

KÅRE

LANDSORGANISASJONEN I NORGE



REFERAT

Representantskapsmøte
6. februar 1996

INNLEDNING
REFERAT

	Side
Talerliste	4
Åpning	5
Godkjenning av møte	5
Godkjenning av dagsorden	5
Godkjenning av forretningsorden	6
Valg av dirigent	6
Utdeling av sysselsettingsprisen 1995	7
Tilsetning av distriktssekretær	7
LOs distriktskontor - Hedmark	10
Konsernfaglig samarbeid - EU-direktiv	11
Tariffrevisjonen 1996	17
Avslutning	21
Navneliste	22

INNHALDSFORTEGNELSE

Side	Side
Talerliste	4
Åpning.....	5
Godkjenning av møteinnkallingen	5
Godkjenning av dagsorden.....	5
Godkjenning av forretningsorden	6
Valg av dirigent	6
Utdeling av sysselsettingsprisen 1995	7
Tilsetting av distriktssekretær	
LOs distriktskontor – Hedmark	10
Konsernfaglig samarbeid – EU-direktiv	11
Tariffrevisjonen 1996	17
Avslutning	71
Navneliste	72

DAGSORDEN:

1. Åpning
2. Tilsetting av distriktssekretær
LOs distriktskontor – Hedmark
3. Konsernfaglig samarbeid – EU-direktiv
4. Tariffrevisjonen 1996

Sekretariatets forslag til dagsorden ble enstemmig godkjent.

TALERLISTE

	Side
Balstad, Jan Kr.	11, 55
Bjørndalen, Kjell	60
Bratvold, Erik	54
Christiansen, Bjørn	46
Gulbrandsen, Tore	60
Hagen, Erik	42
Hansen, Jan Werner	39
Hågensen, Yngve	5, 6, 7, 8, 9, 17, 63, 71
Johansen, Knut J.	60
Johanson, Sven Hugo	35
Kjeksrud, Bjørn	9
Kolstøl, Esther	10, 48
Lindrupsen, Olav	51
Luthen, Hanne	41
Nilsen, Toralv	49
Olsen, Lillian	52
Oxholm, Svein-Erik	10
Remvik, Oddrun	37, 62
Røberg, Hanna	33
Sanden, Mari	34
Stabell, Børre	15, 56
Støylen, Olav	58
Utgård, Rolf	44
Vigeland, Pål	8

SAK 1: ÅPNING

Landsorganisasjonen i Norge avholdt Representantskapsmøte tirsdag 6. februar 1996 i Kongressenteret, Folkets Hus, Oslo.

Møtet ble åpnet av LOs leder, Yngve Hågensen, som på vegne av Sekretariatet ønsket Representantskapet vel møtt til dette representantskapsmøtet.

SAK 1.1: GODKJENNING AV MØTEINNKALLINGEN

Yngve Hågensen viste til at innkalling til Representantskapsmøtet ble gjort i brev av 5. oktober 1995 og 5. januar 1996 og spurte om det var merknader til innkallingen.

Innkallingen ble enstemmig godkjent og Representantskapsmøtet lovlig satt.

SAK 1.2: GODKJENNING AV DAGSORDEN

Yngve Hågensen la fram Sekretariatets forslag til

DAGSORDEN:

1. Åpning
2. Tilsetting av distriktssekretær
– LOs distriktskontor - Hedmark
3. Konsernfaglig samarbeid - EU-direktiv
4. Tariffrevisjonen 1996

Sekretariatets forslag til dagsorden ble enstemmig godkjent.

SAK 1.3:

GODKJENNING AV FORRETNINGSORDEN

Yngve Hågensen la fram forretningsorden som er i tråd med den forretningsorden Representantskapet har benyttet de siste 10 år, med unntak for de siste tre møter hvor vi også har gjort åpning for at pressen er til stede.

Forretningsorden er som følger:

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:

VALG AV DIRIGENT

Som dirigent for dette Representantskapsmøtet foreslo Yngve Hågensen på vegne av Administrasjonen at Svein-Erik Oxholm fungerer.

Svein-Erik Oxholm enstemmig valgt til dirigent.

SAK 1.5:

UTDELING AV SYSSELSETTINGSPRISEN 1995

Yngve Hågensen fortsatte slik; Før Svein-Erik Oxholm får ordet og overtar klubba, tillater jeg meg å gå løs på en sak før vi behandler den ordinære dagsorden. Det gjelder Landsorganisasjonens sysselsettingspris for 1995. Det er slik at LOs sysselsettingspris denne gangen deles ut for andre gang.

I henhold til til statuttene for prisutdelingen heter det:

«LO kårer og utdeler premie til en bedrift eller virksomhet som i foregående år gjorde en positiv innsats for å øke sysselsettingen.

Det skal legges vekt på følgende kriterier:

- Økning i antall ansatte.
- Samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte.
- Redusert overtidsbruk som fører til faste ansettelser.
- Økning av antall lærlinger.
- Virksomhetens forskningsinnsats.
- Intern organisasjonsutvikling/kompetanse-utvikling.»

Alle kriterier skal vektlegges, men jeg vil gjerne nevnte at våre representanter i distriktene som er forslagsstillere overfor LOs ledelse og Sekretariat, denne gangen ble spesist bedt om å legge vekt på dette med redusert overtidsbruk som fører til faste ansettelser.

Som det vil være kjent for Representantskapet, gjennomfører LO en kampanje for å redusere unødig overtid. I en tid med ca 100 000 mennesker utenfor det ordinære arbeidslivet, kan vi ikke akseptere at det arbeides overtid som representerer 100 000 årsverk.

Vår beslutning og Sekretariatets beslutning i møtet i går er på bakgrunn av det jeg her har nevnt å tildele LOs sysselsettingspris for 1995 til Hydro Aluminium A/S, Holmestrand Rolling Mill, og det bygger på følgende vurderinger:

«Det har over en lengre periode vært en jevn økning i antall ansatte. Dette har skjedd ved at overtidsarbeidet er betydelig redusert. Klubben har lyktes med å overbevise bedriften om riktigheten av inntak av lærlinger. Ved bedriften fungerer de avtalte bestemte samarbeidsorganer. Ute i de enkelte produksjonsavdelinger er det etablert forbedringsgrupper som rapporterer til de avtalte bestemte organer om sitt arbeid. Klubben betoner sterkt forbedringsgruppens betydning. Bedriften har snudd et betydelig underskudd til et hyggelig overskudd i løpet av en 7 års-periode.

Klubben har kommet i en sentral posisjon i kvalitetssikrings-

arbeidet, i vurdering av behov for innleid arbeidskraft og gjennom sertifisering mot ISO-standarder mener klubben å ha en sterkere posisjon enn i kraft av Hovedavtalens bestemmelser. Verdt er også å peke på at samtlige lærlinger i HRM i fremtiden skal ha gjennomgått forbundsskolen til Fellesforbundet før de avlegger sin ordinære fagprøve.

Det brukes betydelige midler på forskning.

Kompetanseutvikling for de ansatte er i sterkt mon til stede. For produksjonsarbeiderne er det jobbet fram et offentlig godkjent fag, metallformerfaget. Man kan videre utdanne seg fra fagarbeider til fagfagarbeider.»

Dessverre er det slik at når man i dag skal finne fram til et kunstverk med høy standard som symboliserer det vi er ute etter, og som samtidig har tilknytning til arbeidslivet, ja så er det vanskelig. Dette er ment som et lite spark til moderne kunstnere.

Det bildet vi har valgt er laget av Eva Langaas og heter «Røde seil i motlys». Vår symbolikk er at denne bedriften har heist noen røde seil som vil bringe oss mot lysere tidere, uten arbeidsledighet.

Vi håper denne prisen vil gi Holmestrand Rolling Mill inspirasjon til å fortsette sitt arbeid med å skape nye og trygge arbeidsplasser.

Jeg vil på vegne av Sekretariatet be om at bedriftens daglige leder og klubbformann kommer opp her og mottar denne hedersbevisning fra Landsorganisasjonen.

Yngve Hågensen overrakte prisen.

Yngve Hågensen fortsatt med å opplyse om at begge representantene fra bedriften vil benytte anledningen til å si sin takk til Representantskapet og ga først ordet til

daglig leder, *Pål Vigeland*:

Jeg vil på vegne av alle ansatte i Holmestrand Vassverk få takke for den hedersbevisning vi er gitt. Det arbeidet vi har gjort, som ble beskrevet her, har vi ikke gjort for å vinne prisen. Vi har gjort det fordi det har vært bedriftsøkonomisk riktig å gjøre det. Derfor er det også hyggelig for oss at vi har vunnet denne prisen på disse vilkårene. Synes også det er positivt at så mange kriterier blir lagt til grunn. Det er ikke bare sysselsetting, men det er faktisk syv viktige kriterier som vi er stolte av å kunne oppfylle så bra at vi har fått denne hedersbevisningen.

Vi har fått til et samarbeid ved bedriften som vi er stolte av. Vi

har satset på kompetanse i mange år, selv i år hvor vi har hatt veldig dårlig inntjening. Vi begynner å nærme oss en fagarbeiderandel på 50 % og vi har et tilbakelagt stadie hvor vi ansatte folk uten fagbrev/fagkompetanse. Vi har også fått etablert et helt nytt forretningskonsept hvor vi har satset på resirkulering av aluminium. Det har vært en betydelig oppgave og kunne tjene penger på det konseptet. Dette har vi fått til gjennom den kompetansen vi har bygget opp og de forbedringsgruppene som også ble nevnt her. Så en viss forbedring har vi vel greid å vise i fellesskap med de ansatte.

Igen vil jeg takke for denne hedersbevisning. Vi skal gjøre vårt til at vi fortsetter denne positive trenden, det er jeg helt overbevist om.

Yngve Hågensen takket daglig leder *Pål Vigeland* og ga ordet til klubbformann *Bjørn Kjeksrud*:

Kjære Representantskap og andre inviterte.

Jeg ble veldig overrasket da Øivind Hvattum ringte, det må jeg si, men gledelig. Jeg ser at det er en erkjennelse for at vi har gjort en god jobb. Så jeg skal på vegne av både bedrift og våre medlemmer få takke. Det er vel to ting som har vært vektlagt spesielt, slik jeg oppfatter det. Det er lærlinger og overtid. Når vi først ble enige med bedriften, synes jeg de har gjort en kjempejobb på det området. Den kampanjen LO kjører mot overtiden synes jeg er meget viktig. Når det gjelder lærlinger har det også skjedd gledelige ting. Vi har fått inn masse unge folk i bedriften og vi har også klart og fått de ansatt når de har vært ferdige med sin læretid. Det ser fortsatt ut til at vi kan ta inn lærlinger og det er hyggelige at det går ann.

Det var egentlig et pilotprosjekt til å begynne med, sammen med fylkesarbeidskontoret i Vestfold. Nå er det ikke en enkelt person som har bidratt med noe spesielt kanskje, men det er en jeg har lyst til å fremheve. Han sitter nede i salen her som representant og det er Børre Stabell. Han var, slik jeg oppfatter det, en av arkitektene i prosjektet med lærlinger da vi gikk inn i samarbeidet med fylkesarbeidskontoret og yrkesopplæringsnemnda om å ta inn arbeidsledig ungdom. Jeg synes Børre fortjener en liten applaus for dette, sammen med bedriftens ledelse. Det er uttrulig hva en kan få til bare en er enige, så jeg håper vi fortsatt kan jobb i bedriften med å få ned overtida og ta inn lærlinger. Nok en gang takk for prisen!

Yngve Hågensen avsluttet slik;

Da gjenstår det for meg å takke dere to som represetanter for

ledelse og de ansatte, sammen med de øvrige som sitter til venstre for oss der borte, og Børre som jeg da skjønner sitter nede i salen. Vel hjem til Holmestrand og hils våre medlemmer Bjørn og hils ledelsen i bedriften. Vi har forventninger om at dette arbeidet som gjør at dere får prisen i år fortsetter framover, silk at dere tar vare på disse kriteriene også inn i framtida. Lykke til begge to!

En gikk så over til den ordinære dagsorden ved at dirigent, *Svein-Erik Oxholm* takket Representantskapet for tilliten, og gikk over til

SAK 2: TILSETTING AV DISTRIKTSSEKRETÆR – LOs DISTRIKTSKONTOR - HEDMARK

Representantene har, i brev av 18. januar d.å., fått utsendt et dokument til saken. Dirigenten ga ordet til LOs nestleder *Esther Kostøl* for nærmere redegjørelse:

Kjære fagforeningskamerater!

Som dirigenten sa så har dere fått tilsendt Sekretariatets innstilling på distriktssekretær ved LOs distriktskontor – Hedmark. Prosessen for utlysning, søkermassen og intervjurunden er beskrevet i det utsendte dokument. Jeg vil likevel gi noen utfyllende merknader.

Jeg vil ikke unnlate å legge fram det faktum at vi har slitt med en svært vanskelig situasjon ved Hedmark-kontoret over noe tid. Det var derfor viktig for oss å få stillingen besatt så raskt som mulig da ledig hjemmel som distriktssekretær forelå. Sekretariatet valgte derfor denne gangen, etter innstilling fra LOs ledelse, å ansette Olav Lund i stillingen under forutsetning av Representantskapets godkjenning på dette møtet. Altså en ikke vanlig, men i den konkrete sak, nødvendig framgangsmåte slik vi vurderte det. Vi hadde, som dere leser av det utsendte dokument, flere meget god søkere, både kvinner og menn, også blant Representantskapets medlemmer. Det avgjørende ved vurdering av kvalifikasjoner ved denne ansettelsen var imidlertid å finne fram til den personen blant søkerne som hadde best kjennskap til kontorfellesskapet i Folkets Hus, Hamar og ikke minst nøt tillit i det samme kontorfellesskap. Ut fra det faktum jeg nevnte innledningsvis, var det

viktig å gjenreise respekten for, og aktiviteten i LO-fellesskapet i fylket.

Ut fra dette valgte Sekretariatet å innstille overfor Representantskapet at *Olav Lund* ansettes som distriktssekretær i Hedmark.

Ingen forlangte ordet til saken og dirigenten framsatte Sekretariatets innstilling slik:

«*Olav Lund* tilsettes i stillingen som distriktssekretær i Hedmark med lønns plassering i ltr. 41.

Stillingen følger stillingsinstruks for LOs distriktssekretærer.»

Innstillingen enstemmig vedtatt.

SAK 3: KONSERNFAGLIG SAMARBEID – EU-DIREKTIV

Dirigenten opplyste om at det i brev av 18. januar d.å. er sendt ut et dokument. I tillegg vil Jan Kr. Balstad redegjøre for saken. Dirigenten ga ordet til *Jan Kr. Balstad*:

Kamerater!

Midt under den ekstraordinære EU-kongressen vi hadde her for en stund tilbake kom meldingen fra Brüssel om at Ministerrådet hadde vedtatt et nytt direktiv om «Europeiske samarbeidsutvalg». Bakgrunnen for dette var at Euro-LO og UNICE (den europeiske arbeidsgiverorganisasjon) hadde forhandlet om etablering av samarbeidsformer mellom konsernledelse og representanter for de ansatte i europeiske selskaper. Disse forhandlingene førte ikke fram og EU-systemet utviklet i stedet et direktiv hvor alle land innenfor EU og EØS ble forpliktet til å gjennomføre direktivet nasjonalt.

I Norge ble myndighetene og hovedorganisasjonene NHO og LO enige om å gjøre forsøk på å få direktivets intensjon inn som en del av Hovedavtalen mellom LO og NHO. Og det ligger i kortene at vi må ha dette inn i de øvrige hovedavtalene vi har ansvar for.

Kommunal- og Arbeidsdepartementet forutsatte, dersom partene lyktes med å få til en slik avtale, at denne måtte allmenngjøres overfor konserner som falt utenfor LO/NHO-avtalen og eventuelt andre hovedavtaler vi er part i LOs sekretariat oppnevnte et forhandlingsutvalg som litt før årsskifte i fjor la fram et

omforenet forslag til en ny tilleggsavtale til Hovedavtalen mellom LO og NHO. Forslaget har dere fått utsendt.

Det er LOs representantskap som har ansvar for denne Hovedavtalen. Når vi nå har framforhandlet en ny tilleggsavtale X til Hovedavtalen LO/NHO er det naturlig at denne også godkjennes av Representantskapet.

Avtaleteksten er forsøkt holdt i samme form som Hovedavtalen for øvrig. Fra før har vi Samarbeidsbestemmelsene i § 9 og vi har samarbeidsorganene i bedriftene. Vi har etter hvert fått bestemmelser i Hovedavtalen om samarbeidsformer i nasjonale konsern og så har vi nå fått regler for samarbeidsforhold i europeiske konsern.

Tilleggsavtale X

Dere har fått avtaleteksten og kan selv sette dere inn i detaljene. Jeg skal her begrense meg til å si litt om et par tre hovedpunkter.

For det første; Avtalen gjelder for alle grupper ansatte i norske virksomheter som fyller vilkårene i § 2. Norske foretak med minst 1000 ansatte innenfor EØS og minst 150 ansatte i hvert av minst to EØS-land. Eller det andre kriteriet; konserner/grupper av foretak med kontrollerende selskap i Norge, med minst 1000 ansatte innenfor EØS, når konsernet omfatter minst to foretak i forskjellige EØS-land som hver sysselsetter minst 150 arbeidstakere.

I denne gruppen kommer de norske konsern som vår Hovedavtale vil regulere forholdene for (vi har kommet til at det kan dreie seg om 18 konsern +/- i denne gruppen). I tillegg kommer konsern med hovedadministrasjon i land utenfor EØS og som utpeker et norsk foretak til å ivareta sine forpliktelser i henhold til direktivet. Til en siste gruppe kommer norske datterselskaper av europeiske konsern med hovedadministrasjon i et annet EØS-land. Disse blir underlagt andre lands løsninger, men bl.a. norske valgeregler og andre forhold kan bli tilpasset så langt det passer.

For det andre er det forutsatt at det skal føres forhandlinger om etableringen av ESU. Etter regler som er fastsatt i § 4 skal det dannes et Særlig Forhandlings Utvalg (SFU), som skal forhandle med ledelsen. Jeg har lyst til å vise til noen små eksempler her: For å unngå protester fra datterselskaper i utlandet er det viktig at vi er opptatt av formalitetene på dette punkt. Selv der det allerede er etablert former for konsernsamarbeid kan det være klokt å ha en viss beredskap på dette punktet. Oppstår det uenighet om disse forhold, avgjøres tvisten av Bedriftsdemokratine mda. Bedriftsdemokratine mda er den instans i Norge som avgjør tvister

mellom ledelse og ansatte om bedriftsdemokratiordningene i Aksjeloven. Vi fant ut at det organet måtte være det mest nærliggende å bruke som en tvisteløsningsmekanisme hvis det oppstår uenigheter her.

Det er forutsatt i avtalen at dersom de ansatte ønsker råd og veiledning fra sin organisasjon skal det legges tilrette for det, og det blir en utfordring for organisasjonen. Det er en viss pågang nå fra konsernledelser om å komme i gang med forhandlinger om opprettelse av ESU uten at regelverket i denne avtalen blir lagt til grunn. Det er ikke ulovlig, men vi har på forespørsler anbefalt at en bruker denne avtalen, eventuelt tar forbehold om reforhandlinger etter at Tilleggsavtale X formelt har trådt i kraft 22. september 1996. Vi kom til at det var like greit å legge oss på denne datoen i Norge også, selv om vi har en ferdigforhandlet avtale, for det er da direktivforslaget vil bli satt i verk i de øvrige land i Europa.

For det tredje vil jeg si litt om selve avtalen. Vi snakker i slike sammenhenger ofte om et vertikalt samarbeid mellom de ansatte og deres representanter i et konsern og konsernledelsen. Men for oss i fagbevegelsen er det like viktig å få til et horisontalt samarbeid mellom de ansatte og deres representanter i ulike bedrifter og i ulike land. Gjennom formøter og andre aktiviteter bør forbund, Landsorganisasjoner og europeiske faglige organer aktivisere seg som støtteapparat for de ansattes representanter i ESU. Gjennom dette kan vi skape det konsernfaglige samarbeide vi har formulert i våre handlingsprogrammer.

Avtalen skal ivareta de ansattes behov for relevant og regelmessig informasjon, og for en direkte dialog med ledelsen, i saker som angår konsernet eller fellesskapsforetaket som helhet og som er grenseoverskridende i sin natur. Avtalen skal være skriftlig og den skal inneholde et budsjett for virksomheten. Og som det heter i § 6, skal utgiftene til ESUs drift dekkes av ledelsen. Det skal stilles tilstrekkelige ressurser og utstyr til rådighet for utvalget, slik at oppgavene kan bli forsvarlig ivaretatt. Jeg nevner dette spesielt fordi jeg tror dette vil bli et springende punkt. Det er på dette punktet i avtalene det kommer til å variere, fra de som legger seg på en minimumsløsning med kanskje et møte pr år og forholdsvis liten aktivitet, til de som vil satse på et langt større engasjement fra sine ansatte. Vi ser det på de avtalene vi allerede har. Ut fra de erfaringer vi har til nå vil språkopplæring og handlefrihet for de tillitsvalgte bli viktige stikkord.

Noe erfaring har vi å bygge på, ikke minst det konsernfaglige samarbeide vi har i våre større nasjonale konsern. Flere av de konserntillitsvalgte i disse konsernene har lenge vært aktive i

forarbeidet til denne avtalen som vi her skal behandle. Deres erfaring kan komme godt med i det videre arbeidet.

Ellers vil jeg si at grunnreglene for hva som skal kunne behandles på møtene i ESU kjenner vi fra våre nasjonale Bedriftsutvalg.

Der partene i et konsern tidligere har inngått avtale om samarbeid over landegrensene på europeisk grunnlag, kan disse slik det framgår av § 11 kunne løpe fram til utløp, og deretter fornyes av partene i fellesskap. Jeg tror ikke jeg skal si særlig mer om selve avtalen, den har dere lest og vi har god tid til å gjøre oss kjent med den fram til september.

Selv om vi har en del andre gjøremål utover våren må vi også få tid til å arbeide med dette. Vi må informere, lage informasjonsmaterieell. Vi må kunne stille opp og informere på møter/kurs o.l. og gi konserntillitsvalgte den sevicen de har krav på i de månedene som er igjen fram til 22. september.

FAFO jobber med et prosjekt som bl.a. tar sikte på å kartlegge de erfaringer vi har og utvikle en håndbok til hjelp for tillitsvalgte i konsernbedrifter. Dette er forutsatt ferdig til sommeren i år.

Vi kjenner ikke til andre land som har gjennomført EU-direktivet ved nasjonal avtale mellom hovedorganisasjonene, og Euro-LO har lovet å oversette vår avtale til alle EU-språk. Dette vil nok også føre til en viss aktivitet på europeisk nivå med utgangspunkt i den måten vi har gjort det på.

I flere andre sentrale land i Europa vet vi at det er delte meninger om ett forhold knyttet til opprettelsen av ESU. Det er spørsmålet om hvem som skal representere de ansatte. I Norge og Norden har vi praksis for at det er bedriften/konsernets egne tillitsvalgte som deltar i samarbeidsorganene - også i de organene vi nå snakker om. Dette er det uenighet om, i det noen mener det må være sentrale tillitsvalgte som skal representere, ikke bare de ansatte, men også samfunnets interesser. Direktivet og vår egen avtale er klar på dette punkt, til støtte for vår måte å gjøre dette på. Og jeg håper vi ikke får mer kluss med dette nå.

Dette må imidlertid føre til at både forbundene og LO må etablere kunnskap om ESU i Norge, men også i andre europeiske land og ha beredskap for informasjon ut til medlemmene. Dette må vi komme tilbake til i samarbeid med forbundene.

Det er hyggelig å konstatere at den norske Hovedavtalen i en alder av 60 år kunne få denne tilveksten. På mange måter blir Hovedavtalen gjennom dette komplett. Den sprenger nå de nasjonale grenser, noe vi har krevd gjennom flere år.

Internasjonaliseringen av norsk næringsliv har allerede pågått

lenge nå. Og med denne avtalen kan vi følge med «som nissen på lasset»! Nå har vi fått et instrument, - og hvor godt det skal bli, blir i stor grad opp til oss selv.

Jeg tar dermed opp Sekretariatets forslag om å godkjenne avtalen slik den foreligger.

Takk for oppmerksomheten!

Dirigenten takket Jan Kr. Balstad og åpnet for debatt, spørsmål og kommentarer. Det hadde tegent seg en taler.

Rep. 26 - *Børre Stabell*, Fellesforbundet:

Forslaget til hovedavtaletekst om Det Europeiske Samarbeidsutvalg er bra. Jeg vil spesielt trekke fram pragraf 6 om ESUs praktiske arbeid. Der heter det i pkt 2:

«I spesielle situasjoner der de ansattes interesser i vesentlig grad vil bli berørt, særlig ved flytting eller nedleggesle av virksomhet eller masseoppsigelser, har ESUs arbeidsutvalg, eller der hvor slikt ikke er opprettet, hele ESU, rett til å kreve møte med konsernets ledelse eller annet passende ledelsesnivå med selvstendig myndighet til å avgjøre saken.»

Strukturendringene i næringslivet skjer raskt. Utviklingen mot sterke konserndannelser stiller fagbevegelsen overfor helt andre utfordringer i dag enn for få år siden. I internasjonale konserner blir vi etter hvert helt avhengig av å ha god kontakt med fagforeninger i alle de land konsernet har virksomhet.

Innenfor Hydro har vi nå snart hatt en avtale om Europeisk Samarbeidutvalg i to år. Det er på formøtene hvor kun de tillitsvalgte møter at det viktige skjer. Våre fagforeningskamerater ved de øvrige europiske virksomheter har vært sterkt opptatt av at vi skal ha god kontakt og utveksle informasjon mellom fagforeninger i de enkelte land. Ved streiker og aksjoner i ett land har man vært opptatt av å opptre solidarisk gjennom og ikke akseptere å ta over produksjonen som konsernledelsen kanskje vil prøve å flytte fra et land til et annet. Da er vi avhengig av å ha god informasjonsutveksling, vi må ha navn, adresser, telefoner og telefakser til de tillitsvalgte ved konsernets øvrige europeiske virksomheter.

Språkproblemer er en aktuell problemstilling hos oss. Fra fagbevegelsens side må vi stille opp med et helt annet tilbud til skolering rettet mot tillitsvalgte i internasjonale konserner enn vi har gjort hittil. Det er helt andre utfordringer tillitsvalgte i internasjonale konserner står overfor enn tillitsvalgte på en liten familie-eid bedrift i lokalsamfunnet. I et konsern er vi like avhengige av at de ansatte ved alle de europeiske bedriftene kan

opptre like samlet som de ansatte i en stor bedrift med flere avdelinger. På samme måte som de ansatte i flere produksjonsavdelinger ved en stor bedrift ikke må bli spilt ut mot hverandre, men opptre solidarisk og samlet, må de ansatte ved de europeiske enhetene klare å opptre i forhold til en konsernledelse.

Når jeg sier at forslaget til hovedavtaletekst om det Europeiske Samarbeidsutvalget er bra, så er det likevel bare et skritt i riktig retning. Fagbevegelsen må være i stand til å stille opp med et støtteapparat til de tillitsvalgte i internasjonale konserner på en helt annen måte enn fram til nå.

Hvis det er noen som tror at vi er i mål gjennom forslaget til hovedavtaletekst om Europeiske Samarbeidsutvalg så tar de skammelig feil. Det er en stadig større del av fagbevegelsens aktive medlemmer som blir å finne innenfor de store konsernene. Hvis vi tar Fellesforbundet som et eksempel, er 20 % av forbundets aktive medlemmer ansatt i de 13 største konsernene. Jeg har forventninger til sterke prioriteringer fra fagbevegelsens side for å kunne være et aktivt støtteapparat for tillitsvalgte i konserner. Fagbevegelsen må følge aktivt opp tilleggsavtale X til å få f.eks forhandlingsrett på konsernutvalgene ved seinere revideringer av Hovedavtalen.

Like viktig vil det bli å få bygd opp et aktivt støtteapparat for konsernutvalgene. Dersom det ikke blir et godt nok støtteapparat innefor fagbevegelsens etablerte organer risikerer vi at det innenfor de enkelte konsern blir bygget opp støtteapparat på siden av de etablerte organene. Innenfor Hydro-konsernet ser vi at Handel og Kontor snart er utradert, mens husforeningen Hydros merkantile forening er i kraftig vekst. De er nå opp i 1 700 medlemmer og er konsernets nest største forbund. Blant produksjonsarbeiderne har ikke dette vært noe problem. Kjemisk forbund og Fellesforbundet har hatt et godt grep om situasjonen innenfor sine områder. Det er vi som fagorganiserte helt avhengig av at vi skal ha også i framtida. Derfor er det viktig at både LO og det enkelte forbund tar opp disse utfordringene gjennom sine prioriteringer i tida framover.

Dirigenten opplyste at ingen flere hadde bedt om ordet og anså debatten i denne saken for avsluttet. Dirigenten tok opp Sekretariatets innstilling slik:

«Forslag til avtale om Det Europeiske Samarbeidsutvalg mellom LO og NHO godkjennes.»

Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

SAK 4: TARIFFREVISJONEN 1996

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

Det er LOs representantskap som i samsvar med våre vedtekter skal behandle og fatte beslutning om vår tariffpolitikk. I vedtektenes heter det om Representantskapets myndighetsområde at det skal «behandle og vedta generelle retningslinjer for fagorganisasjonens tariffpolitikk i samsvar med paragraf 1».

Vi står nå foran et hovedoppgjør som omfatter de aller fleste av overenskomstområdene såvel i privat sektor som for ansatte i stat, fylkeskommuner og kommuner. De gjeldende overenskomster løper ut i vår. I samsvar med lover og bestemmelser i arbeidslivet skal det nå forhandles mellom partene om nye overenskomster.

Men før disse forhandlingene starter er det dette organ, Representantskapet, som har ansvar for å formulere retningslinjene for oppgjøret på grunnlag av en innstilling fra LOs sekretariatet. Denne innstillingen er å finne på representantenes bord. Jeg skal i det følgende gi bakgrunnen for det som er nedfelt i innstillingen.

Men la meg gå rett på sak og starte med konklusjonene for så å underbygge det forslaget Sekretariatet har lagt fram.

Sjelden har fagorganiserte lønntakere hatt et bedre utgangspunkt for et lønnsoppgjør enn det vi har i år.

Likevel - må det tilføyes:

Vi har sjelden stått overfor et vanskeligere oppgjør enn årets.

På en rekke områder er dette vår utfordring:

VI MÅ GJØRE GODE TIDER BEDRE!

Men det aller viktigste er:

Vi må gjøre tidene bedre for de som er arbeidsledige og andre grupper og enkeltmennesker som opplever dagen i dag som vanskelig.

Vi må også gjøre tidene bedre for de grupper som har falt utenfor de seinere års velstandsutvikling. Derfor vil vi prioritere lavlønnsgrupper og sette likelønnsspørsmålet i fokus. Folk med lavere og midlere inntekter opp til 250 000 i året har krav på kjøpekraftsforbedringer. Vi må få en konkret plan som tidfester innføring av 62 års pensjonsalder for AFP. Vi må se på mulighetene for en kombinasjon av arbeid og pensjon. Det må tas nye løft for å heve arbeidstakernes kompetanse og faglige dyktighet. Studiefinansieringen må forbedres og stipendandelen økes.

La meg likevel gjenta slik at det ikke er noen tvil:

Overordnet alt annet er kampen mot arbeidsledigheten. Solidaritetsalternativet ligger til grunn for LO's opplegg også for dette oppgjøret!

Noen vil muligens hevde at vi legger lista for høyt. Det er ikke mulig å nå en slik ambisjon - at tidene skal bli bedre for oss som har det godt, men at de også skal bli bedre for de som ikke har det.

Jeg vil hevde at det er mulig - og jeg skal i denne innledningen forsøke å dokumentere det. Sekretariatet innbyr Representantskapet til å fatte en beslutning som åpner for våre visjoner om en mer rettferdig utvikling for brede grupper. Det bygger på et solidarisk løft som et svar på en grådighetskultur som fortsatt lever i beste velgående.

Den økonomiske utviklingen

Ved inngangen til 1995 var det klar oppgang og god økonomisk vekst både i Nord-Amerika og i Vest-Europa. I løpet av året fikk vi stor uro i internasjonale pengemarkeder. USA måtte redde finansene i Mexico. Det førte til flukt fra dollar og økt kurs for japansk og tysk valuta.

Dette var det motsatte av hva disse landene trengte for å stabilisere sin økonomi. Selv om sentralbankene tok noen skritt for å dempe og motvirke utslagene, skapte valutabevegelsene sjokkbølger i økonomien i Vest-Europa og Japan.

Verden mangler virkemidler til å dempe sjokk i de enorme kapitalstrømmene som flyter over landegrensene. Den internasjonale fagbevegelsen har satt dette på dagsorden, men møter liten interesse fra politisk hold. Ingen tror at internasjonal samhandling er mulig.

Noen ønsker det heller ikke. De mener det er bra at spekulanter har makt over politikken og «straffer» regjeringer som ikke fører stram nok finanspolitikk. Dette er reinspikka høyrepolitikk kamerater, og ingen ting annet.

Det fører til lavere økonomisk vekst og høyere arbeidsledighet. Det både Japan og Vest-Europa trenger er fart i sakene. Mange land mangler dels muligheten og dels viljen til å bruke budsjettene aktivt for å motvirke sjokkene, slik vi gjør i Norge.

Dette er bakgrunnen for at veksten er stoppet opp i Vest-Europa i 2. halvår 1995 og selvfølgelig også bakgrunn for at dette er viktig for oss. Etter at ledigheten begynte å synke under oppgangen, ser vi nå at den øker. Når budsjettene samtidig skal strammes inn og en mottar negative sjokk fra penge-markedene, må det gå slik. Budsjettene forverres ytterligere av den økte ledigheten. Dermed er vi inne i den onde sirkelen.

I Frankrike presterte den høyredominerte regjeringen, som hadde lovet å gjøre aktive tiltak mot ledigheten, i stede å ta fra folk avtalte pensjons- og velferdsgoder uten forvarsel. Resultatet måtte bli streik og uro, i stedet for et konstruktivt samarbeid om å løse problemene.

I Tyskland har fagbevegelsen invitert til inntektspolitisk samarbeid for å møte svekket konkurranseevne og økende arbeidsledighet. Fagbevegelsen tilbød å avstå fra reelle tillegg i to år, mot en forpliktelse til å øke sysselsettingen. Dette viser at problemene i Tyskland virkelig er store, men også at fagbevegelsen setter mye inn på å snu utviklingen. Vi må håpe at den dialogen som er innledet med regjering og arbeidsgivere vil gi resultater. Det er tydelig at det bare er gjennom samarbeid om inntektsdannelse og andre deler av den økonomiske utvikling en kan snu sysselsettingsutviklingen i positiv retning.

I forhold til de prognosene som ble lagt fram i slutten av fjoråret kan et tilbakeslag bety at vi kan få en svakere utvikling for vår eksportindustri. Veksten i Tyskland er justert ned med et prosentpoeng til 1,5. Tilsvarende justering er gjort i Frankrike. Bidraget til den positive utviklingen i norsk økonomi vil dermed svekkes.

Den økonomiske veksten for fastlandet i Norge var i 1995 på om lag 4 %. Prognosene for 1996 varierer mellom 2 1/4 og 2 3/4 %.

Når det er fare for lavere vekst, er det viktig at den samlede virkningen av myndighetenes økonomiske politikk ikke blir for stram. Budsjettet er vedtatt. Det kan ikke endres før revisjonen på forsommeren. Det er fremdeles en positiv utvikling i husholdningenes inntekter. Men også investeringene er viktig for den samlede aktivitet. Investeringene er dessuten grunnlaget for arbeidsplasser i framtida. Da er det av stor betydning at renteutviklingen understøtter investeringene i fastlands-Norge.

I det siste har vi sett at forskjellene mellom norske og utenlandske renter har økt. Mens rentene i Europa har falt i takt med lettelser i pengepolitikken, har norske renter ikke gått ned. Resultatet er at rentenivået i det norske pengemarkedet er to prosentpoeng høyere enn i Tyskland.

Norges Bank har blitt stadig klarere i sine forsøk på å bremse utviklingen. De begrunner det med faren for inflasjon og for rask vekst. Men disse farene kan vi ikke lese ut av de økonomiske analysene - verken regjeringens eller bankenes egne. Tvert om er både den økonomiske veksten og prisstigningen på vei nedover.

Vi husker godt at det for noen år siden ble sagt at Norge ikke kan føre en isolert rentepolitikk. Det ble vist til at vi ikke kunne ha en lavere rente enn andre land i Europa. Det var for så vidt et logisk

ressonnement. Men i dag er rentenivået i mange europeiske land lavere enn hos oss. Da må vi i beste fall konstatere at det er en logisk brist ett eller annet sted. Såvel næringslivet som lønns-takere må betale for denne bristen.

Skal vi opprettholde den veksten som er nødvending for fortsatt nedgang i ledigheten, kan vi ikke oppføre oss som om vi ser spøkelser på høylys dag. Vi trenger lavere rente og økte investeringer. Regjeringen må derfor sørge for at Norges Bank følger opp muligheten til lavere rentenivå. Jeg konstaterer med tilfredshet at det er flere miljøer som følger opp LOs krav nå, enn tilfellet var da vi reiste denne debatten i fjor høst.

Jobb nr. 1

Arbeidsledighet kan ikke bekjempes med ett enkelt virkemiddel. Det er heller ikke et problem som løses en gang for alle. Det er et tålmodig arbeid, men det kreves av oss at vi alltid er utålmodige.

Gjenreisningen av den fulle sysselsettingen må foregå på mange plan samtidig. Og det er et arbeid vi alltid må drive og alltid overvåke.

Uten solidaritetsalternativet og det ansvar fagbevegelsen har utvist gjennom en rekke inntektsoppgjør hadde ikke dette vært mulig.

Det som nå er farlig er at de positive resultater vi har oppnådd, skaper en oppfatning i noen miljøer at jobben er gjort. Vi skal selvfølgelig ikke slå oss til ro med dette. I arbeidet for å skape full sysselsetting, er det en betingelse at vi stadig er utålmodige, at vi stiller krav til myndigheter, at vi stiller krav til arbeidsgivere og la meg også tilføye at vi fortsetter å stille krav til oss sjøl.

Og når Landsorganisasjonen stiller krav til seg sjøl, må vi også kunne stille de samme krav til andre i samfunnet. Det er ikke bare vi som skal ta løftene for å redusere ledigheten og øke sysselsettingen. Vi forlanger at alle grupper stiller opp og aksepterer fellesskapets ansvar og kollektive løsninger.

Gjennom de to siste år har vi hatt en vekst i sysselsettingen på 80 000 personer, eller om lag 2 % i året. Dette er en seier for den økonomiske politikken og inntektspolitikken som har vært ført. Prisstigningen ble 2,4 prosent i 1995 og ventes å bli under 2 prosent i år. Når vi i tillegg har opplevd positiv kjøpekraftutvikling for de aller fleste, får vi tåle at noen er misfornøyde. Det vil alltid være noen som klager, men det er ikke alltid de samme som har størst grunn til det.

Et kjernekrav i solidaritetsalternativet er at ledigheten skal

reduseres så langt det er mulig – og så raskt som mulig uten framtidige tilbakeslag. Gjennom store deler av fjoråret så vi at på tross av den sterke sysselsettingsveksten, var nedgangen i ledigheten svært langsom. Våre analyser viste at nedgangen kunne ha vært større om en ikke hadde hatt det fullt så travelt med å trappe ned arbeidsmarkedstiltakene. Vi så tydelig at de som har vært ledige en stund, har vanskelig for å kapre de nye jobbene.

De som ikke støttet vår linje, la vekt på teorier som sier at tiltak kan føre til at ledige ikke er tilgjengelige for arbeidsmarkedet. Selvsagt må tiltakene innrettes slik at vi ikke får slike effekter. Men det har ikke vært noe problem. Problemet har vært at de ledige enten har manglet de kvalifikasjoner som skal til, eller bare det faktum at de har vært ledige en tid, fører i seg selv til at andre foretrekkes. Disse utstøtingsmekanismene er svært alvorlige. Hvis vi ikke har en politikk for å bekjempe dem, vil vi få en høy og varig ledighet.

Når så mye som over 10 % av jobbene skiftes ut hvert år, og bare 2–3 % av den totale arbeidsstyrken går i pensjon, sier det seg sjøl at en aktiv arbeidsmarkedspolitikk må være et varig innslag. I høstens budsjettbehandling fikk LO gjennomslag for dette synet. Tiltaksnivået sluttet å synke. Ja, det økte til og med noe mot slutten av året. Vi har derfor i siste halvår sett en raskere nedgang i ledigheten.

Mens ledighetsnivået økte i første kvartal i 1995, slik at de ledige ikke fikk del i sysselsettingsveksten, har vi sett at om lag en av tre nye jobber har blitt besatt av ledige i de tre siste kvartalene. De helt ferske tallene for januar viser at ledigheten nå går ordentlig nedover også for kvinner og at langtidsledigheten har begynt å synke.

Selv om det er positive tegn, må vi ikke glemme at vi fremdeles har nær 140 000 eller 7 % utenfor det ordinære arbeidsliv når vi inkluderer de som er på tiltak. Helt uten arbeid eller tiltak er fortsatt 29 000 langtidsledige, ledige over 6 måneder, hvorav mange over 50 år. LO vil ta initiativ i samarbeid med myndighetene til en kampanje rettet mot de over 50. De har ofte vanskeligheter med å få jobb hvis de først blir ledige. Disse har i liten grad kunnet dra nytte av kvalifiserings- og utdanningstiltak som virker bedre overfor de yngre.

En annen gruppe LO setter søkelyset på, er innvandrerne. Disse er ofte nye på arbeidsmarkedet, og har særlige vansker med å komme inn og bevise at de duger. Selv om dette ikke behøver å være uttrykk for bevisst diskriminering, må vi erkjenne at det er diskriminering i praksis.

I handlingsplanen for sysselsetting har vi derfor i år løftet disse

problemene fram. Det er viktig å organisere flere av dem i LO, innrette arbeidsmarkedstiltak og bekjempe profesjonsregler som stenger våre nye landsmenn og kvinner ute.

De største truslene mot en videre framgang i jobb nr 1 er

- En for stram økonomisk politikk som fører til for lav vekst i fastlands-Norge
- Ytterligere nedtrapping av arbeidsmarkedstiltak
- At grupper utenfor fagbevegelsen vinner fram med snevre gruppeinteresser på bekostning av solidaritetsalternativet

Svikter en eller flere av disse hjørnestolpene er det fare for at ledigheten biter seg fast på det høye nivået vi fortsatt har. De to første stolpene har jeg kommentert. Nå til den siste.

Ny jappetid?

Tallene for lønnsveksten viser at det ikke er de brede lønns-takergruppene i industri, tjenesteyting, stat og kommuner som har forsynt seg over måte. Vår inntekts-politikk har først og fremst gitt rom for sysselsettingsvekst og investeringer. Dessuten har den også gitt god uttelling i form av økt reallønn.

Da er det utålelig at næringslivsledere som sitter nærmest fatet forsyner seg så grådig. De tendenser vi ser til både lønns-, utbytte- og opsjonsfest i enkelte deler av næringslivet og blant finansmeklere, viser at det er helt andre grupper enn lønnsstakerne som ikke kan styre seg.

For ett år siden sa jeg i dette Representantskapet som behandlet mellomoppgjøret for -95: "Særlig irriterende er det så og si daglig å lese i næringslivspressen 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." Etter det som skjedde i fjor er ikke disse ordene blitt mindre aktuelle, og særlig har vi sett misbruk av opsjonsavtaler.

LO vil derfor støtte regjeringens forslag om en mer effektiv beskatning av fordelene med opsjoner. Men vi ønsker å gå lenger og vil fremme forslag om at det ikke blir tillatt å særtildеле gunstige aksjeordninger til lederskiktet. Skal slike ytelser gis, skal alle som er med å skape verdiene få del i dem.

Opsjonsutskeielsene gir også vann på mølla til de grupper som ønsker å løsrive seg fra den kollektive fornuften i inntektsdannelsen. Særlig er det enkelte grupper langtidsutdannede utenfor LO som hevder at de har tapt på solidaritetsalternativet. Det er ikke grunnlag for slike generelle påstander. Også akademikerne i AF har fått ta del i den sterkere reallønnsframgangen vi har hatt i årene etter at inflasjon ble nedkjempet (1987-94). De offentlig

ansatte er erfaringsmessig de som taper mest på høy inflasjon, fordi det da lett oppstår store etterslep i lønnsutviklingen.

Nærmere om inntektsutviklingen

Gjennomsnittlig årslønnsvekst er anslått til vel 3 % fra 1994 til 1995 av Beregningsutvalget, mot 2,7 % året før. For industriarbeiderne anslås lønnsveksten til 3,4 %, mens funksjonærene i industrien hadde 3,7 %. For stat og kommunene anslås lønnsveksten til 3 %, kanskje en tidel eller to i underkant for kommuneansatte. Det kan imidlertid være slik at hovedtyngden av LO-organiserte har kommet bedre ut enn gjennomsnittet.

Veksten i reallønn etter skatt (kjøpekraften), er for de aller fleste grupper mellom 0 og 1 % fra 1994 til 1995. I siste tariffperiode var økningen i kjøpekraften noe over 2 % for industriarbeiderne, og 1-1 1/2 % for ansatte i stat og kommuner. Dette er gjennomsnittstall, og en må ikke glemme effektene av prioriteringer og dermed utjevning innenfor disse brede gruppene.

Disse tallene må sies å være en rimelig god oppfølging av målene for mellomoppgjøret vedtatt i dette organet knyttet til oppgjøret 1995. Representantskapet la til grunn reallønnsvekst for de lavere og midlere inntekter.

Ett element var at det i privat sektor ble avtalt individuelle tillegg med større kronetillegg til de lavest lønte. En partssammensatt gruppe ble nedsatt for å studere virkningene. Konklusjonene er uklare fordi tallmaterialet er ufullstendig. Det viser at der bedriftene hadde økonomi til å gi større lokale tillegg, har en gitt tillegg til alle i bedriften på basis av gjeldende lønssystemer og avtaleverk.

Dette er ikke overraskende, og kan ikke brukes som argument mot å gi denne formen for sentralt avtalte individuelle tillegg. Der disse ble gjennomført uten gjenoppretting, har det ført til lønnsutjevning innad i bedriftene og til utjevning mellom kvinner og menn.

Vi vil fortsatt søke etter virkemidler for lønnsutjevning både mellom høyere og lavere lønte og mellom kvinner og menn. Framgangsmåtene vil skifte, men vi vil fortsette arbeidet med å forbedre dem.

Årets oppgjør

Hovedmålet for fagbevegelsens medvirkning i den økonomiske styringen er at Norge i 1996 tar nye skritt for å gjenreise den fulle sysselsettingen innen år 2000. Det er bare mulig hvis den kollektive fornuften i inntektsdannelser fortsetter, samtidig som myndig-

hetene utnytter spillerommet for en aktiv økonomisk politikk og næringslivet følger opp sitt ansvar for nye investeringer og videreutvikling av de jobbene vi har.

Kravene til den økonomiske politikken har jeg gjennomgått. Jeg minner om hovedstolpene knytta til rentepolitikken, arbeidsmarkedspolitikken og til grupper utenfor LO. En aktiv fordelingspolitikk er en forutsetning for det inntektspolitiske samarbeidet. I ei tid hvor de rike og velstående karrer til seg stadig mer, må disse virkemidlene utnyttes fullt ut for å forhindre økte forskjeller. Våre holdninger og konkrete handlinger må styres av ønsket om å gjøre gode tider bedre for flere.

Ved dette oppgjøret er våre målsettinger knytta til økt kjøpekraft for lavere og midlere inntekter. Videre må arbeidet for likelønn fortsette. Ytterligere senking av aldersgrensen for AFP, etter- og videreutdanning og oppdemming mot grådige fingre vil bli tatt opp. I det følgende gjennomgår jeg disse temaene etter tur.

Inntektsutvikling

For å følge opp hovedmålet om full sysselsetting må vi sikte mot en pris- og kostnadsvekst som ikke overstiger den vi finner hos handelspartnerne. Samtidig må oppgjøret sikre lønnstakernes rimelige andel av produksjonsresultatet gjennom lønn eller andre former for økt livskvalitet. Med en klar økning i produktiviteten og lav prisvekst, kan disse hensynene forenes med økt kjøpekraft for lavere og midlere lønnsnivå, det vil si opp til om lag 250 000 kroner.

Lavlønn/likelønnsprofil

Med fjorårets profil kom vi et lite stykke videre på veien mot å redusere lønnsforskjellene mellom kvinner og menn.

De foreløpige resultatene i offentlig sektor tyder på en markert tilnærming mellom kvinners og menns lønn. I privat sektor er det bra tilnærming for funksjonærene i alt og i enkelte industribransjer. Det går imidlertid tregt i mange områder.

Det er ingen tvil om at den lokale utvikling mange steder har gått i motsatt retning og dempet utjevningseffekten av de sentralt avtalte tilleggene.

Dette betyr ikke at våre anstrengelser er feilslåtte, men viser at vi står overfor sterke motkrefter. Vi må fortsatt ta sikte på å utjevne forskjeller mellom kjønnene som skyldes at typiske kvinneyrker er dårligere betalt, og det lokale arbeidet må styrkes. Gjennom oppfølgingen av et 10-punktsprogram i samarbeid mellom partene, vil vi motvirke forskjeller som skriver seg fra

mekanismer på den enkelte arbeidsplass. Dette gjelder innholdet i avtalene, dette gjelder rekrutteringspolitikk og det gjelder tradisjoner for lokale tillegg.

For at kvinner og menn i samme virksomhet skal ha like muligheter for utvikling og avansement, er nye muligheter til fagutdanning, som de nye omsorgsfagene, viktig. Disse gruppene må sikres fagarbeiderlønn når de er i jobber som krever slik utdanning.

I tråd med hovedavtalene og Likestillingsloven bør partene arbeide for en gjennomgang av alle tariffavtalene med sikte på å avdekke og fjerne kjønnsforskjeller. Lokalt bør en i løpet av avtaleperioden opprette likestillingsavtaler og gjøre nødvendige endringer av særavtaler i tilknytning til innsatsen på forbunds- og sektorplan.

Ut over dette må det sikres tillegg som tilgodeser tradisjonelt kvinnedominerende yrker. Dessuten har vi de viktige bidrag som kommer fra etablerte garantiordninger, som forutsettes videreført. Det er der basisen er for den rimelige utvikling vi har hatt innenfor våre tariffområder.

Avtalefestet pensjon

Forrige LO-kongress stilte krav om rett til pensjon fra 60 års alder. Vi har sikret AFP med statlig medvirkning ned til 64 år, og vi har et stykke til å gå. I fjor ble det klart at Regjeringa og Stortinget ikke ville være med på videre medfinansiering av pensjonsutgiftene. Dette har vi tatt til etterretning.

Det betyr at de direkte kostnadene må bæres av partene gjennom tariffoppgjørene.

På denne bakgrunn kreves det en senking av AFP-alderen til 62 år. Innretningen av ordningen må legge vekt på ulike sider ved utviklingen i arbeidsmarkedet og den enkeltes valgfrihet, slik som muligheten til gradvis overgang til pensjon gjennom en kombinasjon av arbeid og pensjon.

Gjennom vårt arbeid vil vi at flest mulig velger å jobbe fram til ordinær pensjonsalder. Dette valget må imidlertid være reelt. Dagens arbeidsmarked gjør at mange ikke orker å være med så lenge og det er mange som rett og slett heller ikke har muligheter.

AFP er en fleksibel ordning som vil sørge for en verdig avgang for de som har stått et langt løp i arbeidslivet. Dette skylder vi dem, kamerater.

Kostnadene ved AFP-ordningen har hittil blitt langt lavere enn antatt.

Da AFP ble innført i 1988 antok myndighetene et statstilskudd på 250 millioner kroner pr år basert på to årsklasser. I 1995 kon-

staterer vi at statstilskuddet utgjorde 120 millioner basert på tre årsklasser. Dette viser at ordningen er målrettet og ikke blir misbrukt. Alternativet til en videre fornuftig utbygging av AFP er derfor ordninger med betydelig høyere kostnader for samfunnet, og med uverdige løsninger for de som har stått det lange løpet.

Etter- og videreutdanning

Vi må angripe ett av de største problemene mennesker i arbeidslivet har, at de ikke klarer å holde seg ajour med faglig utvikling og kompetanse. Jeg er glad for å kunne konstatere at det er LO-forbundene som er i front for å finne løsninger her. Kompetanseutvikling og etter- og videreutdanning er viktig for arbeidslidige.

Men det er også viktig for de som har en jobb for at de skal kunne klare seg gjennom forandringer og omstillinger som er blitt en del av alles hverdag. Det er også viktig for næringslivet og dets lønnsomhet og konkurranseevne. Godt kvalifiserte medarbeidere vil i framtida bety mer for mange bedrifters evne til å overleve og styrke seg i konkurransen enn de tradisjonelle kostnadskuttene.

Kravet om etter- og videreutdanning for de ansatte, burde egentlig vært reist av våre motparter. Likevel er det viktig at vi fortsetter den utvikling som vi har hatt i de seinere oppgjør på dette området. Om ikke arbeidsgiverne skjønner dette, skal vi likevel sørge for at dette viktige området i arbeidslivet styrkes.

Landsorganisasjonen presenterte som vi vet i 1995 en egen handlingsplan for etter- og videreutdanning som forutsatte medvirkning fra både myndigheter og fra arbeidsgivere. Vi er derfor svært tilfreds med Torbjørn Jaglands innspill i den aktuelle debatt om betydningen av etter- og videreutdanning. Landsorganisasjonen etablerte som kjent i 1992, med virkning fra 1993, et utdanningsfond i privat sektor på 350 millioner kroner. Vi hadde fra før tilsvarende ordninger i kommunal- og statlig sektor. Når det hevdes av noen i mediadebatten i dag at dette med etter- og videreutdanning ikke oppleves som viktig for våre medlemmer i privat sektor, så minner jeg om at på disse årene fra 1993, 1994 og 1995 har vi, gjennom dette fondet betalt ut i stipend til våre medlemmer 41,2 mill kroner. I 1993 8,2, i 1994 13,8 og i 1995 19,2 millioner kroner. Den største forbrukeren i privat sektor av disse midlene er naturlig nok Fellesforbundet. Det er det forbundet som har flest medlemmer. At medlemmene der er opptatt av det synes jeg disse tallene illustrerer veldig godt, og det har jeg stor forståelse for.

I arbeidsmarkedspolitikken må det legges større vekt på kompetansegivende tiltak – særlig er dette aktuelt overfor de grupper som lett havner i langtidsledighet.

For å følge opp LOs utdanningsmålsetting bør det settes av midler til etter- og videreutdanning i de enkelte avtaleområder etter en gjennomgang av muligheter og behov. Det bør også stimuleres til avsetninger gjennom lokale forhandlinger.

Allerede ved oppgjøret i 1992 satte vi av en pott til forbundsvise tilpasningsforhandlinger på 30 øre. To av våre forbund Norsk Grafisk Forbund og Forbundet for Ledelse og Teknikk gjorde bruk av denne potten til å lage utdanningsfond innenfor sine bransjer. Jeg er veldig innstilt på å videreføre mulighetene dette gir. Jeg har nevnt stat og kommunes situasjon. Det som er viktig for oss å erkjenne er at ståstedet for våre forbund i de respektive sektorer, men også innad i privat sektor, er forskjellig i denne sammenhengen. Vi må forsøke, foran oppgjøret i 1996, å finne en felles plattform for hvordan vi skal takle det grunnleggende vi skal være enige om, før vi går løs på jobben med å utforme ordninger innenfor bransjene basert på de respektive behov. Så må vi samtidig videreføre utdanningsfondet for våre medlemmer slik at vi får et felles fond for statlig, kommunal og privat sektor, som en på mange måter har lagt et grunnlag for. Gjennom det fondet og de mulighetene er det, vi sammen, gjennom tariffoppgjøret skal gjøre vår jobb. Så skal arbeidsgiverne stille opp, og så skal Torbjørn og Co sørge for at Stortinget gjør det samme.

Kamerater, dette vil i framtida være den aller største reformen vi som fagbevegelse kan stå bak. Den vil gi bedriftene større muligheter, samfunnet større muligheter og den vil gi våre medlemmer en mulighet både innenfor jobben de har i dag, men også på selvstendig grunnlag vurdere sitt framtidige kompetansebehov. I noen tilfelle kan ønske om å bytte jobb være en aktuell problemstilling.

Studiefinansiering

De økte krav til utdanning medfører stadig flere med høye lån når de går ut i arbeidslivet. Vi ser nå igjen at boligprisene stiger, og dette øker belastningen på unge i etableringsfasen. For de som er under utdanning vil derfor LO kreve en bedring av studiefinansieringen for å sikre alle økonomisk mulighet til utdanning på heltid uten store problemer med høy studiegjeld. I denne sammenheng er økt stipend særlig viktig for å gi alle økonomisk mulighet til å ta utdanning. Men det er også på tide at studielånsrenten følger den alminnelige rentenedgangen.

Overtid

Vi må gå mer konkret inn i problemet med overtid. Som et resultat av oppgjøret i 1995 foreligger det nå en utredning og en forskningsrapport om bruken av overtid i privat sektor. Det er på det rene at i bedriftssektoren tilsvarer ekstra tid og overtiden alene over 70 000 årsverk.

Vi må regne med at det i privat sektor totalt vil tallet være mye høyere. Legger vi til overtidsbruken i stat og kommune, kommer vi opp i et betydelig antall årsverk. Den utredning vi har gjort i samarbeid med NHO, viser at den viktigste årssak til overtid i en bedrift er underbemanning. Forskere fra SINTEF som har vurdert overtids-bruken i LO-NHO-området mener at det er grunnlag for 20 000 nye arbeidsplasser ved å redusere overtidsbruken.

Vi har behov for å få til et forpliktende opplegg for å omgjøre unødig overtid til faste arbeidsplasser.

Hvis det er slik at arbeidsgiverne ikke skjønner alvoret i et slikt krav, må de LO-organiserte på arbeidsplassene selv sørge for å analysere overtidsbruken på den enkelte bedrift. Bruk av unødig overtid må erstattes med faste ansettelser. Samtidig vil kampen mot midlertidig ansettelser og innleie bli videreført fra Landsorganisasjonens side.

Vi må også erkjenne eget ansvar for overtidsbruken. Det er mange som også ønsker overtid. Landsorganisasjonen har det siste halvåret drevet en omfattende kampanje for å informere våre tillitsvalgte om hvilke bestemmelser som gjelder om overtid og hvordan en mest effektivt kan unngå en utvikling der overtidsarbeid brukes i stedet for å ansette flere medarbeidere. Vi kommer til å følge opp denne kampanjen med mer konkrete og handlingsrettede tiltak.

En tredje årsak til overtid, i henhold til SINTEF-rapporten, er mangel på kompetanse og nøkkelpersonell. Det skulle jo bare styrke vår argumentasjon om viktigheten av kompetanse og etter- og videreutdanning.

Avtaleperiode

Sekretariatets innstilling til Representantskapet bygger på at vi skal ha en avtaleperiode på to år, med adgang til lønnsregulering for annet avtaleår. Denne tas stilling til av LOs organer slik vi har tradisjoner for når det gjelder mellomoppgjør.

Oppgjørsform

For LO er oppgjørsformen et middel til å nå de mål vi setter oss. Denne gangen er det, ut fra en totalvurdering, naturlig med forbundsvist oppgjør, ikke minst ut fra behovene for teknisk revisjon

av overenskomstene i ei tid med stadig teknologiske endringer. Men ut fra hensyn til kollektive spørsmål som AFP-ordningen, som utdanning og likelønn, gis Sekretariatet i oppdrag å samordne en felles strategi for utforming av disse kravene i henholdsvis privat, kommunal og statlig sektor. Vi tilrettelegger i vårt forslag en sterk samordning for de kravene vi står sammen om. Det er viktig for å øke mulighetene for gjennomslag og det er viktig for å forhindre at arbeidsgiverne spiller ulike områder opp mot hverandre.

Kamerater, jeg tar med dette opp Sekretariatets innstilling og forslag til vedtak.

Dirigenten takket Yngve Hågensen for innledningen og refererte Sekretariatets innstilling som var omdelt i møtet, slik:

REPRESENTANTSKAPETS VEDTAK 6. FEBRUAR 1996 OM TARIFFOPPGJØRET 1996

1. Gjenreisning av full sysselsetting

Hovedmålet for fagbevegelsens medvirkning i den økonomiske styringen er at Norge i 1996 tar nye skritt for å gjenreise den fulle sysselsetting før år 2000. Dette er mulig dersom en viderefører en kollektiv fornuft i inntektsdannelsen samtidig som Regjering og Storting utnytter spillerommet for en aktiv økonomisk politikk og bedriftene følger opp sitt ansvar for nyinvesteringer og videreutvikling av eksisterende jobber. En sterk offentlig sektor er også viktig for å få dette til.

Utviklingen de siste åra viser at det er mulig å gjenreise sysselsettingen i en omverden preget av fastlåst masseledighet. Oppfølgingen av Sysselsettingsutvalgets innstilling har gitt ny vekst og ny tilgang av jobber på netto 80 000 de siste to åra. Og dette har vært kombinert med en positiv inntektsutvikling for lønnstakerne. Arbeidsledigheten er imidlertid fortsatt altfor høy. Særlig viktig er det nå å få langtidsledigheten skikkelig ned. Selv om sysselsettingen blant kvinner øker sterkt og aldri har vært høyere, har ledighetsnedgangen blant kvinner vært beskjeden til nå. Det er her viktig at den mer positive tendensen i ledighets-tallene fra januar 1996 videreføres.

2. Krav til den økonomiske politikken

De økonomiske utsiktene for 1996 tilsier at jobben videre blir krevende. Det er utsikt til svakere internasjonal drahjelp, men

også her hjemme er det flere krefter som helst vil bremse opp innsats og aktivitet. I Stortinget bremser de borgerlige partier på innsatsen i arbeidsmarkedspolitikken som er så viktig for den norske modellen og muligheten til å forebygge frafall fra arbeidsmarkedet. Norges Bank og andre som synes å frykte for sterk sysselsettingsvekst tar til orde for høy rente og andre bremsetiltak. På denne bakgrunn er det viktig at LO viderefører sin sterke posisjon i den økonomiske styringen og dermed forplikter regjeringen til å følge opp sin del av oppgaven.

De viktigste kravene til gjennomføringen av politikken inneværende år er:

- At arbeidsmarkedstiltakene i forbindelse med revidert nasjonalbudsjett holdes på et nivå som sikrer klar nedgang i den åpne ledigheten.
- At Regjeringen følger opp muligheten til lavere rentenivå. Den nåværende stramme budsjettpolitikk kan bare forsvares dersom rentepolitikken brukes til å stimulere aktiviteten. Når inntektspolitikken skal sikre lav inflasjon, er det uakseptabelt om Norges Bank skal få bruke høy rente og økt kronekurs til å dempe etterspørselen.
- At inntektspolitikken følges opp i sektorer der myndighetene medvirker.

3. Inntektsutvikling

Rapporten fra Teknisk beregningsutvalg legger til grunn en prisstigning fra 1995 til 1996 på 1,5 - 2 pst. For å følge opp hovedmålet om full sysselsetting må vi videreføre en pris- og kostnadsutvikling som ikke overstiger den vi finner hos handelspartnerne. Samtidig må oppgjøret sikre lønnstakernes rimelige andel av produksjonsresultatet. Med klar øking i produktiviteten og lav underliggende prisstigning, kan disse hensyn forenes gjennom opprettholdelse av kjøpekraften og økt disponibel reallønn (kjøpekraft) for lavere og midlere lønnsnivå opptil 250 000 koner.

4. Lavlønn/likelønn

Det er et sentralt mål for LO å jevne ut lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Gjennom samarbeid mellom partene etter 1995-oppgjøret tas det sikte på å motvirke forskjeller som skriver seg fra mekanismer på den enkelte arbeidsplass. Dette kan dreie seg om innholdet i avtaleverket, men også om rekrutteringspolitikk og tradisjoner for lokale lønnsjusteringer. Således må likelønn og likestillingsarbeidet prioriteres i alle tariff- og særavtaleområder.

For å sikre rimelig framdrift i utjevningsprosessen er det også nødvendig på mer sentralt forhandlingsnivå å tilgodese tradisjonelt kvinnedominerte områder. Dette må komme i tillegg til de viktige bidrag som etablerte garantiordninger innebærer, og som forutsettes videreført.

Et viktig bidrag i denne sammenheng vil det også være at nye fagarbeidergrupper sikres fagarbeiderlønn. For at kvinner og menn i samme virksomhet skal ha like utviklings- og avansementsmuligheter, er utvidede muligheter for fagutdanning viktig.

Partene bør i tråd med Likestillingslovens § 5 og Hovedavtalen arbeide for en gjennomgang av alle sine tariffavtaler for å avdekke og fjerne kjønnsbetingede ulikheter.

I den enkelte virksomhet bør en i løpet av avtaleperioden (96-98) opprette likestillingsavtaler og foreta de nødvendige endringer av særavtaler i tilknytning til innsatsen på forbunds- og sektorplan.

5. Avtalefestet pensjon

LO-kongressen vedtok å kreve fleksibel pensjonsalder fra fylte 60 år. Selv i et forbedret arbeidsmarked vil det være store grupper over 60 år som de nærmeste åra vil ha problemer med å stå i full jobb fram til dagens AFP-grense på 64 år. Dette kan dreie seg om personer som startet yrkeslivet allerede som 15-åringer eller som føler seg oppbrukt som følge av harde belastninger. Det er viktig at flere sikres mulighet til en verdig avslutning på sitt yrkesliv framfor å skyves ut på uklare trygde- og pensjoneringsordninger.

På denne bakgrunn kreves det en senking av AFP-alderen til 62 år gjennom avtale med arbeidsgiversiden.

Innretningen av ordningen må legge vekt på ulike sider ved arbeidsmarkedssituasjonen og den enkeltes valgfrihet, herunder muligheten for gradvis overgang til pensjon.

6. Etter- og videreutdanning

Med dagens arbeidsmarked og det arbeidsliv vi ser foran oss inn i neste århundre blir utdanning stadig viktigere. Den største uløste utfordringen gjelder her de som allerede er i arbeidslivet med behov for ny kompetanse. For å følge opp LOs utdanningsmålsetting er det naturlig at det i de ulike avtaleområder innrettes ordninger for etter- og videreutdanning, eventuelt ved at det settes av midler. Det bør også stimuleres til en videreføring gjennom lokale forhandlinger. I tillegg vil LO arbeide for en offentlig medvirkning som kan sikre rettigheter til utdanning og et bidrag til å finansiere et system for framtidens arbeidsliv.

7. Studiefinansiering

LO krever en bedring av studiefinansieringen for å sikre alle økonomisk mulighet til utdanning på heltid uten store problemer med høy studiegjeld. I denne sammenheng er økt stipendandel særlig viktig, samtidig som det er viktig at studielånsrenter følger den generelle rentenedgangen. LOs sekretariat pålegges å følge dette opp overfor Regjeringen.

8. Andre grupper

Den viktigste trussel mot en fortsatt stabil utvikling er om andre grupper går utover de rammer som fastsettes i LO-NHO-området. Å sikre at alle grupper er medvirkende i en fornuftig fellesinnsats er et ansvar som påhviler andre organisasjoner, men også myndighetene og arbeidsgiverne. Særlig viktig er det å sette en stopper for grådighetskulturen som gjør seg gjeldende blant ledersjiktet i en del av bedriftene. LO vil her i tillegg til å støtte Regjeringens forslag om mer effektiv beskatning av opsjoner fremme forslag om at det ikke lenger tillates særtildeling av gunstige aksjeordninger m.v. i ledersjiktet.

Den gunstige økonomiske utvikling i det siste har medført en klar økning i bedriftenes overskudd. Dette har vært en tilsiktet utvikling med sikte på både å bevare og videreutvikle nye arbeidsplasser. Siktemålet har ikke vært å øke eiernes og toppledernes inntekter slik vi har sett stadig mer av i det siste. Det er viktig å motarbeide tendenser til økte lønnsforskjeller også i offentlig sektor som følge av nye lønssystemer.

9. Avtaleperiode

Det tas sikte på en to-årig avtale med adgang til lønnsregulering for annet avtaleår. Denne tas stilling til av LOs organer.

10. Overtid m.v.

Ved mellomoppgjøret 1995 var partene enige om å redusere bruken av overtid og i den forbindelse også gjennomføring av omfattende kartleggingsprosjekter. Disse viser at overtidbruken kan tilskrives både for få ansatte, mangel på fagfolk og at de ansatte er lette å få med. For å gjøre noe med dette, må en i den kommende avtaleperiode i de ulike avtaleområder avklare tiltak for i praksis å redusere overtiden i den enkelte virksomhet.

LO vil samtidig fortsette sitt arbeid mot misbruk av midlertidige tilsetninger og ulike former for inn- og utleie av arbeidskraft.

11. Oppgjørsform

Ut fra en helhetsvurdering gjennomføres tariffoppgjøret 1996 som et forbundsvist oppgjør. Forbundenes organer vil på selvstendig grunnlag og ut fra en totalvurdering utarbeide de økonomiske krav innenfor de respektive avtaleområder.

Sekretariatet gis i oppdrag å samordne en felles strategi for utforming av kravene om bedring av AFP-ordningen, utdanning og likelønn i privat, kommunal og statlig sektor.

Dirigenten foreslo at møtet tok en pause på 10 minutter, med anledning til å tegne seg på talerlista.

Etter pausen startet møtet med debatten og første taler var

Rep. 64 – *Hanna Røberg*, Norsk Kommuneforbund:

Noen har regnet ut at med den farten vi har holdt til nå i likelønnsarbeidet, vil vi holde på i ca. 30 år til før vi har oppnådd likelønn mellom kvinnelige og mannlige ansatte i kommunene.

Jeg håper Representantskapet ikke er interessert i å høre dette maset om likelønn så lenge, - i 30 tariffoppgjør framover. Derfor håper og tror jeg at vi kan være med på et forslag om styrking av punkt 4 om lavlønn/likelønn. Jeg har foreslått en tilføyelse til første avsnitt i punkt 4, slik at siste setningen får slik ordlyd: «Således må likelønn og likestillingsarbeidet prioriteres i alle tariff- og særavtaleområder, og fortsatt moderasjon må ikke hindre et skikkelig løft i retning likelønn mellom kjønnene.»

I kommune-Norge er likelønn og lavlønn sterkt sammenknyttet, og kravet om likelønn er også et lavlønnskrav. Kravet om reallønnssøkning opp til årsinntekt på 250 000, som det er referert her er viktig og riktig. Hovedvekten må legges på de lavest lønte. Det er viktig at de ulike sektorer som vi representerer står sammen om å motarbeide lavlønn. Det er bare slik vi kan motstå det presset mot lønningene vi opplever ved privatisering og ved skifte av arbeidsgiversammenslutning og på andre måter. I kommunene vil vi nok oppleve at mye fantasi vil bli brukt framover for å finne rimeligere løsninger, jfr kommuneøkonomi, Rattsutvalget og slike ting. Rimeligere løsninger tror jeg må leses som «bruk av billigere arbeidskraft».

Tanken fra nylig innvalgte FRP- og Høyrepolitikere i kommu-

nestyrer og fylkesting har en tendens til å virke besnærende, også fra politikere fra partier som vi regner for å stå nærmere oss. Vi blir liksom vant til det etter hvert. Derfor må vi stå samlet, ja bokstavelig talt, sette pris på arbeidskrafta. Det er lønna til de lavest lønte som bestemmer minsteprisen på arbeidskrafta.

I og med at de lavest lønte for en stor del er kvinner, så vil satsing i retning likelønn også bidra til å heve minsteprisen på arbeidskrafta. Dette synes jeg er så viktig at jeg mener vi kanskje ikke kan ta oss råd til å være like moderate som vi har hatt tradisjon for de senere årene i tariffoppgjørene.

Derfor ber jeg om Representantskapets støtte til denne tilføyselsen til første avsnitt i punkt 4. Fortsatt moderasjon må ikke hindre et skikkelig løft i retning likelønn mellom kjønnene.

Rep. 63 – Mari Sanden, Norsk Kommuneforbund:

Jeg vil først si at jeg er ikke overrasket over at LOs sekretariat i sin innstilling vier likelønn og lavlønn en betydelig plass, men jeg vil likevel gi uttrykk for at jeg er positiv til at LO følger det opp såpass detaljert og grundig som det er gjort i Sekretariatets innstilling. Fordi den både tydeliggjør de forpliktelser vi har, men også hvilke muligheter vi har på ulike områder i organisasjonen. Slik at vi skal nå målet med å få bort de uverdige skillene mellom kvinner og menn, som er basert på kjønn.

Jeg er enig i at det å sikre at fagarbeidergruppene får fagarbeiderlønn, altså de nye fagene får lønn som fagarbeidere, er et viktig bidrag for å få dette til. Så må jeg også si at i et oppgjør hvor vi har ambisjoner om å løse så mange store og krevende spørsmål, hadde nok jeg foretrukket at vi hadde valgt en mer samordnet oppgjørsform enn det som ligger i innstillingen. Men jeg oppfatter også at det blir det ikke, og at det da blir forbundsvis oppgjør med en viss sentral samordning.

Derfor er det dobbelt så viktig at LO er tydelig i sine formuleringer når det gjelder den videre prosessen for å nå målet. Og Hanna Rødberg var jo nå innom hvor lang tid det vil ta hvis det fortsetter med samme tempo som vi har brukt til nå. Jeg ønsker at vi i 2. avsnitt i punkt 4, i Sekretariatets innstilling skal si litt tydeligere at vi har ikke all verdens tid for å bli kvitt en så urimelig skjevhet som er basert på kjønn. Jeg tror også at det er nødvendig at vi sier noe mer enn å tilgodese kvinnedominerte områder, jeg tror rett og slett at vi er nødt til å prioritere de tradisjonelt kvinnedominerte områdene.

Og jeg synes at du, Yngve, var ganske offensiv og kraftig i din

innledning, så jeg drister meg til å mene at mine små formuleringssendringer vil være mer i tråd med den kraften du la for dagen. Jeg foreslår rett og slett at punkt 4, 2. avsnitt 1. setning endres slik: «For å sikre rimelig framdrift i utjevningsprosessen er det også nødvendig at en på sentralt forhandlingnivå prioriterer tradisjonelt kvinnedominerte områder.» Jeg håper at Representantskapet kan slutte seg til den lille formuleringen, men som likevel gjør den tydeligere.

Rep. 34 – Sven Hugo Johanson, Norsk Grafisk Forbund:

Jeg tok ordet for jeg har to merknader til innstillingen. Men først har jeg et spørsmål. I innledningsavsnittet sies det at vi skal gå inn for et moderat oppgjør, – det står ikke moderat, men det er det det betyr –. Samtidig står det i avslutningen at det skal være et forbundsvis oppgjør, og at forbundsorganet på fritt grunnlag kan vedta den økonomiske rammen. Jeg er da noe usikker, hvis vi vedtar dette, hvor bundet forbundets organer er. Men for egen del har jeg i mange, mange år vært enig i det vi kaller «et moderat oppgjør». Jeg registrerer at i 80-årene, hvor vi hadde høye lønnstillegg på 10–12 %, viste det seg altså at prisstigningen lå på nøyaktig samme nivå. Jeg vet at det har foregått en del debatter nå om hvorfor det er nødvendig at prisstigningen følger lønnsstigningen, og det er en del som sier nei. Men jeg registrerer bare det som har vært realitetene, at i 80-årene når vi fikk lønnstillegg på 12 %, så var det altså prisstigning på 12 %. Det er sånn systemet har fungert og det er ikke noe godt system.

Når vi hadde det systemet, så viste det seg at en del fikk veldig høye lønnstillegg og kom veldig bra ut, mens de svake gruppene, spesielt de svake gruppene, de kom veldig dårlig ut når det var høy prisstigning. Hvis vi greier å ha lav prisstigning og allikevel bedre kjøpekraften, samtidig som det styrker arbeidsplasser, må det absolutt være en fordel. Det er noen som har for seg at det er veldig fint å få 10 % i lønnstillegg, og glemmer at prisstigningen er 12 %. Det er tydelig en del som ikke kan regne og tror at det er veldig bra, og synes det er dårligere å få 2 1/2 % lønnstillegg selv om prisstigningen er 1 1/2 %.

Jeg mener at ledighetsspørsmålet også er viktig. Vi skal være klar over at selv om vi her i Norge har redusert ledigheten, så har vi fremdeles 140 000 ledige. Vi skal også legge merke til at vi har hatt en konjunkturoppgang stort sett i hele verden. Det er en del eksperter nå som mener at vi i slutten av -96/-97 vil få en konjunkturedgang. Og alle vet jo at da går kapitalen opp og ned. Det

er veldig viktig når vi skal diskutere tariff tillegg at vi har det for øyet. Det er slik at når LO sier noe om kapitalinntekter og bruker uansvarlighet, så er det ganske rimelig at mange av medlemmene sier at dette vil vi ikke finne oss i. Vi vil ha, – det er noen som har snakket om både 10 og 15 kr. timen, – og jeg skjønner det! Jeg tror ikke det er noen god løsning for oss. Den gode løsningen er at vi må redusere kapitalinntektene, gjøre noe med skatten. Jeg har et par utklipp her. Jeg synes likesom det LO har her med opsjoner bare er en bitte liten del av kapitalinntektene, det sier forferdelig lite. Vi reduserer ikke kapitalinntektene ved bare å angripe opsjoner. Jeg har noe fra Dagbladet her fra september måned. «52 norske millionærer, de økonomiske forskjellene øker dramatisk i Norge. En tiendel av befolkningen kontrollerer mer enn 55 % av formuen. Fra 1988 har eierinntektene økt med 80 %, mens lønnsutbetalingene bare steg med 14,5 %.»

Aldri har norske bedriftseiere hatt mer utbytte enn i 1994, – aldri har de betalt mindre skatt. Og det er jo der vi må angripe. Da synes jeg på en måte det innspillet her sier er at det er særlig viktig å sette en stopper for grådighetskulturen som gjør seg gjeldende blant ledersiktet i en del bedrifter.

LO vil her i tillegg til å støtte Regjeringen forslag om mer effektiv beskatning av opsjoner, fremme forslag om at det ikke lenger tillater særtildeling av gunstige aksjeordninger o.l. i ledersiktet.

Jeg registrerte at representanter fra Kristelig Folkeparti, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti var veldig bekymret for folk som vant 1 million i lotto. De snakket om å sette en grense på 1-1 1/2 million. De var veldig bekymret, de trodde ikke at folk taklet å få så mye penger. Da synes jeg også at vi skal passe på kapitalen, de kan umulig ha godt av å tjene over en million de heller, de tar skade av det, og da er det på tide at vi gjør noe med det.

Det har blitt sagt at det såkalte skatteforliket var umulig å gjøre noe med for det var skatteforlik. Men nå registrerer jeg at Handelsministeren og Finansministeren er dypt uenig på det spørsmålet, for nå er det jo diskusjoner om rederiskatten. Jeg håper ikke jeg har oppfattet dette riktig, at LO er den som støtter det. Altså når de skriver her «særlig viktig er det å sette en stopper for grådighetskulturen, som gjør seg gjeldende blant ledersiktet i en del av bedriftene». Det er vel ingen som er i tvil om at det er rederinæringen som gjennom de fleste år har vært den mest grådige av dem alle. Det finnes en del skipsredere som uttaler nå, uansett skattepolitikk så blir de i Norge, det er en

fordel å være i Norge. Det er mange skipsredere som nå ønsker å flagge tilbake.

Jeg vil gjerne høre deg si noe om det Yngve, om det er sånn at LO støtter de største kapitalistene vi har her i Norge, de som har absolutt størst fortjeneste, de som utnytter folk fra tredje verden, om det er de LO ønsker å gi enda mer skattelette.

Så ønsker jeg å si noe om overtid. Når arbeidsmiljøloven fikk inn et punkt om overtid så var det for at folk skulle få et bedre miljø. De senere årene, i og for seg rimelig og fornuftig, har overtid blitt en debatt om arbeidsplasser. Men, såvidt jeg vet så sitter det folk fra LO-ledelsen i Arbeiderpartiets sentralstyre. Jeg synes på en måte dette er å overlate til folk, når arbeidsmiljøloven har klare bestemmelser, at hvis du sier nei til overtid, så kan altså bedriften pålegge deg overtid. Vi vet altså at de som jobber skift, de kan jobbe 200 timer, før de begynner på overtid. Det vil si at etter loven har du 200 som betyr at du kan jobbe 400 timer, og så må du eventuelt søke Arbeidsmiljøutvalget eller Arbeidstilsynet for å få mer.

Hvorfor greier vi ikke å få dette lovbestemt, hvis det er sånn at myndighetene, og jeg oppfatter at Arbeiderpartiet og LO mener at overtiden bør reduseres. – Ja, hvorfor får vi det ikke inn i Arbeidsmiljøloven. Skulle det være noe problem? Hvis vi fortsetter på denne veien her, er det helt håpløst. Vi hadde en debatt, og vi hadde et problem i Aftenposten hvor Balstad var inne. De hadde fått inn to lærlinger og da de var utlært så sier Aftenposten «nå trenger vi ikke de lenger». Da sier klubben i Aftenposten «da setter vi oss ned og nekter å jobbe overtid». De synes det var bedre å få inn 2 arbeidsplasser og redusere overtiden. Da var ikke LO noe klar, for det er jo brudd på Arbeidsmiljøloven å nekte overtid. Ergo så mener jeg at den eneste fornuftige løsningen på det spørsmålet er å få inn dette lovveien. At vi for eksempel bruker den alminnelige arbeidstid på arbeidsplassen, og oppå den er det tillatt 200 timer, da vil vi skaffe mange årsverk.

Rep. 152 – Oddrun Remvik, Sekretariatet:

Jeg har ikke lagt fram noe endringsforslag til det som ligger i uttalelsen fra Sekretariatet. Fordi jeg har tenkt, og vi diskuterte det også i Sekretariatet i går, at det som ligger der ikke er til hinder for den likelønnskampen vi skal føre nå ved oppgjøret. Men likevel tror jeg nok at jeg vil støtte de forslagene til endringer som ligger, for jeg synes at det er ei oppstramming og en skjerping av utalelsen. Jeg ble også litt i tvil under Yngve sitt innlegg: Det er

kanskje fordi jeg har for store forventninger til deg Yngve, fordi jeg har hørt deg så mange ganger snakke om likelønn, der jeg ikke har vært i tvil etterpå om annet enn at dette er LOs høyeste prioritert oppgave ved lønnsoppgjøret nå framover. Til målet om likelønn er nådd, og det skal ikke ta 30 år.

Men når jeg satt her og hørte på deg i dag så lurte jeg på, – er det etter- og videreutdanning, er det AFP eller er det likelønn som er det viktigste? Så kan vi si at det er vanskelig å sette disse tingene opp mot hverandre. Men er det noe jeg har lært gjennom den tiden jeg har vært tillitsvalgt, lært gjennom jobbingen i LO, så er det at vi er tvunget til å prioritere. Det tror jeg vi må også her. Vi har ikke masse å ta av når det gjelder penger, for alt dette koster.

Jeg møter mange kvinner som sier at nå er tålmodigheten slutt. Det er mange sinte kvinner som krever en lønn å leve av. Og det må vi i LO ta alvorlig.

I kommunal sektor er det 156 000 arbeidstakere som har en lønn under 175 000. Av disse er det 140 000 kvinner. Som Yngve sa i sin innledning er lønnsveksten for kommunal sektor er i underkant av 3 %, mens gjennomsnitt for industriarbeidere er 3,4 %. Så disse kvinnene har også hatt en mindre lønnsutvikling på ca 1/2 prosent i forholdet mellom privat og offentlig sektor.

Nettopp likelønnsproblemet er etter min mening den største utfordring for oss i LO. Når vi går herfra i dag så skal ingen være i tvil om det. Det skal ikke være slik at presseoppslagene i morgen blir "AFP er det viktigste for LO". Det skal være at likelønn er det viktigste for LO. Og det skal det være selv om Fellesforbundet i et forbundsvis oppgjør går ut først og skal markere hvordan løpet skal legges.

Det må være slik at alle forbund i LO er helt sikre på at det er likelønn som er den viktigste prioriteringen vår. Det er som du også sa Yngve når det gjaldt tilnærminga mellom manns- og kvinnelønna at i offentlig sektor har det vært en markert tilnærming, altså ut fra tallene fra Teknisk Beregningsutvalg, og det er bra i privat. Det holder ikke det! Det holder ikke at det er bra i privat, det er flott at det er markert tilnærming i offentlig sektor, men det holder ikke å bare være bra.

Spesielt ikke når vi av og til diskuterer med folk i privat sektor, som sier at; «jamen den spesielle kvinnelønnstariffene ble fjernet på 70-tallet de, dette er ikke noe problem for oss». Derfor holder det ikke at det barre er bra i privat sektor. Det skal være markert tilnærming i privat sektor også til vi har vunnet den kampen.

Jeg for min del tror ikke at gjennomføring av likelønn og den urettferdigheten som det er på forskjellen mellom manns- og

kvinnelønninger vil føre til den store «kjøpefesten» som gjør at det er kvinner som fører til at Norge går på dunken. Kvinner har tatt ansvar for Norge mange ganger før, jeg tror at kvinnene er ansvarlige.

Så til litt annet. De to siste dagene har det vært en kamp om hvem etter- og videreutdanningsforslaget er sitt. Det har liksom vært en kamp om eiendomsretten.

Som Yngve sa i innledningen si, så er det klart at det var LO som var på banen med dette. Det var LO som var på banen og krevde dette. Fordi vi ser at det er viktig. Og det er viktig for arbeidstakerne og ha muligheter til etter- og videreutdanning. Men så er det også blitt diskusjon om hvem som skal betale dette. Jeg synes det er betenkkelig hvis det er sånn at nok en gang så skal arbeidstakerne betale noe som egentlig er til fordel for arbeidsgiverne. Og det som er viktig framover er at vi må diskutere hvordan vi skal løse etter- og videreutdanningsreformen som er en nødvendig og viktig reform.

Hvis det blir sånn at det er den store sosiale reformen som kommer, så vil jeg være med å diskutere prioriteringene. Hvis det er sånn at det er arbeidstakerne som skal betale alt.

Jeg vil være med å diskutere det også ut i fra likelønnsstilnærminga. Og da ut fra kampen og kravet om 6-timers dagen. Det er sånn at 80 % av de som arbeider deltid er kvinner. Og 4–5 av de mener de er undersysselsatte. Det betyr at innføringa av 6-timers dagen også vil være likelønnsutjamnende. Derfor er det en viktig diskusjon, ikke framfor dette oppgjøret men framover, hva som skal være viktigste sosiale reformen LO skal satse på i neste kongressperioden. Nå er det sånn at diskusjoner om Kongressen -97 er ute, og nå skal vi ha en ny prioritering av sosiale reformer fram mot Kongressen i 1997.

Rep. 139 – Jan Werner Hansen, Sekretariatet:

La meg innledningsvis slå fast at som medlem av LOs sekretariat har ikke jeg de store vanskeligheter med å stille meg bak det utkastet til overordnede retningslinjer som er lagt fram for Representantskapet som krav til det kommende tariffoppgjøret.

Jeg sier meg svært glad for at det gjennom punkt 3, inntektsutviklingen, settes fokus på de grupper av lønnstakere og våre medlemmer som befinner seg innenfor det lønnsnivået som vi benevner som lave og midlere inntekter, inntil 250 000,-.

Ved å sette navn på, eller kanskje heller en prislapp på -, hva vi mener med «midlere inntekter», ja så anskueliggjør vi også over-

for våre medlemmer hva vi mener med midlere lønn. Og at vi gjennom våre krav ønsker å øke kjøpekraften for nettopp disse gruppene.

Jeg tror ikke det er spesielt nytt for denne forsamlingen at det forbund jeg representerer, Norsk Tjenestemannslag, ikke er spesielt glad for den samarbeidsavtalen som LO har inngått med AF. Mye av vår uenighet i forholdet til denne avtalen er selvsagt den konkurransen vi er i overfor de fleste forbund innenfor Akademikernes Fellesorganisasjon. Når Tjenestemannslaget er i en spesiell utsatt konkurransesituasjon, så har dette selvsagt sammenheng med at forbundet innenfor sin medlemsmasse har ca. 12-15 000 medlemmer med høyere eller lengre utdanning.

Jeg er rimelig sikker på at mange av våre medlemmer med lengre utdanning befinner seg blant de arbeidstakerne vi forbinder med midlere lønte, derfor vil sannsynligvis mange av våre medlemsgrupper også kjenne seg igjen innenfor den definisjon vi har satt på ca. 250 000,-.

Men kanskje enda viktigere for disse medlemsgruppene, og flere med dem, er punkt 7 i tariffuttalelsens retningslinjer, jeg tenker da på studiefinansiering. Dette er selvsagt ikke tariffkrav, men at LO setter studiefinansiering på dagsorden og pålegger LOs sekretariat å følge opp dette overfor Regjeringen, ja det er et meget positivt signal overfor de av LOs medlemmer som er berørt av studiefinansieringsordningen. Enten i forhold til stipendandeler eller i forholdet til alt for høy rente på studielån. Dette signalet er viktig fordi det forteller LOs egne medlemmer at LO er opptatt av det. Ikke minst forteller det også medlemmer av Akademikernes Fellesorganisasjon som selv reklamerer med at de har tapt de 20 siste tariffoppgjøret på rad, at LO bryr seg om studiefinansiering. Og viktigst at LO vil gjøre noe med det, for medlemmene som har lenger utdanning. Med den nye skolereformen skulle jeg anta at det blir mange av denne kategorien medlemmer etter hvert. Vi håper at de skal bli LO-medlemmer.

Til slutt dirigent - likelønnsaspektet. Et utrolig viktig krav som jeg regner med at vi kan bli enige om. I den senere tid er det noen forstå-seg-på-ere som har vært ute med dystre spådommer om hvordan likelønnsaspektet vil ta tid. 30 - 40 år er nevnt. Jeg registrerte også blant de første talerne at man refererte til tallet 30 år før det kunne bli en reell likelønn. Jeg tror vi skal vente litt med å være for bastante med hvor lang tid det vil ta å nå full likelønn innenfor de enkelte tariffområdene. Fra egen sektor, statssektoren, viser utviklingen etter de tallene vi nå sitter med følgende utvikling etter at 1995-oppgjøret er brakt til enda. Kvinnene har i

totalt sett i tariffoppgjøret fått ut ca 3/4 % mer enn mennene i statlig sektor. En helt bevisst styring i forhold til tariffoppgjøret. Menn hadde en utvikling på ca. 2-3/4 %, mens kvinnene hadde ca. 3,5 %.

Hvis vi ser på 90-årenes utvikling, så viser tallene at kvinnene i løpet av de siste fem år, innenfor statlig sektor, fortsatt har hatt en utvikling som har brakt kvinnene nærmere mannlønningene, med ca. 5 %. Men fortsatt skal det i sannhetens navn sies at det er en differanse på noe i underkant av 10 % mellom kvinne- og mannlønninger i statlig sektor. At dette er for mye er det ingen tvil om. Men at det skal ta 30 - 40 år å få brakt dette til likhet, ja det har jeg ingen tro på. Vi har tross alt klart 5% i løpet av 5 år i den sektoren, men vi er nødt til å forene kreftene, og alle gode krefter, for at vi i fellesskap skal få klare å lage en likelønn langt raskere enn 30-40 år.

Rep. 30 - *Hanne Luthen*, Fellesorganisasjonen:

I forslaget til uttalelse er det fokusert på ledigheten blant kvinner. Ja, det er også nødvendig. Ser vi på de samlede tallene for hele -95 går det fram at tallene for de som var registrert som helt ledige har gått ned fra vel 110 000 i 1994 til 102 000 personer i 1995.

Samtidig var det vel 44 500 helt ledige kvinner i 1994 og akkurat like mange i 1995. Med andre ord, tallene viser, og dette er tallene fra hele 1995, at den bedrede situasjonen på arbeidsmarkedet i hovedsak har kommet mennene til gode.

Utviklingen på arbeidsmarkedet blant kvinner er urovekkende. Basert på Arbeidsdirektoratets tall kan følgende oppsummeres: Ledigheten for menn har i 1995 gått ned, mens ledigheten for kvinner har stått stille. Langtidsledigheten økte fortsatt i 1995 og om lag hele økningen kom blant kvinner. Tallene fra Statistisk Sentralbyrå, de såkalte AKU-tallene viser også at selve nedgangen er helt kjønns spesifikk. Disse AKU-tallene viser videre at hele 4 av 5 kvinner er undersysselsatte. I en foreliggende uttalelse har man valgt en mye mer optimistisk tilnærming til denne problematikken enn de tallene og de analysene jeg nå la fram for dere.

Her er det pekt på at situasjonen har bedret seg, noe januar-tallene også viser oss. Disse tallene fra januar har gledet meg og la oss inderlig håpe at det er grunnlag for den optimismen som vi finner i uttalelsen. Men folkens, dette kan vi ikke ta for gitt!

Fortsatt er det slik, hvis vi ser på januartallene, at kvinnes arbeidsledighetsrate er mer negativ enn menns. Vi vet for lite om hvorfor ledigheten stoppet opp for kvinner i 1995. Men hypotesene

er mange, la meg bare nevne: Kanskje er det fordi kvinnene i større grad enn tidligere søker arbeid? Kanskje er det slik at mange arbeidsgivere er preget av det gammelmodige synet at kvinner er reservearbeidskraft? Eller kanskje skyllens det strukturelle endringer på arbeidsmarkedet? Denne kvinneledigheten bekymrer også Stortingets kommunalkomite. I sin budsjettinnstilling peker de på denne urovekkende utviklingen har sett i hele -95. Og komiteen sier at det er nødvendig å gjøre nærmere og grundige analyser av kvinnearbeidsledigheten og at dette også må følges opp med adekvate tiltak.

Det er vel ingen grunn til at vi i LO skal være mer forsiktig enn Stortinget. I lys av dette synes jeg de formuleringene som her ligger, er svært forsiktige og faktisk preget av et byråkrat-språk. Ja, faktisk så er det sann at jeg kjenner igjen disse formuleringene fra mitt tidligere liv som byråkrat i Sosial- og Helsedepartementet.

Likevel, det viktigste i denne sammenheng er kanskje ikke formuleringer, men vår felles forståelse av utviklingstrekkene på arbeidsmarkedet, og at vi samtidig viser handlekraft.

Likevel tror jeg det er viktig at vi er presise, slik at omverden ikke skal være i tvil om hva LO mener. Når det gjelder arbeidsledigheten blant kvinner, så har jo Yngve flere ganger fokusert på dette, og også andre i sentralstyret har tatt opp dette problemet knyttet til kvinnearbeidsledigheten. Jeg tror dessverre at vi også må gjøre mye i tiden framover. Vi er helt nødt til å følge utviklingen med argusøyne, og vi må fortløpende vurdere hvilke tiltak som er nødvendige.

I tråd med mitt innlegg så finner jeg det naturlig og komme med et endringsforslag. Jeg leser opp følgende; Dette endringsforslaget er til punkt 1 – 2. avsnitt og begynner ved tredje siste setning nedenfra. Det er 3. siste setning og 2. siste setning jeg foreslår endringsforslag på slik at det blir lydende følgende: «Særlig viktig er det nå å få langtidsledigheten skikkelig ned, og spesiell oppmerksomhet må rettes mot kvinners situasjon. Selv om sysselsettingen blant kvinner øker sterkt og aldri har vært høyere, har ledighetsnedgangen stått stille i hele 1995. Det er her viktig at den mer posistiv tendensen til januartallene videreføres».

Rep. 78 – Erik Hagen, Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund:

Det er mye bra i forslaget fra LOs sekretariat, men det er en ting som begynner å bekymre meg, og det er denne stadige nye oppfinnelsen av ord. Det siste er «kollektiv fornuft i inntekts-

dannelsen». Det er vel ingen her som er uenig i at vi skal bruke kollektiv fornuft i inntektsdannelsen, men hva betyr dette? Er det en videreføring av moderasjonslinja? Er det en understreking av at vi nå skal få enda et nytt begrep som definerer det samme, i tillegg til solidaritetsalternativet. Jeg er litt bekymret over ordbruket fordi den begrepsforvirring som oppstår kan bli et problem når vi skal ut og forklare hva vi gjør for medlemmene våre.

Hvis vi ser på utgangspunktet for solidaritetsalternativet, så var det snakk om at vi skulle ha lavere utvikling av lønnskostnader pr. produsert enhet enn konkurrentlandene, eller altså handelspartnere våre. Hvis vi ser på tallene fra de siste årene, så har nettopp det ikke skjedd. Det har ikke skjedd at vi har hatt noe lavere utvikling av lønnskostnader pr. produsert enhet eller LPE. Og det er vel også sann at det er tatt til etterretning i år, og begrepet er heller ikke brukt så mye lenger. Oppfølgingen av det målsystemet er liksom ikke det som er brukt for å kunne forklare hvorfor det går bedre i Norge, og hvorfor lønnsutviklingen har vært gunstigere.

Hovedårsaken til det er selvfølgelig konjunktorene, og spesielt konjunkturoppgang i de sektorene eksportindustrien opererer overfor og de store oljeinvesteringene. Det er mye av årsaken til at vi har fått til en del ting de siste årene, og ikke i seg selv solidaritetsalternativet. Mens konjunktorene har ført til bedring i arbeidsmarkedssituasjonen, så har mesteparten av veksten i disponibel realinntekt de siste årene gått til andre enn lønns-takerne. Vi ser at Teknisk Beregningsutvalg har beregnet 5 3/4 % økning i disponibel realinntekt for Norge, mens husholdningene, som også omfatter en god del høyere lønte enn oss, har fått 2 1/5. Det betyr at noen sitter igjen med de pengene som utgjør like mye som den prosentvise utviklingen vi har fått.

Og hvem det er, er det flere som har vært innom her i dag. Bl.a. Yngve selv, som snakker om opsjoner, lederlønninger og aksjeutbytte. Så har en herværende dagsavis som det så fint heter, på for-siden i dag summert sammen med bakgrunn i tall fra Norges Bank, at kapitaleksporten i fjor var på 35 milliarder kroner. 35 milliarder kroner kunne vært mange arbeidsplasser i Norge det. Problemet med denne moderasjonslinjen er ikke at vi på tross av den har fått en brukbar lønnsutvikling. Noen har fått en brukbar og noen har fått en langtfra brukbar lønnsutvikling, men problemet er at de pengene som blir igjen, den delen av fortjenesten, den går ikke til nye arbeidsplasser. Den går til helt andre ting. Mens Yngve er opptatt av at vi skal oppfylle vår del av kontrakten, så er det ingen andre som gjør det. Og det er et stadig større problem.

Når det gjelder lavlønn/kvinnelønn, så har forbundet vårt gått

inn for å forbedre disse garantiordningene som vi har jobbet med tidligere år, og det tror jeg er ganske fornuftig. Vi har fått til en god del ting også for lavlønne kvinner gjennom den garantiordningen. Jeg kunne godt tenke meg at vi begynte å utvikle en felles strategi i LO for hva er lavlønn og hva er det vi går inn for når det gjelder å få løst lavlønnsproblematikken og kvinnelønnsproblematikken for de som tjener minst. Det har i høst versert en rekke forslag om hva som burde være minstelønn. En prinsipiell tilslutning har vel også forbundet gitt til en minstelønn på 180 000. Det bør være et mål for LO å legge seg på en slik minstelønn, for det er faktisk ikke lett å leve av lønninger som ligger under det.

Når det gjelder de reformene som er foreslått så er de veldig bra. Det som mangler her er selvfølgelig arbeidstidsreduksjoner med lønnskompensasjon. Problemet med at det mangler er sannsynligvis at f.eks. innføring av 6-timersdag, som selvfølgelig ikke kommer over natten, men som også må være et mål, vil være den reform som i størst mulig grad kunne gitt flere arbeidsplasser. Og i tillegg, som Oddrun Remvik var inne på, være med på å jevne ut lønnsforskjellene.

Jeg synes det er viktig at vi passer oss nå i LO for ikke å være de eneste som opprettholder den moderate linjen, fordi andre gjør det ikke. Nå ser jeg ikke det som er lagt fram her som et stort problem i forhold til lønnsforhandlingene i år, så lenge det er et forbundsvist oppgjør. Forbundet skal på selvstendig grunnlag ta stilling til det. Det skal ikke være til hinder for å stille de lønnskravene rundt omkring som folk mener er riktig, for det vil være de lokale tariffutvalgene som gjør det.

Jeg har et spørsmål til slutt, og det gjelder noe av det samme som andre har vært innom her, nemlig spørsmål om den samordninga. Jeg går ut fra at det er samordning for å sikre at disse kravene er med, og at de blir slåss for i tariffoppgjøret og ikke det motsatte, altså en samordning for å forhindre grupper å reise disse kravene.

Rep. 28 – Rolf Utgård, Fellesforbundet:

Det er en diskusjon som er gått i deler av fagbevegelsen i det siste om hvorvidt det går framover for arbeidsfolk i Norge. Det er selvfølgelig litt av hvert, både opp og ned. Jeg er av dem som mener at det på en god del områder fortsatt går framover, faktisk.

Det er også stilt store spørsmål ved hvorvidt det er mulig med nye reformer i dagens Norge, med markedsliberalisme og åpent samfunn og alt dette her. Jeg tror det er mulig. Det avhenger litt av politikken selvfølgelig, og det avhenger en del av oss. Og selv er jeg selv-

følgelig ikke motstander av riktige reformer. Jeg oppfatter at en senket AFP til 62 år, er en sånn viktig reform som jeg støtter ubetinget. Men det er også slik at denne ordningen og sikkert en del andre ordninger vil slå ulikt i de ulike forbundsområder og bransjer.

Hos oss i min bransje, Jern og Metall og verkstedindustrien, så er det klart at behovet for en senket pensjonsalder er betydelig. Men det er også andre måter vi kan gå fram på for å gjøre noe med eldre arbeidstakers situasjonen. Skal komme tilbake til det.

Dette med lønn er også viktig og statistikken for i år viser at industriarbeidergruppen kommer dårlig ut. De har hatt en generelt dårlig utvikling i de siste årene. Selv om veldig mange av folkene på arbeidsplassen min tjener 200 000 og over, så er allikevel lønn like viktig for dem i årets oppgjør. Og en er klar over at vi er inne i en høykonjunktur som har vært påpekt her tidligere. Og en er klar over at bedriftene og konsernene tjener store penger, ja penger både til å satse i utlandet og de har penger til å tilgodse sine ledere med store godtgjørelser.

Det var en som var inne på skatt her, det var vel Sven Hugo Johanson. Det er klart at snart er det sånn at de eneste som betaler skatt i dette landet her, det er lønnstakere. Og skal vi få pengene inn i statskassen må arbeidsfolk ha lønninger. Det er helt elementært.

Det er også slik at det er registrert større klasseforskjeller i Norge. Til og med Kåre Willoch har sett det. Jeg tror ikke det er vanskelig for oss å se det heller. Men det er også slik at industriarbeidere fortsatt hører med til underklassen. Derfor må vi ikke glemme at også de skal ha lønnstillegg i årets oppgjør.

Jeg ser ikke noe i dette dokumentet fra Sekretariatet som hindrer det, selv om jeg synes det er litt uklart eller vagt i de formuleringene i punkt 3 hvor det står at «kan disse hensyn forenes gjennom opprettholdelse av kjøpekraften» på den ene siden og «økt kjøpekraft» på den andre siden «for lavere og midlere lønnsnivå opp til 250 000». Jeg er litt usikker på hva som er ment her, om man egentlig mener opprettholdelse eller økt disponibel reallønn som da i parates da er formulert som kjøpekraft. Så der ber jeg deg Yngve om å svare på hva som ligger i dette. Jeg tror det er rom for økt kjøpekraft nå, og jeg tror det er mange gode vitenskapelige argumenter for at det er mulig uten å ødelegge prisstigningen.

Etterutdanning har blitt tatt opp her. Og det ble kjørt fram forrige dagen av Torbjørn Jagland som en stor sak i forkant av oppgjøret. Jeg har karakterisert det som et forsøk på å ta lufta ut av tøffe lønnskrav foran dette oppgjøret. Det er mulig dette ikke

var hensikten, men det kan virke sånn. Jeg mener at etterutdanning er en uhyre viktig sak for store deler av industriansatte og andre. Men det er også sånn at bedriftene har interesse av dette og de driver en omfattende etterutdanning i dag. De vil selvfølgelig være glade hvis vi skal betale. Samfunnet har også interesse av dette, fordi det kan minske strukturarbeidsløsheten. Hvis vi skal være med å betale, ja da skal vi også styre. Før vi går inn med en slik reform i tariffoppgjøret, må vi vite litt mer om hva som ligger i kortene med en sånn reform. Hvem skal styre? Hvor mye skal vi betale? Hvordan skal dette fungere?

Sånn sett tror jeg dette kommer for sent ved dette oppgjøret.

Når det gjelder normalarbeidsdagen så er det viktig. NHO har de siste årene kommet med mange forskjellige utspill for å få uthulet normalarbeidsdagen. Vi skal være veldig fleksible og kunne jobbe døgnet rundt. Vi er fleksible i dag, – det er ingen ting som hindrer bedriften i å utnytte arbeidskraften døgnet rundt og i helgene, med dagens arbeidsmiljølov. Men problemet er at vi er nødt til å betale litt ekstra for det, og det er den betalingen de vil ha bort med det kjøret sitt. Det er det ingen grunn til å gi etter for overfor NHO på noen forbundsområder. Det er ikke tvil om at når de får utvidet driftstiden, f.eks. i en maskinfabrikk med dyre maskiner, så sparer de enormt på det ved å kunne kjøre folk døgnet rundt. Hvorfor skal ikke de betale dette. Dette opplegget som NHO har holdt på med i flere år er bare tull, og jeg synes vi skal være enig i en ting; kommer de med noe sånt noe i årets oppgjør, så får vi banke til og stå imot.

Rep. 29 – Bjørn Christiansen, Fellesorganisasjonen:

Jeg synes det foreliggende forslag på mange måter er upresist, kanskje til og med litt dårlig formulert, særlig når det gjelder like-lønnsspørsmålet. Det behøvde ikke å være noe problem, fordi det gir ofte, i hvert fall når det gjelder forbundsvis oppgjør, en viss handlefrihet i forhandlingssammenslutningen som skal håndtere saken videre. Hos oss diskuterte vi hva Yngve vil si som vil rette opp disse formuleringene og gi oss støtte i de kravene vi har reist sammen med flere gjennom lengre tid når det gjelder å rette opp like-lønnsspørsmålet.

Og jeg mener Yngve, at du kunne ha brukt storslegga og slått i bordet og krevd at det skal gjøres skikkelig og fort. Og det sier jeg fordi jeg er sikker på at du også er av den oppfatning at det er grunn til å gjøre noe med en gammel urettferdighet. Kravet om rettferdighet har vært en av fagbevegelsens drivkrefter.

Hvorfor går det så tregt når det gjelder urettferdighet overfor kvinner? Da må vi bruke sterkere ord enn å sette like-lønnsspørsmålet i fokus når det brukes «kreve» når det gjelder AFP, og «prioritere» når det gjelder lavlønn. Hvorfor er dette så viktig da? Jo, det handler om siste avsnitt på uttalelsen hvor det står at Sekretariatet skal samordne og lage en strategi for løsningen av like-lønnsspørsmålet.

Det er verdt å merke seg at flertallet som har vært oppe her og snakket om like-lønn har vært fra offentlig sektor og du leder altså Sekretariatet. Derfor hadde jeg ønsket meg at det hadde vært sterkere poengtering akkurat på dette spørsmålet fra din side.

Flere har også vært oppe og snakket om etter- og videreutdanningsspørsmålet, og jeg skal bare si at jeg håper dette ikke er brukt for å avspore og trekke fokus vekk fra det like-lønnskravet som jeg oppfatter er viktig. Det har også vært diskutert her om det tar 10 år, 20 år eller 30 år for å nå fram til målet. Det er på en måte ikke så interessant. Vi skal ha det på 3 år vi! Vi skal ha like-lønn innen 1998, og det er det 3 tariffoppgjør til. Det må kraftige lønnstillegg til for å nå dette. Det trenger vi en samlet fagbevegelse bak for å få til. Vi trenger privat sektor, vi trenger offentlig sektor, og vi trenger at vi felles skal kunne klare å gjøre noe med dette spørsmålet. Selv om det har foregått en relativ lønnsutjevning, er det altså ikke fort nok og det har flere tatt til orde for.

Bare for å repetere, så er kvinnelønna et lavlønnsproblem. Det er fordi kvinner utgjør den overveiende del av lavlønnte både i offentlig og privat sektor. Det er også et likestillingsproblem fordi den voksende gruppen av kvinner med høyere utdanning særlig i offentlig sektor først og fremst har et likestillingsproblem når det gjelder lønn. Det vi si at de tjener mer enn den store gruppa lavlønnte kvinner, men mindre enn menn med samme type utdanning eller med samme utdanningsnivå.

Så er det et relasjonsproblem fordi grupper med middels lang utdanning har et relativt lavlønnsproblem. De får mindre igjen for investeringer i høgskoleutdanning sammenlignet med kvinner og menn som har lavere utdanning, bl.a. i de yrkesgrupper som jeg representerer.

Våre krav må være at det gjøres skikkelig like-lønnsvekst i år. Jeg slutter meg til de endringsforslag som er fremmet om dette for å «stramme opp» uttalelsen og det tror jeg vi må ta for gitt at forsamlingen gjør også. Det må gis spesielle lønnstillegg for kvinner ved å videreføre den tradisjonen vi hadde i fjor. Det må settes et minstelønnsnivå og de kvinne-dominerte yrkene må tjene like mye som de manns-dominerte yrkene med samme utdanning.

Så Yngve, siden du har et sluttinnlegg, som ingen av oss får ta replikk til, vil jeg utfordre deg til å si at under din ledelse av Sekretariatsmøtene så vil det være et høyt prioritert område at det skal gjøres noe med likelønnen.

Rep. 126 – *Esther Kostøl*, Sekretariatet:

Jeg føler behov for å si meg veldig glad for den enstemmige innstillingen som ligger fra Sekretariatet generelt, men spesielt formuleringene om vårt felles ansvar for å videreføre likelønns-satsingen, som vi fikk synliggjort på en fin måte i 1995-oppgjøret. Da hadde vi i fellesskap evnen til nytenkning og fantasi ved tariff-revisjonen. Partene i privat og offentlig sektor viste vilje og handlingskraft for å nærme seg slutten for de urettferdighetene vi fremdeles har mellom kvinner og menn i arbeidslivet. Jeg håper Bjørn, at det ikke reises et fnugg av tvil til LO-ledelsens holdning til like-lønnsutviklingen. Det har topp prioritet. Yngve's sterke innledning på dette punkt, når han hadde sin hovedinnledning her, burde også klart bli oppfattet som det.

Partene under 1995-oppgjøret påla seg selv en videreføring av dette arbeidet. Både på kort sikt ved det oppgjøret vi nå legger rammene for i denne forsamling i dag, og på litt lengre sikt gjennom kommende oppgjør. En videreføring av et aktivt likestillingsarbeid i den enkelte bedrift og virksomhet. I privat sektor ble det nedfelt i 10-punkter i gjeldende tariffavtaler som dere vel alle kjenner til enten dere kommer fra offentlig eller privat sektor. Det forplikter og vi er i gang på flere områder bl.a. gjennom bransjeprojekter. Arbeidet må nå videreføres på forbundsnivå og derfra føres ut til den enkelte bedrift og virksomhet. Det er der medlemmene befinner seg, ergo; det er der urettferdighetene opp-levs på kroppen og derfor; det er der de positive resultatene av den lønnspolitikk vi fører merkes for den enkelte.

Vi fra vår side fokuserer naturlig nok på urettferdighetene når vi snakker om ulik lønn. Det er helt rimelig at fagbevegelsen gjør det. Men i dag vet vi at de bedrifter og bedriftsledere som bryr seg og som medvirker til likelønn i sin bedrift, ja de får sin belønning gjennom tilfredse arbeidstakere som medvirker til: bedre arbeidsmiljø, høyere effektivitet og produktivitet og lavere sykefravær. Det å ikke bli verdsatt, det å føle at "jeg er mindre verd som arbeidskraft", ja det er antagelig den mest negative psykososiale arbeidsmiljøfaktor vi har å hankses med. Derfor er det viktig at vi legger ned mye arbeid i likelønnsaken også ved årets oppgjør. Innenfor de rammer Representantskapet i dag inviteres til å ved-

ta, så bør og må Sekretariatet kunne legge sterke føringer for det videre arbeid.

Hvis jeg kan tillate med å si, dirigent, så føler jeg at de endringsforslag som er kommet, både til likelønnsavsnittet og Hannes forslag om kvinneledigheten bare styrker den uttalelsen som ligger her. Jeg håper jeg kan få lov å anbefale at de får en positiv behandling videre i dette møtet.

Jeg er glad for at flere forbund har bestemt seg for å kreve formuleringer gjennom tariffoppgjøret om likestillingsavtaler i den enkelte bedrift. Og som jeg har sagt så mange ganger før fra denne talerstolen, så har jeg stor tro på at virkemidlet med lokale likestillingsavtaler blir tatt i bruk. Det skaper forståelse for nå-situasjonen og det legger også grunnlaget for de virkemidler som skal til for å oppnå reell likestilling på den enkelte arbeidsplass. Da vet vi at det handler om mange andre virkemidler i tillegg til lønn. Selv om vi har en lang vei igjen å gå, – jeg håper ikke vi skal bruke mange år på det –, så føler jeg endelig å kunne si at «nå er vi på rett vei». Og kamerater, jeg innrømmer det gjerne, for å si det på bergensk «Det er en sabla god følelse». La oss vise at LO-fellesskapet også gjennom forbundsvisse oppgjør makter denne felles oppgaven.

Det vil bety at det som gjøres kan komme til å rokke ved vel etablerte lønnsystemer, men den realitet må ikke ses på som en negativ faktor som fører til gjenopprettelse av lønnsforskjeller ved lokale forhandlinger der hvor man har det. Da river vi bort den virkning som vi ønsker oss i utgangspunktet. Ord er ikke mye verd, det er resultatene som teller.

Profil til fordel for likelønn må føres helt fram hvis resultatene skal komme. Lokale forhandlinger kan brukes til så mangt, også å rette opp urettferdigheter. Selv om vi pålegger oss sterke felles strategier, er det et faktum at virkeligheten i forhold til likelønn er forskjellig. Det må derfor finnes ulike løsninger fra forbund til forbund alt etter situasjonen. Bruk fantasien!

La oss fortsatt vise det norske folk at når LO tar styringen og virkelig vil, ja så får vi det til.

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

Jeg tar ordet til avsnittet 4, til jenter – det er et spesielt jentefag som ikke er gammelt, men som har vært utført i generasjoner. Min bestemor gjorde det, min mor gjorde det, kjerringa gjør det, – jeg gjør det svært sjelden. Hvis jeg hadde gjort det oftere så tror jeg vi hadde hatt ganske andre lønns- og arbeidsvilkår for renholdere.

Når det gjelder renholdere, så er det ikke første gang vi har diskutert det i LO-sammenheng, på siste ordinære kongress hadde jeg også ordet til renholderne. Og jeg vet ikke hvorfor de ligger mitt hjerte nærmest. Det har vel noe med at en gjennom flere år har brent for dette med fagopplæring også for de såkalte utradisjonelle områder, og spesielt da "jenteområdene". Når vi ser på renholds-faget, så har de hatt en lang vei mot fagkompetanse og fagstatus. Det er tross alt et fag som vi pr. dags dato nesten ikke har læringer i, men i hvert fall er de på vei. Vi har de på vei gjennom reformen. Til høsten gjør vi regning med at de første, i hvert fall under reformens vinger, er klare for å ta fatt på læringle-løpet.

Når det gjelder renholdsområder, har det tross alt ikke utviklet seg så veldig bra. Det har vært en lang vei å gå for renholdere for å komme inn i det vanlige ordinære avtaleverket. Det var først for 2 år siden at vi i kommunal sektor fikk ansatt våre renholdere på ordinære arbeidsvilkår. Det var slutt på å ansette de med å måle i sekunder og kvadratmeter. Så opplever vi at flere typiske kvinne-områder er utsatte områder når det gjelder spekulasjon. Spekulasjon i forhold til arbeidsgivers holdning, spekulasjon i forhold til arbeidsgivers seriøsitet. Og hvis en tenker på sikt, kan ikke denne sal legge forholdene til rette for at vi kan få et forhold til useriøse arbeidsgivere.

Vi satte i gang et prosjekt for en del år siden som heter «Ren Utvikling». Med utgangspunkt i «Ren Utvikling» har vi fått noen forbedringer, men vi ser jo stadig nye angrep på de sektorene der det er mulig for useriøse arbeidsgivere å etablere seg. I den senere tid er det kanskje renholdssektoren det har vært mest fokusert på. Da er det drakampen mellom om det skal være offentlig eller privat. Det er klart at bak disse tankene går det tross alt også en holdning til kroner og ører, og hvilke eventuelt lønns- og arbeidsforhold disse jentene skal ha. Ikke bare de som er i jobb i dag, men også de som eventuelt nå skal gå ut med et fagbrev. Jeg håper at de skal gå ut til lønns- og arbeidsvilkår som står i forhold til det ordinære. Det er tross alt det vi gutter har hatt i lang tid og ikke minst også som arbeidsmiljøloven tilsier at de skal ha.

Jeg har dristet meg til å komme med et lite tillegg til Sekretariatets innstilling i avsnitt 4, med utgangspunkt i det som er gjort, og det jeg håper vi kan gjøre, hvis vi på tvers av forbundsgrensene legger et press på arbeidsgivere til å forholde seg til seriøse reholdsbedrifter. Forslaget har jeg formulert sånn: «Der det ikke benyttes egne renholdere skal arbeidsgiver forplikte seg til å

benytte firmaer som er godkjent av Ren Utvikling.» Det koster så lite, men jeg tror på sikt at det vil bidra til at vi går et skritt videre for denne yrkesgruppen.

Ta sikte på at disse renholderne får det bedre enn min bestemor, som under anleggstiden i 30-årene da Sørlandsbanen ble anlagt, fikk ekstra arbeid med renhold på skolehuset. Når skolehuset var brukt til seriøse tilstelninger, til fest etc. fikk hun 25 øre pr. kveld hun vasket. Hun gikk ganske langt med de to bøttene med vann.

Rep. 20 – Olav Lindrupsen, Fellesforbundet:

Den skissa som er lagt fram kan jeg i hovedsak slutte meg til. Grunnen til at jeg kan det, er at vi vel ikke alene skal ta ansvaret for den utviklingen vi skal ha i landet. Jeg er veldig glad for første punktet under punkt 11. Den vil gi oss muligheter til å rette opp en del skjevheter. Ikke bare når det gjelder likelønn, men også i forhold til de som har hatt en sterk lønnsnedgang, som mange av mine grupper har hatt, på 30-40 % i løpet av de siste årene.

Jeg skal si noen ord om AFP-ordningen. Jeg synes det er greit at den er blitt tatt opp på nytt igjen. Det er jo egentlig å følge opp LO-kongressens vedtak, så dette må tas med. Jeg stusset litt når jeg så det var for de som gikk ut i arbeidslivet som 15-åringer. Jeg lurte på om vi som måtte gå ut i arbeidslivet som 13-åringer, om vi skal ta 2 år ekstra på slutten for å komme i havn.

Så er det helheten i dette, og sysselsettingsaspektet er viktig. Her er overtid brakt fram som et viktig element. Jeg vil, dirigent, anmode LO om at vi får en skikkelig utredning; hva vil virkningen være i samfunnet i forhold til ledighet, når det gjelder redusert overtid?, når det gjelder evt. redusert arbeidstid? Jeg tenker ikke først og fremst på 6-timers dagen, men om en endret arbeidstiden noe i forhold til en femte ferieuke osv. Jeg har inntrykk av at en del av de debattene som går, egentlig er snevre debatter. Det begynner å nærme seg slike «TV2-debatter» hvor en i løpet av en halvtime skal ha alle fakta på bordet, deretter stemme over telefonen hva en mener om en sak.

Den type debatter er vi ikke tjent med i fagbevegelsen. Vi er tjent med en debatt som er grundig, som tar for seg alle sider i forhold til det en snakker om. Vi har svært mange som blir mobbet til å jobbe overtid. Og vi har svært mange kommunepolitikere som i disse dager ikke gjør vedtak – som medfører at det vil bli nødvendig med en mengde ulovlige arbeidstid framover. Jeg tenker da på Reform 97, bygging av skoler hvor det eneste vedtatte er slutt-

datoen for når det skal være ferdig. Vi vet at vedtakene om regulering, bygging osv. skulle vært gjort for et halvt år siden, dersom en innenfor den ordinære arbeidstid skulle fått dette i havn til rett tid. Så det er mange ting å ta fatt i.

Jeg skal til slutt ta litt om dette med likelønn. Der har vi de samme forholdene. Det er ikke helheten som blir tatt opp, men noen enkeltpunkter. Gjennom mange år, og mange tariffoppgjør har en hatt en pott til fordeling. Da har en fordelt på ulike måter. Noen har tatt dette ut i form av lønn, andre har tatt det ut i form av sosiale goder. I noen kvinnedominerte yrker har dette vært tatt ut i form av fridager. F.eks. at tillitsvalgte kan ha opp til 12 dager fri til å ivareta offentlige tillitsverv. Vi har også fri til å kunne følge barn til skole, vi har fri til å kunne ta telefoner, vi har fri til å kunne delta i det alminnelige liv som f.eks krever at barn blir fulgt opp av foreldrene.

Jeg har kjennskap til at våre medlemmer har blitt truet med oppsigelse når de har tatt en telefon til fagforeningskontoret i arbeidstiden. De må stemple ut om en skal følge et barn til tannlegen osv. Det er altså en bakgrunn for det. Det er ulike måter en har tatt ut lønninger på gjennom mange år. Jeg mener ikke dette skal ta slutt, men jeg mener at dette må med i en skikkelig vurdering når en snakker likelønn, og hva man skal ha for de ulike typer arbeid.

Representantskapet tok en times lunsjpause fram til kl. 14.00 og *dirigenten* meddelte at han ville ta opp spørsmål om strek når møtet startet igjen.

Etter pausen fortsatte møtet med debatten slik:

Rep. 7 – *Lillian Olsen*, Norsk Arbeidsmandsforbund:

Når jeg først har fått ordet blir jeg nødt til å knytte noen kommentarer til Toralv Nilsens innlegg. Jeg vil først takke Toralv fordi han tok opp renholderenes lønns- og arbeidsforhold. Det varmer en gammel renholders hjerte og jeg har vært renholder i 25 år.

Når det gjelder «Ren utvikling» så er det for oss i Arbeidsmandsforbundet et spesielt hjertebarn. Vi regner oss egentlig som faddere til det prosjektet. Vi startet kampen for ordnede lønns- og arbeidsforhold for renholderne på 70-tallet, og vi er selvsagt glade

for at Kommuneforbundet også har fulgt opp, og at vi har kommet dit vi er i dag. Med hensynet til forslaget fra Toralv, så er det selvsagt ikke noe problem å slutte seg til det. Vi har allerede både faglig og politisk i mitt fylke tatt opp dette problemet, og distriktets avis har også fokusert veldig mye på useriøse rengjøringsbyråer. Min oppfordring til dere, det er ikke bare å vedta det, men å gå hjem og jobbe politisk der dere har anledning til å få det innført.

Så til det jeg egentlig ba om ordet for. Jeg synes det er veldig bra at de lavlønnte igjen blir prioritert, også denne gang. Jeg er også glad for at det legges opp til å arbeide for nedsatt pensjonsalder til 62 år i AFP-ordningen. Derfor ser jeg ikke noe problem med å gi min tilslutning til den innstilling som foreligger. Når det gjelder likelønn, har jeg sagt det før i denne forsamlingen, at når vi tiltrådte ILO-konvensjonen i 1959, etter min hoderegning skulle det bli omtrent 37 år siden vi gjorde det, da er det liksom på høy tid at likelønn i praksis gjennomføres og derfor må prioriteres. Men det betyr ikke at andre med høyere inntekt ikke skal ha forbedring av sin kjøpekraft. Det er vel kanskje som «å banne i kirka» hvis jeg skulle si at de med høyere inntekt må finne seg i en mindre økning, så det skal jeg ikke si.

Når det gjelder pensjonsalderen, så kunne det være fristende å knytte den opp til bare å gjelde for LO-medlemmer, som en eksklusiv rett. Og det er vel sånn i det virkelige liv at det i Stortinget ikke er noe flertall for nedsettelse av pensjonsalderen, snarere tvert imot. Da må vi komme fram til andre måter for å få gjennomført vår målsetting om pensjonsalder på 60 år. Spesielt for de som har tunge yrker.

Overtidsbruk i stor utstrekning er et stort problem og er vanskelig å komme til livs. Det er bare ikke vilje blant våre egne, fordi mange baserer seg på at de jobber fast overtid, og de har lagt opp sin økonomi etter det. Det er et paradoks, synes jeg, at vi har slåss for nedsettelse av arbeidstida samtidig som vi jobber overtid i stor stil. Dersom det er slik at det er mangel på fagfolk, bør det også pålegges et stort ansvar både på bedrifter og ansatte for å sørge for å få inn flest mulig lærlinger. For derved på sikt å tilføre bedriften den nødvendige kompetanse og flest mulig fagfolk. Vi har jo hørt her i dag at det er mulig, jamfør det som har skjedd i Holmestrand.

Jeg vil gjerne fremme et forslag som går på dette med vårt ansvar for å ta inn flere lærlinger, og vil overlate Sekretariatet å innpasse det der det måtte være naturlig. Forslaget lyder som følger: «Det må arbeides aktivt for å tilrettelegge for at det blir tatt

inn flere lærlinger.» Begrunnelsen er, som jeg har sagt, at det på sikt kan bidra til at bedriften får flere fagfolk. Fagbevegelsen har et stort ansvar for at det kan skaffes lærlinge plasser. Derfor vil jeg tillate meg å fremme dette forslaget, og ber om at det blir vedtatt.

Dirigenten opplyste at følgende inntegnede talere gjensto:

Erik Bratvold, Jan Kr. Balstad, Børre Stabell, Olav Støylen, Knut J. Johansen, Tore Gulbrandsen og Kjell Bjørndalen.

Videre opplyste han at følgende hadde fremmet forslag:

Hanna Rødberg, Mari Sanden, Hanne Luthen, Toralv Nilsen og Lillian Olsen.

Dirigenten forslø strek etter Erik Bratvolds innlegg, med anledning til å tenge seg under hans innlegg.

«Strek satt» ble enstemmig vedtatt.

Dirigenten ga ordet til neste taler:

Rep. 150 – Erik Bratvold, Sekretariatet:

Jeg vet ikke hvor mye tid vi skal bruke på dette, for det er ikke dette som står på dagsorden, men jeg registrerte en viss irritasjon fra en representant fra Grafisk over at LO støtter forslaget fra «Ide- og Ressursgruppa» om endringer i skattereglene for rederiselskapene. Irritasjonen var visstnok avstedfødt på grunn av et innslag på TV sist søndag hvor skipsreder Wilhelm Wilhelmsen ble intervjuet. Det var muligens også som følge av tre påfølgende artikler i Dagbladet sist uke som hadde samme vinkling, nemlig disse privatpersonene som titulerte seg som «redere». Og så blander de private redere vilkår sammen med rederiselskapene.

Rederen han henviste til var som sagt Wilhelm Wilhelmsen, som uttalte at han ville bli boende i Norge uansett, og at skatten i Norge ikke var noe problem for han. Men det er ikke han som privatperson det dreier seg om. Han vil nok bli i Norge og fortsette å gå på ski i Nordmarka som det så populært fremstilles at alle disse redere ønsker.

Men det saken dreier seg om er rederiselskapene, ikke de private redernes personlige formuer. Og for sjøfolkene er det helt uinteressant hvor privatpersonen Wilhelm Wilhelmsen og andre private redere, eller andre kjendiser eller dolldiser bor. Det som

betyr noe for oss, er hvor rederiselskapene og derigjennom det maritime miljøet, hører hjemme. Det vi er redd for, er at det skal flytte ut. Rederen blir nok boende hjemme i Norge, uansett.

Mulighetene for en norsk sjømann til å få jobb er større når rederiselskapene og derigjennom det maritime miljøet, og maritime næringer blir i Norge. Disse næringene sysselsetter i dag mer enn 70 000 personer hos verksteder, utstyrsleverandører og andre, og jeg ser at det er flere representanter til stede her som er sysselsatte nettopp p.g.a. det fantastiske maritime miljøet vi har i Norge. Det er dette LO gir sin støtte til ved å støtte forslagene fra «Ide- og Ressursgruppa». Bare så det er klart – og ikke blir blandet sammen slik Dagbladet og TV-innslaget prøvde på.

Avslutningsvis vil jeg nevne at Wilhelm Wilhelmsen flyttet sine driftsselskaper ut av landet for flere år siden, og opererer i dag under skip fra et hovedkontor i Kualalumpur. Det høres ut som en dårlig vits, alle har vel hørt om innleggssåler fra Kualalumpur? Det det er faktisk en by i Malaysia, og derfra driver han mer enn 150 skip, med svært få innslag av nordmenn. Det er ikke den type redere vi er interessert i. Vi er interessert i de rederiselskapene som er igjen i Norge og som har et noe høyere innslag av nordmenn enn det han har.

Jeg ber om at dere vennligst bidrar til å hindre at resten av skipsselskapene også flytte ut av Norge, og derigjennom drar med seg resten av det maritime miljø på sikt. Vi, norske sjøfolk, ønsker å gjenerobre jobbene om bord i norske skip fra de utlendingene som har de i dag. Det er faktisk flere utlendinger enn nordmenn som jobber på norske skip, 16 000 nordmenn og 20 000 utlendinger. I 1995 klarte vi å øke antallet norske sjømenn med mer enn 1000 på tross av nedgangen i flåten. Vi har klare ambisjoner om å erobre flere arbeidsplasser. Den beste hjelpen sjøfolkene kan få til dette, er at forslagene fra «Ide- og Ressursgruppa» blir gjennomført i sin helhet.

Dirigenten opplyste at Oddrun Remvik tenget seg under Erik Bratvolds innlegg og at strek var satt. *Dirigenten* ga ordet til:

Rep. 128 – Jan Kr. Balstad, Sekretariatet:

Ja Svenna, nå får du litt for mye oppmerksomhet synes jeg, men jeg kan ikke la det passere.

Først skal jeg gjøre noe som Erik ikke gjorde, for jeg hadde egentlig tenkt at jeg skulle si litt om det han gjorde, men det gjorde han så bra, så det skal jeg ikke gjøre. Jeg viser til at Kongressen i

1993 fattet følgende enstemmige vedtak: "LO vil kreve at Regjeringen tilpasser rammevilkårene for norsk skipsfart og norske sjøfolk til gjeldende rammevilkår i konkurrerende europeiske land". Jeg har følt meg rimelig trygg når jeg har vært med på disse tingene, og ment at jeg har hatt Kongressen i ryggen. Sjømannsforbundet kvitterte etterpå veldig sterkt for at de hadde fått den tilliten og den støtten i ryggen fra LO-Kongressen.

Men det var en annen ting. Jeg vil nødig at det skal stå igjen at vi går inn for å begrense overtida, og at vi som tillitsvalgte i LO reiser ut og har lunkne holdninger til det. I Aftenposten, Svenna, så var det ikke det vi hadde lunkne holdninger til. Klubben hadde blitt enig med Aftenposten om at de skulle ta inn de to lærlingene for å la de få slutføre sin læretid. Så oppstod situasjonen når de var ferdig med lærertida, at klubben ikke syntes at de burde slutte, men det hadde de altså laget avtale om. Og det var på det grunnlaget jeg mente at en overtidsaksjon kanskje ikke helt var på sin plass.

Rep. 26 – Børre Stabell, Fellesforbundet:

Jeg synes forslaget fra Sekretariatet er ok. Spesielt positivt med at det legges opp til forbundsvise forhandlinger. Det synes jeg er veldig bra. Jeg skal si litt om enkelte ting i innstillingen. Knytte noen kommentarer til bl.a. det som Sven Hugo Johanson var inne på tidligere når det gjelder overtid, hvor han sier at skiftarbeidere kan jobbe 200 timer overtid før det regnes som overtid. Det er ikke riktig.

Lignende innvendinger som det han kom med der, ble vi opprinnelig møtt med fra bedriftsledelsens side, at når du jobber skift og får kortere arbeidstid er det mye større rammer. Men det som var vår holdning hele tiden, det var at vi betraktet alt utenom den ordinære arbeidstid og tariffavtalens omfang som overtidsarbeid. En helt annen ting er at om det er tillatt ifølge loven å jobbe 200 timer overtid i løpet av et år, så betyr det ikke at man skal gjøre det. Først skal man drøfte nødvendigheten av overtidsarbeid med de tillitsvalgte. I forhold til overtidsarbeid må jeg si at det er en ganske slapp og lunken holdning fra mange tillitsvalgte, også i vår egen bevegelse. vi bør kanskje prøve å stramme opp litt.

Det som var veldig positivt i klubben vår når vi tok opp at vi ville ha en kraftig reduksjon på overtidsarbeid, var nettopp den ideologiske debatten som vi fikk blant medlemmene om det er forsvarlig å jobbe overtid mens det står arbeidsløse mennesker utenfor bedriftsportene. Nettopp denne ideologiske debatten i

fagbevegelsen, ser jeg på som veldig viktig. Jeg betrakter det som det har vært en avideologisering i fagbevegelsen de senere årene og at det er absolutt på sin plass å få reist en slik debatt. Vi har et ansvar lokalt også ute på den enkelte bedrift, i den enkelte kommune, statlig virksomhet eller hvor vi jobber.

Sven Hugo tok opp dette med at LO-lederen sitter i Samarbeidskomiteen og burde tatt opp spørsmålet der. Nå er det mange rare vedtak som gjøres i Samarbeidskomiteen mellom LO og DNA og det er ikke alt der jeg vil forsvare, men jeg synes det er for lett vint å føre en del av ansvaret over dit. Vi har et ansvar alle sammen ute på den enkelte bedrift og på arbeidsplassen, og det ansvaret tror jeg det er veldig viktig at vi tar.

NHO kjører fram dette med fleksibilitet. Jeg regner det som en selvfølge at vi avviser det som var ved forrige tariffoppgjør, og det har også ledere i fagbevegelsen signalisert klart, dette med uthuling av normalarbeidsdag. Når det gjelder det med fleksibilitet så er det veldig viktig å understreke at arbeidsgiverne ikke kan vise til en eneste bedrift hvor dette med fleksibilitet har vært noe problem. At det ikke har vært umulig å få den produksjonen til alle døgnets tider som de ønsker, men det har vært et spørsmål om kompensasjon for å jobbe til alle døgnets tider. Jeg kommer fra en skiftgående bedrift. Skulle det komme fram et forslag som delvis aksepterer en uthuling av normalarbeidsdagen og grunnlag for å rokke ved skifttillegg og kompensasjon for ubekvem arbeidstid, skal jeg garantere at da vil det blitt opprør i medlemsmassen.

Når jeg nevner dette med fleksibilitet tok vi også opp overfor bedriften forholdet til overtidsarbeid. For det som er vanlig mange steder, er at mange bedrifter jobber overtid som en del av den ordinære driften i stedet for å ansette flere folk. Og når det kommer uventede topper i produksjonen, så har de allerede brukt opp den kvoten som loven setter, og de har mistet den fleksibiliteten som de ellers sier er viktig. Jeg føler at NHO møter seg selv i døra i forhold til innvendinger mot å redusere overtidsarbeid ved å si at vi må ha fleksibilitet.

Ellers er det helt sentralt det med avtalefestet pensjon, at vi kommer videre der. Vi tok en undersøkelse blant våre medlemmer om hvor stor del som klarer å stå jobben fram til den offisielle pensjonsalderen, og det var kun 7 %. 93 % går av tidligere, faktisk 50 % gikk av før de fylte 60 år og går ut på forskjellige dårlige ordninger. Det er veldig viktig å få forbedret avtalefestet pensjon, slik at våre medlemmer som er utslitt og ønsker å gå av, får en mulighet til det.

Så til det som har vært diskutert om etterutdanning. Når jeg

hørte svaret fra Torbjørn Jagland på Dagsrevyen etter uttalelsen til Rolf Utgård, om at dette var en reform som vil koste 50 milliarder, så lurte jeg også på hvor det regnestykket med de 50 milliardene ligger. Det skulle vært interessant å se. Vi har en ganske stor kø av arbeidsløse. Hvis vi gjennom en etterutdanningsreform kan sørge for at en stor del av de arbeidsløse kan komme inn i bedriftene i en periode hvor de går på videreutdanning, vil vi se at det som regnes som en del av kostnadene innenfor de 50 milliardene, det betaler samfunnet allerede i dag.

Helt til slutt, et spørsmål om likelønn og lavlønnsproblem. Jeg betrakter det spørsmålet først og fremst som et lavlønnsproblem.

Det er forventninger ute blant våre medlemmer at vi skal få litt uttelling rent lønnsmessig. For mange av de tillitsvalgte har en større og større del av tiden i de senere årene gått med til å være sosialtillitsvalgt, prøve å hjelpe medlemmene ut av elendighet p.g.a. økonomiske problemer. Reallønnen har gått tilbake de senere årene og det er veldig mange som har problemer med å få pengene til å strekke til. Det som skjer i kjølvannet av lav lønnsutvikling og det som har vært omtalt som såkalt solidaritetsalternativet, det er at det har kommet et mylder av bonus og resultatlønsmodeller. Det er ikke alt ved solidaritetsalternativet jeg vil støtte helt. For det som skjer, som vi har sett innenfor Hydrokonsernet, var at konsernledelsen prøvde å kjøre fram at det du får utbetalt i bonus og resultatlønn ikke skal inngå som en del av sykepengegrunnlaget, pensjonsgrunnlaget og feriepengegrunnlaget. Fellesforbundet kjører en hard kamp om det nettopp i disse dager, fordi de mener at vi røkter ved prinsippet om full lønn under sykdom. Det er en del betenkelige sider som fagebevegelsen må ta stilling til nettopp p.g.a. den lave lønnsutviklingen som det har vært for en del grupper. Det må vi ta med oss i denne debatten.

Rep. 134 – *Olav Støylen*, Sekretariatet:

Som medlem av Sekretariatet og inntektspolitisk utvalg, står jeg selvsagt bak og er med og anbefaler det forslaget som foreligger.

Men når jeg likevel tok ordet så er det for å si litt om hele forberedelsesprosessen i Kjemisk forbund. Vi har hatt ca. 300 tillitsvalgte, regionalt og sentralt, med i den beslutningen vi har hatt fram til forbundets landsstyre. Og det har vært to sentrale krav som har gått igjen.

Det ene er pensjonsspørsmålet og videreføring av AFP. Nå er det

slik at 4 av representantene, Rolf Ugård, Olav Lindrupsen, Børre Stabell og Lillian Olsen har dratt fram spørsmålet om avtalefestet pensjon. Det må ikke herske noen tvil om at innenfor Kjemisk sine områder så tilhører vi skal vi si, «AFP-kameratene» tror jeg jeg vil kalle det.

Etter at ordningen med førtidspensjonering falt bort, har det vært behov for å kunne gjøre noe i tariffperioden. Hvis vi ser på det statistiske grunnlaget, er det slik at antall sysselsatte mellom 50 og 59 år, har økt fra -93 til -94, fra -94 til -95, det synes vi er bra. Vi synes også det er bra at det er en oppgang i industrien i forhold til 1994, men er det noe vi i Kjemisk vet og har lært, så er det at det etter en oppgang kommer det nedgang. Vi er vant til og vet hvor presset legges. Når innskrenkninger foretas så har vi brukt de gamle ordningene med førtidspensjonering for å unngå oppsigelser, permitteringer og fått til ordninger som har vært tilfredsstillende og som har vært ønsket av de som har vært berørt av det.

Det er også slik at de har langt liv bak seg både i industrien og på skift. Derfor er pensjonsspørsmålet denne gangen en av våre bærebjelker i det tariffpolitiske opplegget. Våre medlemmer ønsker å ha et tilbud når sluttsatsen settes for dette oppgjøret. Derfor synes vi at det er bra at Sekretariatet skal ha en felles strategi på utformingen av kravene på dette området, og at det ikke overlates til det enkelte forbund.

Vi er også opptatt av økt kjøpekraft for de med lavere og midlere inntekter, og med de føringer som er lagt i punkt 3 i Sekretariatets forslag, så vil det være opp til oss selv om vi kan nå de målsettinger vi har satt oss, og som det er gitt åpning for i siste punktet.

Når det gjelder dette med utdanning og likelønn, er Kjemisk Forbund av den oppfatning at våre kvinne dominerte bransjer, – vi har også noen kvinne dominerte bransjer –, så er det fagopp-læringen som må intensiveres. For det er særlig i de områder hvor vi har forskjeller. Tungindustrien, har vi i løpet av de siste 6–8–10 årene fått et meget høyt antall fagarbeidere knyttet både til produksjon og prosessen. Her har vi altså en jobb å gjøre når det gjelder en del av våre kvinne dominerte bransjer. Hvis ikke, vil det være med på å øke lønnsforskjellene mellom forbundets bransjer, kanskje ikke innenfor den enkelte bransje, men mellom forbundets bransjer.

Vi har bestrebet oss på og praktiserer det også slik, at i våre overenskomster har vi, mener vi selv, ingen såkalte kjønnsdiskriminerende bestemmelser, de er da kjønnsnøytrale.

I Kjemisk Forbund har oppgjørsformen ikke vært noe prinsipp eller stort stridsspørsmål. Vi har sett på hvilke saker som skal løses

og valgt form etter det. Med de føringer og det trykket det er lagt på fellesskapsløsninger, har vi fra Kjemisk Forbund, det gjelder også våre distriktsrepresentanter, ingen problemer med å gå for den innstillingen som foreligger.

Rep. 108 – *Knut J. Johansen*, Akershus fylke:

Når jeg leser Sekretariatets innstilling, må jeg si at nå har «han far» fått det som han vil, og bra er vel det for Norge. Det jeg savner er et forslag på å innføre, i tillegg til Gro-dagen, en Kjell Opseth-dag som vi kunne brukt til tunnelturer på Vestlandet.

Jeg skal være rask, så jeg vil bare stille et spørsmål til Yngve. Hvilke av de 11 punktene i innstillingen vil ha en verveeffekt overfor ungdommen som vi kan bruke ute?

Rep. 93 – *Tore Gulbrandsen*, Tele- og Dataforbundet:

Jeg støtter forslaget i hovedsak slik det er, og de innvendingene som har kommet regner jeg langt på vei blir innarbeidet, men det er et punkt jeg mener mangler i konklusjonen på siste siden. Jeg er for at Sekretariatet skal samordne en felles strategi for utforming av de offensive kravene som er nevnt her, men jeg tror også vi har behov for en felles strategi for å forsvare noe vi vet det kommer til å bli et angrep på, og det er normalarbeidsdagen.

Vi har sett et utspill i pressen fra NHO og vi vet fra vår egen arbeidsplass, – jeg jobber i Telenor, og ser at det nå plutselig er blitt behov for at vi må ha kontorene åpne slik at folk kan bestille telefon fram til kl. 20.00 om kvelden, fordi det ikke går an å vente til dagen etter. Det nytter ikke.

Der har vi et press på oss hele veien, og det er et press jeg tror alle avtaleområder kommer til å bli utsatt for. For meg er det veldig viktig om vi hadde hatt det med i balasten vår, og vist at LO står samlet om en felles strategi for å forsvare normalarbeidsdagen. Jeg har et forslag som går ut på å henge på noen ord på slutten slik at det blir stående: «Sekretariatet gis i oppdrag å samordne en felles strategi om utforming av kravet om bedring av AFP-ordningen, utdanning og likelønn i privat, kommunal og statlig sektor og forsvare normalarbeidsdagen», slik at vi har en felles strategi for det også.

Rep. 131 – *Kjell Bjørndalen*, Sekretariatet:

Under forberedelsene til dette oppgjøret har mye av diskusjo-

nen dreid seg om likelønnsbestrebelse, noe også diskusjonen her avspeiler.

Mye av den diskusjonen har foregått i pressa med de muligheter for at man snakker forbi hverandre det representerer. Jeg føler derfor et behov for å presisere at vi i Fellesforbundet naturligvis ikke er motstandere av en fortsatt satsing for å få bukt med det som måtte eksistere av lønnsdiskrimineringer mellom kjønnene. Fellesforbundet er nesten, enten dere tror det eller ikke, et av LOs største kvinneforbund med 20 000 kvinnelige medlemmer. Mange av disse kvinnene har en lønn som ligger et godt stykke under gjennomsnittet for industriarbeidere. Vi er naturligvis sterkt opptatt av å få hevet deres lønn like mye som vi er opptatt av å få hevet lønnen til de mange mannlige medlemmer som også ligger et godt stykke under det samme gjennomsnittet.

Når vi i forbundet skal angripe disse problemene, vil vi ikke kunne bruke de samme løsningene på alle våre 50 tariffavtaler som vi har, som bygger på forskjellige prinsipper. Innenfor vårt forbund har vi både minstelønnsavtalene, normallønnsavtalene og vi har lønnssystemer som spenner fra ren akkord til nesten ren fastlønn. Og i tillegg er det sånn at man på hver enkelt bedrift har bygd opp egne lokale lønnssystemer. Og våre lønnssystemer skiller seg klart ut, tror jeg, fra de lønnssystemene man har i stat og kommune, hvor man så langt jeg har forstått, har et system som i hovedsak er landsomfattende.

Så langt jeg kjenner våre overenskomster i Fellesforbundet, så finnes det ikke bestemmelser innenfor disse som har kjønnsdiskriminerende tilsnitt. Jeg tror heller ikke at det finnes slike bestemmelser i de lokale avtalene. Men jeg har en mistanke om at enkelte av de lokale lønnssystemer kan være bygd opp slik at oppgaver som hovedsakelig utføres av kvinner, kan være dårligere lønnet enn oppgaver som hovedsakelig utføres av menn. I den grad det måtte være tilfelle så er det et problem som må angripes lokalt. Og da må det stimuleres til å finne løsninger på det. For å få bukt med disse forskjellene, er vi nødt til å drive et holdningsskapende arbeid blant våre tillitsvalgte ute i bedriftene. Bl.a. tror jeg det er nødvendig å gå ut med sterkere oppfordringer til å inngå lokale likestillingsavtaler etter hovedavtalens bestemmelser. Og i tillegg bør en lokalt engasjere seg sterkere i arbeidet for å få kvinnelige ansatte til å skaffe seg kompetanse, f.eks. fagbrev, sånn at en på den måten får bedre lønn, og ligger bedre an til eventuelle avansementer.

Jeg synes heller diskusjonen om likelønnsproblemer har avdekket ulike behov for løsninger, avhengig av overenskomst-

prinsipper og lønssystemer. Jeg tror Oddrun har et poeng når hun ifølge Klassekampen på lørdag, frykter at Fellesforbundet i forbundsvisе forhandlinger ikke finner de beste løsningene, eller løsninger som passer godt nok for FO innenfor området likelønn. Vårt utgangspunkt er altfor forskjellig til det. Bl.a. derfor, har jeg i år gått inn for et forbundsvist oppgjør. Jeg tror det er det beste verktøyet for at en innenfor de enkelte avtaleområdene, eventuelt overenskomstene, finner fram til hensiktsmessige løsninger på den urettferdigheten som kjønnsmessige lønnsforskjeller representerer.

Det må være riktig som det står i punkt 11 fra Sekretariatet, at en der gjør de strategiske vurderingene, bl.a. om hvem som har best forutsetninger eller er best i stand til å løse likelønnsproblemene, AFP- eller kompetansespørsmålene. Så må disse vurderingene være avgjørende for hvem som skal få ansvaret for å dra løpet og finne fram til de beste løsningene i det vi står foran. Men, jeg understreker, vi står helt og fullt bak Sekretariatets innstilling og skal gjøre det som er mulig for at vi på en best mulig måte får et resultat til syvende og sist som medlemmene våre skal kunne ta stilling til litt lenger ut på året.

Rep. 152 – Oddrun Remvik, Sekretariatet, 2. gang:

Det er ikke ofte jeg tar ordet to ganger i et Representantskapsmøte, men denne gangen fant jeg ut at jeg ville gjøre det. Og det er mellom annet for å kunne si at jeg synes det var ok det som Kjell Bjørndalen sa nå om likelønn. Samtidig er det sånn at jeg ikke er helt beroliget. Men det jeg synes er viktig når vi stresser dette, er mellom annet det som skjedde i fjor etter Representantskapsmøte der et par forbundsledere fra LO gikk ut i dueller og debatter med kvinnedominerte forbund, riktignok utenfor LO som ikke står på den samme linjen som det vi står på i likelønnskampen, men likevel tror jeg at det er ganske uheldig fordi det kan føre til at folk stiller spørsmålstegn ved om LO virkelig satser på like-lønn.

Jeg synes det Esther sa i sitt innlegget beroliget meg. Men så er det sånn at det er behov for å si litt til Olav Støylen f.eks., når jeg sjekket Teknisk Beregningsutvalg. Når det gjelder kjemisk industri er kvinners lønn i andels av menns 92,9 %. Det er nesten 10 % lavere. Det må ikke vi bagatellisere. Vi må si at dette er et problem. Vi må gjøre alt vi kan for å løse dette. Ikke si at innenfor samme stilling så er ikke det noe problem. Det er et problem. Og uansett hva som er årsaken og forklaringen til dette problemet, så

er det et problem og det er et stort samfunnsproblem. Vi i fagbevegelsen er kjent for å ta samfunnsproblemer på alvor, og derfor skal vi også nå ta likelønnsproblemet på alvor.

Dirigenten konstaterte at debatten dermed var avsluttet og ga ordet til

LOs leder, *Yngve Hågensen*, til oppsummering og kommentarer:

Jeg har registrert at det har vært 20 innlegg i debatten og jeg synes for egen del at debatten har avslørt stor enighet, ikke overraskende, om hovedtrekkene i den politikken vi skal stå sammen om framover.

Jeg synes på mange måter det har vært bred oppslutning om Sekretariatets innstilling. Det har vært reist en rekke forslag til endringer, presiseringer, noen kaller det forsterkninger. Jeg må innrømme at i den grad vi greier å tilpasse disse forslagene til den innstillingen som foreligger, så virker det ikke for meg som det skal være noe poeng å være uenig.

Jeg tar et forbehold til forslaget fra Tore Gulbrandsen. Det har sammenheng med at du forventer at vi i dette møtet, når vi reiser våre krav, skal ta stilling til NHOs krav før vi har sett dem. Det har jeg litt problemer med. Jeg synes det er litt galt å være så offensiv i kravene at vi tar stilling til strategi for krav vi ikke har sett ennå. Jeg kunne tenke meg at det forslaget ble oversendt Sekretariatet, for jeg er ikke noe særlig i tvil om at intensjonen i forslaget ditt deler vi. I den grad det kommer den type forslag fra NHOs landsforeninger, slik som du antyder, er jeg ikke særlig i tvil om at Sekretariatet vil håndtere dem sammen slik vi gjorde det da NHO innledet kampen mot normalarbeidsdagen ved det forbundsvisе tariffoppgjøret i 1994.

Det jeg har sagt betyr at jeg ikke har noen problemer med forslaget fra Hanna Røberg fra Kommuneforbundet slik hun reiste det i det første innlegget. Jeg har heller ikke noe problem med forslaget fra Mari Sanden slik hun la det fram. Så får *dirigenten* høre om Sekretariatet for øvrig har problemer, eller andre i Representantskapet. Jeg sier det slik for vi har jo ikke fått snakket sammen om forslagene. Jeg opplever på mange måter at det er så sammenfallende i syn at det er presisering vi snakker om. Presiseringer som også kan virke som at vi forsterker det vedtaket vi er på jakt etter å få til, så bredt som mulig.

Når det gjelder Sven Hugo, så synes jeg du har fått de svarene du har fortjent, for å si det sånn. Denne gangen Svenna, har jeg ikke noe å tilføre utover å fastslå en ting, og det er at jeg er glad for at vi har deg i Representantskapet til å passe på oss.

Oddrun, la meg først si det sånn om likelønn. Nå synes jeg i og for seg at du rodde deg litt i land i siste innlegget ditt og det synes jeg var ok. Jeg skal ikke mase for mye, men jeg har lyst til å si at jeg er litt stolt av hvordan vi, i prosessen i Sekretariatet, før vi kom til Representantskapsmøte, har greid og håndtere en felles holdning til likelønn. Jeg er litt stolt av at vi har videreført den fine debatten vi hadde foran Representantskapet i 1995. De konkrete handlinger vi prøvde oss på og den måten vi har greid å forene ulike ståsteder via felles målsettinger foran oppgjøret i 1996. Jeg er litt stolt av det!

Jeg hadde tenkt å si at hvis det er sånn at det skapes tvil om oppriktighet og ærlighet i denne sammenheng, så føler jeg ikke at man skal lete i min innledning etter det. Da synes jeg det er dere som er litt ute og kjører her. Jeg tror at jentene i Landsorganisasjonen og forbundene gjennom mange års jobb har greid å få inn i organene våre, positive holdninger og handlinger til likestilling i første omgang, og i neste omgang til likelønn. Og jeg synes dere over år har gjort en så solid jobb, at på mange måter har vi blitt gjennomsyret i forhold til rettferd og en rekke argumenter. Vi har hørt i denne debatten at det er ingen som tar avstand fra det, men fra ulike ståsteder så understreker man viktigheten av det.

Får jeg minne om at når vi sier at vi skal ha kjøpekraftsforbedring for inntekter opp til 250 000, går jeg ut fra at dere er enig med meg når jeg sier, det er "inner-tier" i forhold til likelønn. Da går vi rett inn i problematikken som den i virkeligheten er og det er ikke tilfeldig at vi bruker slike tall. Vi må se det i den virkelige sammenheng der det hører hjemme.

Så er det mange som er opptatt av dette med etter- og videreutdanning. Jeg tar det opp i forhold til Oddruns innlegg for hun var først ute, men det har vært andre her og sagt noe om det i forhold til bl.a. økonomi. La meg minne om, når det gjelder privat sektor, at i Hovedavtalen med Næringslivets Hovedorganisasjon har vi i kapittel 16 knyttet bestemmelser som har med etter- og videreutdanning å gjøre. Det er forankret i en avtale som fastslår at i hver enkelt bedrift har man plikt på seg til å kartlegge behovene for etter- og videreutdanning, for deretter å bli enige om en gjennomføring av det og bedriften skal betale det. Derfor var det at NHO gikk ut, da vi kom med vår Handlingsplan, og stilte spørsmålsteget, hva mener LO med dette?

Etter- og videreutdanning ble ved tariffrevisjonen tatt opp med NHO i et samordnet oppgjør første gang i -92 etter vedtaket i LOs representantskap.

Kongressen 1993 vedtok å pålegge LOs sekretariat å utforme en Handlingsplan for etter- og videreutdanning for hele LO-kollektivet, i stat, kommune og privat sektor. Det pålegget ble selvfølgelig tatt på alvor. En bredt sammensatt komite med folk fra LO og forbundene la fram en innstilling i Sekretariatet på tampen av -94, og som endte i det dere i dag kjenner som LOs handlingsplan for etter- og videreutdanning. Det er et grundig arbeid som er gjort over tid, og hvor vi tar utgangspunkt i flere forhold. 1) Det vi har snakket om i dag, betydningen av det, og 2) De avtaleforholdene vi har. Og problemet vårt er at i avtaleforholdene vi har med arbeidsgiverne snakkes det om bedriftens behov og punktum finale. Sier bedriften gjennom sin styringsrett at "det er ikke behov i vår bedrift", ja så blir det ikke noe etter- og videreutdanning. Sier bedriften at det er behov, ja så blir vi enige om det i bedriften. Poenget er at det er bedriften gjennom sin styringsrett som bestemmer hvem av de ansatte som skal dekkes av dette behovet. Hvem som skal ha etter- og videreutdanning.

På det tidspunktet slåss vi gjennom Hovedavtalen for å ivareta individets eget behov, men vi kom til kort. Arbeidsgiverne ville bare betale for det som var bedriftens behov, og de selv skulle ha styringsretten.

Det var det som var grunnlaget for Kongressvedtaket i -93. I den utvikling vi er inne i nå kan ikke vi la arbeidsgiverne, fordi de skal betale, bestemme hvilket behov hvert enkelt medlem har og hvem som har det. Derfor er etter- og videreutdanning på det grunnlaget vi reiser det, svar på medlemmenes behov og som ikke nødvendigvis vil være knyttet til den arbeidsplassen vedkommende medlem har. Kanskje vedkommende har ambisjoner om andre jobber i fremtida. Ikke minst, jobben kan bli borte p.g.a. nedleggelse, og er ikke vedkommende istand til og har kvalifikasjoner på arbeidsmarkedet, ja så vet vi at da står han bakerst i arbeidsledighetskøen. De som står der og er langtidsledige er uten kompetanse og uten fagbrev. Det er hovedbegrunnelsen for at de blir stående der, uansett hvor mange nye arbeidsplasser vi får, nettopp fordi de mangler bakgrunn for å gå inn i de jobbene som utlyses.

Det er et sett av begrunnelser for at dette er viktig for oss. Det er et sett av begrunnelser for at vi har gjort en skikkelig jobb. Og det er et sett av begrunnelse for at dette skal vi slåss for som en av de helt store reformene for morgendagens LO-organiserte. Slåss for

at de aldri skal være sist i ledighetskøen når problemene melder seg. Det er det vi søker tilslutning til.

Så dette med kvinneledigheten. Jeg har sagt det allerede, Hanne, at forslaget du har reist, det kan vi slutte oss til. Men jeg har lyst til å si en ting til. Vi har vært og er opptatt av arbeidsledigheten generelt. Kvinneledigheten spesielt fordi det, riktig som du sa, og jeg tror jeg sa det selv i min innledning, i perioder gikk tregere der enn det gjorde blant menn når arbeidsplasser ble stilt til rådighet. Men det som har gjort at vi har nyansert det litt i denne uttalelsen, er den realitet at vi har med oss virkeligheter som vi må vurdere.

Og det er en virkelighet at det i utgangen av 1995 var sysselsatt 952 000 kvinner i norsk arbeidsliv. Og jeg har statistikk tilbake til 1985 hvor tallet var 865 000, og i denne 10-års perioden har det aldri vært flere kvinner i norsk arbeidsliv. Det forundrer meg mye om det var flere før 1985. Men det forbeholdet tar jeg. Men er det riktig, så har det aldri vært sysselsatt så mange kvinner i norsk arbeidsliv noen gang, og det synes vi var ærlig og oppriktig av oss å markere positivt. Ved siden av utålmodigheten som du representerer. Det er det som er begrunnelsen, for vi har den oppriktige mening at det er gjennom å beskrive ærligheten slik den foreligger, at vi har størst mulighet for å nå fram. At vi ikke sluntrer unna og gjemmer unna noe. Det har vi vunnet på til nå. Det har med troverdighet å gjøre. Men hvis det kan avstedkomme en reaksjon som gjør at folk tror vi gjennom denne formuleringen Sekretariatet har valgt undervurderer problemene, så er ikke det meningen. Og da synes jeg vi kan tiltre formuleringsforslaget du har lagt fram. Det må ikke herske tvil om vår oppriktige mening i denne sammenheng.

Så var det Erik da, men jeg synes ikke du sa så mye galt denne gangen. Jeg registrer en ting Erik, og det er den argumentasjon du bruker i forhold til utviklingen vi har for våre medlemmer. Og jeg sier det oppriktig som det er. Det er slik at du sier; «det ikke er solidaritetsalternativet som fører til at det går bra i Norge, det er konjunktorene, det er oljeinvesteringer og en rekke slike forhold». Ja for å være helt ærlig, - det er det samme argumentet som f.eks. NHO bruker. Det er det samme argumentet som Norges Bank bruker, og det samme argumentet som Høyre og Fremskrittspartiet i Stortinget bruker. De vil aldri gi oss æren for noe, men hvis de kunne gi oss skylden for noe, så gjorde de gjerne det. Det er selvfølgelig ikke motivet ditt, jeg bare nevner det.

Til Rolf Utgård har jeg vel kommentert det du sa. Du var også inne på dette med behovene knyttet til viktige reformer om etter- og videreutdanning. Men så var du også opptatt av dette med AFP

som du var positiv til, så langt jeg registrerte det. Så reiste du et konkret spørsmål om kjøpekraftutvikling. Det vi sier, hvis Representantskapet slutter seg til Sekretariatets forslag, det er at vi punkt 1. skal opprettholde kjøpekraften for alle. Det betyr at alle lønnstakere uansett inntekt må ha lønnstillegg i 1996 for å greie og videreutvikle kjøpekraften. Det diskuterer vi ikke, men det er en realitet.

Men så sier vi at vi prioriterer noen som skal ha økt kjøpekraft og da sier vi inntil 250 000. Da dekker vi midlere inntekter med den begrunnelsen som vi har gitt for det, og så dekker vi de lavest løntes interesser. Det er poenget med den måten å formulere seg på.

Jeg må si, Bjørn Christiansen, jeg synes ikke du holdt noe godt innlegg denne gangen du heller. Jeg synes du var sånn «småsur», mye mer enn du hadde grunn til, for å si det ærlig og redelig. Jeg har sagt hva vi mener om likelønn, og jeg tror det er viktig at du og mange med deg Bjørn, for at vi skal greie det, i stedet for å si det du sier går positivt ut og forteller; «De som tar likelønnsutfordringen på alvor, det er Landsorganisasjonen». Vi trenger noen som sier det. Og du burde være eksempel på det, og du kan også si ifra når du vil, det vet jeg.

Toralf, jeg synes det forslaget du reiste når det gjelder renhold må kunne tas inn i uttalelsen. Der hvor rengjøring ikke skjer i egen regi, skal ha «Ren Utvikling» som basis for det som skal være kravene til seriøse arbeidsgivere i denne sammenheng i fremtida. Jeg synes ikke det bør være noe problem for oss å få inn det i en eller annen sammenheng.

Til Olav Lindrupsen så vil jeg bare si at vi må minne hverandre om den realitet du beskriver i lønnsutviklingen for byggfagene for noen år tilbake. Jeg skal bruke et annet eksempel enn det du gjorde. Da vi hadde kongress i -93, sa vi fra LOs side, i den åpningstalen vi holdt der, at mens vi i kongressperioden 89/93 hadde gjennomsnitt en kjøpekraftsforbedring for våre medlemmer på 3 %, så var den for byggfagene minus 7 %. Og det understreker det du selv ga uttrykk for. Ellers er det en viktig ting du også er opptatt av. Det er i høst ført to parallelle debatter, den ene er knyttet til tariffoppgjøret 1996 hvor vi drøfter økonomiske ambisjoner, evt. reformer, men så har vi samtidig ute en debatt om det som skal bli Handlingsprogrammet for Landsorganisasjonen etter Kongressen 1997, for perioden 1997 - 2001. Det er klart at når du går ut i den debatten og har meninger så vil det lett kunne bli koblet til at du snakker om tariffoppgjøret 1996 samtidig.

Det er slik verden er. Men i den debatten 1997-2001, føler jeg at vi reiser problemstillingene på en litt annen måte. Litt mere

søkende måte enn det konkrete i forhold til tariffoppgjøret 1996.

Vi tillot oss fra LO-ledelsen's side å spørre, er det «større brød» som til enhver tid er løsningen på fremtida? Eller legger vi livskvalitet i litt andre verdier? Den debatten må vi ta stilling til, vi har frist til 1. mars. Vi håper mange sørger for at deres lokale fagforeninger og klubber er med i den debatten for å forme LOs framtid hva angår ikke minst, det som har med sosiale reformer å gjøre.

Ellers må jeg si til Lillian at når du sier at AFP bare er for LO-medlemmer, så minner jeg om at det vi snakker om nå det er en tariffavtale mellom partene i arbeidslivet, og ikke et AFP videreført med basis i et trepartssamarbeid. Da snakker vi om avtaler som gjelder i tariffbundne bedrifter. Vi kan hvis vi vil søke å være i en annen situasjon enn det vi er med AFP fram til nå, hvor Stortinget og Regjeringen har en posisjon som gjør at alle har de samme rettighetene. Det behøver ikke å være sånn i fremtida, hvis vi innretter oss på en riktig måte.

Det var Knut Johansen som skulle ha svar fra meg om hvilke av de 11 punktene vil ha verveeffekt overfor ungdommen?. Jeg tror at for ungdommen er det viktig at LO kan dokumentere vilje, fantasi og utålmodighet overfor arbeidsledigheten, ikke minst for de unge gjelder det. Jeg tror Knut, at de unge er opptatt av likelønn. Jeg tror at de unge er opptatt av studiefinansiering. Jeg tror de unge er opptatt av det som har med etter- og videreutdanning å gjøre. Jeg tror med andre ord at ungdommen vil være opptatt av mange av de kravene vi reiser her, hvis vi er flinke nok til å stå på og forklarer hva disse innebærer for de yngste.

For øvrig registrerer jeg, som vi har gjort alle sammen, at i 1995 hadde vi et tilsig i LO-forbundene på 17 500 nye medlemmer netto. Det er slik at vi må mange år tilbake for å finne et slikt tall. Det er interessant å registrere at blant de yngste som organiserer seg, dessverre er ikke det så veldig mange, men 3 av 4 som gjør det, de velger et LO-forbund. Og det er artig å registrere at av akademikerne som organiserer seg, så velger de yngste LO-forbund i flertall framfor de rendyrkede profesjonsforbundene som har vært alternativet. Jeg synes på mange måter at vi har en rekke ting som viser at vi gjør jobben vår på skikkelig måte, så har vi tilbudet som etterspørres også av ungdommen.

Jeg anbefaler at vi tar med oss de forslagene som er reist her med et unntak, og som dirigenten, hvis han får tilslutning til det, gir Sekretariatet fullmakt til å bake de inn i selve vedtaket. Jeg håper du Tore aksepterer at vi venter med en strategi overfor arbeidsgiverne til vi hører hva de kommer med. For øvrig håper jeg at denne debatten resulterer i et vedtak som vi kan stå sammen om.

Dirigenten takket Yngve Hågensen og opplyste at det var fremsatt 6 forslag som innebar tillegg eller endringer til Sekretariatets innstilling. Dirigenten refererte alle forslagene fra punkt 1 og utover der de hørte hjemme:

Følgende forslag var reist:

Forslag fra Hanne Luthen:

Pkt 1. Gjenreisning av full sysselsetting.

2. avsnitt, 3. og 2. siste setning:

«Særlig viktig er det nå å få langtidsledigheten skikkelig ned og spesiell oppmerksomhet må rettes mot kvinners situasjon. Selv om sysselsettingen blant kvinner øker sterkt og aldri har vært høyere, har ledighetsnedgangen stått stille i hele 1995.»

Dirigenten spurte om Sekretariatet hadde motforestillinger i forhold til egne formuleringer og foreslo å ta inn Hanne Luthens forslag.

Hanne Luthens forslag ble enstemmig vedtatt tatt inn i innstillingen.

Forslag fra Hanna Røberg:

Pkt 4. Lavlønn/likelønn. 1. avsnitt tilføyes:

«....., og fortsatt moderasjon må ikke hindre et skikkelig løft i retning likelønn mellom kjønnene».

Hanna Røbergs forslag ble enstemmig vedtatt tatt inn i innstillingen.

Forslag fra Mari Sanden:

Pkt 4. Lavlønn/likelønn. 2. avsnitt, 1. setning endres til:

«For å sikre rimelig framdrift i utjevningsprosessen er det også nødvendig at en på sentralt forhandlingsnivå prioriterer tradisjonelt kvinnedominerte områder».

Mari Sandens forslag ble enstemmig vedtatt tatt inn i innstillingen.

Forslag fra *Toralf Nilsen*:

Pkt 4. om prosjektet «Ren Utvikling»

«Der det ikke benyttes egne renholdere skal arbeidsgiver forplikte seg til å benytte firmaer som er godkjent av Ren Utvikling».

Toralf Nilsen forslag ble enstemmig vedtatt innarbeidet i innstillingen.

Før dirigenten tok opp neste forslag ba

Rep. 93 – *Tore Gulbrandsen*, Tele- og Dataforbundet om ordet slik:

Når det gjelder argumentasjonen til Yngve Hågensen så har jeg ikke noen problemer med å svelge det. Representantskapet skal jo vedta de generelle retningslinjene for lønnsoppgjøret og det er opp til Sekretariatet å velge taktikken. Argumentasjonen til Yngve gikk da ut på at det var utaktisk å fremme forslaget sånn som det er. Jeg støtter Yngve sitt forslag om å få det enstemmig vedtatt her, og få det oversendt til Sekretariatet.

Dirigenten tok opp forslaget fra *Tore Gulbrandsen*:

Tillegg til siste del av vedtaket:

«Sekretariatet gis i oppdragosv. og forsvar av normal-arbeidsdagen.»

Tore Gulbrandsens forslag ble enstemmig vedtatt oversendt Sekretariatet.

Forslag fra *Lillian Olsen*:

«Det må arbeides aktivt for å tilrettelegge for at det blir tatt inn flere lærlinger.»

Lillian Olsens forslag ble enstemmig vedtatt oversendt Sekretariatet.

Dirigenten tok opp innstillingen i sin helhet med de endringsforslagene som konkret var vedtatt.

Innstillingen fra Sekretariatet ble enstemmig vedatt med de foretatte endringer.

Dirigenten ga ordet til LOs leder, *Yngve Hågensen*, for

AVSLUTNING

Yngve Hågensen avsluttet Representantskapets møte slik:

Jeg ser at dere har det travelt alle sammen, så manuset på tre kvarter lar jeg ligge. Jeg konstaterer at vi har vært gjennom et Representantskapsmøte hvor vi har behandlet en rekke saker ved siden av tariffoppgjøret. Jeg synes vi har hatt fine og ordentlige debatter. Jeg håper vi har lagt grunnlaget for å gjennomføre tariffrevisjonen 1996 på en måte som er godt i samsvar med det vi har stått for i Landsorganisasjonen og som betyr at arbeid er jobb nr. 1, også i tida framover. Takk for i dag og møtet er hevet.

NAVNELISTE

ARBEIDERBEVEGELSENS PRESSEFORBUND:

1. Sven A. Nielsen

FORBUNDET FOR LEDELSE OG TEKNIKK:

2. Jon Olav Ottesen (vararepresentant)
3. John Ove Aspenes
4. Arild Arnås

NORSK ARBEIDSMANDSFORBUND:

5. Anders Bjarne Rodal
6. Jens Tveit Aga
7. Lillian Olsen
8. Stein Åros
9. Edvin Midtskogen

NORSK ELEKTRIKER- OG KRAFTSTASJONSFORBUND:

10. Erik Quist
11. Hans Felix
12. Kjell-Arne Andersen
13. Helge Tystad
14. Torstein Lokreim

FELLESFORBUNDET:

- 15.
16. Tore Bråthen
17. Solveig Holm
18. Steinar Karlsen
19. Kåre Leira
20. Olav Lindrupsen
21. Ole Lysø
22. Gunnar Nilsen
23. Anne-Marie Pettersen
24. Kjell Røttereng
25. Tor Schwenke
26. Børre Stabell
27. John Erik Ullestad
28. Rolf Utgård

FELLESORGANISASJONEN FOR BARNEVERN PEDAGOGER, SOSIONOMER OG VERNEPLEIERE (FO):

29. Bjørn Christiansen
30. Hanne Luthen

NORSK FENGSELSTJENESTEMANNNSFORBUND:

31. (forfall representant og vararepresentant)

NORSK GRAFISK FORBUND:

32. Lisbeth Gundersen
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. Solfrid Johansen
44. Ingunn Gjerstad
45. Bjørn Olav Nordhaug

NORSK JERNBANEFORBUND:

46. Arthur Skåtøy
47. Tor Dahl
48. (forfall representant)

NORSK KANTOR OG ORGANISTFORBUND:

49. Ivar Mæland

NORSK KJEMISK INDUSTRIARBEIDERFORBUND:

50. Birger Blomkvist
51. Live Skistad
52. Berit Bjørmark
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. (forfall representant og vararepresentant)
- 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. Øystein Aslaksen

NORSK MUSIKERFORBUND:

- 72. Tore Nordvik

NORSK NÆRINGS- OG NYTELSESMIDDEL- ARBEIDERFORBUND:

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

NORGES OFFISERSFORBUND:

- 79.

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. Rutt Siri Kregnes
- 87. Randi Løvland

NORSK SJØMANNSFORBUND:

- 88. Tormod Storås
- 89. Anna Kvithyll (vararepresentant)

SKOLENES LANDSFORBUND:

- 90. Gro Standnes

TELE- OG DATAFORBUNDET:

- 91. Helge Moen
- 92.
- 93. Tore Gulbrandsen

NORSK TJENESTEMANNSLAG:

- 94. Gerd Liv Valla
- 95. Astrid Lundquist (vararepresentant)
- 96. Tor-Arne Solbakken
- 97. Klaus Halvorsen
- 98. Unni Karlsen
- 99. Jens Petter Nygård (vararepresentant)
- 100. Øystein Nesje

NORSK TOLKEFORBUND:

- 101. Onur Safak

NORSK TRANSPORTARBEIDERFORBUND:

- 102. Per Østvold
- 103. Øivind Sletvold
- 104. Torstein Smines (vararepresentant)

NORSK TREINDUSTRIARBEIDERFORBUND:

- 105. Anton Solheim

ØSTFOLD FYLKE:
106. Jardar Hendricksen

OSLO FYLKE:
107. Marit Nybakk

AKERSHUS FYLKE:
108. Knut J. Johansen

HEDMARK FYLKE:
109.

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. Ove Refsnes

ROGALAND FYLKE:
116. Torill Karlsen

HORDALAND FYLKE:
117. Are Tomasgaard

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. Anders Kristoffersen
131. Kjell Bjørndalen
132. Kjell Martinsen
133. Sture Arntzen
134. Olav Støylen
135. Jan Davidsen

- 136. Gunhild Johansen
- 137. Torbjørn Dahl
- 138. (forfall)
- 139. Jan Werner Hansen

VARAREPRESENTANTER TIL SEKRETARIATET:

- 140. Evy Buerud Pedersen
- 141. Liv Undheim
- 142. (forfall)
- 143. Jan Inge Kvistnes
- 144. (forfall)
- 145. Tore Lundberg
- 146. (forfall)
- 147. Magnus Midtbø
- 148. Svein Fjæstad
- 149. Finn Erik Thoresen
- 150. Erik Bratvold
- 151. (forfall)
- 152. Oddrun Remvik

FAGORGANISASJONENS FUNKSJONÆRGRUPPE:

- 153. Wenche Sjøstrøm

ARBEIDERNE OPPLYSNINGSFORBUND I NORGE:

- 154. (forfall)

REVISJONSUTVALGET:

- 155. Bente Halvorsen
- 156. Roar Flåthen
- 157. Brit Renngård
- 158. (forfall)

SAMARBEIDSKOMITEEN LO/DnA:

- Gro Harlem Brundtland
- Thorbjørn Jagland
- Dag Terje Andersen

LO-SKOLEN, SØRMARKA:

- Einar S. Birkeland

GJESTER:

- Einar Strand
- Harriet Andreassen

LOs ADMINISTRASJON

54 stk

LOs DISTRIKTSKONTORER

Rolf Tore Hildebrandt, Østfold
 Wenche Paulsrud, Oslo/Akershus
 Olav Lund, Hedmark
 Åge V. Nordby, Oppland
 Aud Watnebryn, Buskerud
 Per A. Johnsen, Vestfold
 Knut Liljeberg, Telemark
 Arild Stokken, Aust-Agder
 Elisabeth Haaversen, Vest-Agder
 Gudmund Gyberg, Vest-Agder
 Svein Fjellheim, Rogaland
 Vigdis Ravnøy, Hordaland
 John B. Hjelmeland, Sogn og Fjordane
 Melvin Steinsvoll, Møre og Romsdal
 Kjell Flønes, Sør-Trøndelag
 Liv Thun, Nord-Trøndelag
 Øivind Silåmo, Nordland
 Svein Rasmussen, Troms
 Jan Elvheim, Finnmark

Kåre Karlsen, LO-kontoret Haugesund
 Bjørn O. Lie, LOs offshorekontor Bergen
 Arne-Reidar L. Fløisvig, LOs offshorekontor Stavanger

LO-KONTORET I BRUSSEL:

Knut Arne Sanden

LOs REVISJONSKONTOR:

Thorstein Pedersen

LO-AKTUELT:

Svein Yngve Madssen

REFERENT:

Anne-Ragni A. Arntzen
 May Britt Fossbråten

