ledighetsnivået er fremdeles høyere for menn enn for kvinner. Utviklingen i den kjønnsfordelte ledigheten henger nær sammen med konjunkturutviklingen.

Fordelingen av ledigheten over landet er nå forholdsvis jevn, med høyest ledighet i innlandsfylkene og Oslo, særlig østkanten. Tiltakene har lenge vært sterkest i distriktene, men er i det siste trappet opp i Oslo, bl.a. etter krav fra LO. Det har vært en gledelig utvikling av ledigheten blant de unge, der tiltakene har vært konsentrert, og tilpasningsevnen er størst.

For eldre arbeidstakere er det derimot fortsatt store problemer. Tiltakene må nå i større grad rettes inn mot denne gruppen. Det må legges til rette for at de som har helse til å ta et tak, selv om de mister en jobb etter fylte 50 år, får arbeid. De er en stor ressurs, med mest erfaring og stor pålitelighet. Dette er en av de største utfordringene i arbeidet med å få den reelle ledigheten videre ned. Jeg tror mange av oss opplever at det er en skam at samfunnet og arbeidsgiverne kaster vrak på den mest erfarne arbeidskraften. Vi håper vi gjennom det faglig-politiske samarbeidet – både greier denne utfordringen og den offensiven Arbeiderpartiets landsmøte har vedtatt hva angår de alle yngste. Vi er avhengig av å få en politikk som gjør at vi hensyntar begge disse målgruppene.

Samtidig som mange hender går ledige, ser vi at overtidsbruken øker. Overtidsbruken, som andel av totalt arbeidede timer, har økt hvert år siden 1991. En del av dette er nødvendig buffer for bedriftene. Likevel må noe av dette kunne omgjøres til nye jobber. Vi må erkjenne at vi ikke bare kan skylde på andre i dette spørsmålet. Vi må også feie for egen dør. LO vil derfor ta initiativ overfor motparten til å etablere en organisert prosess for nedbygging av unødig overtidsbruk. Forhandlingssituasjonen vi nå står foran gir oss mulighet til å forfølge spørsmålet overfor arbeidsgivere i alle sektorer og kanskje burde vi, sammen med motpartene, knytte oss opp til – og støtte opp under – Arbeidstilsynets kampanje. Jeg føler i den sammenheng å gi Arbeidstilsynet honnør for akkurat dette engasjementet.

Overdreven overtidsbruk er også med på å motvirke mer likestilling mellom kjønnene i arbeidslivet. Det er typisk for mennene at de jobber mye overtid, og det oppfattes ofte som gunstig for karrieren at man villig tar på seg overtid. Resultatet blir at mens mannfolka jobber overtid, jobber kvinnfolka deltid.

Tidlig i en oppgangsfase vil ledigheten bedres i takt med aktivitetsveksten. Når de mest attraktive har fått jobb, er det vanskeligere å komme videre ned. De «strukturelle» tiltak jeg har tatt opp, vil kunne bidra til en ytterligere nedgang i ledigheten.

Inntektsutviklingen

Så litt om tallene vi skal hensynta i den situasjonen vi står foran og jeg starter med inntektsutviklingen i året vi har bak oss. 1994 ga en gjennomsnittlig årslønnsvekst på 2 % for alle arbeidstakere. For industriarbeidere var veksten i underkant av 3 %. Funksjonærene i NHO-bedrifter fikk 3,5 %. For ansatte i stat og kommuner var årslønnsveksten noe i overkant av 2 %.

For industriarbeidere økte kjøpekraften med 1,5 %, for funksjonærer i NHO-bedrifter med 1,7 %. For gjennomsnittet av offentlig ansatte økte kjøpekraften noe under 1 %.

Sammenlign disse brede gruppenes lønnsvekst med visse andre: I finansnæringen fikk funksjonærene i bank 3,8 % og i forsikring 5 %. Bankansatte fikk en økning i kjøpekraften på 2 % og forsikringsansatte 2,8 %.

På bakgrunn av slike tall forundrer det meg stadig at fagbevegelsen (les: Landsorganisasjonen) er skyteskive når det snakkes om forbruksutvikling og bærekraftig utvikling. Vi har aldri stått for overforbruk og grådighetskultur, der er det helt andre grupper i det norske samfunn som burde stilles under lupen. Vi står for en rimelig kjøpekraftsutvikling for de som har minst fra før. Det er sjelden jeg kommenterer pressens vinkling. Men det hadde jo vært på tide at man kanskje rettet søkelyset litt mot andre i en sånn sammenheng.

Særlig irriterende er det så å si daglig å lese i næringslivspresen om feite bonusavtaler som sopes inn av finansbaroner og andre. Dette er ikke en fordeling etter vår smak, og heller ikke i samsvar med økonomiske prestasjoner. (De såkalte opsjonsavtalene innebærer feit belønning hvis det går godt, mens andre tar risikoen når det går dårlig.)

Det er grupper utenfor våre medlemsmasser som benytter sin manglende deltaking i helhetsløsninger til å få en bedre utvikling selv. Samtidig ser vi stadig at spesielle grupper innenfor «frie» yrker skor seg både på manglende innsyn og huller i

skattesystemet. Ingen er «fri» i forhold til å ta samfunnsansvar. Det må ikke bli slik at vi forbinder frie yrker med ansvarsfrie grupper.

Også bedriftene både i tradisjonell industri og andre næringer viser økende, og dels rekordhøye overskudd. Det er ikke bare greit nok, jeg vil at vi minner hverandre om at det er nødvendig med solid inntjening og solide overskudd dersom vi skal ha det rommet vi er på jakt etter til å skape arbeid for alle. Det må ikke overføres til negativitet at bedriftene gir solide resultater. Vi er helt avhengige av det. Det som blir det store spørsmålet er hvordan bedriftene anvender sine overskudd. Og der er det på det rene at vi er opptatt av å se resultater i form av investeringer for nye arbeidsplasser. Og da føler jeg behov for å minne arbeidsgivere, eiere og ledere, om at de arbeidsplassene som skal følge av investeringen, de skal fortrinnsvis være i Norge. Det er der vi har våre medlemmer.

Bankene må følge opp den rentenedgangen den økonomiske politikken har medvirket til og senke sine utlånsrenter. LO har ved flere høve spesielt rette kravet om redusert rente mot den statlige utdanningsfinansieringen. Den har ligget klart etter i den generelle rentenedgang, noe som må rettes på i forbindelse med revidert nasjonalbudsjett når vi kommer fram til våren.

Årets oppgjør

Jeg innledet med å si at årets oppgjør er et mellomoppgjør, men ikke bare kalkulasjon. Hovedmålet er å understøtte gjenreisningen av den fulle sysselsetting samtidig som vi sikrer LO-medlemmene en oppfølging av hovedrevisjonens forutsetning om inntektsutvikling. Vi vil prioritere ytterligere lønnsutjamning mellom kvinner og menn, og de lavere og midlere lønte.

Reguleringsbestemmelsene for annet avtaleår sier: «Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom partene om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt pris- og lønnsutviklingen for 1. avtaleår.»

Denne formuleringen ligger i samtlige overenskomster vi inngikk i 1994, det være seg privat, statlig som kommunal sektor, dog med en tilføyelse i tariffavtalene i staten hvor det heter: «For stats-tilsatte og lærernes nominelle lønnsutvikling skal vurderes i forhold til arbeidslivet for øvrig.»

Den lønsmessige målsettingen er gitt ved Representantskapets formulering hvis innstillingen fra Sekretariatsmøtet blir vedtatt:

«Den positive utviklingen i norsk økonomi gir grunnlag for en økning av kjøpekraften (disponibel reallønn) for de lavere og midlere inntekter.»

Likelønn

Representantskapsmøtet 18. januar 1994 gjorde i sitt vedtak formulering også knyttet til likelønn hvor det heter: «... I inneværende tariffperiode er det et sentralt mål for LO å jevne ut lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.»

Det Tekniske Beregningsutvalget har i et eget kapittel om dette slått fast at de fleste sektorer og bransjer har hatt en lønnsutjamning mellom kvinner og menn i det siste tiåret. Sterkest har tilnærmingen vært innenfor de sektorene hvor forskjellen i utgangspunktet var størst, bl.a. innen forsikringsvirksomhet og blant funksjonærene i NHO-bedrifter. Men det er fortsatt betydelige forskjeller i gjennomsnittslønn. Kvinnenes lønnsnivå i 1993-94 ligger på fra drøyt 70 til drøyt 90 % av mennenes, lavest i forsikring og varehandel, og høyest i offentlig sektor og i industrien.

Det er mange årsaker til forskjellene. Forskning som Beregningsutvalget refererer til har søkt å forklare lønnsforskjeller med faktorer knyttet til bransje, stilling, bedrift og ansiennitet. Når det korrigeres for slike «objektive» forskjeller knyttet til to av disse, slik at en sammenligner kjønne i samme stilling og bedrift, viser det seg at forskjellen er fra 2-6 % av det vi kan kalle lønnsdiskriminerende forskjell.

Andre forskjeller kan ligge i at gutta er fagarbeidere og jentene spesialarbeidere, at gutter jobber forholdsvis mer skift – men framfor alt; Du finner de kvinne-dominerte yrkesgruppene lavest på lønnsstigen – i varehandel, i hoteller og restauranter, i renhold og ikke minst innenfor omsorgsyrkene.

Mange sier at det skyldes at lønnsevnene er dårlig i noen tilfeller. I andre tilfeller skyldes det at de er lavlønne fordi de er så veldig mange, og derfor er det så skrekkelig kostbart å gjøre noe med det. Skal vi slå oss til ro – og akseptere – at dette er en virkelighet som ingen kan gjøre noe med? Jeg vil spørre dere. Hvilke lønnsforskjeller hadde vi hatt i Norge i dag hvis fagbevegelsen hadde akseptert at markedskreftene skulle styre utviklingen – framfor den solidariske lønnspolitikken?

Problemstillingene er ulike fra bransje til bransje og fra sektor til sektor. Lønnsystemene er ulike og virkemidlene må tilpasses de respektive tariffområder. Jeg registrerer med tilfredshet at Sekretariatet har fulgt opp handlingsplanene fra Representantskapsmøtet i fjor, med å sette spørsmålet på dagsorden. Det har

enorm betydning at Landsorganisasjonen setter det opp på den måte vi har gjort det siste året. Signaleffekten vil vi ha nytte av i all vår ferd og signaleffekten har også virkning overfor våre «ærede» motparter som gjennom våre prosesser må forholde seg til de krav på rettferdsgrunn vi i denne sammenheng reiser. Vi er klar over at å løse dette problemet er en langsiktig sak. Men, kamerater, vi må ta noen skritt hver gang vi møter arbeidsgiverne ved forhandlingsbordet. Det er verdt å merke seg at Beregningsutvalget fastslår at kvinnene har tjent på samordnede oppgjør med like kronetillegg, og at forskjellene har en tendens til å øke når det er høy lønnsglidning og lave sentral tillegg. Innenfor de rammer vi har, mener jeg LO bør prioritere lønnsutjamning mellom kvinner og menn i dette og kommende oppgjør. Dette understreker noe vi tidligere har hevdet; Selve oppgjørsformen er et instrument vi må vurdere bruken av – avhengig av hvilke krav vi reiser. Oppgjørsformen avhenger av de prioriteringer vi gjør. Og den vurdering skal vi også i framtida gjøre her i dette Representantskapet foran hver enkelt tariffrevisjon.

Likelønn har skapt en enorm debatt ute og engasjert mange. Vi er stolt av at det er Landsorganisasjonen som har fått i stand denne debatten. Jeg ville være enda mere stolt hvis det var Landsorganisasjonen som la de føringer som gjør at vi i denne sammenheng greier å håndtere urettferdigheter som vi har gjort i alle andre sammenhenger. Men – og det sier jeg til alle – da må vi også være klar over at vi må se dette i et kortsiktig og et langsiktig løft. Vi må hensynta den virkelighet vi må forholde oss til hva angår forskjeller og muligheter tariffavtalene gir. Jeg føler nå at det er bred oppslutning for å gå løs på den jobben og det er jeg særs glad for.

Avslutning

Jeg avslutter, dirigent, med å be om følgende forhandlingsfullmakt:

«På dette grunnlag og i påvente av mer fullstendige tall for lønnsutviklingen og nye informasjonen om den økonomiske situasjon gis Sekretariatet fullmakt til å utforme kravene.»

Dette er sluttsetningen i det dokumentet som er Sekretariatets innstilling til Representantskapet og jeg tar med dette opp Sekretariatets innstilling, idet jeg anmoder dirigenten å referere innstillingen.

Dirigenten takket Yngve Hågensen og viste til at Sekretariatets forslag av 13. februar er utlagt på bordene. Dirigenten refererte innstillingen som følger:

«TARIFFOPPGJØRET 1995

Hovedutfordringen for tariffoppgjøret 1995 må være å understøtte gjenreisningen av den fulle sysselsetting samtidig som vi sikrer LO-medlemmene en oppfølging av hovedrevisjonens forutsetning om inntektsutvikling. Det er klare positive trekk i norsk økonomi som viser at det er mulig å snu en negativ utvikling, men denne gode tendensen kan brytes om ikke det er en bred medvirkning til å føre den videre.

LO er beredt til en slik medvirkning, men krever da at andre aktører i pris- og inntektsdannelsen pålegges det samme ansvar. Det gjelder ikke minst bedriftene som gjennom de siste årene har fått en kraftig bedring av sine arbeidsbetingelser.

Den økonomiske situasjon

Norsk økonomi fikk et betydelig oppsving i 1994 med en vekst i BNP for fastlands Norge med 3 1/2 %, mot ca. 2 % året før. Det var særlig økningen i forbruket, men også en klar økning i vareeksporten som bidro til denne veksten. Sysselsettingen økte betydelig med 1 1/2 % og arbeidsledigheten viste klar og økende nedgang gjennom året.

Norsk industris konkurranseevne, slik den måles, synes å ha forbedret seg noe også i 1994 etter en særlig sterk forbedring i 1993 som følge av avgiftslettelse og nedgang i kronekursen.

Prisstigningen var rekordlav i 1994, mye som følge av en ekstraordinær ettervirkning av rentenedgangen året før. Som følge av at renteeffekten har avtatt og visse avgiftsøkninger sist sommer har den mot slutten av året kommet opp i en stigningstakt på rundt 2 %. Utover avgiftsøkninger er det lite tegn til prisdrivende impulser.

Utsiktene for 2. avtaleår

Den økonomiske aktiviteten internasjonalt vil vokse sterkere enn i de senere år, mens prisstigningen ventes å holde seg på et lavt nivå. For Norge legger Regjeringen opp til noe svakere vekst i fastlandsøkonomien i 1995 (med ca. 2 1/2 %) enn året før. I oppgangskonjunktoren legges det opp til at den offentlige aktivitet skal virke dempende, mens både investeringer og eksport ventes å gi betydelig vekstbidrag. Det ventes en fortsatt nedgang i arbeidsledigheten, men det er usikkert i hvor stor grad nedtrappingen av arbeidsmarkedstiltak vil forsinke nedgangen i den åpne ledigheten.

Som følge av en klart lavere lønnsvekst i utlandet enn det

sysselsettingsutvalget forutsatte, vil muligheten til fortsatt bedring i industriens kostnadsposisjon bli mindre enn de foregående år. Det er umulig på dette tidspunkt å si noe særlig sikkert om hvor sammenhengen vil være mellom innenlandsk lønnsutvikling og utviklingen i konkurranseevnen.

Det Tekniske Beregningsutvalget for inntektsoppgjørene har anslått prisstigningen fra 1994 til 1995 til ca. 2 1/2 %. Økningen av momsen og andre avgifter det siste året bidrar til rundt 1 prosentenhets av dette.

Pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår

Lønnsveksten fra 1993 til 1994 er for alle grupper under ett anslått til snau 3 % i Beregningsutvalgets rapport. For industriarbeidere anslås lønnsveksten til 3 %, mens den for funksjonærer i NHO-området er beregnet til 3 1/2 %. For kommune- og statsansatte er anslaget for årslønnsveksten noe i overkant av 2 %.

Med en prisstigning fra 1993 til 1994 på 1,4 % har det blitt en klar reallønnsforbedring for de fleste grupper. Med et skatteopplegg som virker nøytralt på inntektsveksten ble det f.eks. en forbedring i disponibel reallønn med ca. 1 1/2 % for en lønnsvekst på 3 % og noe i underkant av 1 % for en lønnsvekst på 2 %. Det må således konstateres at en har fått innfridd de mål om kjøpekraftsforbedring som ble satt i forbindelse med 1994-oppgjøret.

Krav til inntektsutvikling

I reguleringsbestemmelsene for 2. avtaleår heter det:

....«Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom partene om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.»

I statsoppgjøret het det også:

«De statstilsatte og lærernes nominelle lønnsutvikling skal vurderes i forhold til arbeidslivet for øvrig.»

I Representantskapets vedtak 18.1.94 het det om likelønn:

«..I inneværende kongressperiode er det et sentralt mål for LO å jevne ut lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Gjennom bl.a. likelønnsprosjektet under LO's handlingsplan for likestilling tar en sikte på å jevne ut lønnsforskjeller gjennom de mekanismer som gjør seg gjeldende på den enkelte arbeidsplass. Dette kan

gjelde lønssystemer, stillingsstruktur, rekrutteringspolitikk og de lønnstillegg som gis lokalt. Utover dette er det også nødvendig at vi på mer sentralt forhandlingsnivå spesielt tilgodeser tradisjonelle kvinneverker. Målet er lik lønn for arbeid av lik verdi.»

Ved dette mellomoppgjøret er det viktig å følge opp de muligheter et samordnet oppgjør gir. Erfaringsmessig er det lettere å ivareta likelønns hensynet jo sterkere koordinert lønnsforhandlingene er mellom hovedområdene. Det er også viktig å legge et best mulig grunnlag for videre ivaretagelse av likelønns målet ved neste hovedrevisjon gjennom bl.a. tilrettelegging for lokal oppfølging, kartlegging og utredningsarbeid.

Den positive utviklingen i norsk økonomi gir grunnlag for en økning av kjøpekraften (disponibel reallønn) for de lavere og midlere inntekter. Gjennom dette er det særlig viktig å sikre lavlønnsgruppene, herunder kvinnedominerte områder. Det er viktig å sikre de sentrale oppgjørens posisjon og motvirke den mer ustyrte utvikling vi ser tendens til utenfor de store områdene.

Andre medvirkendes rolle

LO forutsetter at Regjeringen fortsatt gjør gjenreisningen av den fulle sysselsetting til jobb nr. 1 og dokumenterer dette i forbindelse med revidert nasjonalbudsjett i vår.

Regjering og Stortinget må også gjøre sitt for å få til en rettferdig fordeling. Den viktigste trussel mot en fortsatt fornuftig tendens i den nominelle pris- og inntektsutviklingen er om grupper utenfor LO-området går utover de rammer som fastsettes av LO-NHO oppgjøret. Det er igjen tendenser til at finansnæringene går foran i å true balansen i norsk økonomi gjennom sterkere nominell lønnsvekst enn andre områder.

Men også andre deler av bedriftslivet må skjerpe seg for ikke å ødelegge det grunnlag som over år er bygget opp. Den bedre inntjening må anvendes til å styrke sysselsettingen, utvikle bedriften og ikke til overdreven utenlandsplassering og belønning av aksjonærer og ledersjikt. Ikke minst må bedriftene innstille bruken av opsjonsavtaler og bonuser som stadig gir groteske belønninger helt løst fra rettferdighet og reell innsats.

Bankene må nå følge opp den rentenedgangen den økonomiske politikken har medvirket til og senke sine utlånsrenter. LO har ved flere høve spesielt rettet kravet om redusert rente mot den statlige utdanningsfinansieringen. Den har ligget klart etter i den generelle rentenedgang, noe som må rettes på i forbindelse med revidert nasjonalbudsjett i vår.

Nye jobber framfor overtid

Den stadig økende bruk av overtid må nå reverseres for å sysselsette flere og gi sunnere forhold for både bedrifter og ansatte. Tarifforhandlingene bør nyttes til å etablere en organisert prosess med arbeidsgivere og myndigheter for nedbygging av overtid. Overdreven bruk av overtid særlig blant menn og mye deltid blant kvinner, er også med på å motvirke mer likestilling mellom menn og kvinner i arbeidslivet.

Forhandlingsfullmakt

På dette grunnlag og i påvente av mer fullstendige tall for lønnsutviklingen og nye informasjon om den økonomiske situasjon gis Sekretariatet fullmakt til å utforme kravene.»

Dirigenten foreslo en kort pause og ba om at de som vil tegne seg på talerlisten gjør dette i pausen. Dette for å få en oversikt over hvor langt møtet vil bli.

DEBATTEN

startet med

Rep. 34 – *Sven Hugo Johansson*, Norsk Grafisk Forbund:

Ut fra de føringene som ligger i tariffoppgjøret -95 så har jeg ingen problemer med å la Sekretariatet få fullmakt til å videreføre det arbeidet. Den andre grunnen er også den at jeg ikke legger så stor vekt på dette mellomoppgjøret. Jeg anser ikke at det er mellomoppgjøret som er det som lager solidaritet mellom folk. FAFO hadde for noen år siden laget en rapport som viste at arv betydde mye mer enn tariffoppgjør. For å forenkle det; – Hvis en arver en bolig til 600 000 kr og selger den så vil du få 30 000 i året med renter, mens en i tariffoppgjøret snakker om 1–3000. Da skjønner alle at dersom vi snakker om likhet så er det ikke dette mellomoppgjøret som kan gjøre det.

Men en av grunnene til at jeg tok ordet var moderasjon. Jeg har tilhørt de som har ment at det var riktig og viktig å få lav prisstigning i Norge. Jeg så den gangen vi opererte med en prisstigning over 10 % at det var de dårligst stilte som tapte på den. Så det er gunstig nå at vi har fått en lav prisstigning. Men moderasjon det betyr ikke at det er de dårligste i samfunnet som skal vise moderasjon. Jeg må si at i den senere tid har jeg blitt

ganske irritert og ønsker faktisk talt ikke å stå på moderasjonslinjen lenger på tross av at jeg mener det er det riktige. Og grunn til det er at det er mange grupper i dette samfunnet som overhodet ikke viser noe moderasjon. Overhodet ikke viser solidaritet.

Hvis dere har lest Dagbladet i dag om UNI-ledelsen, styreformannen (og jeg går også ut fra at Langangen får de samme betingelsene) i tillegg til at de får såkalt etterlønn på 4–5 millioner kroner så har de sikret seg en pensjon på 650 000 kr i året fra de er 67 år og til de dør. I tillegg vil de få folketrygd på 200 000 kr. Det vil si at de får en pensjon på 850 000 kr. Så snakker Regjeringa om solidaritet og sier at de som har en pensjon på 60–70 000 nå skal miste fradraget. Hvis de mister et fradrag på 17 000 kr så betyr det veldig lite for Langangen og co og ganske mange med han. Hadde det bare vært Langangen og styreformannen i UNI så hadde det ikke vært så viktig, men det er holdningen blant hele kapitalen, blant stort sett alle direktører.

Jeg har sett en del debatter hvor NHO er til stede. Og hva er det NHO sier? Direktørlønninger, de fortjener over 1 million. Hvis ikke så ville direktørene flagge ut og da sier jeg – la de flytte ut! For ingen av de får lønn i utlandet (ikke kan de språk heller for den sakens skyld). Også sier Regjeringa ved hvert tariffoppgjør; «Vis ansvar». Og hver gang sier NHO selvfølgelig og kommer med et tilbud på null. Det er ikke noe vanskelig for NHO å vise det ansvar som Regjeringa legger opp til. Det ansvaret det er snakk om ved moderate oppgjør. Under EU-kampen, uten å trekke opp den debatten igjen, så gikk de samme kapitaleiere og NHO ut å sa; «Blir vi ikke medlemmer så flagger vi ut». For de var fremdeles opptatt av å tjene noen kroner og brydde seg over hodet ikke om at det var arbeidsfolk i dette landet har som eventuelt ville bli ledige hvis de flagget ut.

Hvis vi skal vise moderasjon så krever vi – og det er jo sånn – kreve noe av kapitalen, eller direktører, det er en umulighet. Kapitalen – det sier seg selv, de ønsker å tjene mest mulig penger. Det er deres oppgave her i livet og ingen andres. Det må da kreves at en regjering utgått av Arbeiderpartiet stiller visse krav og da snakker jeg ikke om å be dem. For be kapitalen om noe er bortkastet tid, det må kreves. Det nytter ikke som finansministeren tidligere gikk ut og sa til bankene at nå må dere sette ned renta. Det var ingen av bankene som satte ned renta. Det er ikke sånn at de gjør det hvis de blir bedt, de må kreves.

Så har vi ledighet. Og jeg synes vi snakker om tariffoppgjør. Vi snakker om økonomi. Det må kunne gå an å snakke om de ledige, for det er faktisk talt sånn, kamerater, at de fleste ledige faktisk er

LO-medlemmer. Ergo så har vi i denne salen her et visst ansvar. Derfor må jeg jo si at det var positivt at Berge eller departementet tapte på landsmøtet med to stemmer slik at dagpengene i hvertfall ikke ble redusert. Jeg personlig mener at LO burde kreve at alle ledige, så lenge de er ledige, har en ledighetsstønad de kan leve av. I min forening ser jeg ganske mange nå på 50–55 år som har jobbet hele sitt liv, helt til bedriften gikk konkurs. Og da er det mange som hevder at disse menneskene er late. De har jobbet i 30–40 år. Det er noen i Regjeringa som sier de mangler tiltak, de må presses. Disse folkene må ikke presses, men de får overhode ikke et tilbud.

Kjære Statsminister, jeg kjenner mange av disse folkene. Folk som har jobbet i 40 år, mistet jobben sin, havner på sosialkontoret, må kvitte seg med alt de har spart gjennom et langt liv. Jeg synes ikke vi kan si at vi har et velferdssamfunn hvis disse menneskene ikke får ta del i det!

Jeg synes vi nå må begynne å styre. Vi hadde en gang i tida en skattepolitikk og den skattepolitikken brukte vi som en fordelingspolitikk. I dag er ikke skattepolitikken fordelingspolitikk. I dag er skattepolitikken slik at den gavner de som har mest. Vi har aksjeutbytte som er skattefritt, men med en gang vi snakker om vanlige folks foreningskontingenter, da er det stopp. Mens den ene aksjonæren etter den andre tar ut millioner på millioner, da er det ingen som reagerer. Jeg synes også vi bør vurdere og jeg vet at Arbeiderpartiet har tatt opp det med formuesskatt. Men ønsker vi at folket skal bli noenlunde like, jeg mener ikke at alle skal tjene likt, men det må være et system i galskapen. I dag opplever vi at vi får flere og flere millionærer og flere og flere fattige. Det er altså det motsatte av det fagbevegelsen og Arbeiderpartiet står for.

Så overtid. Jeg er enig i at vi må gjøre noe for å få ned overtida. Samtidig har jeg faktisk talt noen betenkligheter. Når vi ser at vi ikke kan gjøre noe med de som tjener en million eller mer, eller de som har uforskamma pensjoner på 7–800 000 kr, så skal vi si at de som har en inntekt på 150 000 i året som kjemper og sliter, står på jobben om kvelden med kjedelig arbeid for å greie å betale sine utgifter, til dem skal vi si; «Du har ikke lov til å tjene mer enn 150 000». Men til direktørene skal vi si; «Selvfølgelig fortjener du mer enn 1 million». Kamerater, dette må vi gjøre noe med!

Rep. 133 – Sture Arntzen, Sekretariatet:

La meg først gi uttrykk for at vi er av den oppfatning at LO har tatt et prisverdig initiativ for å plasserer likelønnstanken sentralt

i LOs tariffpolitiske strategi foran årets mellomoppgjør. Dessverre har debatten i massemedia i stor grad forfalt til rundspøringer om hvem som er for eller i mot egne kvinnetillegg eller likelønnsfond. Det er muligens en debattform som passer tabloidformatet bra. Det seriøse likelønnsstrevet hadde fortjent bedre.

Fortsatt opplever vi ulik lønn for menn og kvinner i samme stillingskategori, men disse forskjellene er langt på vei utjevnet de siste 10–15 årene.

Den store utfordringen i likestillingsarbeidet ligger et annet sted: Mens nesten 90 % av alle kontorfunksjonærer med «enkelt rutinearbeid» er kvinner, utgjør kvinnene bare 10 % av de «i ledende stilling». De første tjener omlag 14 600 kr i måneden. De siste ca 31 000 kr. Det samme mønsteret finner vi innen en rekke yrkesgrupper. Her duger verken kvinnetillegg eller fond. Her er det næringslivets rekrutteringspolitikk som har spilt falitt og trenger å reformeres – for ikke å si revolusjoneres.

Nå er det begrenset hva en kan få til på dette området ved et mellomoppgjør. Men det er bare et år til neste hovedrevisjon – og da har vi langt flere muligheter å spille på.

Men skal vi oppnå noe ved hovedrevisjonen i 1996, så må kravene forberedes i god tid – både i egne rekker og hos motparten. LO bør derfor allerede i tilknytning til årets mellomoppgjør ta initiativ overfor NHO for å få i gang drøftinger om en mer likestillingsorientert rekrutteringspolitikk.

Et av virkemidlene som kan være aktuelle er å få inn bestemmelser i tariffavtalene om ansettelsesråd for å øke de tillitsvalgte innflytelse over bedriftenes rekrutterings- og ansettelsespolitikk. I HK har vi gjennom mange år kjempet for dette kravet uten så langt å ha fått gjennomslag. Men i tillegg og like viktig må arbeidet med å etablere likestillingsavtaler lokalt få en høyere prioritet.

Den oppblussingen av likestillingsdebatten som vi har opplevd denne vinteren har gitt ny ammunisjon til vårt krav om innflytelse over rekrutterings- og ansettelsespolitikken. Vi er innstilt på å prioritere dette kravet høyt ved neste års hovedrevisjon. Kan vi legge hele LOs tyngde bak kravet og starte oppkjøringen allerede nå i vår, tror vi 1996 kan bli et gjennombruddsår for en mer likestillingsorientert ansettelsespolitikk.

Den andre store utfordringen ligger i at en del kvinne-dominerte yrker, som eksempelvis i handelen og deler av omsorgsyrkene, har et urimelig lavt lønnsnivå. Men her duger tariffpolitikken som virkemiddel. LO kan – hvis viljen er til stede – vedta at det i år skal kreves større lønnstillegg til disse yrkesgruppene enn til de øvrige. Det er å demonstrere at LO mener alvor – også når det gjelder likelønn!

Rep. 149 – Finn Erik Thoresen, Sekretariatet:

Jeg hadde egentlig også tenkt å begynne med «kamerater», men siden det også omfatter Yngve så tror jeg jeg skal la det avstå. Årsaken til det er jo at det har vært to store landsmøter denne helgen og på det ene landsmøtet var jo et av de store spørsmålene, har jeg lest, om Yngve tilhører borgerskapet eller ikke. Og siden de tydeligvis har landet ned på at det gjør han, så kom han vel i dårlig selskap. Med hans bakgrunn og oppvekst så skjønner jeg jo at den analysen er selvsagt, for det kan umulig være det at han er tillitsvalgt og valgt av LOs kongress. Men Yngve, du kan trøste deg med at i begynnelsen av 1970-årene vedtok de også at jeg tilhørte borgerskapet og var «kapitalistenes lakei». Du er nok i veldig godt selskap, – vi skal nok greie å komme ut av det også.

Den debatten vi fører nå er en viktig debatt innad i LO. Jeg er enig med Sture at den fortjener et adskillig annet format enn tabloidformatet. Og det er ikke så enkelt som at gutta i LO er i mot og jentene er for. Det er adskillig mere som ligger bak LO og forbundenes politikk på dette området. Det er forskjeller mellom stat og kommune. Det er forskjeller mellom offentlig og privat sektor. Det er en del forskjeller som vi må være klar over og som vi må handle ut fra. Hvis man tar utgangspunkt i en privat næring i den grafiske bransjen så vil man ofte se at det er lik lønn i de enkelte gruppene i den enkelte bedrift. Men fra bedrift til bedrift kan det være store forskjeller og i privat sektor er det også store forskjeller fra bransje til bransje. Du kan ta en bekledningsindustri for eksempel med bedrifter som har et lønnsnivå som har et helt annet lønnsnivå enn det man for eksempel finner i aviser.

Vi har markedsmekanismen som kommer veldig sterkt inn og som er med å regulere dette. Vi kan like eller ikke like markedsmekanismen, men den er i hvertfall ikke avskaffet i Norge i dag. Jeg tror at skatte- og avgiftspolitikken er viktige elementer når vi snakker om likelønn. Jeg tror at veldig mye er nødt til å gjøres solidarisk også via skattepolitikken for å få de lavest lønnte i de dårligste bransjene opp.

Mange av oss har opplevd at vi har fått et kronetillegg ved tariffoppgjøret som medlemmer i bedrifter som går usedvanlig dårlig har sagt nei til at de ikke vil ta det ut fordi bedriftene ikke tåler det. Hvem er det da som skal sørge for at de får en lønn å leve av? Jeg tror at vi sammen, via skattepolitikken, er nødt til å gjøre et løft også i forhold til de bransjene som reelt og virkelig er dårlige.

Lavlønnspolitikk er ofte det beste middel også for likelønnspolitikk. Når LO har ført lavtlønnsoppgjør og sørget for de lavlønnte, så har vi samtidig sett at likelønnene har blitt bedre. Det er

ikke slik at vi starter i dag. Tvert i mot så viser det seg at den politikken som har vært ført har vist at det har blitt en bedring i de senere årene.

Vi har satt spørsmålstegn når det blir hevdet at det er ved samordnede oppgjør at resultatene viser seg best. Det er nok når vi går på de krone- og øretilleggene som en kan lese ut fra statistikk, men det ligger adskillig mer bak statistikken. For eksempel er det viktig innenfor mange bransjer at man får tilrettelagt en rekrutteringspolitikk som sørger for at man ikke har det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. At jenter kan kvoterer inn i yrker. At man gir de anledning til fagopplæring slik at det store skillet ikke er at gutta er faglært og jente er ikke faglærte. At man sørger for et lønnsystem innenfor bransjen, at man sørger for retten til etter- og videreutdanning og kompetanse. Alt dette er med å være de små brikkene i det som kan utjevne lønningene. Og alle brikkene er like viktige. Og mange av disse brikkene kan bli lagt på plass ved bedre forbundsvis tilpasninger.

Innenfor en del bedrifter har vi konstatert at det er lik lønn for tilnærmalesvis likt arbeid. Men allikevel er det en forskjell mellom kvinne- og mannlønningene. Det ser vi ofte når det for eksempel er faglærte som har den samme lønna og bedriftene skal rekruttere til ledende stillinger, eller besette andre stillinger som gir former for lønnstillegg. Det er i de stillingene skjevhetene ofte kommer til syne igjen. Da er det veldig ofte gutta som går inn i stillingene og jentene som blir utenfor.

Hvorfor er det slik at gutta kommer inn og jentene blir stående utenfor? Vi har spurt en del bedrifter om dette. I en del bedrifter er det slik at man har holdninger til dette og man ønsker å gjøre noe med det. Men de sier at det er jentene selv som sier nei-takk, de vil ikke ha den stillingen. Og da er det viktig for oss å finne ut hvorfor jentene sier nei, og hva vi kan gjøre med det. Jeg tror at veldig ofte er det vi gutta som ikke eier begreper om egne evner i det hele tatt. Vi sier ja til det meste, mens jentene er adskillig mer selvkritiske og sier nei, og er reddere for å gå på en slik oppgave. Jeg tror at det ligger en del der. Det er viktig at vi setter søkelyset på det og gjør noe med den kulturen i bedriftene. Derfor tror jeg at det er veldig mye som kan gjøres utenom det vi kaller for et tariffoppgjør eller et mellomoppgjør.

Jeg tror at veldig mye av dette kan gjøres ved at vi retter søkelyset mot det i den enkelte bedrift og i den enkelte bransje. Vi har muligheter for å gå videre med dette gjennom likestillingsavtaler. Det er avtaler som hittil har vært lite brukt, lite opprettet, lite fokusert på. Det er vel på tide at vi tar et storløft for å få opprettet

flere likestillingsavtaler og at vi legger inn holdninger og hva vi ønsker som målsettinger i det arbeidet.

Det er viktig å få arbeidsgiverne, NHO og bransjeorganisasjonene med på dette. Derfor synes jeg det er bra når det i opplegget for mellomoppgjøret ligger bestemmelser som gjør at de kan knyttes mer forpliktende inn i arbeidet. Det er vel muligens lettere i stat og kommune enn det er overfor private bedrifter, men det er ikke sikkert at det alltid er slik. Overfor de private bedriftene, overfor NHO, er det viktig at de blir forpliktet til å følge opp dette for de har denne forbaskede styringsretten sin som de bruker i tide og utide på disse områdene. Men problemet for oss er at holdninger skapes, de kan ikke vedtas.

Fortsatt vil den viktigste jobben for oss være sysselsettingen, uten jobb er det lite interessant debatt om andre temaer. Det er ikke alle som har positive tall om det som skjer på arbeidsmarkedet i dag. Innenfor grafisk har vi negativ utvikling, til tross for at vi nå har en utdanningspolitikk som fører til at stadig flere av de som er ledige eller i ferd med å bli det, får en kompetanse og etterutdanning som gjør at de kommer i jobb igjen. Men bedrifter som er store går konkurs raskere enn vi har kapasitet til å kunne utdanne eller etterutdanne de som allerede trenger det.

Derfor vil jeg rette søkelyset inn mot arbeidsmarkedstiltakene. Jeg synes at vi som virkelig jobber med disse problemene hadde fortjent en bedre skjebne enn at vi i timer og dager må slåss med arbeidskontorer og politikere for å sørge for å få midler til disse type tiltak som viser å gi effekt. Det er forsmedlig å måtte oppleve.

Jeg har enkelte ganger lest at politikere og andre er ute i næringslivet når de har ferie, for å lære litt om næringslivet. Jeg skulle ønske de kunne bruke litt tid til å komme ut å besøke forbund og foreninger som jobber med disse ledighetsspørsmålene og kompetansespørsmålene hver eneste dag, hver eneste time. Komme til oss for å lære litt om hva som er virkeligheten og kanskje man kunne tilrettelegge forholdene på en bedre måte. Derfor er det viktig for oss at vi har en helhetlig faglig politikk på disse områdene. Det stopper ikke eller slutter ikke ved et mellomoppgjør eller ved et hovedoppgjør. Vi kan aldri slippe det som er vår målsetting nr 1. og det er jobb til alle.

Rep. 116 – *Svein Fjellheim*, Rogaland:

Først et par generelle kommentarer om skatte- og avgiftspolitikken, med bakgrunn i denne fine plakaten vi har fått bak oss her «i en ny situasjon». Bare i telegramstil med utgangspunkt i det som

blant annet Nordens Faglige Samorg. nylig har behandlet. Nemlig den nesten paradoksale situasjon at en her i landet over lengre tid med så høy ledighet beskatter det en ønsker mer av, nemlig arbeidskraft og arbeidsplasser. Mens en for øvrig ikke går inn og bruker skattepolitikken på samme måte som en faktisk gjorde tidligere når ledighetssituasjonen på langt nær var så alvorlig som i dag.

Det må igjen bli god latin å bruke skattekronene. Det kan faktisk gjøres med en sosial profil, det å bedre fordelingen i dette landet i større utstrekning enn de vi ser i dag.

Jeg hadde egentlig tenkt å kommentere det som står på siste siden, dirigent, nemlig «Nye jobber framfor overtid». Jeg tok meg den frihet å reise noe om dette også på landsmøtet i Arbeiderpartiet i helga, men fikk da signaler tilbake igjen, og logisk nok, av både statsminister og andre at «dette hører jo også hjemme blant dine egne». Og det har de jo evig rett i. Det er nesten slik at etter de endringene som er gjort i arbeidsmiljøloven så hører det egentlig hjemme her og bare her.

Situasjonen er den, at sist dette Representantskapet behandlet overtidssituasjonen uttalte vi oss relativt krasst. Det var en meget sterk formulering vi endte opp med til slutt. Da var det ca 70 000 årsverk, i dag er det ca 100 000 som jobber overtid. Vi er ikke særlig flinke til å følge opp våre egne vedtak!

Yngve sa at; «mens mannfolka jobber overtid så jobber kvinnfolka deltid». – Ja, men så må du føye til Yngve, – så jobber de også det ikkelønnede hjemmearbeidet i tillegg. For helt siden 70-tallet er det en gruppe mennesker i dette land som har vært villige til å dele på arbeid i praksis. Og det har vært det andre kjønnnet enn det jeg tilhører som har vært villig til det. Det er ikke fordi kvinner ikke er i stand til å jobbe full dag at de ikke jobber så mye overtid. Det er simpelthen for at de av oss som kanskje skulle gjort en bedre jobb på hjemmefronten ikke har tanke for å gjøre det. Kanskje vi skulle gjøre noe med det, gutter!

Vi må nok feie for egen dør, som Yngve sa. Det er jeg helt enig i. Vi har egentlig sviktet våre egne vedtak i Representantskapet. Jeg har en formening om en av årsakene, ettersom de har fullt styring på dette rundt på arbeidsplassene, nærmest fullt og helt. Jeg lever ikke i den villfarelsen at jeg tror at vi kan få vekk all overtid, men det må være visse grenser for egoisme for egen lommebok. En av årsakene er at de som skal si ja til mer overtid de skal gjenvelges av de guttene og jentene som ønsker mer overtid. De skal velge fagforeningsleder når den tid kommer, ja de skal sågar velge forbundsledelse når de er på landsmøtene – de som

ønsker overtid, og forsyne meg skal de også, de som møter på Kongressen, velge LO-ledelse.

Spørsmålet som vi må stille oss selv er da; Er vi flinke nok til å ta innover oss dette i virkeligheten eller er det vel mange teoretiske og litt svadapregde ord og uttrykk vi bruker når vi snakker om solidaritet?

Jeg vil avslutte med et eksempel som jeg brukte på landsmøtet i Arbeiderpartiet. I fjernsynet her forleden så jeg et intervju fra en Hydro-bedrift, for alt jeg vet så er vedkommende til stede, jeg husker dessverre ikke navnet på denne utmerkede klubbformannen som sto fram og sa at på denne bedriften har de jobbet mye overtid. De fikk valget mellom å jobbe enda mere overtid eller at bedriften tok inn nye arbeidsplasser. Så vidt jeg har fått med meg så førte det til at de sa nei og var solidariske med de som sto i arbeidsløshetskøen. Det ble 20 nye arbeidsplasser bare på den ene bedriften. Denne type solidaritet folkens, kan vi bidra med noen hver!

Rep. 152 – Oddrun Remvik, Sekretariatet:

Er det slik at alle vil ha likelønn unntatt «gubbene i LO»? Likelønn er et problem i Norge. Det er mer framtrepende i enkelte yrker enn i andre, men gjennomgående så er det et problem overalt. Selv om det har skjedd mye siden takseringa av kvinner og menn i 1. Mosebok der menn ble taksert til 50 sekel sølv og kvinnene til 30 sekel så er det likefullt et problem. Og problemet er fortsatt stort. Inntil for ca 35 år siden var kvinners lønn ca 60 % av menns lønn sånn som det ble taksert til i 1. Mosebok. Men så skjedde det en del ting som var viktige og bra. For eksempel så fikk vi bort det med at det var spesielle tariffer for menn og kvinner. Vi fikk også internasjonale konvensjoner og lovgivning om likestilling og alt dette var positivt for utviklinga av likelønn og det skjedde store endringer.

Men så skjedde det en stagnasjon på midten av 80-tallet og alle var forundra over denne stagnasjonen. Nå trodde en at en hadde løst problemet med likelønn og nå var det bare å fortsette som en hadde gjort så ville det løse seg av seg selv.

Det har også vært en tilnærming de siste ti årene, men like fullt skjedde det en stagnasjon. De tilnærmingene som har vært de siste ti årene har gått veldig sent. Vi kan spekulere mye i årsakene til at det er sånn. En ting er i hvertfall sikkert, at når det gjelder likelønn og likestilling, så er det ingen ting som kommer av seg selv. Det står fortsatt en del igjen. Hva kan vi lære av det som har skjedd siden midten av 50-tallet, begynnelsen av 60-tallet og fram til i

dag? Hva kan vi lære av dette slik at vi kan får bort de 20 % lønnskillene som det er i gjennomsnittlønna når en ser på heltidsarbeidende menn og kvinner? Vi kan i hvert fall ikke si at det ikke er noe problem. Derfor synes jeg det er bra det som ligger i denne uttalelsen som Representantskapet skal forhåpentligvis vedta i dag, om at det er et sentralt mål for LO å utjamne lønnskiller mellom kvinner og menn.

Jeg synes også det er bra at Yngve var så opptatt av det som han var i innledningen sin og at han pressiserte at dette her er viktig for LO. Det betyr vel også at «gubbene i LO» er for likelønn og jeg synes det er bra. Men jeg tror ikke det er lett å få til den siste utjamninga som skal til for å få utjamning mellom kvinner og menns lønninger. Det er en dyp urettferdighet og et fortsatt problem som vi skal løse. Jeg har tiltro til at LO som alltid har stått for en politikk som har utjamning og rettferd som mål skal kunne greie det.

Jeg tror jeg konkluderer med at «gubbene i LO» er for likelønn. Like fullt tror jeg at mye av denne kampen her må føres av oss kvinner. Jeg tror vi må erkjenne at vi ikke har full likestilling i det norske samfunnet. Og denne erkjenninga må til for at vi skal kunne gi den siste innsatsen som gjør at vi har full likelønn. Yngve sa, som jeg har sagt før, veldig mye bra i innledningen si om like-lønn, men Yngve snakka om langsiktige og kortsiktige mål. Kanskje er det noen som er mer utålmodige enn andre og det tror jeg vi skal være vi som er utålmodige. Det er fortsatt sånn at det er mange kvinner som ikke kan leve av lønna si. Det må vi få slutt på. Når det gjelder likelønnsproblematikken, er den mangesidig og det er mange grunner til at det er ulik lønn for menn og kvinner. Vi har lavlønnsproblematikken. Vi har det med at kvinner ikke får samme uttelling som menn når kvinner tar utdanning. Vi har det at det er ulik lønn for kvinner og menn når de har samme stilling i samme bransje og det med at kvinner og menn har ulike karrieremuligheter. I dette ligger utfordringene vår når vi nå skal konkretisere kravene og vi må starte i dette oppgjøret. Som jeg sa tror jeg slett ikke at det blir lett for her blir det kamp og det blir snakk om prioriteringer. Her trenger vi solidaritet og jeg regner med at «gubbene i LO» er med i den solidariske og rettferdige kampen som går på det å utjamne og få fram likelønn.

Rep. 151 – Lars A. Myhre, Sekretariatet:

Jeg liker ikke den måten som dette problemet ble omtalt på av forrige taler, men det får nå være så sin sak. Kanskje er det fordi jeg etter hvert vel må kalles for en av de såkalte «gubbene», da jeg

vet at det bare er Walter som har vært forbundsleder lengre enn meg. Men som såkalt «gubbe» i oljeindustrien så har jeg vært med på å få kvinnene ut på plattformene som det første landet i verden og det er en god del som arbeider der. Jeg har vært med på å fattet vedtak om at en på dette arbeidsstedet, altså ute i havet, i enkelte selskaper har knesatt prinsippet om de søker å få mer en 35 % av hvert kjønn. Jeg har vært med på å fatte vedtak om at enkelte oljeselskaper skulle gi et år fri enbart til kvinner for at de skulle få ta utdanning og kvalifisere seg til bedre stillinger i selskapet. Jeg har vært med på at de har ansatt verdens første kvinnelige plattformsjef, og jeg har vært med på konsekvent, i samtlige oppgjør siden 1978 når jeg har vært med, å heve de klassene der det har vært flest kvinner, nemlig de lavest lønnede.

Jeg føler meg ikke særlig «gubbe» og jeg følger meg ikke særlig kvinnefiendtlig med den politikken vi har stått for. Så må det sies at vi på langt nær har lyktes med alt og det er det veldig få som har gjort. Men jeg synes at den debatten vi fører her bærer et preg av at vi ikke har gjort noe med disse spørsmålene før, og det har vi. Men spørsmålene er ikke enkle. Og vi har en lang vei å gå og de utfordringene de skal vi stå sammen om. Men jeg føler at når en bruker begrepet «lik lønn» og setter som mål at vi skal ha lik lønn for arbeid av lik verdi, da dreier ikke bare det seg om en kjønns-kamp. Det dreier seg om mange andre ting enn det. Og jeg må ærlig talt innrømme at på det området jeg arbeider er det andre problemstillinger som er mye mer nærliggende enn hvilket kjønn du måtte ha for å ha den eller den lønnen.

Jeg vil peke på noen av dem for jeg håper at når vi har så prisverdige målsettinger som dette så må det gjelde for andre forhold mennesker i mellom også. Vi opplever i dag en undergraving av avtaleforhold av arbeids- og lønnsvilkår i mange bransjer fordi vi har fått en tiltakende og utbredt bruk av innleid arbeidskraft. Det er sågar svært mange firmaer som lever av det å leie ut arbeidskraft og enbart det. Noen av de har knapt nok engang en blyant å skrive med, men de har ialle fall telefon så de kan ringe. Dette gjør at mennesker lettere kan sparkes fra jobben. Det gjør at de ikke stiller samme krav til lønnsforhold, og det gjør at de ikke stiller samme krav til frihet og de er mye lettere å få til å arbeide overtid.

Nå er det slik at vi har forskjellige avtaleformer. Noen har minstelønnssystemer og andre har normsystemer. Det er en viss dynamikk i lønnsforholdene ute i næringslivet, en dynamikk som tilsier at en forhandler aktivt på arbeidsplassen der hvor det er noe å hente og en tar gjerne hensyn der det ikke er så veldig mye å hente og krever noe midre.

Når en bare har arbeidskraft som en leier ut, så ligger ikke de samme forholdene til rette for slike lokale forhandlinger. Da er det bare om å gjøre og ha ei lønn som er lavere enn de du skal leie folk inn til. Da opplever vi, flere av oss, at kamerater står ved siden av hverandre og utfører akkurat samme arbeid, har akkurat det samme ansvaret og det kan være en timelønnsforskjell på oppimot 50 kroner. Vi har et slikt tilfelle nå om to som sitter i en kran. Den ene tjener 50 kroner mer enn den andre fordi de er ansatt i forskjellig firma. Men de arbeider for det samme firmaet, bare at den ene er innleid og den andre ikke.

Jeg benytter denne anledning til å henlede oppmerksomheten på den siden av likelønns-problematikken og det er i alle fall en side som vi vil forfølge. Men vi skal også være med i den kampen som vi her vedtar å stå på, nemlig bedre fordeling og likere lønn mellom kjønnene.

Rep. 138 – *Terje Moe Gustavsen*, Sekretariatet:

Vi må holde spørsmålet om sysselsetting høyt inntil målet om den fulle sysselsetting er en realitet. Det er en tøff jobb, men det går heldigvis rette veien. Men i forhold til toppnoteringen for et drøyt år siden, med over 180 000 utenfor det ordinære arbeidsmarkedet, så har vi nå mellom 160–170 000 utenfor dette arbeidsmarkedet. Tendensen er positiv, jeg vil bare minne oss selv om at utfordringen er formidabel. Vi kan jo bare slå fast at reduksjonen i ledighet er bra, men 10 % i forhold til utgangspunktet for et år siden. Derfor må dette prege tariffpolitikken vår i flere år framover.

Ellers går mye bedre i norsk økonomi. Det gir rom for økning av kjøpekraft på lavere og midlere inntekter. Med det mener jeg økning av kjøpekraft i forhold til forventet prisstigning. Når vi får endelige tall fra Beregningsutvalget kan det konkretiseres og da vil vi i offentlig sektor også se nærmere på lønnsutviklingen i forholdet til samfunnet for øvrig.

I de siste årene har vi sett en positiv likelønnsutvikling. Spesielt på 90-tallet har vi hatt en fin utvikling som har skjedd samtidig med en positiv kjøpekraftsutvikling, og da i første rekke for de med lavere og midlere inntekter. Oddrun sier at det går for sent, men jeg vil gjerne peke på at det har skjedd minst like mye på 90-tallet som det skjedde på hele 80-tallet. Ser vi på årsaken til dette, finner den positive likelønnsutviklingen sitt grunnlag først og fremst i at oppgjørene har vært preget av kronelike tillegg. Det gir grunnlag for å slå fast at den solidariske lønnspolitikken er god likelønnspolitikk.

Jeg synes det er veldig viktig å slå fast at det går riktig veg. Det er faktisk ikke sånn at vi hittil ikke har gjort noe med likelønn. Gjennom vår solidariske lønnspolitikk har vi gjort mye på like-lønn. Men vi må gjøre mer og det haster. Og det er det minst tre gode grunner til. For det første er det grunnleggende urettferdig at kvinner tjener mindre enn menn. For det andre er det sentralt at vi fra LO-sida legger vårt verdigrunnlag inn i denne debatten. Og for det tredje er det viktig at LO i større grad kommer på banen i konkurransen med andre arbeidstakerorganisasjoner.

For oss må likelønnsatsingen ta sitt utgangspunkt i at et flertall av de lavlønnte er kvinner. Dermed er lavlønnsstillegg god likelønnspolitikk. Dette må også være selve fundamentet i vår likelønnsatsing. Samtidig er vi nødt til å gjøre noe med relasjoner mellom ulike grupper med sikte på lik lønn for sammenlignbart arbeid.

Det er ikke vanskelig å erkjenne at sykepleierne har et poeng når de hevder at det er urettferdig at mannsdominerte grupper med tilsvarende utdanningslengde har mer lønn. Men når vi ser svære lønnskrav fra sykepleierne så er dette likevel etter min oppfatning mer profesjonskamp enn det er likelønnskamp. Hvis vi forestiller oss at sykepleierne skulle få flere tiltalls tusen i tillegg. Hvilke konsekvenser ville det få? Ja, for det første er det sånn at i tillegg til sykepleierne så er det veldig mange andre grupper kvinner i noenlunde samme situasjon. I staten er det faktisk sånn at hvis vi går inn og ser nærmere på statistikken, ser på de med treårig høyskoleutdanning, ja så er det av kvinnegruppene sykepleierne som har høyest lønn. Hvis vi skulle inn med svære lønnsstillegg ville det selvfølgelig føre til at også andre store grupper på mellomnivå ville kreve det samme og ha rett til det samme. Og hvor skulle vi finansiere det fra? Ja, det kunne bare skje fra et sted det, og det er fra lavlønnsida. Slik jeg ser det er det derfor helt umulig å gi svære tillegg på mellomsjikt samtidig som vi skal satse på lavere og midlere grupper. Når vår prioritet skal ligge på de lavere og midlere, så må det også få sine konsekvenser.

Men hva da med forskjellene? Vi må innse at relasjoner ikke bare kan rettes opp med et tillegg alene. Vi må innse at en del mannsdominerte grupper må stå tilbake. Jeg mener ikke at lønnsnedgang er aktuelt, men en del mannsdominerte grupper med forholdsvis høy inntekt kan ikke gis like store tillegg som kvinnegrupper, hvis vi virkelig vil likelønn.

Som jeg sa, vi må gjøre mer og det haster! Men jeg vil presisere at dette er partenes ansvar. Andre aktører må holde fingrene av fatet, og vi kan ikke akseptere innblanding verken fra like-

stillingsombudet eller andre velmenende aktører her. Selvsagt må vi være vårt ansvar bevisst og vise ved kommende oppgjør at det blir mere enn vakre ord.

Vi ser nå at vi får nye kvinne­dominerte fag inn under Lov om fagopplæring i arbeidslivet. Dette må følges opp med fagarbeiderlønn både innenfor renhold, omsorg og kontor. Dette burde i og for seg være en selvfølge, men jeg er redd for at det ikke blir det. Her må våre holdninger være helt klare, en fagarbeider er en fagarbeider også i såkalte nye fag, både i tradisjonelle kvinne­fag og i alle andre nye områder.

Min hovedkonklusjon er at vår hovedprioritet må ligge på å gjøre noe med likelønn ved å satse på tillegg til lavere og midlere grupper. Samtidig må vi gjøre relasjonsendringer mellom typiske manns- og kvinne­grupper, men det må altså ikke skje på en sånn måte at de lavlønnte og dermed også den største kvinne­gruppen kommer ut som taper.

Jeg er selvsagt enig i at de konkrete virkemidlene må finnes innenfor de ulike tariffsystemene. Derfor er det en selvfølge at virkemidlene må variere. Jeg er veldig overbevist om at det går an å gjøre noe med det innenfor alle tariffområder, hvis viljen er til stede og det er vi nødt til å vise ved de oppgjørene som kommer.

Rep. 137 – *Torbjørn Dahl*, Sekretariatet:

Full sysselsetting er hovedsak i dette tariffoppgjøret. Men nå er det sånn i Norge at det gjerne er pressen som setter dagsorden for debatten og derfor skal også jeg snakke om likelønn i dette innlegget mitt.

Nå pekte Sven på i det første innlegget her, virkningen av 80-tallets jappetid. Da var vi gjennom en tid med «tut og kjør» og betydelig større forskjeller i det norske samfunnet. Og vi skal ikke glemme at i den situasjon så greide man, i hvertfall innen LO/NHO området, å ha en viss utjamning mellom kvinner og menn selv om det gikk langsommere. Det var ikke verst å få til det i den politiske situasjonen som rådet på det tidspunktet. Likelønn har for øvrig vært en hovedsak i NNNs tariffpolitikk i veldig mange år. Men vi har ikke kalt det det, vi har kalt det lavlønns­politikk og vi har kjørt en konsekvent lavlønns­politikk.

For hos oss er lavlønns­politikk det samme som likelønns­politikk, selv om bildet ikke er helt entydig og enkelt. Vi har også bransjer der det er flertall ansatte kvinner som ligger på et om ikke rimelig lønnsnivå, så ihvertfall på et gjennomsnittss lønnsnivå i industrien. Akkurat nå i 3. kvartalstatistikken viser det seg at den

bransjen som ligger lavest hos oss, den er faktisk mannsdominert. Men som et helhetlig bilde, så er det sånn at lavlønn er det samme som kvinne­lønn hos oss. I debatten som har vært har det vist seg at det er store forskjeller på forhandlingssystemet i privat og offentlig sektor, og kanskje ikke så veldig stor innsikt og forståelse i hverandres behandlingssystemer. Det behøver vi kanskje å gjøre litt med?

Det har vært presentert enkle løsninger som gjerne har blitt foretrukket i pressen. Da det ble sagt at kvinne­pott ikke er svaret i privat sektor i industrien. Dette ble utlagt i pressen, ikke som «gutta» i LO Svein-Erik, men som det er sagt her tidligere «gubba» i LO og der befinner sannsynligvis også jeg meg, vi er imot like­lønn. Og dette er jo ikke riktig! Men jeg må si at det er en ganske stor utfordring og stor oppgave å jobbe for likelønns- og lavlønns­politikk og lønnsutjamning i et samfunn som stadig mer preges av makedsliberalisme. For det er jo en viss sammenheng mellom marked og lønninger. Det er en viss sammenheng mellom lønns­evne og lønnsnivå.

Grunnen til at man har tjent betydelig mer penger i bryggerie­ne enn i hermetikkfabrikkene er bl.a. at det har vært betydelig mer penger i bryggeriene enn det har vært i hermetikkfabrikkene. For­skjellen er jo også størrelse på bedrift, ved siden av marked, det kan være forhandlingsstyrke og forhandlingsevne, geografi o.s.v., og også kvinne og mann. Derfor er det et komplisert område.

Men innenfor vårt område, altså NNN-området, mener jeg at en konsekvent lavlønns­politikk også er en likelønns­politikk og kvinne­lønns­politikk.

Tariffoppgjøret 1994 ble gjennomført som et forbundsvist opp­gjør. For oss betyr det et bransjevis oppgjør. Vi forhandler for hver bransje, men denne gangen foretok vi en ganske solid samordning av kravene innenfor bransjene. Vi prioriterte lavlønns­politikk, vi fikk til en bedret garantibestemmelse og vi fikk til en heving av satser i den enkelte overenskomst.

Når vi ser på statistikken i dag, så viste det seg at vi kom veldig positivt ut, sett fra de lavlønnes side og kvinne­nes side. Nå ligger laveste bransje hos oss på rundt 88–89 % av industriens gjennomsnitt. Da vi virkelig startet på å satse på lavlønn i LO-systemet, med garantiordningen som kom inn i overenskomsten 1980, lå de samme bransjene på 70-tallet altså rundt 75 % av gjennomsnittet. Så vi kan si vi har fått til ganske mye i tiden som har gått.

I enkelte bransjer er det også store bedriftsvise forskjeller, som også kan være kjønnsbestemt. Da er jeg enig med de som her tidligere har snakket om at da må vi også gjøre noe konkret med

det fra vår side. Det ligger i hovedavtalen mulighet til å ha bedriftsvisse likestillingsavtaler og det er det veldig få av i LO-systemet og det er det veldig få av i vårt forbund. Slik at det organisatoriske svaret på å gå videre her er å få gjennomført slike likestillingsavtaler, med et skikkelig innhold og få de tillitsvalgte til å jobbe aktivt i forhold til den.

Det meste er sagt så jeg skal ikke bruke mer av Representant-skapets tid, men la meg også si, i motsetning til det som står i pressen som en av «gubbene» i LO, så har jeg representert et forbund som har arbeidet med lavlønn, kvinnelønn og likelønn, og det har vi tenkt å fortsette med.

Rep. 135 – Jan Davidsen, Sekretariatet:

Både Yngve's innledning og innstillingen fra Sekretariatet viser at den lønnspolitikken LO har stått for de siste årene for å sikre sysselsettingen fortsatt er vårt hovedmål.

Jeg har lyst til å gripe fatt i den situasjonen vi har i kommunesektoren når vi ser på de foreløpige tallene fra Beregningsutvalget, og den kjennsgjerning at våre «ærede motpart» Kommunenes Sentralforbund bruker Regjeringens tall i salderingsproposisjonen som ramme for vårt oppgjør.

Hvis disse tallene står fast og vi ikke får endringer i prisutviklingen, eller sett på tall i salderingen, så innebærer dette at vi får lønnsnedgang i kommunesektoren. Det kan vi selvsagt ikke leve med, spesielt i relasjon til at vi i dag sitter med et etterslep i kommunesektoren på ca. 1 %. Når vi samtidig sier at et av de viktigste hovedmålene våre er å få gjort noe med likelønningen. På samme måten som all tariffpolitikk, utforming av alle krav, har utgangspunkt i rettferdighet, så er det ikke lenger levelig å operere med de store lønnsforskjeller som vi har på grunnlag av kjønn.

Jeg tror at tallene viser at vi har forskjellige problemer innenfor privat, kommunal og statlig virksomhet. Vi har forskjellige medlemssammensetninger, vi har forskjellige forhandlingsbestemmelser, vi sitter med forskjellige medlemsmasser, både kjønns- og lønsmessig. Vi tror at etterslepet, selv om vi har fått gjort mye med lavlønnsproblematikken, fortsatt skyldes nettopp det at vi har felles målsettinger, men prøver å løse dette innenfor de samme rammene.

Den andre delen som er sentral for oss er at skal skal videreføre denne politikken med lave rammer, så krever det også at man fra arbeidsgiversiden, ser på at det er med de sentrale forhandlingene vi skal løse disse problemene.

Avsetning av midler til lokal pott må være i strid med de overordnede målsetningene om å få gjort noe med likelønn, med kvinnelønnsproblematikken. Og i disse dager, når man fra alle hold, enten er det fra politisk, arbeidsgiverhold og ikke ikke minst i egen organisasjoner er opptatt av å få rettet disse skjevhetene, så er det viktig at de grepene vi foretar oss gir det beste og rette resultatet. Den politikken vi har ført i de siste årene med krone-tillegg har gitt resultater. Kvinnelønn- og likelønnsproblematikken ville vært enda værre hvis vi ikke hadde klart det, men fortsatt ser vi at det er mye å gjøre.

Innen kommunesektoren får vi, som et resultat av Reform -94, mange nye kvinnegrupper som får fagbrev. Og det er klart at det kommer til å endre mye på de lønnsrelasjonene og problemene vi står overfor. Erfaringene pr dags dato tilsier, at veldig mange av vår såkalte ufaglærte arbeidskraft som har problemer både med den yrkesmessige bredde som de må ha i forhold til § 20-kandidater. Men det er også problemer med god nok teoretiske kunnskaper til å gå opp som § 20-kandidater.

Det gjør at vi er nødt til å få satt inn enda mere midler for utdanningsvikariatene. Vi er nødt til å få gjort noe innenfor utdanningssektoren for å få skaffet skoleplasser til disse, men også i forhold til arbeidsgiverne legge til rette for at våre arbeidstakere kan rotere på jobben og skaffe seg den bredden som kreves som for å få praksis til å gå opp som § 20-kandidat. Det ligger også muligheter til å få gjort noe med sysselsettingssituasjonen ved å øke utdanningsvikariatene, men også det å se på midler til kommunesektoren for å opprette flere læringerplasser, og ikke slik som politikken er i dag hvor man legger ned ordinære arbeidsplasser og bruker lønnsmidler til opprettelse av læringestillinger.

Innenfor kommunesektoren ser vi også ser at flere og flere av våre forretningsbedrifter blir gjort om til aksjeselskap og dermed også bytter arbeidsgivermotpart, går over på tariffen med lavere lønnsnivå. Det er klart at det heller ikke skaper særlig stor forståelse for den lønnspolitikken vi fører. Jeg tror at skal vi få gjort noe alvorlig i forhold til arbeidsledigheten er vi nødt til å se på en del av de tingene som folk opplever som urettferdig. Hvis vi skal klare å videreføre den linjen som vi har hatt og som tross alt i dag gir synlige resultater.

I kommunesektoren har vi mye å gjøre også i forhold til de såkalte «grå-stillingene», når vi vet at ca. 25 % av de som jobber i kommunesektoren har ansettelsesforhold som ikke er i samsvar med lov- og avtaleverket. Vi ser også at den rapporten som FAFO laget til oss før landsmøtet vårt i 1994 viser at dette hovedsakelig

er kvinner, kvinner i lavlønnsgruppe. Bare det å få gjort noe med dette forholdet vil være med å ha betydning for bedre likelønn.

Det vi opplever som fortvilet er de forventningene som stilles. En ting er at vi har forventninger til oss selv som vi skal sørge for å ta alvorlig, som Svein Fjellheim sa i forhold til overtidsbruken o.s.v. Men når vi ser at enkelte av våre fylkeskommuner går ut og signaliserer at måten å løse likelønn på er å plukke ut en yrkesgruppe og gi lønnstillegg størrelsesorden 6–8000 til de. Det er klart at man da skaper forventninger om et lønnsnivå og et tilleggsnivå som ligger hinsides det som vi muligens skal videreføre i en solidarisk lønnspolitikk. Her må alle parter ikke bare være villig til å videreføre den solidariske lønnspolitikk, men i høyeste grad også synliggjøre det gjennom handlinger.

Jeg tror at innstillingen fra Sekretariatet danner et godt grunnlag både for at vi skal bruke mellomoppgjøret 1995, men også videreføre i 1996, en politikk som gjør likelønn til noe som vi hadde i historien og ikke i nåtiden.

Rep. 27 – *Olav Lindrupsen*, Fellesforbundet:

Et mellomoppgjør er ikke akkurat den store muligheten til å gjøre så veldig mye med likelønn eller med andre ting. Det er vel helt klart at teksten i de enkelte overenskomstene, den ligger fast og den kan man ikke endre ved et mellomoppgjør. Det er innholdet som overenskomsten har som går videre også i andre avtaleår, og det er spørsmål om små justeringer.

Det et mellomoppgjør imidlertid kan være et puff til er å starte en skikkelig debatt i hele organisasjonen om hva vi egentlig mener og vil med vår tariffpolitikk. Det er en debatt som bør langt videre enn spørsmålet kvinne/mannslønn. Det er en debatt som bør ta for seg hele vårt samfunn og samfunnsutvikling. Hvilken levestandardforbedring skal vi i den rike verden kunne kreve? Noe som kanskje går på bekostning av de i den fattige verden. Hvilken lønnsutvikling skal vi kunne ta som samtidig er forenelig med å forsvare et skikkelig miljø på denne kloden? Hvilket utgangspunkt skal vi ha i tariffpolitikken som gjør at vi ikke tar ut mer av ikke fornybare ressurser, samtidig som vi makter å fordele det uttaket vi har på en skikkelig måte?

Sven, i det første innlegget i denne debatten, viste oss hvor det er noe å hente og noe å ta. Om vi hadde en noe bedre fordeling så er jeg sikker på at man kunne komme bedre i havn. Jeg oppfordrer LO's ledelse til å ta denne debatten som et utgangspunkt for en skikkelig organisatorisk debatt om hvor vil vi og hvor går vi med

vår tariffpolitikk. Og i hele det området som har med vår levestandard og vår livsstil å gjøre.

La meg nevne et par områder som gjør at folk er frustrert og delvis oppgitt. Vi hadde i 70-årene og ellers også i 80-årene en del såkalte kombinerte oppgjør. For å få en del av tariffoppgjøret i havn, gikk man inn fra myndighetenes side med såkalte pakker, det var Kleppe-pakker det kaltes på den tiden. Et av disse tiltakene var skattefritak for fagforeningskontingent. Så har man endret reglene underveis på en slik måte at grunnlaget for det tariffoppgjøret der det ble vedtatt, nå er fjernet. Nå er det under halvparten av fagforeningskontingenten som det er fritak for. De fleste medlemmene hos oss, Fellesforbundet, med 1,8–2 % kontingent, de får fortsatt 1800 kr i fradrag. Det vil si under halvparten av en årskontingent, de som er så heldige at de er i den stillingen at de har jobb hele året.

Så vedtok LO-kongressen i sin tid at de skulle prioritere lave pensjonsalder, helt ned til 60 år. Så opplever man den uhyrlighet om selv dette som er en kjent målsetting for LO, at en Regjering utgått fra Arbeiderpartiet foreslår å øke pensjonsalder. Jeg vil tro det er riktig at man tar opp debatten om ikke akkurat nå, vi får vel ikke gjort noe med det i dette oppgjøret, men til neste år gå videre på AFP-ordningen. Det er helt klart at også her er man inne på et fordelingsspørsmål og et spørsmål om livsstil og levestandard for hele befolkningen. Og spesielt for de som har slitt mest.

Dirigent, jeg har ikke noe problem med å overlate til Sekretariatet å fremme de endelige krav slik som det er skrevet i innstillingen. Men jeg mener at denne debatten må tas som et signal om at man ønsker å gå videre i en skikkelig debatt om hvor vi egentlig går med tariffoppgjørene. For som jeg sa, overenskomstene ligger fast, og det er helt klart at vi ikke kan gjøre noe med forkjeller som er skapt og som ligger innenfor de avtaleområder som man har hjemlet i overenskomstene.

Rep. 136 – *Gunhild Johansen*, Sekretariatet:

Hovedutfordringen ved årets oppgjør er å understøtte gjenreisninga av den fulle sysselsettingen. Det tror jeg de fleste av oss er enige om. Samtidig skal vi sikre medlemmene rimelig lønnsutvikling med spesielt hensyn til de lavere og midlere sjikt. I tillegg er det et sentralt mål for LO å utjamne lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Vi har altså 3 hovedmål ved tariffoppgjøret, som debatten her hittil har vist, kan være vanskelig å forene.

Sysselsettingsspørsmålet ivaretar vi ifølge Regjeringen og NHO best med å fremme moderate krav. Skal vi følge forutsetningen i statsbudsjettet for 1995, vil vi nok bidra stort til å øke konkurranseevnen og dermed legge forholdene bedre til rette for økt sysselsetting. Men for medlemmene våre vil det bety en reallønnsnedgang, og jeg tror vi kan se langt etter å få gjort noe med like-lønnsspørsmålet i dette oppgjøret. Jeg skal ikke argumentere mot den forhandlingsfullmakten som LO-ledelsen har bedt om. Men jeg tror det er nødvendig å peke på at i dagens økonomiske situasjon vil det verken bli forstått eller akseptert av medlemmene, dersom LO skulle legge ambisjonene på et annet nivå der hensynet til landets konkurranseevne blir tilgodesett, mens de andre to hovedutfordringene ikke blir det.

Vi vet også at store arbeidstakergrupper i offentlig sektor har hatt et etterslep eller lavere lønnsutvikling enn i privat sektor, og at bransjer som ikke er bundet av solidaritetsalternativet henter store lønnstillegg. I det siste har kvinner i forbund både i og utenfor, og politikerne, spesielt i Arbeiderpartiet og SV, uttrykt utålmodighet og misnøye med fagbevegelsens innsats på like-lønnsspørsmål så langt.

Stadig oftere hører vi at tilliten til at partene i fagbevegelsen kan klare å rydde opp i dette er svekket. Det stilles krav om at bl.a. likestillingsombudet må inn på arenaen. Jeg mener at vi må ta disse signalene på alvor. Jeg kan selvfølgelig oppsummere at LO og de enkelte forbundene har gjort mye, hver på sin kant for like-lønnsspørsmålet. Men jeg synes det er viktig når vi har fått et sånt framlegg som vi har fått her i dag, at vi ikke gjør avsnittet som går på likelønn til bare en papirbestemmelse, det må følges opp både av LO og de enkelte forbundene.

Det som gjør problemet vanskelig er at problemet med likelønn ikke er like stort i alle sektorer, og ser ikke helt likt ut over alt. Det utfordrer solidariteten mellom forbundene internt i LO. Jeg oppfordrer likevel til at vi her, når vi snakker om likelønn, blir enige om at vi mener lik lønn for kvinner og menn for arbeid av lik verdi.

Jeg kommer fra kommunesektoren og der har vi i mange år prioritert sosiale bestemmelser i tariffoppgjørene, for å gjøre det lettere for kvinner å være i arbeidslivet. Selv om vi også har prioritert lavlønn i mange år, ser vi at menn i gjennomsnitt tjener 25 000 kroner mer enn kvinner pr år i hele stillinger, hvis man tar regulativlønn og sammenligner de. Vi vet at de store kvinnedominerte yrkene er både reelt og relativt sett lavlønne. Det dreier seg om veldig mange lavlønne kvinner. For å rette opp de urettferdige

lønnforskjellene som skyldes kjønn, så kreves det ulike tiltak, det er helt klart, men det kreves først og fremst penger. Da står vi overfor valget om vi skal omfordele det vi har innenfor de rammene vi klarer å forhandle oss til, eller om vi skal få politisk aksept for at det kreves økte rammer. At vi får et eget øremerket tillegg for å gjøre noe med likelønnsproblematikken.

Vi kvinner kan ikke godta argumentet om at det blir så dyrt å gjennomføre likelønn. Det er de lavlønnte kvinnene som betaler for denne urettferdigheten i form av lav lønn. Kostnadene på kravet er et godt bilde på hvor stor urettferdigheten er. Yngve sa innledningsvis at alle skal være villig til å gi for at vi skal få den store gevinsten. Jeg tror for å kjøpe lodd i dette lotteriet så må man føle at man har råd til det, og det tror jeg ikke alle har.

Når de konkrete kravene for oppgjøret skal utformes, så må vi ta belastningen med å prioritere. Øverst på listen må vi sette tiltak som vil være et skritt i retning av å fjerne lønnforskjeller som skiller at kvinners arbeidskraft blir vurdert som mindre verdt enn menns. Til tross for at arbeidet som utføres er likt eller likeverdig.

Vi vet at 2/3 av de som er lavlønne i Norge er kvinner. Problemet er stort. Dette er en kamp mot urettferdighet som ingen lenger forsvarer med ord. Jeg tror tiden er inne til å si, nå når vi er enige om det, at vi sikkert kan bli enige om de konkrete strategier som må til. Det skal vi også klare å få til i LO.

Rep. 39 – *Gerd Omdahl*, Handel og Kontor i Norge:

Egentlig burde det ha vært en ganske stor strøm av jenter opp til denne talerstolen. Men etter å ha hørt at Lars Anders Myhre går opp på talerstolen og bruker en sånn skjøts mot lederen i FO fordi han ikke liker innlegget, det synes jeg er ganske utrolig. I stedet burde mennene nå begynner å lytte og lytte litt skikkelig til det jentene sier så hadde vi sluppet sånne ting. Og jeg skjønner godt at de ikke tør, for hvis de skal bli slått med slegger så er det ikke helt lett å få de til å stole på, og ha tillitt til at vi har våre tillitsvalgte med oss i denne kampen.

Det kunne vært fristende å kommentere de forskjellige forbundsledernes uttalelser til media når det gjelder likelønn. Men jeg skal forbigå det i stillhet, for jeg har kommet til at det forteller mer om disse såkalte «fremsynte forbundslederne» som antakelig mener at det kun er de som forstår disse vanskelige lønnsoppgjørene, enn det forteller om likelønn.

Jeg lurar på, – har noen av disse mennene stilt seg spørsmålet, – hvorfor har kvinner dårligere lønn enn menn? Er det fordi vi stort

sett jobber med det som kalles «ikke verdiskapende arbeid»? Dette begrepet er snart en myte. Vi bidrar alle til verdiskapning, også kvinner, og vi finnes, både i vareproduserende og tjenesteytende næringer. Selv om vi ikke er så mange i vareproduserende, så er vi der og der skulle vi vært likestilte med menn når det gjelder lønn. Og nei, – vi ligger lavere nede i organisasjonspyramiden og vi ligger lavest i lønn. Og hvorfor gjør vi det? Er vi dummere enn mennene? Årsaken ligger nok i at det er menn som ansetter folk, og det er menn som vurderer lønnen vår. Det er de menn som fortsatt mener at menn skal tjene nok til å kunne forsørge en familie, mens kvinner som jobber egentlig blir forsørget av menn og dermed er deres fremtid sikret.

Dessverre er det alt for mange av våre tillitsvalgte som fremdeles mener at kvinner skal holde seg i hjemmet og ta seg av barna mens de er små. Og når de blir store og ikke trenger mor i samme grad, ja – da kan mor begynne å tenke på ta seg en liten jobb som for henne kan være en adspredelse og kanskje bidra med et tilskudd til den felles økonomien som i stor grad blir styrt av mannen. Dette kan vi få til, med godkjenning av han, med mindre han, mannen, har regnet på det hele og funnet ut at det blir så mye skatt at det ikke svarer seg.

Når vi kvinner skal være med i en organisasjon som har sånne tillitsvalgte i sin midte og som sitter med innflytelse over våre lønns- og arbeidsvilkår, ja da må vi sette foten ned og gjøre oss til kjenne på en slik måte at de for fremtiden ikke fortsetter å se på oss som et vedheng til dem. For jenter, – det hjelper så lite om det finnes flere hederlige unntak blant våre tillitsvalgte, så er det ikke de som foreløpig sitter med makten i LO. Når det blir hevdet at kvinnelønn er et lavlønnspørsmål og ferdig med det, ja da må vi igjen begynne å våkne skikkelig opp.

Esher Kostøl har i det første LO-Aktuelt i år sagt bl.a. følgende; «At LO ikke er noe mannsbastion slik enkelte i sin uvitenhet fortsatt påstår». Da håper jeg du Esther Kostøl har rett, at framtidige lønnsoppgjør kan vise det!

Vår bevegelse har gjennom tidene klart å gjøre jobben for arbeidsgiversiden om igjen og om igjen. For vi krangler om hvem som skal prioriteres i dette mellomoppgjøret og det gjør vi i god gammel stil, vi gjør det i offentlighet. Sånn at NHO trygt kan sette seg godt tilbake i stolen og se på at LO selv klarer å løse problemene for dem. For vi slåss om smulene, vi slåss om de fattigste av oss, og vi slåss om hvem som skal ha plikt til å være de fattigste medlemmene i LO.

Vi slåss om kvinners rett til likeverd. Og disse mennene som har

makt, makt som de ofte har brukt mot oss, har tidligere vært med på å bestemt at likestilling skal være ett av de prioriterte områdene for LO. Nå har vi muligheter til å avdekke den tilsløring som har vært i LO, å kalle kvinnelønn for lavlønn. Da hadde de bevist at de hadde forstått noe av det de har vært med på å bestemme. Alle vi jenter vet at skal vi noen gang bli likestilte må vi aller først oppnå likeverd. Og det mine herrer, det vil vi først bli den dagen dere er villige til å innse at det arbeidet vi kvinner gjør er like mye verdt som det arbeidet dere utfører.

Kvinnens rett til likeverd har til alle tider vært en kamp. En kamp med ulike våpen, for menn har alltid hatt muligheten til å være den seirende part i kraft av sitt kjønn. De har alltid klart å støtte hverandre når det har dreid seg om kvinne/mann-problematikken. Det er ganske deprimerende å vite at det fortsatt i vår midte finnes tillitsvalgte som ikke er kommet lenger i sine holdninger enn at de kommer dragende med argumenter om denne evige 50 kg-sekken som de må løfte for de svake kvinnene. Dette argumentet er så viktig at det liksom skal rettferdiggjøre at de har krav på høyere lønn.

Kvinnens kamp for en lønn å leve av, er både et kvinneproblem og et samfunnsproblem. Derfor må LO i det kommende mellomoppgjøret og for fremtiden utjevne lønnsforskjellene, ikke utvikle de. LO er landets ledende arbeidstakerorganisasjon også for oss kvinner. Så hvis LO snur ryggen til kvinnene og likelønn, så lurar jeg på hvor LO skal hente sine framtidige medlemmer.

Rep. 90 – Gro Sandnes, Skolenes landsforbund:

Jeg synes den debatten som har vært her i dag egentlig viser at vi ikke har behov for å, – jeg holdt på å si, slå hverandre i hodet med kjønnsorganer – Der er det jo noen som har mer fordeler enn andre for å si det sånn, der er det også manglende nei, jeg skal ikke utdype det.

Vi i Skolenes landsforbund er svært glad for den vinklingen LO har lagt for dette mellomoppgjøret. For vi er opptatt av en solidarisk politikk med lønnsutjamning mellom grupper som mål, også lønnsutjamning i det norske samfunnet. Ikke minst for det vi ser i skolestuen konkret hver dag hva en god og trygg økonomi i hjemmene betyr for barn. Og veldig mange barn lever alene med en «lavlønnsmor».

Likelønnspolitikken er en del av fordelingspolitikken. Med en god fordeling skal verken betales av lavlønnte kvinner eller lavlønnte menn. Uten en generell lavlønn- og lønnsutjamning vil like-

lønnskravene på vegne av kvinner bli «damesak» og ikke «kvinner-sak». Lønnstilleggene må være høyere jo lavere lønnen er hvis vi mener at vi ønsker lønnsutjamning.

Vi har sett en utvikling i 90-årene med tilnærming mellom kvinne- og mannlønn. Det er positivt. Og LO har æren av det. Mellomoppgjøret vi står foran nå er en videreføring av denne politikken. Men det er jo ikke begrenset til de to kommende oppgjør. Arbeidet for lønnsutjamning og likelønn er langsiktig. Vi får ikke gjort nok nå, vi får ikke gjort nok i hovedtariffoppgjøret i 1996. Vi må ha en langsiktig fordomsfri debatt om virkemidler og strategier og vi må arbeide både på kort og lang sikt.

Det kan være aktuelt med kvinnetillegg mener vi i vårt forbund. Spesielt innenfor sektorer der hvor lønnsforskjeller mellom kvinner og menn ikke kan forklares med noe annet enn kjønn. Slik er det bl.a. i skoleverket. Det ser vi når vi har lokale forhandlinger. Det har blitt lagt føringer i hovedtariffoppgjøret for at kvinner skal tilgodeses, kvinne-dominerte yrker skal tilgodeses spesielt. Så kommer vår «ærede motpart» med tilbud som favoriserer mannsgruppene i skoleverket med over 20-30 %. Det mangler en indre logikk her mellom ulike instanser i statsapparatet.

Jeg vil konkludere med at vi i LO må kjempe lenge og intenst sammen, kvinner og menn, gubber og kjerringer med det vi har, for lønnsutjamning og likelønn. Ikke bare under gode konjunkturer, men også i vanskelige tider. Jeg er glad for at LO og forbundene vinkler denne kampen slik at det er et felles ansvar for oss alle sammen og at det ikke bare er kvinnesaken å føre denne kampen alene.

Dirigenten opplyste om at det nå gjenstår 7 inntegede talere, det vil si maks taletid på en time og ti minutter, pluss LO-lederens avslutningsinnlegg, og beregnet derfor en møteavslutning til litt over kl. 14.00. Dirigenten foreslo at møtet tar en pause på 10 minutter og vil foreslå å sette sterk når møtet starter etter pausen.

Representantskapsmøtet var enig i en slik framdrift.

Møtet startet med at dirigenten refererte de gjenstående talere og foreslo strek satt med de inntegnede talere. Dette ble godkjent og debatten fortsatte med:

Rep. 88 – *Unni Karlsen*, Norsk Tjenestemannslag:

Jeg vil begynne helt på nytt å se på første setning i uttalelsen. Dette er en setning som jeg er veldig enig i, og det må være grunnfjellet og grunnkravet til LO. Det er helt klart at tariffoppgjøret har en betydning for sysselsettingen. Det er helt klart og det kommer vi ikke utenom. Noe som er viktig, – vi har i dag alt for mange som er satt utenfor det ordinære arbeidslivet. For å få de ledige i jobb må det skapes nye arbeidsplasser og de arbeidsledige må også være kvalifisert for de nye jobbene som skapes. Det er forutsetninger som ligger der. Da er jeg veldig glad for at det også i uttalelsen er fokusert på kampen mot overtid. For her ligger det utrolige mange arbeidsplasser som kunne vært opprettet og hvor mange arbeidsledige kunne gått inn i disse.

I offentlig sektor, og da spesielt i min etat, arbeidsmarkeds-etaten, har vi et annet problem som jeg også synes at LO skal sette på dagsorden. Det er kampen mot «gratis-arbeid». Hos oss finnes det ikke midler til overtid, men ansvarsfølelsen for de oppgaver som vi er satt til å gjøre er så stor at den eneste utveien er å jobbe gratis. Vi er kommet i den situasjonen at dette kan bl.a. ikke jeg lenger være med å se på. Vi skal nå gå ut med en kampanje i vår etat hvor det står på plakaten; «I 1995 gjenreiser NTL-105 kravet på kampfanen fra 1895 «Ikke over 8-timers dag». Vi går ikke sakte, vi bare går når arbeidstiden er slutt». Og så kommer det: «gratis-arbeid tar jobben fra en kollega, pass tiden!». Dette synes jeg er viktig at også LO setter på dagsorden.

Rep. 78 – *Eirik Hagen*, Norsk Nærings- og Nytelsesmiddel-arbeiderforbund:

Som tillitsvalgt på Vinmonopolet er det litt andre ting som er fremst i hodet mitt i dag. Jeg skal ikke si så mye om det, har bare lyst til å komme med et lite hjertesukk. Det er oppløsningen av import- og engrosmonopolet som står for døren og som etter alt det vi kan bedømme, innebærer dyrere vin, dårligere utvalg, mindre kontroll, mere alkoholspekulasjon, større uttrygghet og færre arbeidsplasser for oss. Og ikke minst selvfølgelig 8-10 vinagenter som allerede er rike, som skal bli enda rikere.

Hele dette står EØS-avtalen som garantist for, og jeg håper ikke det er dette som på «Jagland's» kalles for modernisering av statsbedrifter. I så fall er det så moderne at vi må tilbake til begynnelsen av dette århundre for å finne maken.

Når det gjelder diskusjonen her i dag, har det vært sagt mye fornuftig, også særlig knyttet til størrelsen på oppgjøret,

moderate oppgjør og den type ting. Vi har sett at fjorårets realinntekstsøkning blant annet førte til økt aktivitet og flere jobber. Med andre ord, en viss økning av lønnen gir også bedre kjøpekraft og det innebærer at det blir flere sysselsatte. Det har vært sagt en del om en del forhold til dette. Jeg har lyst til å ta opp et forhold som ikke har vært nevnt, bortsett fra at Yngve var innom det i innledningen sin. Det dreier seg om at dersom vi legger til funksjonærlønninger i Norge, når vi sammenligner oss med våre handelspartnere, så ligger de samlede lønnskostnader i Norge nå faktisk på linje, og enkelte regnestykker viser at vi ligger under de lønnsutgifter våre handelspartnere har. Det har jo vært målsettingen for mange at de skulle gjøre det, for å styre eksportindustrien bl.a.

Jeg synes at dette gir grunnlag for å se nærmere på behovet for fortsatt moderasjon. Utviklingen vil ikke være sånn at vi stadig vekk kan gå ned i lønnsutgifter, uten at dette får konsekvenser for fagforeningskamerater også i andre land. Fra våre egne lønnsforhandlinger kjenner vi jo til at konkurrerende bedrifter bruker konkurransen for å begrunne små tillegg, og enkelte steder også lønnsnedslag. Den samme karusellen, de samme argumentene vil også arbeidsgiverne i andre land bruke på samme måte som NHO tidligere har brukt denne sammenligningen her hjemme.

Med andre ord, de landene som ligger lavest blant de vest-europeiske landene og øvrige handelspartnere, vil fagbevegelsen alltid pådra seg et visst ansvar for å bli brukt som argument for internasjonal lønnsdumping. Enkelte land har jo såpass fagbevegelse at de nærmest ikke kan noe for det selv. Jeg synes ikke det vil ta seg ut at LO skal bidra til argumenter for internasjonal lønnsdumping, noe som kan bli konsekvensen, dersom moderasjonslinjen uhemmet videreføres. Jeg synes ikke vi kan ta dette på vår kappe Yngve, jeg synes ikke vi kan gå i spissen for den type nedadstigende karusell.

Denne vurderingen, sammen med det at landet har en brukbar økonomi, og at kjøpekraftsutviklingen positivt har bidratt til sysselsettingen, har jeg lagt fram et konkret forslag. Jeg er litt preget av at konkret handling kanskje betyr mer enn tusen ord når vi skal si hva vi mener om lønnsutviklingen. Jeg har lagt fram et konkret forslag her som går ut på at vi i årets oppgjør krever 4 kroner timen, hvorav 1 krone timen, det vil si 1 krone av lønspotten i offentlig sektor settes av til en kvinnelønnpott som tas ut gjennom forhandlinger. 1 krone timen avsettes i privat sektor for å forbedre lavlønnsgarantiene eller på annen måte sikre en større og bedre økning av de lavlønnte kvinnelønningene. De

øvrige 3 kroner utbetales flatt. På dette grunnlag gis Sekretariatet fullmakt til å utforme kravene.

4 kroner timen er i en sånn sammenheng som vi er i nå, ikke noe veldig offensivt, men det er litt mer enn en moderat lønnsutvikling. Jeg tror at profilen for øvrig også vil møte det som har vært reist her av kvinnekraft, fra privat sektor generelle lavlønnskrav. Vi har problemer i privat sektor knyttet til at garantiavtalene ikke utbetales innenfor områdene. Tariffavtalene har jo bestemmelser som innebærer at enkelte ligger veldig dårlig an og de får ikke noe mere lavlønns tillegg enn f.eks. fagarbeidere innenfor samme bedrift. Og det er jo ikke helt riktig. Så her det en del ting å gjøre.

Forslaget er levert. Jeg håper det er mulig å ta en konkret votering på det for da får vi også sagt til omverdenen hva vi mener med både lønnsoppgjøret generelt og lavlønnsprofilen og kvinneprofilen.

Rep. 94 – *Gerd Liv Valla*, Norsk Tjenestemannslag:

Landsstyret i NTL behandlet tariffoppgjøret i forrige uke, og den uttalelsen som ligger her fra LO's sekretariat, er mye i tråd med det som vi selv vedtok i landsstyret vårt og vi støtter fullt opp om den.

Jeg har lyst til å trekke fram en sak som kan synes liten, men som vi fra NTL er veldig glad for er kommet med i Sekretariatets uttalelse. Det er det lille som står om studielånsrenta. Det har skjedd noen voldsomme endringer i utdanningssystemet i de siste årene. Det betyr at det kommer stadig flere ut i yrkeslivet med høyere utdanning eller videregående utdanning. Det betyr at det kommer stadig flere med nokså høy studiegjeld. Det må være viktig for LO å kunne rekruttere og beholde også de gruppene. Vi skal ikke glemme FAFO's undersøkelse om medlemsutviklingen i LO og den konkurransen vi står ved i forhold til AF. Vår solidariske lønnspolitikk som vi bør holde fast på, den føler en del av disse gruppene ikke treffer dem så godt og da er det viktig at vi gir signaler i forhold til andre tiltak. Det opplever jeg at vi gjør når vi omtaler studielånsrenta på den måten og ber den bli tatt opp i forbindelse med revidert nasjonalbudsjett.

Så har jeg lyst til å si noe om det som har vært det hete temaet foran dette Representantskapsmøte, nemlig likelønnsspørsmålet. Og likelønnsspørsmålet har fremstått som en litt mystisk størrelse i debatten i avisene. Dette er vanskelig, men egentlig er det kanskje ikke så vanskelig allikevel. Kvinnelønn er som mannlønn, det

hele dreier seg om kamp for å heve prisen på arbeidskrafta si. Og i den kampen har kvinnene stått ganske svakt gjennom hele historien, gjennom hele dette århundre. Det er ikke noe tvil om at det er, som en som var fremme her tidligere sa, at dette har sammenheng med den tilknytning kvinner har hatt til hjem og familie.

Kvinner har blitt oppfattet som forsørgere, kvinner kan gå ut og inn av arbeidsmarkedet som det passer i forhold til hjemmesituasjonen. Dermed har ikke kvinner kunne deltatt på lik linje med menn i arbeidslivet og dermed har kvinner stått svakere i lønnskampen. På 50-tallet brukte man til og med et uttrykk som «minusfaktorer» som hefter ved en kvinnelig arbeidskraft for å rettferdiggjøre at det skulle være egne tariffer for kvinner. Dette har ført til en systematisk lavere avlønning av kvinner på alle nivåer av lønnspyramiden og jeg må minne om at vi har et veldig kjønnsdelt arbeidsmarked i Norge.

Som den desidert største arbeidstakerorganisasjonen må vi være opptatt av dette spørsmålet, urettferdigheten på alle nivåer. Men vi må være opptatt av det på det laveste nivået og det er jeg glad for at uttalelsen fra Sekretariatet understreker. Vi merker oss Laila Dávøy i Sykepleierforbundets uttalelse i radioen; «de lavlønnte kvinnene i LO de var ikke så interessante».

Det er kvinnfolkene som har brakt fram likelønsspørsmålet. Det er veldig viktig at vi får støtte som det nå er blitt gjennom LO. Jeg tror at det er viktig det vi gjør i lønnsoppgjøret. Hvis vi ser dette i et langt perspektiv, er det likestillingen på hjemmebane og i yrkeslivet totalt som avgjør om vi vinner likelønnskampen. Sånn sett kunne en nesten si at når vi har fått denne fine uttalelsen vi har, så er det viktig at alle går hjem og tar sin del av oppvasken og bleiestellet o.s.v. for da kan vi komme langt når det gjelder likestilling.

Jeg opplever også at det har skjedd og at det er en linje vi må fortsette med. Jeg har lyst til å trekke frem et punkt som ikke har vært berørt så mye her, men som ellers trekkes fram, og det er bruken av arbeidsvurderingssystem. Jeg ser i avisen at Grete Berget skal sette ned et utvalg som skal komme fram til et arbeidsvurderingssystem som skal kunne brukes på tvers av sektorer og som jeg antar skal gi de ulike yrkene/jobbene sin verdi. Dette tror jeg kan være litt skummelt, for å si det sånn, for det finnes selvsagt ikke noen objektive metoder som kan si om det arbeidet som en kvinnelig renholder i NSB gjør er mer eller mindre eller like verdifulle som det en veiarbeider gjør. Vi må være forsiktige så vi ikke får noen eksperter utenfra som skal begynne å vektlegge arbeidets verdi. Dette må det være partene i arbeidslivet som gjør.

Jeg sier dette fordi det var en sak som var veldig aktuell også på 50-tallet med arbeidsvurderingssystem, og hvor man ganske raskt så ulempene ved det systemet.

Som sagt, det viktigste for oss i et likelønnsperspektiv, må være lavlønnsprofilen. Sykepleierforbundets utkjør viser oss at kvinner er ikke kvinner, altså det er forskjell kvinnegrupper imellom. Og med vår linje med vekt på lavlønne så gjør vi svært mye i like-lønssammenheng, i kvinneproblematikksammenheng, men vi gjør også veldig mye for lavlønne menn. Og som Sidsel Bauck pleier å si: «Det viktigste er at man skal ha en lønn å leve av», den største urettferdigheten er at man ikke har det. Og der setter vi inn innsatsen og det også til gagn for kvinnene.

Rep. 36 – *Anne-Grete Lindstøm*, Handel og Kontor i Norge:

Aldri har jeg i LO-sammenheng hørt så mange menn snakket så mye om likestilling som jeg har hørt her i dag, og det er bra, veldig bra. Yngve avsluttet med å snakke litt om vi skal forholde oss til virkeligheten og det er veldig viktig.

Jeg har i den senere tid hatt interesse av å spørre den yngre generasjonen kvinner og menn, hva de tenker på nå jeg nevner ordet likestilling. De fleste svarer; «lik behandling av kvinner og menn, at alle sammen får samme betaling for det arbeidet de gjør, for samme type arbeid.» Noen nevner også, når jeg nevner likestilling: «kvinnekamp». Spørsmål nr. 2 som jeg har stilt; Føler du at det er likestilling i ditt miljø i dag, blant vennekrets, i parforhold som dere kjenner? Med få unntak så er svaret «ja». Tredje spørsmål er; Er det lik lønn og like muligheter for å få jobb? De fleste svarer «nei», både jentene og guttene. «Mannfolk kommer først», er det mange som svarer. Det er neste generasjons virkelighetsoppfatning.

Det må være en like god statistikk som alle tall som blir lagt til grunn i beregningen av tariffkravene og statistikk som beviser at kvinnelønningen har økt mer enn mannlønninger de siste årene.

Min lille rundspørring inneholdt også et spørsmål som for meg er meget vesentlig. Nemlig; Hvorfor er det ikke flere av dere unge som engasjerer dere i dette spørsmålet, når dere mener at det ikke er likeverdig behandling i dag? Veldig mange svarer at prioritering av andre ting er årsaken, men av de som gir en begrunnelse var svaret entydig: «Det er feil premisser som blir lagt til grunn, vi vil at kvinner skal være kvinner og menn skal være menn, med gjensidig respekt for hverandre». Det svarer de unge til meg. Og enda en ting som er gjennomgående, det er det med retten til arbeid og mulig-

heten til å arbeide. Forskjellen på synspunktene til de unge er vel egentlig ikke så stort i forhold til det vi er her for å diskutere og fatte vedtak om, nemlig vårens mellomoppgjør.

Ting tar tid, som kjent, både for å gjenreise full sysselsetting, men også når det gjelder likeverdiskampen. Men å sette likestilling på dagsorden i fagbevegelsen i forbindelse med tariffoppgjøret er begynnelsen til noe mer. Jeg berømmer det arbeidet som er gjort i de forskjellige forbund, i utvalg og i det daglige arbeidet for øvrig. Men hvem er det som har gjort dette arbeidet? Jo, det er kvinnene. Et eksempel kan være at det er nedsatt en felles gruppe mellom AF og LO for å stille med likestillingsspørsmål, – og hvor mange menn tror dere er med der? Nei, der er det 6 kvinner.

Nå vil jeg ikke påstå at alle mannfolk i fagbevegelsen ikke engasjerer seg, det har jo debatten i dag vist. Det er faktisk det LO-mannfolka har gjort. Men vi må jobbe sammen både «LO- gubbene» og «LO-kjerringene». Det kan ikke være enten eller. Jeg tror vi må ha med oss mannfolka for dem som enda ikke er overbevist om at vi er nødt til å gjøre noe med likeverdsproblematikken. Vi er avhengig av at mannfolka påvirker mannfolka. Jeg tror at «sleggenes tid» er forbi. Nå må vi oppnevne menn sammen med kvinner i likestillingsutvalg. Hjelp kvinnene som vil opp og fram. Og så må vi ha respekt for dem som vil forbli i sine jobber uten store ambisjoner. Både kvinnfolk og mannfolk.

Det er ikke noen hemmelighet at vi har forskjellige innfallsvinkler – kvinner og menn. Men det som er sentralt er å ha gjensidig respekt for hverandres meninger og innfallsvinkler. Holdningsendringer er også et vesentlig område vi er nødt til å gjøre noe med. Vi må påvirke for å få til endret adferd. Hva kan vi gjøre konkret? Det er nevnt veldig mye positivt, allerede fra denne talerstolen i dag. Jeg snakker om kultur og kulturendringer, og at det er i det daglige vi må påvirke hverandre.

En ting som er veldig vesentlig etter min oppfatning, er å prøve å få til flere likestillingsavtaler rundt omkring i de forskjellige bedriftene. Det er en tragedie å oppleve at innenfor det område som jeg representerer, Handel og Kontor, er det opprettet kun en lokal likestillingsavtale hvert år siden det ble mulig å gjøre noe sånt. Det må vi gjøre noe med.

Det er mye vi kunne ha nevnt som er konkret. Men jeg tror at skal vi få til å heve lønningene innenfor kvinneedominerte yrker, så kan ikke det skje uten at det berører menn. Og til slutt har jeg lyst til å si, til den som tok opp det, at kvinner sier nei til utfordringer, – vi kvinner sier ikke nei, vi sier ja, men vi er avhengige av dere menn til å støtte og hjelpe oss.

Rep. 126 – *Esther Kostøl*, Sekretariatet:

Først og fremst ba jeg om ordet for å uttrykke utrolig glede over den debatten vi har her i dag. Jeg har ikke vært med på maken i LOs representantskap og det tror jeg ikke noen av dere andre har vært heller.

Det viser vel at, ja – det er nye tider nå. Som LO og NHO har kalt en kampanje vi nå har gått sammen om, for i privat sektor å få opprettet flere lokale likestillingsavtaler.

Debatten her i dag overrasker meg egentlig ikke, for jeg var ikke i tvil om at vi står sammen om de kravene vi nå skal reise og de rammene som legges her i dag. Det er slik som flere har vært inne på, at det har vært gjort veldig mye fra LOs side i mange år når det gjelder tilnærming av lønnsnivået mellom kvinner og menn. Men vi har aldri kalt det for likestilling eller likelønnskrav, eller kvinnekrav for den sakens skyld. Det har vært vår solidariske lønnspolitikk som har gitt resultater. Det skal det fortsatt selvfølgelig være. Den vanskeligste biten i dette konkrete spørsmålet står igjen. Nå krever det mer av oss i fellesskap enn det noen gang har gjort og nå må vi sette navn på det og det er det vi har gjort. Vi har bedt om debatten og fått den, både i forkant og nå på Representantskapet.

Det har også i debatten kommet frem et begrep som igjen som har blitt tatt opp her noen ganger i dag, nemlig dette med «gubbevelde i LO», at LO har et «gubbeproblem». Jeg har sagt at det er mulig vi en gang har hatt det, men i dag så er nær 45 % av våre medlemmer kvinner. Det er der vi har og skal ha vekst i mange år fremover. For igjen å gjenta definisjonen av begrepet «gubbe», det er altså, og hør godt etter nå; – «En person som har tenkt de tanker han har tenkt å tenke» – . Når vi vet at det foreligger en enstemmig innstilling fra LOs sekretariat, både i denne saken og i handlingsplanen og alt det vi tidligere har vedtatt på dette området, og det bare er 2 kvinner med stemmerett i Sekretariatet, så bør det si alle at nå står vi sammen. Da er det ikke «gubber» som har tenkt de tanker de har tenkt å tenkte. Da er det heldigvis også «gubber» som har evner til å tenke og ville nytt. For oss er det viktig nå at vi kjører sammen, at vi må slutte å slå hverandre i hodet med noe hardt, enten det er det ene eller andre.

Vi må si det slik at vi vet nok. Det er dokumentert at det er forskjell i lønnsnivået mellom kvinner og menn. Nå må vi handle og det er det vi bevisst gjør, og kaller en spade for en spade. Og vi må gjøre det på alle nivåer. Ja, vi skal både ved dette oppgjøret og videre fremover tenke lavlønn for det er vårt særskilte problem. Det er ingen andre som bryr seg om de lavlønne (les kvinnene) i de

bransjene, men det er mye bredere enn som så det tema vi nå drøfter. For meg er det veldig viktig at vi appellerer til alle kvinner i dette samfunn, gjennom den politikken vi står for. Alle kvinner i arbeidslivet skal se LO som den kraften vi er både faglig og politisk. Vi kan få til det vi vil, hvis vi gjør det sammen og det skal vi vise alle norske kvinner i arbeidslivet at vi kan og vil.

Det er derfor viktig at vi klarer å utvikle klare mål og strategier i de forskjellige sektorene våre. Fordi, som flere har vært inne på, problemene er forskjellig og da må også virkemidlene være noe forskjellig. Det må vi klare, både kortsiktige og langsiktige strategier. Jeg tror at de rammene vi ber om fullmakt til å videreføre her i dag gir oss slike muligheter.

Da er kanskje det viktigste budskapet jeg kan ha nå, i tillegg til alt som har vært sagt fra andre, da må vi også få til aktivitet lokalt. Jeg sier igjen som jeg har hamret på mange ganger før. Hvorfor i all verdens rike tar man ikke i bruk redskapet om lokale likestillingsavtaler? Det er for meg totalt ubegripelig at man kan se på at vi har ulikheter og at begrunnelsene for ulikhetene er rekruttering, det er manglende videreutvikling, det er lønnsnivå, det er arbeidsorganisering, osv, osv.

Det skal man altså sette seg ned og snakke om i bedriftene og nedfelle en avtale som har mål i seg. Jeg sier det igjen, vi har sendt ut denne brosjyren med et felles rundskriv fra Karl Glad og Yngve Hågensen til alle NHO-bedriftene med mer enn 10 ansatte. Medvirk til at de blir brukt og at man lager avtaler for å få løst problemene der hvor de først og fremst føles urettferdig, nemlig på den enkelte arbeidsplass.

Så får vi sentralt gjøre alt vi kan, både gjennom tariffoppgjør og ved stadig å lage virkemidler bedre. Vi har fått to plasser i utvalget som Grete Berget har satt ned for å se på arbeidsvurderings-systemer. Vi vet at det ligger en fare i at arbeidsvurderings-systemet kan konstrueres slik at det i praksis fungerer kjønnsdiskriminerende. Det har vi erfaring fra, også i Norge, men hvis man har likelønn som mål når man utvikler systemet så har man også nå erfaring både fra Sverige, Finland, Canada og USA at det har lyktes å bruke slike virkemidler. Men da må likelønn være et av målene når man utvikler disse systemene.

Der er vi altså, Gerd Liv, med med 2 representanter fra LOs side. I tillegg har vi fulgt opp handlingsplanen for likestilling med et stort prosjekt som er helt unikt i sin klasse, nemlig det som vi har kalt «kvinner yrkesløp». Det er et 2-årig prosjekt hvor LO og Kommuneforbundet er med og jeg tror det er fire departementer som ut i fra sine interesser er med i det prosjektet. Det tror jeg kan

vise oss mye om hva andre mekanismer i samfunnet og i arbeidslivet betyr for lønnsnivået og for at urettferdigheter som er med fra starten av, videreføres inn til avgangen fra yrkeslivet.

Nå må ikke utredningen fra nå av og framover bli soveputer. Det skal handles nå og vi trenger ikke mer dokumentasjon, som jeg sa innledningsvis, på at vi har problemer, det vet vi, nå er det virkemidler og løsningene som skal fram.

Jeg vil bare avslutte med en liten visitt til et annet punkt som også Gerd Liv var inne på, nemlig det som går på studiefinansiering. Vi vet at den store økningen i antall missligholdte lån i Statens Lånekasse for utdanning er enorm og det viser oss at det er nødvendig å gjøre noe med tilbakebetalingsordningene for studielån. LO har sett med bekymring på at store grupper, både med lang og kort utdanning, nå ser ut til å ha vansker med å oppfylle sine forpliktelser overfor lånekassen. Etter LO's oppfatning tilsier både de problemene tilbakebetalerne har og utviklingen i det allminnelige rentenivået at renten på studielån nå må senkes.

En godt fungerende studiefinansieringsordning er avgjørende for å sikre alle grupper lik rett til utdanning. Studiefinansieringen er viktig, enten en skal bli omsorgsarbeider, elektriker eller et eller annet akademisk yrke. Så dette er også en viktig sak for LO.

Rep. 44 – *Eva Monica Harr*, Hotell- og Restaurantarbeiderforbundet:

Jeg skal ikke prøve å overgå noen i verken å nevne kjønnsdeler eller andre ting, men jeg har lyst til å komme inn på noe som jeg kanskje synes ikke har vært nevnt. Hvis vi er enige om at alt har en sammenheng som har noe med å bry seg. Statstjenestemannskartetlet var oppe her og snakket om at hjelpepleiere, sykepleiere, lærere, og alt som har med stat og kommune å gjøre vil jeg blande meg opp i. Det har jeg noe med. Det handler altså om å bry seg. Vi kvinner hadde ikke hatt det sånn vi, hvis dere hadde brydd dere. Det har noe med at vi har blitt så gruppesolidariserte nå at vi tenker snart bare på hvordan vi har det selv.

Jeg kan betro dere at jeg vet noe om hvordan det er å jobbe på sykehuset, på skole, jeg har nesten, holdt jeg på å si, vært innom politiet også, men det har jeg ikke. Men iallefall det handler om å bry seg. Dere kan ikke lenger isolere dere å si at vi som er lærere vi vil ordne for oss selv, og vi som er sykepleiere kan ordne for oss selv.

Det handler om hvordan jeg skal ha det når jeg er på sykehuset også. Det gjenspeiler hvordan disse folkene har det når de er i

arbeid. Det er det ikke jeg som har funnet på, det er det helt andre som har funnet ut. Det er heller ikke dere uvedkommede hvordan jeg i Hotell- og Restaurant har det. Hver eneste gang dere går inn og kjøper noe på billigsalg, forhandler dere fram til en pris når dere skal ha møter og konferanser, så har dere innflytelse på vår arbeidssituasjon. Hver eneste gang. Og dere vet jo hvem det er når det ikke er full sysselsetting. Hvem er det da som lir? Hvem er det som får dårlige arbeidsvilkår og dårlige arbeidsavtaler?

Det er altså bl.a. kvinnene. Og skal vi si til de at de ikke kan ta imot dette arbeidstilbudet fordi det er for dårlig? Er en arbeidsplass bedre enn ingen arbeidsplass. Er en dårlig arbeidsplass bedre enn ingen arbeidsplass? I iveren etter å etablere arbeidsplasser, har vi kanskje glemt at det iallefall var noe som lå i bunn før. Vi har aldri hatt så mye penger som vi har nå, men vi har heller ikke hatt så mange rare type arbeidsplasser som vi har nå. Og det er kanskje fordi vi ikke bryr oss nok om hverandre.

Som dere skjønner så går det ikke an å kjøpe arbeidsplasser på billigsalg. Så får dere ta et valg da, men ikke kom og fortell etterpå når dere har fått billigere konferanser, billigere flybilletter, at dere bryr dere da? Er det eksempler på at direktører har gått ned i lønn for å gi dere billigere ja, alt dette jeg nevnte?

Jeg har lyst til å støtte mange av dem som har vært oppe, men jeg kan også underskrive på det Myhre var inne på, dette med at folk blir ansatt på de vilkårene. Det har gjerne vært mye Hotell- og Restaurant sitt problem før, men nå har det spredd seg ut i alle yrkesgrupper. Skal vi ikke felles ta et tak for dette? Skal vi sitte å passe på at vi isolert sett jobber for enten hotell- og restaurant eller handel og kontor, eller la kvinnene ordne for seg selv. Det er nesten en skam at en står her og snakker om diskriminering i denne salen, av kjønn, når vi reiser verden rundt for å fortelle hvordan andre skal gjøre det.

Jeg synes vi skal stikke fingren litt i jorda og se hvor vi selv er hen. Og vi i Hotell- og Restaurant har jo takket ledelsen i LO for at de tar opp dette spørsmålet, men det er nesten en skam at det er nødvendig.

Rep. 38 – Heidi Larsen, Handel og Kontor i Norge:

Vi har hørt veldig mange menn i denne debatten, og veldig mange velmenende menn. Og det er nesten litt fælt å si det, men det er kanskje veldig greit å være velmenende nå, for det gjelder en oppgjørssrunde som er fortsettelsen på prinsippet og vedtak som ble fattet i 1994.

Jeg har lyst til å kommentere forslaget til Erik Hagen i denne sammenheng. Det var et forslag som sikkert har mye godt i seg, men det kom utrolig sent i debatten, og veldig mange av oss i Handel og Kontor får problemer med å stemme for det. Vi husker veldig sterkt problemene vi hadde med å få ting ut av Lavlønnsfondet. Jentene i varehandelen, de var lavlønne, de betalte inn til Lavlønnsfondet, men fikk ingenting igjen. For gjennomsnittslønna innenfor bransjen var for høy. Det er mulig at det ikke ligger sånne føringer i ditt forslag, men det er synd hvis vi skal stemme ned et slikt forslag som kanskje hadde mye bra i seg. Jeg får i hvert fall problemer med å stemme for det her i dag. Det krever litt større utredninger før man kan gå til sånne ting. Nå er det litt sent å komme med forslag, men jeg vil anmode dirigentbordet om at Erik Hagens forslag blir oversendt Sekretariatet for en grundigere vurdering.

I og med at det har vært så mange velmenende menn her, så lurer jeg på om kanskje talerstolen har vært en scene for dårlig samvittighet. Det har vært veldig mye snakk om kvinnelønn, kvinners forhold, likelønn, lavlønnsproblematikk. Og i den sammenheng forundrer det meg litt at det ikke har kommet noe særlig kommentarer til utspillene fra en del klubbledere som hevder at de ønsker, eller krever, en sterkere ramme enn det som har vært signalisert for dette oppgjøret.

Vi hørte idag på radioen at en del klubbledere ønsker en oppgjørssramme på minimum 3 %. Vi kommer nå til å vedta at Sekretariatet får fullmakt til å vedta de endelige rammene for oppgjøret. Jeg er sterkt for at vi må gjøre noe med de lønnsforskjeller som eksisterer. Men vi må passe på at kvinne debatten, kvinnekravene blir tatt på et tidspunkt hvor vi kan gjøre noe aktivt ut av den. Jeg velger derfor å tro at en del av denne debatten her er oppstarten på tariff -96.

Temaet på plakaten bak oss er «Full sysselsetting i en ny situasjon». Nå har jeg litt problemer med å skjønne hva den nye situasjonen egentlig er, men det er sikkert en mening med det. Det beste virkemidlet for å få full sysselsetting, det må jo være å få større grad av arbeidsdeling. Med større grad av arbeidsdeling mener jeg selvfølgelig 6-timers arbeidsdag. Det jeg sier nå er opptakten til oppgjøret -96. Jeg ønsker at vi tar denne debatten her veldig alvorlig. For oss i Handel og Kontor med veldig høy deltidsprosent for varehandelen, vil kampen for 6-timers dagen være omtrent den samme som «aksjon heltid».

Jeg skal ikke gå så veldig mye inn på dette akkurat nå, men jeg kommer tilbake til dette neste år. Men jeg synes føringene i

Sekretariatets innstilling er grei, men vil varsle litt skarpere debatt neste år.

Til slutt. Ei oppgjørsramme bør gjenspeile den positive utviklingen som skjer i samfunnet. Flere bedrifter får overskudd, flere får større overskudd, økonomien er stabil, renten går nedover og alt er bare velstand. Sekretariatet bør derfor få gjenspeilet dette her ved å gå for ei ramme hvor 3 % må være et minimum.

Rep. 55 – *Berit Lynnebakken*, Norsk Kommuneforbund:

Uansett hvem som må ha skylden for at likelønn og likestilling har vært sånn framme i debatten her, så synes jeg det er veldig bra at vi har fått den debatten. Og i likhet med en annen som var her oppe, tror jeg aldri jeg har opplevd i LO-sammenheng å ha hatt en sånn likestillingsdebatt som det har vært nå. Hvor det ikke bare har vært de tradisjonelle «kvinnfolkene» som har snakket om det, men noen og enhver som har snakket om mange sider ved likestilling, og hvor likelønn er det viktigste.

Det er også blitt sagt at det er full sysselsetting som er hovedsaken. Det er klart det er det. Men nå har vi snakket ganske lenge, flere år om at full sysselsetting, det er jobb nr. 1. Etter hvert begynner det kanskje å skje noe. Da gjør det kanskje ikke så mye om vi har valgt å snakke om likelønn. Når vi har snakket om det noen år, så skjer det kanskje mer.

Nå har det blitt understreket gang på gang, at vi har hatt solidarisk lønnsoppgjør og vi har hatt lavlønnsoppgjør og det er likelønnsoppgjør. Forsåvidt er det riktig, for de fleste lavlønnte er jo kvinner. Men det går altså litt for sakte. Jeg synes debatten om alt det vi har gjort, er grei nok som en oppsummering, men vi har på langt nær ikke nådd målet. Jeg synes ved å vise til innledningen til Yngve, hvor han henviste til tall som sier at når man trekker ifra alle tenkelige gode forklaringer, så tror jeg han sa at det var fra 2 – 6 % forskjell som ikke kan forklares med noe annet enn at det er forskjellig kjønn. Det som i alle undersøkelser, som noen av oss som har lest og snakket om likestilling og likelønn i flere år, har blitt kjent med begrepet «kvinnefratrekket», det er altså det som ikke kan forklares med noe annet enn kjønn.

Nå er det sånn at alle gode krefter er enige om at vi skal ha likelønn. Først og fremst vi i LO. Det har debatten her i dag vist, vi er alle enige om det. Så har det også vært nevnt tidligere at Arbeiderpartiets kvinner synes at det går for sakte, og synes at man skal gjøre noe ekstra, sågar at kanskje likestillingsombudet må gripe inn. Det kan vel bety at vi ikke har vært flinke nok, eller

gjort jobben godt nok. Faktisk talt kom det tidlig på 80-tallet et rundskriv fra Sentralforbundet om, med henvisning til en undersøkelse som viste at på alle plan, enten man var ufaglært eller høyere oppover i systemet, så kom kvinnene dårligere ut enn mennene.

Det må jo bety at det fremdeles ikke er likelønn, eller at det er et godt stykke igjen. Forventningene er veldig store og det kan bety at man forventer mer enn det går an å få til. Noe av den debatten som har vært her i dag, er at det er stor forskjell på privat sektor, offentlig sektor, stat og kommune. Da er jeg enig med den som sa at vi kanskje burde lære litt mer om hverandre. Fordi vi bruker det nesten som argumenter mot noe, at vi har så forskjellige erfaringer og at det er så forskjellig enten man kommer fra privat eller offentlig sektor.

Så til det som jeg i hvert fall kjenner noe til i kommunesektoren. Ja, det er gjort ganske mye. Det er ikke lenge siden vi fikk gjennom det at deltidsansatte skal kunne ha rett til en utvidelse i stillingen sin. Vi har endelig fått inn i Hovedavtalen dette med å få likestillingsavtaler. Men så er det sånn at det er så forferdelig mange lavlønnte, så forferdelig mange kvinner i kommunesektoren. Når vi har hatt oppgjør som har vært lavlønnsoppgjør og som har kommet kvinnene til gode, da har vi fått en liten pott som skal fordeles lokalt, som ikke holder til en liten runde rundt til alle assistenter i en kommune. For potten er for liten. Jeg er enig i det som blir sagt, at sentrale lavlønnsoppgjør er bedre enn lokale forhandlinger hvor man i de siste årene har sett at det til tross for lavlønnsoppgjør sentralt så har de lokale oppgjørene vist at forskjellen igjen har blitt større.

Vi har hørt at økonomien ikke er så værst for tiden. Men kvinnene er veldig tålmodige og mitt spørsmål er egentlig, hvis det ikke passer nå med å gjøre et lite krafttak ser jeg dette mellomoppgjøret i sammenheng med hovedoppgjøret neste år. Hvis det ikke nå passer å ta et krafttak, når vil det da egentlig passe?

Det er som sagt store forskjeller og forskjell hvor man er hen. Vi kjenner altså ikke så veldig godt til hverandres sektorer og bransjer. Men jeg går ut fra at vi er enig i de tall som Yngve la fram her at det er altså en forskjell. For å understreke det har det altså vært gjort noe opp igjennom årene, men skal vi fortsette i samme tempo, så tror jeg jeg leste et sted at det vil ta ca. 100 år før vi kan regne med å ha lik lønn for likt arbeid og for arbeid av samme verdi.

I tillegg må det være strakstiltak. Det kunne kanskje være en ide å få en plan, en strategi for hvordan vi skal nå likelønn. Jeg er enig

i det som Esther sa, at det er ikke noen vits i å utrede mer. For kanskje med noen få unntak er de aller fleste her enige i den beskrivelsen av virkeligheten som sier at vi ikke har likelønn. Så har det i debatten ute i media vært sagt mye om likelønnsfond og kvinnekjøtt og hva vet jeg. Og da kanskje også i en sånn strategi. Hva mener vi med disse begrepene? Hvordan kan vi finne noen tiltak som gjør at vi kan komme fram i rimelig tid å få lik lønn for likt arbeid?

Så er det LO. LO – det er forventninger til at det skal skje noe. Vi snakker om LO i den grad vi kritiserer LO, så kritiserer vi oss selv. Jeg er altså en del av LO og der vil jeg gjerne være, jeg vil gjerne være litt stolt av at jeg er i LO og at det er en arbeidstakerorganisasjon som ivaretar kvinnes interesser også.

Jeg tror det er viktig at det skjer noen skritt nå, og at det er begynnelsen på det skikkelige krafttaket som må tas ved hovedoppgjøret neste år. Slik at vi ikke blir beskyldt for det vi ikke er, ifølge Esther, noe «mannssamfunn» hadde jeg nær sagt, men at vi klarer å få til det med liklønn. At vi starter opp nå, og har tiltro til at det skal skje noe, og tar vi det endelige store krafttaket neste år ved hovedoppgjøret.

Rep. 67 – *Toralv Nilsen*, Norsk Kommuneforbund:

Jeg vil først gå litt tilbake til når Svein Fjellheim hadde ordet. I forhold til å bruke overtid og de muligheter vi selv har. Jeg synes kanskje Svein sluttet av litt for tidlig, for han sluttet med at vi var forsiktede i forhold til å bli gjenvalgt eller andre ting som kunne rokke ved våre posisjoner som tillitsvalgt. Mange plasser hører vi signaler om dette at solidariteten ikke går lenger enn til egen lommebok. Ja, vi må vokte oss vel for å rokke ved overtiden, for hvis vi gjør det så kan de tenke seg eventuelt å flagge ut av forbundet og dermed legger vi ballen dø og ikke gjør noe radikalt med å omsette overtid til nye jobber.

Det til Tore var i forhold til innspillet om kvinnelønn og fagarbeider, status for kvinner. Ved forrige ordinære Kongress hadde vi en sak som gikk på prioritere typiske kvinne- og fagområder. Den satt nokså langt inne kan man si, men gjennomslaget i forhold til Handlingsprogrammet sier at vi skulle prioritere de typiske kvinne- og fagområder inn under Lov om fagopplæring. Jeg velger å tro at når vi først hadde vedtatt det så fikk vi en akselerasjon i forhold til å se mulighetene for å legge typiske kvinne- og fagområder i under Lov om fagopplæring. Og det ser vi jo er blitt en virkelighet.

I fjor fikk vi 3–4 typiske kvinne- og fagområder inn under Lov om fagopplæring. La oss nå for Guds skyld ikke komme opp med en debatt om hvilke avlønning disse kvinnene skal ha. La oss ikke gi oss i kast med en debatt om fagarbeiderlønnen skal sees på de typiske mannsdominerte eller kvinne- og fagområdene. La det bli sånn som det alltid har vært, at når du er fagarbeider så skal du lønnes som fagarbeider, ferdig med det, uansett hvilket kjønn som eventuelt dominerer området.

Jeg tror også at i forhold til det vi prioriterte ved siste Kongress når det gjelder dette med Lov om fagopplæring og kvinne- og fagområder inn under loven, bør vi vel også se på sikt det som går på likelønn. Vi har gitt oss i kast med å diskutere mellomoppgjøret, men etter hvert som debatten har avspeilet seg i dag så blir det vel å trekke opp saker og problemstillinger som vi må se nærmere på i forbindelse med tariffoppgjøret -96 og også inn i fremtiden.

Det som har vært gledelig i forhold til likelønn og de kvinnene som tross alt har benyttet anledningen etter at vi har fått gjennomslag for disse typiske områdene. Det er å spore opp den kolossale interessen det er blant jentene for å få en status, for å få et fag, for å få noe å vise fram som vi guttene har hatt i årrekke.

Det som er litt skremmende å se, det er den nye trenden som jeg vil si er kommet fra Departementets side. Dette med vurdering av praksis og sårne ting, som jeg i utgangspunktet synes er litt diskriminerendes i forhold til det vi tidligere har hatt for typiske mannsdominerte områder. Nok om det.

Jeg vil også trekke fram fra innlegget som Myhre holdt, dette med det som var gjort i forhold til jentene og Nordsjøen. Jeg forsto på Myhre at det var gjort en god jobb i Nordsjøen. Kanskje det er holdninger blant de som styrer og steller som kan være en medvirkende årsak til at såpass mange jenter har fått sin plass i Nordsjøen. At det er en annen holdning enn det som en av og til opplever i virkeligheten.

Nå kommer jeg fra det mørke fastlandet, og av og til på det mørke fastlandet har vi noe som heter «vitnesbyrd». Jeg tenkte jeg skulle legge fram et vitnesbyrd fra virkeligheten om kvinnes inntog i typisk mannsdominert arbeidsområde i Krisiansand. Etter som jeg hadde kjørt gjennom en sak som tillitsvalgt, i teknisk sektor, så skulle vi ansette 6 personer som hadde gått på «lut og kaldt vann» i en årrekke. Deriblandt ei kvinne. Og vi fikk ansatt dem. Og da var det noen som tenkte da at «aha» den tillitsvalgte, den skal vi hevne litt. Og den tillitsvalgte ble tildelt kvinnen.

Rep. 119 – *Randi Langeland Mork*, Møre og Romsdal:

Så langt ut i debatten skal en være veldig kort for det meste og det beste er sagt fra før. Gode venner, likelønn og urettferdigheter det greier vi å håndtere i LO. Oppslutning i alle forbund om å ta fatt på arbeidet. Dette avsluttet Yngve med i sin innledning. Og jeg er veldig glad for dine presiseringer. Med respekt å melde har vi en tendens til å tenke forbundsvis i saker og prosjekt som kunne ha tjent medlemmene uansett forbund. Jeg er også glad for disse positive signalene fra mennene på Representantskapsmøte. Det viser at avisene og pressen overdriver og feilsiterer. Flere av momentene i forslaget fra Sekretariatet synes jeg er i sammenheng, og det andre kan utløse positive ringvirkninger på det andre.

F.eks. så er det en sammenheng mellom lavlønn og overtid. Mange bruker overtid som en slags lønnskompensasjon og det blir således nesten håpløst for den tillitsvalgte å få bukt med overtid. En del av problemet er også at det er mennene som får overtids-tillegget, jentene får betaling bare for merarbeid for de jobber deltid. Får vi hevet lønnen får vi kanskje vekk deler av overtiden og vi får kanskje flere arbeidsplasser og flere stillinger. En utvikling som kommer begge kjønn og fagbevegelsen til gode og ære. Jeg har store forventninger til Sekretariatets uttalelse i forhold til lavlønnsspørsmålet, overtidsbruken og likelønnsspørsmålet. Ingen av delene fortjener å bli «skuebrød» for LO-medlemmer. Jeg håper Sekretariatet tok poenget.

Rep. 8 – *Lillian Olsen*, Norsk Arbeidsmandsforbund:

Jeg vil også slutte meg til de som uttrykker tilfredshet med at så mange menn har vært opptatt av likelønn her i dag. Jeg kan jo bare si at heldigvis, verden går jo framover. På enkelte områder er det noe som går igjen, og det går igjen i mange politiske og faglige sammenhenger. I landsmøter og kongresser, og ett av de er like-lønn. Det går den riktige veien sier noen, andre slår seg på brystet og er veldig tilfreds med at de har gjort veldig mye.

Det kan godt være det, men det går sent. Jeg synes det er et tankekors at vi snakker om en målsetting i 1995 om å få lik lønn for likt arbeid, når vi har en ILO-konvensjon av 1959 som snart er 36 år gammel som sier det samme. Da er det ikke målsetting lenger, da er det nærmest et ønske om å få gjennomført noe. Framtiden vil jo vise om en får det til. Jeg tror ikke det vil skje i inneværende kongressperiode som det står i vedtaket. Det er jeg nokså sikker på, men jeg er spent på resultatet. Og ingen ting skulle glede meg mer, men jeg tror ikke det går.

Så vil jeg si litt om overtidsbruk. Det synes for meg som om en del er seg selv nærmest når det gjelder akkurat det. Og solidaritetstanken er vel bare noe vi snakker om ved festlige anledninger osv. For det er jo som mange nå har sagt at når det går på den enkeltes lommebok så er det ikke godt å få forståelse for at en bør dele på jobbene. Men heldigvis finnes det unntak for det også. Og Kværner Mandal er et av eksemplene på hvor klubbene og bedriftsledelsen satte seg sammen og det resulterte i at 17 arbeidsledige ble tatt inn isteden for overtid. Det er solidaritet i praksis.

Det burde muligens være et mer forpliktende samarbeid mellom NHO og LO for å redusere overtidsbruk. Jeg vil tro at det lar seg gjøre på flere andre steder, men jeg tror ikke at det lar seg gjøre uten at det blir mer forpliktelse mellom LO og NHO. Kanskje også Arbeidstilsynet burde være mer ute i felten. En ser jo nå at de bøtlegger den ene bedriften etter den andre for for mye overtidsbruk, og det kan vel kanskje være riktig, det sier jo litt for bedriftsledelsen med ei god mulkt. Jeg håper at det også blir gjort noe på det området.

Dirigenten konstaterte at debatten med dette var avsluttet og ga ordet til LOs leder, *Yngve Hågensen* som oppsummerte debatten slik:

Til Representantskapet, takk for debatten. Det har vært 24 innlegg og jeg registrerer at vi i hovedsak stort sett er enige om den innstillingen som er lagt på bordet og som Sekretariatet har bedt om tilslutning til. Jeg skal derfor ikke plage Representantskapet med å kommentere hvert enkelt innlegg, og jeg skal gjøre et godt forsøk på å være kort. Men noen få kommentarer til ting som er sagt.

Sven Hugo var først i debatten, og jeg registrerte Sven at du sluttet deg til Sekretariatets forslag og hadde synspunkter på hvor viktig dette er. Det du reagerte på var det som skjer rundt oss. Og det tror jeg hele Representantskapet gjør. Jeg tror det, jeg tror at de eksemplene du bruker på adferd fra næringslivsledere, er noe som vi står sammen om, de beskrivelsene. Jeg har lyst til å si en ting, når du helt konkret nevnte oppslaget i UNI Storebrand og jeg skal prøve å veie mine ord så jeg ikke får noe bråk etterpå. Du reiste i denne sammenheng visse spørsmål om Regjeringen. Når det gjelder det konkrete eksempler du tar opp viser jeg til at dette selskapet er avhengig av kunder. Det er slik at også dette selskapet er avhengig av å ha et rimelig forhold til de som kjøper tjenester.

Jeg minner om at det er andre selskaper som selger samme tjenester. Min beskjedenhets tilsier at jeg ikke kan nevne navn, men det er et ikke langt unna her og som vi faktisk eier samtidig. Jeg synes faktisk, at i den sammenheng Sven tok det opp og andre som var innom det, Eva Monica i en helt annen sammenheng. – Kan-skje litt om vår adferd når vi registrerer at de vi har med å gjøre har en adferd som det hadde lønnt seg å reagere på, som har vært riktig å reagere på. Jeg er sikker på at vi ikke er uenig her.

Jeg er enig med mye Sven sier, men du overdriver noen ganger! Det er ikke mange i Grafisk Forbund på full tid som har 150 000 i året. Det vet vi alle sammen. Men det var ikke poenget ditt Sven, men jeg reagerer litt siden poenget ditt er like godt likevel, og det er knyttet til de arbeidslediges økonomiske situasjon. Jeg vet at mange her vet at dette har du, din egen fagforening og forbundet, som andre forbund, hatt nært inne på livet. Og det er ekte følelser du gir, for utålmodighet i forhold til å få gjort noe, og det skal vi være med å bære videre alle sammen.

Sture var i sitt innlegg inne på et konkret tema jeg skal kommentere veldig kort. Ansettelsesråd – Handel og Kontor-krav. Og begrunnelsen, det hørte vi alle sammen, det er viktig for likestilling og likelønn at vi er i posisjoner og kan ta medansvar for rekruttering. Og det er jeg enig i. Men vi må reise det igjen innad. Det var slik at dette hadde vi oppe i sammenheng med Hovedavtalerevisjonen for noen år tilbake, og det var ikke Næringslivets Hovedorganisasjon som stoppet det. Det var vår egen interne behandling. Men situasjonen er en annen. Så det er grunnlag for å reise det igjen. Det er derfor jeg formulerer meg akkurat som jeg gjør.

Til Svein så er det riktig at overtiden har økt slik som du sier. Jeg sa den hadde økt hvert år siden 1991 og tallene stemmer. Men jeg minner om at vi hadde det som tema, både ved det samordnede oppgjøret i 1992 og i mellomoppgjøret i 1993. Ved begge anledninger fikk vi arbeidsgiverne til å være med på felles uttalelser som vedlegg til tariffavtalene for bruk i de enkelte virksomheter. Vi gjorde det i alle sektorer. Slik at jeg føler det er litt galt, hvis det skal oppfattes dithen at vi ikke har fulgt opp dette kontinuerlig.

Vårt poeng nå, det er at vi ikke bare skal følge opp overfor arbeidsgiverne. Vi skal ta utgangspunkt i Arbeidstilsynets overtidskampanje som foregår, og kanskje være med å underbygge den. På det grunnlaget gi enda større muligheter til å være enda mere aktiv, hvis vi samler alle ressursene om det. Kanskje det kan bety noe mer enn den jobben vi har tilrettelagt for dette tidligere.

Jeg er glad for at det Svein har hatt opp, hvor han fulgte oss opp,

også er fulgt opp av så mange i debatten, og jeg synes Hydroeksemplet, som jeg mener å huske var fra Holmestrand, er særlig godt egnet i så måte.

Olav Lindrupsen var opptatt av, med basis i situasjonen med mellomoppgjøret, hvordan drøfte videre hva vil vi? Hvor vil vi og hva vil vi, knyttet til tariffpolitikken, levestandard, livsstil osv. Jeg minner om at vi allerede har berammet Kongressen -97 til mai måned. Vi vil i løpet av høsten 1995, vinteren 1996, hvis Sekretariatet senere i år gir sin tilslutning til det, gå ut med debattopplegg knyttet til det nye Handlingsprogrammet.

Vi jobber nå i utgangspunktet i LO's administrasjon med å få hele Handlingsprogrammet i diskusjon på en ny måte. Også knyttet til en kombinasjon med Handlingsprogrammet og handlingsplaner for hvert eneste år. Der vil vi ta opp en del aktuelle temaer. Olav du nevnte et av dem. Vi jobber med det innad hos oss nå, innenfor i LO's administrasjon. Sekretariatet vil få seg det forelagt nærmere vårparten og får vi tilslutning til det, ja så vil vi som du antydte og håpet på, gå ut i høst med en storstilt debatt hvor temaene ligger mye i retning av det du sa, men også flere temaer enn det.

Når jeg hørte Gunhild så ble jeg redd et øyeblikk for at du ikke skulle anbefale den innstillingen du selv har vært med på å anbefale til Representantskapet, jeg innrømmer det. Men du rodde deg rimelig inn allikevel til slutt. Jeg skjønner vi står sammen fremdeles.

Gerd Omdahl var forbannet på Lars Anders for at han hadde vært forbannet på Oddrum Remvik, og så var du til slutt forbannet på alle sammen registrerte jeg. Men det er fint vi har humor, det er viktig å ha med i den fasen vi er i nå. Vi trenger entusiasme og vilje skal vi løse disse store utfordringene.

Unni Karlsen viste oss en kampanje som etatsforeningen har behov for å gå ut med. Vi får vel ta det forbeholdet Unni, at vi får se på alt sammen. Men slik som du la det fram kan jeg ikke se annet enn at det vil være uproblematisk for oss alle å være med å støtte det. Jeg synes du argumenterte godt for en urettferdighet som vi sammen må være med å prøve å få bort.

Erik Hagen. Det er slik Erik at vi nok er uenig i mye. Det er ikke sikkert det var så mye i dag. Men vi har notert oss nå i 90-årene og ingen har gått imot det, at vi kan dokumentere kjøpekraftforbedring for våre medlemmer i -90, -91, -92, -93 og 94. Fem års sammenhengende kjøpekraftsforbedring for våre medlemmer. Det kalte du internasjonal lønnsdumping. Da tenkte jeg, nå får du se å finne frem leksikonet her å titte i. Men jeg fant ut det gjør jeg ikke,

det var Erik som sa det. Og da er situasjonen litt annerledes. Du fant liksom en innpakning på å gå imot denne moderasjonslinjen. Jeg synes det er greit at du sier som mener Erik og begrunner det på din måte. Selv om det var en invitasjon helt til slutt om å oversende det til Sekretariatet, det var Heidi Larsen som fremmet det, så mener jeg oppriktig at Eriks's forslag skal settes opp mot Sekretariatets innstilling. Så enkelt må vi gjøre det. Jeg minner også om at du ville at Representantskapet skulle vedta at vi skulle reise krav om 4 kroner, og så skulle Sekretariatet etterpå få fullmakt til å utforme de endelige kravene. Jeg fant ikke det helt til «å henge på greip» for å si det sånn.

Og jeg tror, dirigent, at vi må gjøre som vi har antydnet og jeg tror at vi må fastslå, vi har ført en linje disse årene som vi har grunn til å være stolt av. Vi har greid en kombinasjon av resultater bedre enn noe annet land. Det skal vi ikke be noen om unnskyldning for.

Jeg vil til slutt si at jeg synes vi har hatt en debatt med 24 deltakere som har vært fin. Det har vært en real debatt i den forstand at hovedutfordringen om likelønn har alle tatt på alvor. Det er nok slik at vi kan dokumentere at vi gjennom år har gjort en skikkelig jobb. Derfor er det mindre lønnsforskjeller også mellom kjønn i Norge enn de fleste andre land. De skyldes at det har vært jobbet med det. Det som er det nye på en måte, det er at vi er i en situasjon at vi snakker levestandard/livsstandard. Vi registrerer urettferdigheter kanskje på en ny måte. Og kanskje akkurat da er det dags for å sette akkurat dette spørsmålet opp, som er et rent urettferdig spørsmål i noen sammenheng.

Da har vi på en måte råd til det. Det har noe med livskvalitet i et samfunn å gjøre. Jeg er glad for at alle vil være med på det. Vi skal ikke undervurdere problemet. Det synes jeg ikke er gjort i denne debatten. Jeg synes det har vært et ærlig forsøk på å tegne et bilde av hva vi kan gjøre nå, men også må jobbe langsiktig med. Ikke minst, at vi ikke bare kan løse det ved tariffoppgjørene, hvor de sentrale organisasjoner er parter. Vi er også nødt for å gjøre noe i hverdagen, på egen bedrift, gjennom avtaler om likestilling og forfølge arbeidet kontinuerlig i forhold til rekruttering, ansettelse osv. Det er i den helheten vi snakker om strategi, hvor vi alle på ulike nivåer er aktører. Og det er i et sånt arbeid vi kan gjøre det.

Helt til slutt, når noen reiser spørsmålet; «Full sysselsetting i en ny situasjon», hva betyr det? Jo, det betyr for det første, at Norge, tror jeg, for mange år har avklart sitt forhold til Europa. Vi kjenner de internasjonale rammebetingelsene. Det er viktig for oss å slå fast det. For det andre, vi har brutt ledighetsutviklingen, nå er vi

er på vei til å få ledigheten ned. Det kan få en del mennesker til å glemme den store utfordringen. Dette opplever vi er en ny situasjon. Vi vil gjerne markere det. «Alles rett til arbeid» og at «arbeid til alle er jobb nr. 1». Det er like viktig også i det vi definerer som «den nye situasjonen». Vanskeligere er ikke det. Og jeg opplever, dirigent, at Representantskapet igjen står sammen om de viktigste utfordringene vi har foran oss og at vi står sammen om hvordan vi skal løse dem.

Dirigenten takket Yngve Hågensen og gikk over til

VOTERINGEN

Dirigenten viste til at det i tillegg til Sekretariatets innstilling som tidligere var referert fra dirigentens bordet, også foreligger et forslag fra Erik Hagen som han selv refererte fra talerstolen slik:

«Kravet ved årets oppgjør er 4 kr timen.

1 kr avsettes i offentlig sektor til en kvinnepott og utbetales til lavlønnede kvinner etter forhandlinger.

1 kr timen avsettes i privat sektor til forbedringer av lavlønns-garantiordningene, eller på annen måte sikrer en økning for de lavlønnede kvinnene, etter forhandlinger.

3 kr timen utbetales til alle.

På dette grunnlaget gis Sekretariatets fullmakt til å utforme kravene.»

Dirigenten spurte Representantskapet om det var behov for å referere forslagene på nytt. Det var det ikke.

Dirigenten foreslo å sette Erik Hagens forslag opp mot Sekretariatets innstilling.

Representantskapet var enig i en slik behandlingsmåte.

Dirigenten tok opp Erik Hagens forslag mot Sekretariatets innstilling.

Erik Hagens forslag fikk en stemme.

Dirigenten avsluttet med å takke Representantskapet for godt samarbeid når det gjelder avviklingen av møtet og ga ordet til LOs leder, Yngve Hågensen for

AVSLUTNING

Det er en viktig sak som jeg vil ha Representantskapet med på. For det første, for å ta det formelle, takke for de vedtak Representantskapet har gjort. Sekretariatet vil i nær fremtid sette seg ned å bruke fullmakten til å utforme de konkrete krav som blir reist i forhandlinger mot de arbeidsgivermotparter dere vet vi har i de ulike sektorer.

Forhandlingene i privat sektor vil starte 8. mars kl. 10.00, så vil den etterfølgende uke være satt av til forhandlinger. Offentlig sektor som har utløp en måned senere vil da ha sin forhandlingsstart tilpasset det. Vi antar det er grunn til å tro at Representantskapet blir kalt inn, for å ta stilling til forhandlings- eller meglingsforslag umiddelbart over påske.

Så langt er det grunn til å takke for jobben vi har gjort i dag. Men det er en ting til jeg vil ta opp. Vi skriver i dag 14. februar 1995. Akkurat i dag for 75 år siden, ble Norsk Kommuneforbund stiftet. Gratulerer med dagen!

NKF avholder jubileumsarrangement både i dag og i morgen. Ved en mottakelse i morgen får mange av oss anledning til å være med å hylle jubilarer. Her og nå til dere alle sammen, anført av Jan og Gunhild, så bare sier jeg det slik til Landsorganisasjonen og Norges største fagforbund. Vi gratulerer samtlige 210 000 medlemmer med dagen. Takk for samarbeid og samkvem i fagbevegelsen. Takk for en høy samfunnspolitisk profil. Vi er stolte av å ha NKF som medlemmer av Landsorganisasjonen. Igjen, gratulerer med dagen!

Og da gjenstår det bare og takke alle representantene for i dag og ønske alle vel hjem. Møtet er hevet.

NAVNELISTE:

Arbeiderbevegelsens Presseforbund:

1. Liv Kolstø (vararepresentant)

Norsk Forbund for Arbeidsledere og Tekniske Funksjonærer:

2. May Anne Nordby
3. John Ove Aspnes
4. Arild Arnås

Norsk Arbeidsmandsforbund:

5. Anders Bjarne Rodal
6. Ronald Breivik
7. Odd Gunnar Brøto Braathen
8. Lillian Olsen
9. Stein Åros

Norsk Elektriker- og Kraftstasjonsforbund:

10. Erik Quist
11. Jan Olav Andersen (vararepresentant)
12. Kjell Harald Olsen (vararepresentant)
13. Helge Tystad
14. Oddvin Rødal (vararepresentant)

Fellesforbundet:

15. Håkon Nielsen (vararepresentant)
16. Gunnar Nilsen
17. Kjell Røttereng
18. Svein Hille
19. Arvid Eikeland (vararepresentant)
20. Anne Marie Pettersen
21. Ove Engevik

- 22. Tor Schwenke
- 23.
- 24. John Erik Ullestad
- 25. Solveig Holm
- 26. Aage Andersen
- 27. Olav Lindrupsen
- 28. Kåre Leira

Fellesorganisasjonens for Barnevernspedagoger, sosionomer, og vernepleiere (FO):

- 29. Bjørn Christiansen
- 30. Hanne Luthen

Norsk Fengselstjenestemannsforbund:

- 31. Roar Øvrebo

Norsk Grafisk Forbund:

- 32. Anders Skattkjær
- 33. Roger Andersen
- 34. Sven Hugo Johansson

Handel og Kontor i Norge:

- 35. Karin Torp
- 36. Anne-Grete Lindstrøm
- 37. Lillian Karlsen
- 38. Heidi Larsen
- 39. Gerd Omdal
- 40. Sven-Ole Flensborg
- 41. Annelise Nielsen
- 42. Bjørn Seim

Hotell- og Restaurantarbeiderforbundet:

- 43. Erling Oen
- 44. Eva Monica Haarr
- 45. Solfrid Johansen

Norsk Jernbaneforbund:

- 46. Arthur Skåtøy
- 47.
- 48. Magnus Kalstø

Norsk Kantor og Organistforbund:

- 49.

Norsk Kjemisk Industriarbeiderforbund:

- 50. Olav Støylen
- 51. Live Skistad
- 52. Arild Tverdal (vararepresentant)
- 53. Helge Carlsen
- 54. Alf Mellemseter

Norsk Kommuneforbund:

- 55. Berit Lynnebakken
- 56. Kåre Bye
- 57. Helge Mikkelsen
- 58. Svein Kristiansen
- 59. Odd Arne Heggås
- 60. Eva Vida Berg
- 61. Terje Løkken
- 62. Arne Sveen
- 63. Mari Sanden
- 64. Hanna Røberg
- 65. Leidulf Dahle
- 66. Rita Lekang
- 67. Toralf Nilsen
- 68. Torill Haukås-Eide
- 69. Margot Kvalvik Fon
- 70. Finn Bærland

Norsk Lokomotivmannsforbund:

- 71. Roald Nyheim (vararepresentant)

Norsk Musikerforbund:

- 72. Tore Nordvik

Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelforbund:

- 73. Rolf Frøysland
- 74. Kjell Mjaatvedt
- 75. Rigmor Andersen
- 76. Karsten Kristoffersen
- 77. Ken Ove Sletthaug
- 78. Erik Hagen

Norges Offisersforbund:
79. Peter A. Moe

Norsk Olje- og Petrokjemisk fagforbund:
80. Leif Sande
81. Ketil Karlsen

Norsk Postforbund:
82. Gunnar Evensen
83. Bjørg Vatnedalen
84. Hans Fr. Danielsen

Den norske Postorganisasjon:
85. Ingeborg Anne Sætre (vararepresentant)
86. Vidar Vilnes (vararepresentant)
87. Randi Løvland

Norsk Sjømannsforbund:
88. Tormod Storås
89. Jarle Schjølberg

Skolenes Landsforbund:
90. Gro Standnes

Tele- og Dataforbundet:
91.
92. Kirsti Kolaas
93. Tore Gulbrandsen

Norsk Tjenestemannslag:
94. Gerd Liv Valla
95. Rolf Andreassen (vararepresentant)
96. Tor-Arne Solbakken
97. Klaus Halvorsen
98. Unni Karlsen
99. Astrid Lundquist (vararepresentant)
100. Øystein Nesje

Norsk Tolkeforbund:
101. Hanne Mørk

Norsk Transportarbeiderforbund:
102. Per Østvold
103. Anne-Marie Laurentz
104. Siv Svanem

Norsk Treindustriarbeiderforbund:
105. Anton Solheim

FYLKENES REPRESENTANTER:

Østfold fylke:
106. Jardar Hendricksen

Oslo fylke:
107. Kleiv Fiskvik (vararepresentant)

Akershus fylke:
108. Knut J. Johansen

Hedmark fylke:
109. Aud Marit Anseth

Oppland fylke:
110. Odd Løvlibråten

Buskerud fylke:
111. Randi Stamnes Larsen

Vestfold fylke:
112. Liv S. Christiansen

Telemark fylke:
113. Roald Stykket

Aust-Agder fylke:
114. Jan Arild Andersen

Vest-Agder fylke:
115.

Rogaland fylke:
116. Svein Fjellheim

Hordaland fylke:

117. Ina Hess (vararepresentant)

Sogn og Fjordane fylke:

118. Jarle Molde

Møre og Romsdal fylke:

119. Randi Langeland Mork

Sør-Trøndelag fylke:

120. Rolf Svestad

Nord-Trøndelag fylke:

121. Inger Johanne Uthus

Nordland fylke:

122. Eldbjørg Klimpen

Troms fylke:

123. Erling Pedersen

Finnmark fylke:

124. Willy Olsen

Sekretariatet:

125. Yngve Hågensen
126. Esther Kostøl
127. Svein-Erik Oxholm
128. Jan Kr. Balstad
129. Arnfinn Nilsen
130.
131. Kjell Bjørndalen
132. Kjell Martinsen
133. Sture Arntzen
134. Arthur Svensson
135. Jan Davidsen
136. Gunhild Johansen
137. Torbjørn Dahl
138. Terje Moe Gustavsen
139.

Vararepresentant til Sekretariatet:

140. Evy Boverud Pedersen
141. Liv Undheim
142. Per Gunnar Olsen
143.
144. Ove Dalsheim
145.
146. Walter Kolstad
147. Magnus Midtbø
148. Svein Fjæstad
149. Finn Erik Thoresen
150. Erik Bratvold
151. Lars A. Myhre
152. Oddrun Remvik

Fagorganisasjonens Funksjonærgruppe:

153. Wenche Sjøstrøm

Arbeidernes Opplysningsforbund i Norge:

154.

Revisjonsutvalget:

155. Bente Halvorsen
156.
157.
158.

Samarbeidskomiteen LO/DnA:

Gro Harlem Brundtland
Thorbjørn Jagland
Dag Terje Andersen

LO-skolen, Sørmarka:

Einar S. Birkeland

Gjester:

Einar Strand
Harriet Andreassen

LOs Administrasjon:

Kåre Myrvold
Peter R. Myklebust
Ellen Stensrud
Tove Haug
Knut Endreson
Tor Andersen
Knut Weum
Pål Gundersen
Anders P. Iversen
Dag Johnsen
Kari Lorentz-Larsen
Dagfinn Lund
Gunnar Lia
Ingunn Olsen
Jan B. M. Strømme
Bjørn Willadssen
Kjell Samuelson
Cecilie Foss
Eystein Gjelsvik
Stein Gunnes
Bjørn Kolby
Karl Nandrup Dahl
Haakon Skaug
Ståle Dokken
Øivind Hvattum
Jan Olav Lajord
Egon Ivan Løbekk
Aase Morin
Jorun Christensen
Jon Ivar Nålsund
Else Berit Eikeland
Johan-Ludvik Carlsen
Arne Grønningsæter
Ingeborg Hjelmestad
Nina Mjøberg
Karen Beate Theodorsen
Nina-Merete K. Skalle
Eva Toni Benterund
Tor Harald Berg
Herlof Gjerde
Bjørn Hoen
Erna Ansnes

LOs distriktskontorer:

Rolf T. Hildebrandt
Wenche Paulsrud
Åge V. Nordby
Aud Watnebryn
Per A. Johnsen
Knut Liljeberg
Arild Stokken
Gudmund Gyberg
Erling Høiland
Vigdis Ravnøy
John B. Hjelmeland
Kjell Flønes
Liv Thun
Øivind Silåmo
Jan H. Elvheim
Svein Rasmussen
Odd Holmgren
Kåre Karlsen
Bjørn O. Lie
Arne-Reidar L. Fløisvig

LO-kontoret i Brussel:

Knut Arne Sanden

LOs Revisjonskontor:

Thorstein Pedersen

LO-Aktuelt:

Referenter:

Anne-Ragni A. Arntzen
May-Britt Fossbråten

