

LANDSORGANISASJONEN I NORGE



REFERAT

Ordinært representantskapsmøte
22. – 23. juni 1998

INNHOLDSFORTEGNELSE

	Side
Talerliste.....	3
Åpning.....	4
Godkjenning av møteinnkalling.....	6
Godkjenning av dagsorden.....	6
Godkjenning av forretningsorden.....	6
Utdeling av Los kulturpris 1997.....	40
Beretning for 1997.....	7
Regnskap for 1997.....	10
Innledning v/Bente N. Halvorsen.....	10
Utredning om organisasjons- og avtaleforholdene i offentlig eide virksomheter som skifter arbeidsgiverorganisasjon.....	27
Jobb og fritid i ulike livsfaser.....	45
Lønnsjusteringer for Los tillitsvalgte.....	71
Avslutning.....	76
Navneliste.....	78

TALERLISTE

Side:

Balstad, Jan Kr. -----
 Bjørndalen, Kjell -----
 Brynsplass, Vidar -----
 Christiansen, Erik -----
 Davidsen, Jan -----
 Evjen, Kristi Kjold /Kirsti Sjord Evjen-----
 Frenger, Irene -----
 Gulbrandsen, Tore -----
 Hagen, Erik -----
 Halvorsen, Bente N. -----
 Hooas, Tor Inge / Tor-Inge Hoaas-----
 Hågensen, Yngve -----
 Johansen, Gunhild -----
 Kristiansen, Stein -----
 Lindrupsen, Olav -----
 Mongstad, Egil -----
 Olsen, Per Gunnar -----
 Pettersen, Svenn -----
 Remvik, Oddrun -----
 Renngård, Brit -----
 Stabell, Børre-----
 Standnes, Gro -----
 Støylen, Olav -----
 Torleifsen, Magne -----
 Valla, Gerd-Liv -----

SAK 1 : ÅPNING

Landsorganisasjonen i Norge holdt ordinært representantskapsmøte mandag 22. juni og tirsdag 23. juni i Bodø.

Møtet ble åpnet av LOs leder, Yngve Hågensen, som på vegne av Sekretariatet ønsket Representantskapet vel møtt til det ordinære representantskapsmøtet i 1998. Velkommen til representanter, til gjester og til representanter fra media.

Dette er første gang Representantskapet er samlet til møte i Nord-Norge, og vi registrerer at værgudene tar oss vel imot, det er jeg for øvrig sikker på at landsdelen også gjør.

Dette er første ordinære Representantskap i Kongressperioden 1997 - 2001 og dagsorden følger de vedtektsbestemte saker ved siden at som vi vil huske, Kongressen 1997 ga Representantskapet fullmakt til å avslutte to konkrete saker som står på dagsorden etter et foregående utredningsarbeid som blir dokumentert ved presentasjon på de punktene der hjemme på dagsorden.

Tariffoppgjøret 1998 står ikke på dagsorden. Representantskapets vedtak i februar om oppgjørsform, tilsier som vi vet en forbundsvis håndtering av oppgjøret. Landsorganisasjonen, Sekretariatet vil i et heldagsmøte 31. august drøfte erfaringene med oppgjøret -98, slik vi har tradisjon for, samtidig som vi på det møtet vil legge de første føringer og drøftinger knyttet til mellomoppgjøret 1999.

For alle er ikke tariffoppgjøret 1998 ferdig. For noen forbundsområder er det uravstemninger som ikke er slutført, for andre tilsier utløpsdatoen at de av den grunn ikke er ferdige med sine oppgjør. Med disse forbehold, noen få kommentarer til situasjonen.

Representantskapets vedtak fra februar måned husker vi alle, men for ordens skyld likevel, det heter i pkt. 12 i kravene som følger: "På bakgrunn av det forestående gjennomføres det forbundsvis forhandlinger der det i tillegg til de spesielle overenskomstkravene reises følgende krav:

- bedring i kjøpekraften for alle grupper, mest for de med årslønn opp til 250 000 kr. der lavtløne og likelønnstillegg prioriteres
- en utredning mellom partene om ulike fleksible arbeidstidsordninger der ferie, kortere arbeidstid og permisjoner inngår, innen 01.04.99. Arbeidstidslovens virkemidler forutsettes knyttet til de forbundsvis forhandlinger. I forkant av de forbundsvis forhandlinger gjennomfører Landsorganisasjonen forhandlinger med NHO om rett til utdanningspermisjon og prinsippene for finansiering av etter- og videreutdannings-

reformen i årene framover, herunder en felles dialog med sikte på å avklare partene og myndighetenes rolle og ansvar.

Så skulle vi se på muligheten om justering av prinsippene for lærlingelønn, og vi sier at det forutsettes at resultatene videreføres i oppgjørene i offentlig sektor, og andre områder der LO er part.

Jeg synes ikke det er særlig problematisk å konstatere at oppgjøret som er gjennomført så langt har vært særdeles vellykket. Og i tråd, synes jeg med retningslinjer Representantskapet gjorde vedtak om, og som jeg akkurat har referert til.

Oppgjøret er gjennomført dels gjennom forhandlinger, dels gjennom mekling og vi vet også at streikevåpenet har vært i bruk gjennom transportstreiken og vi vet at våre kamerater i Tele- og Dataforbundet er i konflikt knyttet til Telenor.

LO-forbundene har igjen hver for seg, og sammen gjennom koordinering og samarbeid i Sekretariatet i Landsorganisasjonen lykkes i å utnytte fellesskapets tyngde i sine strategiske opplegg. At organisasjoner utenfor Landsorganisasjonen er lite fornøyd og sier at LO har stor innflytelse synes jeg ikke vi skal være særlig lei oss for, det er faktisk målet, med en sterk organisasjon. Det håper jeg flere etter hvert noterer seg.

Det er slik at det målet med en sterk organisasjon skal både vi bruke, for å gjennomføre et skikkelig tariffoppgjør, men det er også viktig å ha det med seg overfor myndighetene når det gjelder myndighetenes rolle for at oppgjørets innhold skal bli realitet i tiden framover. Vi vil ikke tåle mye tukling med det som har med avgifter og skatter å gjøre i negativ retning, før vi må si ifra med tyngde overfor Regjeringen-Bondevik. Da skal også Regjeringen være klar over hva vi mener å bruke en sterk organisasjon til.

Nå må vi kamerater i fellesskap følge opp utreningsarbeidet vi har pålagt oss selv, etter- og videreutdanning og tilrettelegge grunnlaget for å videreføre våre ambisjoner, i denne sammenheng inn i det neste århundre.

Skulle vi lykkes i å legge en stein til på byggverket, en framtidsrettet Etter- og videreutdanningsreform, ved mellomoppgjøret 1999, synes jeg det hadde vært en særdeles fin måte å samtidig markere Landsorganisasjonens 100-års jubileum på. Vi skal gjøre vårt sammen synes jeg for å nå akkurat det.

Så langt og ikke mer om tariffoppgjøret, men tilbake til Representantskapets egen virkelighet.

SAK 1.1: GODKJENNING AV MØTEINNKALLINGEN

Yngve Hågensen viste til at innkalling til Representantskapsmøtet ble gjort i brev av 26. mars 1998 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. Beretning for 1997
3. Regnskap for 1997
4. Utredning om organisasjons- og avtaleforholdene i offentlig eide virksomheter som skifter arbeidsgiverorganisasjon.
5. Jobb og fritid i ulike livsfaser
6. Lønnsjusteringer for LOs tillitsvalgte

I tillegg vil Sekretariatet foreslå at vi etter dagsordens pkt. 4 og før vi avrunder dagens møte, får Landsorganisasjonen anledning til å utdele LOs kulturpris for 1997.

Forslag til dagsorden ble enstemmig godkjent.

SAK 1.3: GODKJENNING AV FORRETNINGSORDEN

Yngve Hågensen la fram det tradisjonelle forslaget til forretningsorden i fem punkter som er referert i saklista i representantenes mapper. Forslaget til forretningsordnen er i tråd med den praksis Representantskapsmøtet har brukt de siste år. Det var ingen merknader til forretningsorden.

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.

Yngve Hågensen gir deretter ordet til Hovedkasserer Bente N. Halvorsen for praktiske opplysninger i forbindelse med avviklingen av møtet og kveldsarrangementet.

Yngve takket Bente og gikk over til

SAK 2 BERETNING 1997.

Dirigenten orienterte om at det først vil bli åpnet for en eventuell generell debatt om beretningen for 1997. Deretter tas de enkelte kapitler opp i tur og orden, med spørsmål/kommentarer til enkeltområder, for så å avslutte med en endelig behandling.

Dirigenten spurte om noen ønsker ordet til en generell debatt om beretningen for 1997. Ingen ba om ordet.

Dirigenten fortsatte med å ta opp beretningen for 1997 kapittel for kapittel slik:

Tariffpolitiske saker på side 7 - 14

Sysselsettingspolitikk - herunder

Solidaritetsalternativet. Arbeidsmarkedspolitik. Alt går meget bedre enn i

1992, fra side 15 til side 18.

Miljøpolitikk - herunder:

Ytre miljø. Arbeidsmiljø. 40-timer grunnopplæring. Sykefraværarbeid (HF-S). Arbeidslivets komite mot alkoholisme og narkomani (AKAN). Miljøpolitisk forum. Internkontroll. Personvern. Standardisering, fra side 19 til side 26.

Likestillingspolitikk - herunder:

Lov- og avtaleutvikling. Likestillingsavtaler. LO-prosjekter, fra side 27 til side 28.

Næringspolitikk - herunder:

Rammevilkår. Kapitalmarkedet. Energipolitikk. Omstillingssaker, fra side 30 til side 31.

Andre Samfunnspolitiske saker - herunder:

Kriminalpolitikk, på side 32

Hovedavtalene - herunder:

Forhandlinger. HF-B. BU 2000. Samfo, fra side 33 til side 34.

Demokrati - herunder:

Bedriftsdemokrati, på side 38

Arbeidsrett - herunder:

Arbeidsrettsrådet. Arbeidsrettsdommer. Sivile dommer, fra side 39 til side 40.

Opplæring - Utdanning - Forskning - herunder:

Opplysningsarbeide i fagbevegelsen. LOs utdanningsfond. LOs utdanningskonferanse. "Lærere møter fagbevegelsen". LOs forum for utdanningspolitikk. Fagopplæring i arbeidslivet. Opplæringsboka. Etter- og videreopplæring. Utdanning og internasjonalt arbeid. Sørmarka studie- og konferansesenter. Arbeiderbevegelsens senter for forskning, utredning og dokumentasjon (FAFO). Arbeiderbevegelsens Arkiv og Bibliotek, fra side 43 til side 58.

Internasjonalt arbeid - herunder:

LOs deltakelse i internasjonale faglige organisasjoner. Europa-arbeidet. ILO. Barnearbeid. Arbeidstakerklausul og faglige rettigheter. Sentral- og Øst-Europa. Prosjektsamarbeid med fagorganisasjoner i utviklingsland, fra side 61 til side 71.

Organisasjonsarbeid - herunder:

Organisasjonsutvikling. Medlemsverving. Organisasjonsforum. Medlemsfordeler. Profilerings. Skolebesøk. Aksjoner. Store anlegg, fra side 75 til side 78.

Forsikringsspørsmål - herunder:

LO-favør. LO-favør Kollektiv hjemforsikring. LO-favør Grunnforsikringen. LO-favør Fritidsforsikring. LOs samleforsikring. Fellesutvalget for kollektive forsikringer. Fagorganisasjonens Stønadskasses Fond. Den norske Fagorganisasjonens pensjonskasse. Informasjons- og opplysningsvirksomheten i forsikring, fra side 82 til side 85.

Samarbeid med andre organisasjoner - herunder:

Samarbeidskomiteen LO/DnA. AF/LO. Norsk Lærerlag. Norsk Skuespillerforbund og Norsk Balettforbund. Norske idrettsutøveres sentralorganisasjon (NISO). Norsk Elevorganisasjon (NEO). Fellesaksjonen LO-NoFo, fra side 86 til side 89.

Media - herunder:

Radio Riks. Fagbladene (LOFF). LO-Media. Presse. Profilerings. Internett, fra side 91 til side 93.

LOs egen organisasjon - herunder:

Kongressen. Representantskapet. Sekretariatet. Sekretariatsoppnevnte utvalg. LOs organisasjonsprosjekt. LOs revisjonsutvalg. Sekretariatets Rådgivende Finanskomite. Inntektspolitisk utvalg. Familie- og likestillingspolitiske utvalg. Fordelings- og likestillingspolitiske utvalg. Kriminalpolitisk underutvalg. Kultur- og fritidspolitisk utvalg. Næringspolitisk utvalg. Oljekartellet. Organisasjonskomiteen. Ungdomsutvalget. Folkets Hus Landsforbund. Folkets Hus Fond, fra side 95 til side 119.

Administrasjon - herunder:

Ledelsen. Ledelsessekretariatet. Avdelingen for presse- og

samfunnskontakt. Personalavdelingen. Økonomiavdelingen. Internasjonal avdeling. Organisasjons- og informasjonsavdelingen. Juridisk avdeling. Samfunnspolitisk avdeling. Arbeids- og Næringspolitisk avdeling. Likestillingsavdelingen. Revisjonsavdelingen. Møte- og beslutningsstruktur. Personalpolitiske saker, fra side 120 til side 130.

Representasjon - herunder:

Styrer, råd og utvalg. Landsmøter. Internasjonale kongresser. Delegasjonsbesøk til LO, fra side 134 til side 143.

Distriktskontorene - herunder:

Østfold. Oslo og Akershus. Hedmark. Oppland. Buskerud. Vestfold. Telemark. Aust-Agder. Vest-Agder. Rogaland. Hordaland. Sogn og Fjordane. Møre og Romsdal. Sør-Trøndelag. Nord-Trøndelag. Nordland. Troms. Finnmark, fra side 144 til side 211.

Statistisk oversikt, side 215.

LOs beretning for 1997 er enstemmig godkjent av Representantskapet og innstilles til Kongressen 2001.

Dirigenten gikk så over til

SAK3: REGNSKAP - 1997

Dirigenten ga ordet til Bente N. Halvorsen.

Representantene har fått tilsendt regnskapshefte for 1997 med til sammen 6 regnskaper.

Disse regnskaper er:

Landsorganisasjonen i Norge
Sykelønnsordningens fond
Opplysnings- og utviklingsfondet
Utdanningsfondet
Den norske Fagorganisasjons pensjonskasse
Folkets Hus Fond

Det er skrevet noen kommentarer til de forskjellige regnskapene som

ligger i heftet. I tillegg er det også brukt noter som utfyllende opplysninger i det enkelte regnskap.

Jeg vil i tillegg til de kommentarer og noter som foreligger i heftet gi noen utfyllende kommentarer.

Regnskapet er satt opp i samsvar med god regnskapsskikk. Det er noen endringer i forhold til tidligere års praksis og det er foretatt enkelte endringer i klassifiseringen av regnskapsposter også i regnskapstallene for 1996.

Regnskapet er konsolidert - det vil si at distriktskontorenes regnskapstall er tillagt og fordelt på de enkelte konti, og ikke som tidligere plassert under tilskudd/beholdning distriktskontorene. Revisjonskontoret og Ungdomsutvalget som var egne regnskaper i 1996 er nå egne avdelinger i LO's regnskap.

Når det gjelder inntektene er bokføring av kontingentinntektene fra forbundene skjedd på grunnlag av revisjonsbekreftede oppgaver.

(Avsetninger/utestående fordringer)

Avsetninger til kongress og jubileum er ført opp under langsiktig gjeld, avsetning til tap på fordringer er ført til fradrag i de aktuelle fordringene og avsetning til kausjonsansvar er inkludert i posten annen kortsiktig gjeld.

I 1996 ble disse avsetningene ført under en egen gruppe i balansen. Fjorårstallene er justert tilsvarende for sammenlikningens skyld.

(Streikebidrag)

I 1997 er det utbetalt streikebidrag på kr 101.973 som er kostnadsført under posten "andre kostnader". I 1996 ble tilsvarende kostnad ført direkte mot kampfondet.

(Ekstraordinære poster)

Aksjene som ble gitt som "gaveaksjer" til forbundene i forbindelse med etableringen av det blandede finanskonsern, ble vurdert til markedsverdi. Gevinst og tap er ført som ekstraordinære inntekter og kostnader. Tilbakebetalt streikestønad er også ført som ekstraordinær inntekt.

Dette var generelt noe om de regnskapsprinsippene som vi bruker.

La oss gå over til LOs hovedregnskap som vi finner på side 1.

DRIFTSINNTEKTER

(Kontingent)

Av regnskapet ser vi at kontingenten har hatt en økning - fra 197,4 millioner i 1996 til 208,5 millioner i 1997 - 5,4%.

Økningen i antallet medlemmer har i samme periode vært 1,4%, mens økningen i antallet yrkesaktive medlemmer er på 2,3%.

Gjennomsnittlig kontingentøkning pr medlem 2,9%.

og snitt kontingent pr yrkesaktiv medlem er på kr 353.94 for 1997.

Innbetalingen fra forbundene skjer kvartalsvis med bakgrunn i siste år avregning. Sluttavregningen skal være avklart innen utgangen av februar måned påfølgende år.

(Andre driftsinntekter)

Posten "andre driftsinntekter" inneholder refusjoner fra andre regnskaper og fordelte kostnader i forbindelse med Oljekartellet, utbyggingen på Gardermoen og Rikshospitalet for å nevne noe.

Vi har også administrasjonstilskudd fra NORAD og HFB i denne posten.

Sum driftsinntekter ble på 225,9 millioner - en økning fra 1996 på 16,5 millioner, eller 7,9%.

Det var inntektssiden. La oss se på kostnadene.

(DRIFTSKOSTNADER)

Kostnadene er spesifisert opp i flere hovedposter med noter for de fleste.

Vi vil komme nærmere inn på hva som ligger bak de store summene.

Beløpene vi nevner er avrundet, men gir et bilde av driften i 1997.

(Personalkostnader 79,5 mill)

Personalkostnadene er ikke spesifisert i note. I note 10 omtales derimot pensjonsforpliktelsene.

Den store økningen i personalkostnaden skyldes at distriktskontorenes personalkostnader er inkludert i posten. Om en skiller mellom hva personalkostnadene sentralt utgjør og distriktskontorenes personalkostnader får en de tall som bildet viser.

I tillegg kommer personalkostnadene til Revisjonskontoret og ungdomsutvalget inn under LO sentralt.

Av de totale personalkostnadene på 79,5 mill. utgjør:

Lønn	68,0 %
Arbeidsgiveravgift	9,5 %
Pensjonspremie	12,6 %
Kurs/opplæring og Andre velferdstiltak	3 %

for å nevne noen enkeltposter.

Administrasjonskostnadene

For administrasjonskostnadene gjelder det samme som for personalkostnadene, distriktskontorene er tatt med. Økte administrasjonskostnader for LO sentralt er på ca. 6 mill. I denne økningen ligger også revisjonskontoret og ungdomsutvalgets kostnader etter konsolideringen.

I kostnadene for 1997 på 41 millioner utgjør f.eks:

Husleie	22,0%
Datadrift	17,6%
Telefon	8,8%
Informasjonsmateriell	16,6 %

(Møte- og reisekostnader (15,9))

Møte- og reisekostnadene fordeler seg med vel 60% på ordinære reisekostnader i forbindelse med møter og konferanser. Utenlandsreiser 17,6%.

Representantskapet utgjorde bare ca 2% av de totale reisekostnader.

(Tilskudd/bevilgninger (53,9))

Vi gir store summer i tilskudd og bevilgninger, og vi har derfor valgt å illustrere dette slik:

De største enkeltpostene er:

- Kartellene - 13%
- LO-Aktuelt 18,4%
- DnFp - 15,2% som er 1/3 av andres pensjonskostnader etter avtaler som er inngått.

- Tilskudd Ringsaker 6,7 %
- Bevilgninger Sekr/Kongress -12,4%

(Andre kostnader)

Under andre kostnader har vi bl.a.:

-Samleforsikringen (kr 2,4 mill) som er felleskapets innbo- og løsøreforsikring, reise/gods, reise/syke og reise/ansvarsforsikring. Dere er alle dekket under denne forsikringen mens dere er på dette møtet, også på reise til og fra.

-Kontingent til utenlandske organisasjoner (2,5 mill) dekker medlemskontingenter til Nordens Faglige Samorganisasjon, Den Europeiske Faglige Samorganisasjon, FFI og TUAC - den faglige organisasjonen knyttet opp til OECD.

-Kontingent innenlandske organisasjoner (3,6 mill) dekker i hovedsak kontingenter til 3 organisasjoner, - AOF, Folkeferie og Norsk Folkehjelp.

for å nevne de største enkelt postene.

(DISTRIKTSKONTORENE)

-Distriktskontorene er som tidligere nevnt nå konsolidert inn i de forskjellige postene i regnskapet, men for sammenligningens sin skyld kan vi opplyse at utgiftene samlet for 1997 var på kr 35 309 833 mot kr 34 047 361 i 1996. En økning på 1,3 mill kr

Under tap på fordring er det bokført utgifter vi har hatt iforbindelse med inngåelse av avtaler i DnFp kr 447 496,00

AVSKRIVNINGER (10 mill)

Avskrivningene omfatter Sørmarka, Ringsaker, Kongensgt 31 i Kristiansand og datautstyr og inventar.

(FOR MYE AVSATT KONGRESSEN 1997)

Det var totalt avsatt kr 21 mill til kongressen i 1997. Kostnadene ble ca kr 12,8 mill og vi har derfor tilbakeført differansen med kr 9,2 mill. som går til fradrag på driftskostnadene.

(AVSATT KONGRESSEN 2001)

Vi har avsatt nye 5 millioner for å møte utgiftene ved kongressen i 2001. Dette kan virke noe mye siden utgiftene i 1997 ikke ble mer enn kr 12,8 mill. men vi valgte dette i år og vil eventuelt korrigere dette de neste årene.

(AVSATT JUBILEUM 1999)

Vi har i 1997 avsatt ytterligere kr 4 mill til vårt hundreårsjubileum i 1999. Dette medfører at vi nå totalt har en avsetning på 14 mill. til aktiviteter rundt 100 års feiringen.

Sum driftskostnader viser kroner 214 millioner - en økning fra 1996 på kr 8,5 millioner eller 4,1%.

(DRIFTSRESULTAT)

Driftsresultatet viser et overskudd på 11,9 millioner i 1997 mot 3,9 millioner i 1996.

(FINANSINNTEKTER OG KOSTNADER (41,4))

Finansinntektene viser en stor oppgang fra 1996 som i sin helhet skyldes økningen i aksjeutbyttet på 15,8 mill. For renteinntektene ble det en nedgang på 3,5 mill.

Når det gjelder **Ekstraordinære poster** er dette i hovedsak føringen av aksjeoverdragene som tidligere nevnt.

Gave aksjene som ble gitt til forbundene er blitt verdisatt til kr 280,- pr aksje pr. 31.12.97, noe som gir oss en kursverdi på inntektssiden på kr 33,3 mill og sammen med for meget utbetalt streikestønad en ekstra ordinær inntekt på kr 35,6 mill

Men dette ga oss også en **kostnad ved overdragelsen til forbundene med den samme verdivurderingen på kr 50,8 mill.**

Differansen mellom ekstraordinære inntekter og kostnader blir da på 15,2 mill kr.

(Årsresultatet) ble på 38,1 millioner, hvor vi foreslår følgende disponeringer:

kr 18 millioner	til Fonds
" 15 "	til Kampfondet
" 5,1 "	til Egenkapital

La oss gå over på side 2 og se hvordan vi har plassert våre midler.

(Eiendeler)**(Omløpsmidler -(373,2 millioner))**

En vesentlig del av våre omløpsmidler er plassert i bank. Ved utgangen av 1997 utgjorde dette 81,7%

I de utestående fordringer 68,4 millioner kr, er det gjort fradrag for påregnelig tap som i sin helhet omfatter garantiansvaret i DnFp. Det store beløpet består forøvrigt av ikke innbetalt kontingent fra forbundene i forbindelse med kontingentavregningen for 1997 på hele 56,6 mill.

(ANLEGGSMIDLER - 314,3 millioner)**Aksjer/andeler/obligasjoner - note 4**

Aksjene er vurdert etter porteføljeprinsippet; alle aksjene vurderes under ett, og vi mener det er god sikkerhet bak det bokførte beløp på kr 166,2 mill.

Nedgangen fra 1996 er for å igjen nevne det aksjene som er overført forbundene i forbindelse med konsern dannelsen av Samvirke og Landsbanken.

(Utlån - utgjør 37,3 mill kr.)

Utlån er spesifisert i note 5.

Lån til tillitsvalgte og ansatte	8 884 866	8 918 327
Andre langsiktige lån	17 872 821	21 038 142
Utlån PC-er		704 800 0
Pantobligasjoner	9 834 680	10 406 120
Sum utlån	37 297 167	40 362 589

Lån til tillitsvalgte og ansatte er i hovedsak billån.

Aktivitet beløp på maskiner, inventar, transportmidler - utgjør 4,3

millioner, og viser her til note 6.

Eiendommer, innskudd - er spesifisert i note 7

Eiendommer LO i dag har er:

Kongensgt 31, Kristiansand
LO-skolen Sørmarka
Folkehøgskolen Ringsaker

Sum eiendeler utgjør totalt kr 687,5 millioner.

Går vi så over på **GJELD OG EGENKAPITAL** side 3
utgjør kortsiktig gjeld - 32,4 millioner

Langsiktig gjeld på til sammen 91,5 millioner fordeler seg på

Lån i Sykelønnsordningens Fond (A-pressen) 72,5 mill
I tillegg er det avsetning til Kongressen 2001 og til Jubileumsfondet
1999 med til sammen 19 mill.

Ser vi på egenkapitalsutviklingen de siste 4 år viser dette at Kampfondet
har øket fra 400 mill kr til 420 mill kr i denne perioden. I
årsoppgjørdisposisjon for 1997 har vi styrket fondet med 15 mill.

Pr 31.12.97 har vi kr 714,34 pr yrkesaktivt medlem avsatt i kampfondet.
I henhold til vedtektene §15 er vår stønad ved arbeidsstand fra og med 6
dag på kr 39,82 pr dag.

Øvrige fonds har øket fra 41,5 i 1994 til 75,1 millioner i 1997, økningen
siste år var på nesten 30%.

Øvrige fonds består av:

Reservefondet	30 000 000
Til disposisjon for LO-Sekretariatet	15 283 779
Diverse avsetninger	9 101 950
Avsetning til ekstratiltak	20 766 076

(Fri egenkapital Note 9)

Til slutt har vi en fri egenkapital på kroner 68,5 millioner, en økning fra
1996 på 5,6 millioner eller nesten 9 %.

Egenkapitalen er totalt på 563,6 mill kr mens

Sum gjeld og egenkapital er totalt på 687,5 millioner

Vi har også som tilleggsopplysning i regnskapet
Garanti og kausjonsansvar på til sammen 16,5 millioner,
Av det totale kausjonsansvar utgjør 15,5 mill. kr. ansvar overfor Norsk
Folkehjelp, Dovrefjell og Helsfyrbygg.

Vi går over til **SYKELØNNSORDNINGENS FOND - på side 9**

Avkastningen av dette fondet finansierer LOs Fritidsforsikring.
I 1997 var avkastningen på 14,2 mill, mot 18,5 mill i 1996.

Premien er regulert i forhold til avkastningen og avrundet nedad til
nærmeste halve million.dvs. kr 14 mill i 1997 mot kr 18 mill i 1996.

FONDETS BALANSE

Omløpsmidler - 218,9 millioner

Bank 213,4 millioner
Utestående ford 5,6 mill

Anleggsmidler - 146,0 millioner

Aksjer	3,5 millioner	Helsfyr
Utlån	142,5	" note 3.

Egenkapital er tilført overskudd på 184 000 og er nå på 365 mill. kr.

Vi går så over til regnskapet for **OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFONDET**
som dere finner på side 11.

Her er det foretatt en endring fra tidligere regnskaper. Forskningsfondet
som før framkom som en konto med spesifikasjoner, er nå et eget
underregnskap i Opplysnings- og utviklingsfondet.
Underregnskapet ligger ved som egen note, note 2, med egne
spesifikasjoner. Opplysnings- og utviklingsfondets regnskap er i år satt
opp etter samme mal som de øvrige regnskaper.

INNTEKTER

Premieinntektene er i år på samme nivå som før nedgangen i 1996.
Nedgangen i 1996 skyldtes hovedsakelig overgangen fra prosentpremie til

kronepremie, og hvor kronepremien i de enkelte kategorier i utgangspunktet ble satt for lavt. Det har skjedd en justering av kronepremien som vi i år ser den foreløpige effekten av.

KOSTNADER

I motsetning til tidligere hvor Sørmarka-bevilgningen var en del av den totale bevilgningen til AOF, gir vi fra og med 1997 en direkte bevilgning til Sørmarka. Økningen fra 1996 til 1997 til AOF og Sørmarka er på 7,75 mill kr hvilket er tett opp til det beløp på 8 mill kr som AOF mente å ha behov for i 1997 utover 1996-bevilgningen, - for å kompensere for redusert statsstøtte. Under punktet forskningsprosjekter er det ikke samsvar mellom tallene for 1996 og 1997 i den forstand at vi i 1997 har det konkrete tall for forsknings-prosjektene, mens vi i 1996 opererer med totalkostnaden til forskningsfondet. Dette skyldes overgangen til ny regnskapsmal og vil derfor bare forekomme i år.

OVERFØRINGER

Forskningsfondet er blitt redusert med 1,8 mill kr i år. I note 2 kan vi se hvordan dette underskuddet har framkommet. Det er brukt noen flere kroner til forskningsprosjekter enn hva inntektene i 1997 ga rom for.

BALANSEN

Innestående beløp i banken er relativt høyt, 40 mill kr, men dette er penger som vi hovedsak skylder AOF, vi viser her til leverandørgjelden. AOF har med andre ord fått et relativt lavere forskudd pr 31.12 enn hva som f eks var tilfellet i 1996.

Vi fortsetter med UTDANNINGSFONDET side 15.

Det er foretatt en endring også i dette regnskapet ut fra kriteriene om god regnskapsskikk. Utgangspunktet er at resultatregnskapet skal vise et så korrekt tall for inntekter og kostnader som overhodet mulig. Dette gir seg konkret utslag når det gjelder regnskapsføringen av årets stipendkostnader.

Når vi erfaringsmessig vet at **ikke** alle bevilgede stipendier kommer til utbetaling, har vi plikt til å anslå hvor stort dette beløpet er.

Det er dette vi nå har gjort.

Hvordan det er gjort - framkommer i note 2.

AVKASTNING AV KAPITAL som vi benytter under inntekter er ny benevnelse. Som vi ser har avkastningen av kapitalen, renteinntekter på

bankinnskudd og utlån, gått ned i 1997 sammenliknet med 1996 selv om grunnkapitalen er høyere. På slutten av året ble det derfor vedtatt å øke andelen på ansvarlig lån på 50 mill. i Vår bank, som vil gi oss noe bedre avkastning.

En vil arbeide videre med å finne fram til forskjellige plasseringsalternativer for ytterligere å bedre avkastningen.

(KOSTNADER OG OVERFØRINGER)

Vi har et årsresultat på vel 4,7 mill kroner. Årsresultatet er med på å dekke den vedtatte kapitalreguleringen, som for 1997 ble nærmere 9 mill kr. Årsaken til det, er at grunnkapitalen skal økes med årets gjennomsnittlige prisstigning. I 1997 var den på 2,6 %. Det ble med andre ord et reelt underskudd i regnskapet som vi måtte dekke opp ved hjelp av overføringer fra fondene, stipendfond I og II.

Stipendfond som omfatter rammen for stipendier det påfølgende år, var i 1997 på 12,4 mill kr. Hvor stort det skal være i 1998 følger av en beregning som er slik:

Vi ser avkastning av kapital 15,3 mill kr
Fratrukket Administrasjon, Arbeidsgiveravgift og Kapitalregulering
som totalt utgjør 10,0 mill.
Resten er stipendrammen for 1998 5,3 mill kr

Denne rammen var ansett for å være for liten, derfor har en vedtatt å styrke tildelinger med 5 mill kr fra stipendfond II, slik at den totale ramme for 1998 er på 10,3 mill kr. som framkommer som saldo på stipendfond I. Forskjellen mellom 12,4 i 1996 og 10,3 i 1997, altså 2,1 mill kr kommer fram i regnskapet som en reduksjon av stipendfond I.

Når det gjelder stipendfond II vises til note 7.

(BALANSEN)

Ser vi videre på balansen viser bildet fordelingen av gjeld og egenkapital pr. 31.12.97. På aktivasiden er denne plassert med omlag 2/3 i bank og 1/3 i ansvarlige lån.

Vi går så over på regnskaper for **DEN NORSKE FAGORGANISASJONS PENSJONSKASSE** på s. 18.

LOs administrasjon har i 1997, i samarbeid med forbundene, fortsatt

arbeidet med de enkelte arbeidsgivere i kassa for å få til frivillige avtaler. Pensjonskassa har vært nødt til å stevne 4 av foreningene. Rettsak er holdt og Pensjonskassa har vunnet på alle punkter.

Garantiansvaret

Det samlede garantiansvaret er nå på kr 26,3 mill ved utgangen av året. LO har dekket kr 440 549.- i forbindelse med inngåtte avtaler i 1997 og det er innbetalt kr 153 391.-. Arbeidsgivere som ikke har inngått avtale har i 1997 økt sitt garantiansvar med kr 1 804 935,00., mens vi kun har utgiftsført 2/3 i kassa. Dette fordi LO dekker 1/3 direkte til Vår bank og forsikring.

Til slutt har vi **FOLKETS HUS FOND**

Regnskapet viser driftskostnader på til sammen kr 6.705.452.- hvorav tilskuddet til Folkets Hus Landsforbund utgjør kr 1.290.219,-.

Det er avskrevet kr 5.304.038,- som tap på fordringer, Dette ble først vedtatt i begynnelsen av 1998, men i samråd med revisjonen er dette tatt hensyn til i regnskapet. Grunnen til at jeg nevner dette er at i Beretningen for 1997 bruker vi et større beløp på fondets forvaltningskapital, da dette ikke er tatt hensyn til der.

Fondets finansinntekter ble på kr 3.382.164,-. Dette ga et årsunderskudd på kr 3.323.288,- som belastes kapitalkontoen.

Når det gjelder fondets **BALANSE**

fordeler **Eiendeler 95,1 millioner** seg slik:

Bank	21,8 millioner
Obligasjoner	71,1 "
Utestående fordr	2,2 "

Gjeld og egenkapital

Leverandørgjeld	0,5 "
Egenkapital	94,6 "

Fondet hadde 113 lån fordelt til 76 hus ved årets utgang.

Med dette tar jeg opp sekretariatets forslag til behandling. Regnskapene med forslag til årsoppgjørdisposisjoner godkjennes.

Dirigenten takket Bente for en skikkelig og grundig gjennomgang, og ga så ordet til Ernst & Young ved Erik Christiansen som refererte revisjonsberetningen slik:

Jeg finner ikke noen grunn til å komme med tilleggskommentarer til den brede orientering som ble gitt, men for en gangs skyld skal jeg si noen ord før jeg avgir den formelle om revisjonsberetninger.

Fordi vi fra tid til annen får en litt, noen ganger fleip, andre ganger litt alvor i hvorfor alle revisjonsberetninger er så veldig like. Og det er de jo. Dess likere de er dess bedre er det. Vi har fire hovedgrupper av revisjonsberetninger, vi har nemlig en som vi kaller helt ren beretning, som da er standard og det man har som målsetting. Så har vi en beretning med presisering som ikke er annet enn at vi som revisorer bør og skal utlyse viktige forhold for å klargjøre det vi sier i revisjonsberetningen, og så har vi det som begynner å bli litt værre, nemlig forbehold i revisjonsberetningene, som ikke er så veldig bra hvis man ikke har som målsetting å gjøre noe med det. Og til slutt så kan vi fra tid til annen, heldigvis veldig sjelden, avgi en beretning som er negativ, dvs. vi innstiller på at regnskapet ikke kan godkjennes.

Så er ikke tilfellet i Landsorganisasjonen, her avgir vi en beretning som er i tråd med regnskapsloven, og i tråd med vår regnskapsskikk. Vi har en presisering og den kommer frem når jeg refererer beretningen: Vi har revidert årsoppgjør for Landsorganisasjonen i Norge for 1997 som viser et årsoverskudd på kr. 38 137 000. Årsoppgjøret, som består av resultatregnskap, balanse og noter, er avgitt av Sekretariatet.

Vår oppgave er å granske organisasjonens årsoppgjør, regnskaper og behandlingen av dens anliggender for øvrig.

Vi har utført revisjonen i henhold til gjeldende lover, forskrifter og god revisjonsskikk. Vi har gjennomført de revisjonshandlinger som vi har ansett nødvendige for å bekrefte at årsoppgjøret ikke inneholder vesentlige feil eller mangler. Vi har kontrollert utvalgte deler av grunnlagsmaterialet som underbygger regnskapspostene og vurdert de benyttede regnskapsprinsipper, de skjønsmessige vurderinger som er foretatt av ledelsen, samt innhold og presentasjon av årsoppgjøret. I den grad det følger av god revisjonsskikk har vi gjennomgått organisasjonens formueforvaltning og interne kontroll.

Etter vår mening er årsoppgjøret gjort opp i samsvar med regnskapslovens bestemmelser og gir et forsvarlig uttrykk for

organisasjonens økonomiske stilling pr. 31.12.97 og for resultatet av virksomheten i regnskapsåret i overensstemmelse med god regnskapsskikk.

Uten at det har betydning for konklusjonen i avsnittet over, vil vi presisere at det er avgitt særskilte regnskaper og revisjonsberetninger for enkelte organisasjonens tilknyttede virksomheter som ikke er inkludert i hovedregnskapet.

Oslo, 8. juni 1998
ERNST & YONG AS
Helge Bettmo
statseautorisert revisor

Dirigenten takket Erik Christiansen og ga ordet til LOs revisjonsutvalg ved utvalgets leder Brit Renngård, som refererte Revisjonsutvalgets beretning slik:

LOs Revisjonsutvalg har for 1997 utført sine oppgaver i henhold til vedtekter og regler.

Revisjonsutvalget har gjennomgått protokollene fra Ledermøter og Sekretariatsmøter. Spørsmål Utvalget har hatt vedrørende disse er tilfredsstillende besvart.

Revisjonsutvalget har gjennomgått følgende regnskap for 1997:

- Landsorganisasjonen i Norge
- Sykelønnsordningens fond
- LOs Opplysnings- og Utviklingsfond
- LOs Utdanningsfond
- Den norske fagorganisasjons pensjonskasse (DNFP)
- Folkets Hus Fond

Utvalget registrerer at regnskapene for LOs Ungdomsutvalg og LOs Revisjonskontor fra 1997 er integrert i LOs regnskap, og at distriktskontorene er gått over fra å være en tilskuddspost til å bli en integrert del av LOs ordinære drift.

Problemstillinger og spørsmål til og omkring regnskapene er tilfredsstillende besvart.

Revisjonsutvalget har i sitt arbeid hatt et godt samarbeide med LOs hovedkasserer, Økonomiavdelingen, Revisjonsavdelingen og den eksterne revisjonen.

Revisjonsutvalget finner at de framlagte regnskap gir et tilfredsstillende uttrykk for vedkommende organisasjoner/institusjoners økonomiske virksomhet i 1997 og av deres økonomiske stilling pr. 31.12.97.

LOs revisjonsutvalg anbefaler at de framlagte regnskap for 1997 godkjennes.

Oslo den 8. juni 1998

LOs revisjonsutvalg
v/Britt Renngård, Tom Røisi og Agnes Norgaard

Dirigenten takket Brit Renngård og ga ordet fritt til spørsmål og kommentarer til regnskapene for 1997.

Rep. 28 - Egil Mongstad, Fellesforbundet:

Jeg måtte ha en liten merknad til regnskapet selv om jeg kanskje ikke er så regnskapsskyndig og selv om jeg ikke har noen viktige ting å si om det aktuelle regnskapet i den siste perioden.

Men jeg har bedt om ordet til regnskapet til den Den norske fagbevegelsens pensjonskasse, både til det som står om den og til de kommentarer som ble gitt av Bente Halvorsen.

For ordens skyld så vil jeg si i tillegg til den redegjørelsen som ble gjort av Bente, så kan jeg opplyse om at den saken mot de arbeidsgiverne som såkalt ikke har gjort opp for seg, den vil bli anket til Borgartings lagmannsrett, og vi er i og for seg ved godt mot og overbevist om at den saken vil få et ganske annet utfall enn det den fikk i Asker og Bærums herredsrett.

Men det er ikke bare av den grunn jeg tok ordet, men iløpet av denne saken så har jeg lest ganske mye beretninger, protokoller, referater fra møter, jeg jobber en del med den saken. Og det er noe med den måten den saken har blitt omtalt i forskjellige fora gjennom 60 år som ikke er særlig god. Derfor så på en måte synes jeg at i forhold til dette Representantskapet, så synes jeg at jeg må opplyse noen fundamentale punkter.

I og for seg så har jeg ikke noen innvendinger mot det som står, men jeg har et forslag til en protokollmerknad fra undertegnede til det punktet som er omtrent slik: "LOs regnskap om Den norske fagbevegelses pensjonskasse (med noter) er avgitt på en slik måte at det skjuler noen viktige fakta, bl.a.:

- Den norsk fabevegelses pensjonskasse hadde ved opprettelsen i 1937 en underdekning tilsvarende 60 millioner 1993-kroner
- Den norske fabevegelses pensjonskasse er siden 1932 systematisk blitt underbudsjettet når det gjelder innbetalinger
- Dette er gjort gjennom flere tiår vel vitende om at underskuddet var enormt og stadig økende
- Vedtektene er ikke fulgt opp av Den norske fagevegelses pensjonskasse sitt styre

Da ber jeg om jeg får avgi den protokollmerknaden og takker for oppmerksomheten.

Dirigenten opplyste at ingen flere ville ha ordet og foreslo at vi får en kommentar til Egil's innlegg med utgangspunkt i den håndteringen som LOs Sekretariat har gjort etter Kongressens eget vedtak i 1993. Representantskapet kjenner til at det var en forutgående utredning som der ble presentert og som gjennom behandling i Kongressen ga grunnlag for en oppfølging som LOs Sekretariat og Ledelsen har gjort i ettertid. Den som kan mest om dette er Evy Buverud Pedersen, så jeg gir da ordet til deg Evy for kommentarer:

Jeg tror det er litt viktig at vi minner hverandre om at denne saken med hele dens historie ble behandlet på Kongressen i 1993, og alle de fakta som her opplyses fra Egil Mongstad, de var der fremlagt.

De var fremlagt i en grundig utredning med en konklusjon som endte opp med at en fikk en løsning på pensjonskassens fremtid. Den løsningen innebar at en delte fortid og framtid ved årsskiftet 1994. En sa at når det gjaldt framtid, så skulle de enkelte lokale arbeidsgivere dekke framtiden, men i samarbeid med forbundene og LO på en måte slik at LO til pensjonskassen dekker 1/3 av fremtidige utgifter.

Det samme når det gjaldt forbundene, så skulle de da inn i forhandlinger for å finne løsninger slik at ingen fagforening kom i en situasjon som innebar at de ville få problemer med å fungere som lokal fagforening.

Det samme gjaldt det som angikk fortiden. En var enige om at en skulle ha egne forhandlinger om fortiden, på en slik måte at heller ikke den skulle belaste de lokale arbeidsgiverne på en måte som gjorde at de ville ha problemer med å fungere som lokal fagforening.

For de flestes vedkommende så ble det gjort avtaler, de avtalene innebærer at det meste av gjelden for de fleste, før 1994, den er strøket, den er falt bort. Når det gjelder framtiden, så har LO tatt 1/3 og når det gjelder den øvrige 2/3 så er det funnet løsninger med forbundene slik at

ingen av de lokale arbeidsgiverne som har inngått avtaler har på noe tidspunkt fått problemer med å drive som en fagforening. Det har altså aldri på noe tidspunkt vært snakk om å forsøke å drive noen lokal arbeidsgiver til konkurs som fagforening.

Det som har vært viktig for oss var å finne løsning, og den praktiske løsningen er funnet for det store flertallet, men det er altså noen ganske få som valgte ikke å inngå avtaler. Og det valgte de ikke fordi de ikke hadde evne til å finne løsning i form av økonomi, men fordi det ikke var vilje, det har ikke stått på viljen i forbundene, det har ikke stått på vilje i pensjonskassen og heller ikke i LO.

Det en nå forsøker å gjøre slik jeg oppfatter det, det er å få Representantskapet med på å gjøre et vedtak som kan påberopes i neste rettssak, hvis den ankes. For alle de tingene som ble nevnt av Mongstad nå, og en del til, det er altså gjennomgått av retten og en har vunnet fram.

Jeg ville synes det var beklagelig med bakgrunn i at så mange faktisk har inngått avtale. Og jeg vet, og jeg kan jo referere, at i retten så ble det påberopt at Representantskapet ikke forsto at de ikke hadde fått tilstrekkelig informasjon og at de ikke skjønnte det som var seg forelagt. Da kom det en bemerkning fra dommeren som sa "det var vel ikke de dummeste som ble valgt inn i Representantskap eller Kongress". Jeg tror vi skal slå fast det videre. Det var ikke de dummeste som ble valgt.

Dirigenten opplyste at det er slik, at denne saken har, som det er fremkommet av det som allerede er sagt, en lang fortid. Og det er som det også er sagt her, det er en foreløpig rettsavgjørelse, men som Egil sa, den saken ankes. Nå håper jeg ikke vi omgjør Representantskapet til en rettssal i denne sammenhengen, det gjelder til deg Egil og det gjelder til deg Evy.

Dirigenten gir så ordet til:

Rep. 28 - Egil Mongstad, Fellesforbundet:

Jeg skal ikke karakterisere noen for blant de dummeste, iallefall ikke de som sitter her, for nå sitter jeg her selv. Jeg skal heller ikke la den karakteristikken gå til dommeren i Asker og Bærums herredsrett som sikkert har gjort så godt de har kunnet.

Poenget mitt er i for seg riktig og det kan godt avsluttes med det Evy, det er på grunn av at vi ikke vil det. Og hadde vi følt at dette forumet her i fortiden hadde vist noen som helst vilje til å rydde opp i den saken, så hadde vi antageligvis ikke sittet i denne situasjonen. Så det er i og for seg

riktig at det er en prinsipp sak, men det er også et tilfelle at hvis dommen i Asker & Bærums herredsrett blir stående så vil antakeligvis noen foreninger gå konkurs.

Dirigenten takket Egil, og gikk videre til votering av Regnskapet.

Dirigenten foreslo at Representantskapet først tar hånd om alle regnskaper unntatt fagorganisasjonens pensjonskasse. Og tar opp de øvrige regnskaper og forslag til disposisjoner til vedtak for så å ta Fagbevegelsens pensjonskasse, forslag som ligger der, og eget forslag og setter de opp mot hverandre. Kan Representantskapet være enig i at vi håndterer voteringen på slikt grunnlag? Det ble enstemmig.

Regnskapet ble tatt opp til avstemming:

Vedtak: Representantskapet gir en foreløpig godkjenning av regnskapet med de foreslåtte disposisjoner. Endelig godkjenning skjer på LO-kongressen i 2001.

Dirigenten tok så opp forslag om at Representantskapet avviste Egil Mongstads forslag til protokollmerknad. Forslaget ble vedtatt med overveldende flertall.

Dirigenten foreslo pause på 15. min.

Møtet startet opp igjen med:

SAK 4 - UTREDNING OM ORGANISASJONS OG AVTALEFORHOLDENE I OFFENTLIG EIDE VIRKSOMHETER SOM SKIFTER ARBEIDSGIVERORGANISASJON

Dirigenten ga ordet til Nestleder Jan Kr. Balstad som åpnet sin innledning slik:

Vi lever i en tid med store forandringer på alle kanter, snuoperasjonen i norsk økonomi i slutten av 80-årene kjølet som futsatt med norsk økonomi men i tillegg, noe som kanskje ikke var like forutsatt - vi fikk en kraftig omdreining på rasjonaliseringsområdet. Vi hadde sett det i de store industrilandene, kombinasjonen ny teknologi, mer effektive produksjonsmetoder, bedre utnyttelse av produksjonsutstyret, sterkt fokus på kostnader og større krav til fortjeneste var noen av elementene.

I tillegg ble kampen mot inflasjonen nasjonalstatenes viktigste oppgave i den økonomiske politikken og summen av det hele ble en råere kapitalisme og en sterkt voksende arbeidsledighet. Mens 70-årene var preget av at industrilandene prøvde å eksportere problemene over til hverandre gjennom proteksjonisme, devaluering av valuta osv. kom

kravene sterkt i 80-årene om klarere regulering av den internasjonale økonomi og handel.

Denne utviklingen har ført til en langt sterkere markedsliberalisme, ikke bare i industrilandene men verden over, hverdagsrasjonaliseringen som vi kjente så godt fra norsk arbeidsliv ble avløst av en global strukturrasjonalisering hvor nasjonalstatenes lover og avtaler ikke alltid strekker til.

Denne utviklingen har vært drøftet i internasjonale faglige fora i flere år, i Norden, i Europa, og på internasjonalt nivå - NFS, DEFS og FFI har dette på dagsorden. Sist på SAMAK møte i Helsingfors for noen måneder siden og for noen uker siden i Haugesund på den Nordiske Arbeiderkongressen.

Det som først og fremst bekymrer oss er kraften i utviklingen og de negative konsekvensene vi daglig kan avlese. At vi har maktet utviklingen bedre i Norge enn mange andre steder kan ha sammenheng med at vi har funnet fram andre løsningsmodeller og i all beskjedenhet - at LO aldri har akseptert arbeidsledighet som økonomisk virkemiddel. Men vi er også avhengig av en mer effektiv produksjon, vi må også ha fokus på kostnadene og vårt næringsliv må ha internasjonale rammevilkår på linje med konkurrentene.

Med større fortjenestemarginer i næringslivet, flere mennesker med god råd og mindre behov for ressursinnsats i produksjonen av varer blir fokus flyttet over på tjenesteproduksjonen. Tjenesteproduksjonen på sin side har i land med blandingsøkonomi for en stor del blitt tatt hånd om av offentlig sektor og blitt finansiert med skatter og avgifter. Den ideologiske debatten om privatisering av offentlig virksomhet er ikke ny - den har vært en viktig side av den politiske kampen mellom de borgerlige og arbeiderbevegelsen og det er fordelingspolitikken det har handlet om.

Arbeiderbevegelsen har brukt offentlig sektor som virksommiddel i kampen for like rettigheter og rettferdig fordeling. Derfor har det vært viktig at den offentlige sektor var og er så effektiv som mulig og at forholdene leges tilrette slik at den kan utføre sine oppgaver rasjonalt til fordel for befolkningen. I motsetning til næringslivet som stadig gjennomgår strukturelle og organisatoriske endringer med sikte på stadig mer effektiv produksjon av varer og tjenester er offentlig sektor underlagt demokratisk styring på mange nivå, og som må ta hensyn til andre forhold enn hva som til enhver tid er mest effektivt.

Her kommer det nye kravet om privatisering av offentlig sektor inn (Thetchers modell) - privat virksomhet er mer effektivt enn offentlig drift hevdes det. Motivet her er at noen privat kan tjene penger på å overta og at skatte- og avgiftsnivå kan senkes. At det kan føre til arbeidsledighet,

dårligere arbeidsforhold og dårligere tjenester overfor befolkningen bekymrer ikke.

I denne utredningen har vi tatt utgangspunkt i noe av dette, det er viktig at vi analyserer årsaker og virkninger på en så presis måte som mulig, ellers kan vi lett trekke feilaktige slutninger. Det vi må være klar over er at det ikke bare er nærings- og arbeidsliv som har forandret seg i de senere år, også folk flest har endret holdninger. Lojalitet til partier og organisasjoner er et område som ikke minst gjør det utfordrene for oss.

Andre arbeidstakerorganisasjoner hevder som sin rett at de skal ha sitt navn utenpå overenskomster og avtaler som vi har brukt 100 år å bygge opp! Arbeidsgiverne kjenner vi godt, de trodde det var bra for dem om det ble splittelse mellom arbeidstakerne ved at det oppsto flere arbeidstakerorganisasjoner. Etter den søte kløen kommer den sure svien - er det ordtak som heter. I dag registrerer vi arbeidsplassen som arena for organisasjonskamp og så langt hadde ikke arbeidsgiverne tenkt, til tross for mange advarsler. Men vi registrerer også gjennom årets oppgjør at to organisasjoner som nettopp har kriget til arbeidsgivers fordel nå har samhandlet til fordel for samlige medlemmer. Arbeidsgiverne fikk ingen mulighet til å spille de to organisasjonen opp mot hverandre - de gjorde iherdige forsøk men lykkes altså ikke.

I utredningsgruppen som dessverre måtte gjøre en god del av arbeidet, midt under tariffoppgjøret, var det entydig at dersom ikke vi var best på tariffarbeid- og tariffpolitikk også i framtida ville vi kunne bli overkjørt bakfra. Vi vet fra tidligere undersøkelser at det er lønns- og arbeidsforhold våre medlemmer er mest opptatt av, og tariffarbeide i hele sin bredde er nøkkelen til vår suksess. Vi snakker da om organisasjon, kunnskap og erfaring koplet mot kreativitet og evne til fornyelse, men vi snakker også om evne til samarbeid og aldri å glemme at det er våre medlemmers interesser vi skal ivareta på en best mulig måte - derfor blir bredde i engasjement og oppslutning også en viktig side av dette.

Nå skulle ikke vi utrede alle sider av tariffpolitikken, men se på de utfordringer vi står ovenfor når en offentlig eiet bedrift går fra arbeidsgiverorganisering i den offentlige sektor til en arbeidsgiverorganisasjon i privat sektor. Når dette er et problem for oss har det tre sider: for det første må bedriften som regel skifte tariffavtale og siden lønnskurven i offentlig sektor er flatere enn i privat sektor kan dette føre til overgangsproblemer som det må forhandles om. For det andre er tariffstrukturen i privat sektor ulik det offentlige system, i offentlig sektor er det flere organisasjoner i og utenfor LO som er part i avtalen mens i privat sektor er avtalene et forhold mellom enkeltforbund og motparten.

Innenfor stat og kommune er det tradisjon med forhandlingssamarbeid innen LO-stat og LO-kommune, i privat sektor er kartellene kun en arena for erfaring- og informasjonsutveksling. Alle kartellene har tariffpolitikk på dagsorden men i privat sektor er det forbundene som utøver politikken innenfor sine tariffområder. Riktignok er LO part i alle avtaler men bortsett fra Hovedavtalen er det forbundene i privat sektor som "eier" avtalene.

Den siste siden av problemet vårt er på organisasjonssiden og dette er igjen et todelt problem, på den ene siden er den offentlige organisasjonsstrukturen vertikan - dvs at alle ansatte er inne på samme avtale mens i privat sektor er den oppslittet i arbeidere, merkantile- og tekniske funksjonærer og arbeidsledere. Dette kan bety at en overgang til privat sektor både vil medføre overgang til en ny tariffavtale men kan også bety oppsplitting av gamle organisasjonsstrukturer med de åpenbare farer for avskalling som ligger i dette.

I statssektoren har vi fått en løsning på dette for bedrifter og foretak som ikke omfattes av tjenstetvistloven gjennom NAVO, her har LO-stat forhandlingsretten, det er etablert ny Hovedavtale og etter hvert kommer avtaleverket på plass. Flere forbund i privat sektor er kommet inn i NAVO enten som følge av oppkjøp og eller innlemming av bedriftster som tidligere har vært medlem av en arbeidsgiverorganisasjon i privat sektor. Både for NAVO, Staten og KS så er eierforholdet avgjørende for deltakelse, i privat sektor legges det liten eller ingen vekt på eierforholdet, der er det bransje og eller arbeidets art som teller når valg av tariffavtale skal avgjøres.

Valg av tariffavtale vil stort sett være et juridisk spørsmål mellom partene mens hvem som skal ha avtale- og organisasjonsretten til område er stort sett overlatt den enkelte hovedorganisasjon.

I NAVO, KS og Privat sektor er det Arbeidstvistloven som gjelder, men det er først og fremst Hovedavtalene som regulerer omfanget av de ulike sektorer. Det er når vi ser dette i litt større tidsperspektiv spesielt to områder vi har hatt problemer med, det eldste er rutebilsektoren den er inne i såvil NAVO, KS som NHO og overganger skaper store problemer. På dette område kan jeg dokumentere at mens forbundene har kranglet om medlemmene har de søkt andre organisasjonsalternativ utenfor LO-familien og dette tiltross for at det er vårt avtaleverk de andre opererer med.

Rutebilarbeiderforbundet i YS har gjort et klokt trekk for å tiltrekke seg nye medlemmer, de har gitt Rutebilarbeiderforbundet retten i alle tre områdene slik at de er spart for organisasjonsstriden. På vår side har vi etablert en samarbeidsorganisasjon (SAMBUSS) som vi

har forhåpninger til skal kunne rydde unna endel av de vanskelighetene vi har slått med. Vår ambisjon med dette samarbeidet er å tette det gapet som er oppstått i lønns- og arbeidsforhold mellom de tre områdene og som kan gjøre det lønnsomt for arbeidsgiverne å skift arbeidsgiverorganisasjon!

Årets tariffrevisjon og overgangsforhandlingene for Oslo Sporveier Buss er klare signaler på at en gjennom samarbeid kan nå våre mål.

Her tror jeg det også kunne være på sin plass å nevne at vi på forhånd var enige om mellom Kommuneforbundet, Transportarbeiderforbundet og LO at dersom det ble konflikt i transport så skulle Oslo Sporveier, bussen være med, også Trondhjem Transportselskap for å ta med det, som hører hjemme i denne diskusjonen.

Da vår ærede motpart fikk skjemaet som viste at vi ville ta ut Oslo Sporveier i konflikt sammen med transport, så kom de umiddelbart og forlangte oss innenfor Arbeidsretten, og det tar vanligvis veldig lang tid, men da tok det veldig kort tid, et par dager så satt vi der og arbeidsgiverne tapte på alle punkter i et enstemmig vedtak i Arbeidsretten. Så vi på en måte har fått et nytt verktøy i dette arbeidet.

Det andre område vi sliter litt med er kraftsektoren, her har det også foregått en viss overgang fra KS til NHO og vi har i prinsippet de samme problemene som i Rutebilssektoren. Det er imidlertid to viktige unntak; for det første er det ingen som taper økonomisk på overgangen - snarere tvert i mot og for det andre kan vi definere hele dette område som offentlig sektor fordi her er offentlig eierskap gjennomgående (unntakene er privat utbygde verk hvor staten har hjemfallsrett etter en viss tid).

Ekstraproblemet vi har her at Statkraft ikke er endel av NAVO men har fått adgang av eieren til å være medlem av NHO.

Som dere ser av kakediagrammet i utredningen er det NEKF som er den dominerende arbeidstakerorganisasjonen innenfor dette område, i KS område og innenfor BKK innenfor NHO har også NKF medlemmer innenfor den merkantile sektor. Sekretariatet har derfor åpnet for at disse to forbundene kunne ha rettighetene i hele kraftverkbransjen og at de gikk sammen om en vertikal avtale som omfattet samtlige ansatte kategorier. Vi har jobbet med dette ovenfor NHO uten at vi har kommet lengre enn at NEKF kan få en vertikal avtale, skal NKF inn i denne må det ses på i et lengre tidsperspektiv.

Når utredningsgruppen skulle prøve å finne løsninger alle kunne godta hadde vi av tidsmessige grunner ikke muligheter til å tenke på lang sikt, jeg har merket meg forslag i pressen om å etablere et felles transportforbund uavhengig av eierforhold, dette kan være en løsning

men vi hadde ikke tid eller mandat for å ta opp slike fundamentale organisasjonsmessige spørsmål. Vi får imidlertid snart en annen forbundsfusjon som jeg vil tro har noe av sitt motiv hentet fra det vi skal diskutere her - jeg tenker på NEKF og Tele og Data. Poenget må være at vi hele tiden er opptatt av hvordan omgivelsene forandrer seg og dermed kan tilpasse vår organisasjon slik at vi har kraft til å nå våre mål. Gruppen har vurdert ulike modeller som kunne hjelpe Sekretariatet og/eller Organisasjonskomiteen til å gjøre forutsigbare og for fagbevegelsen generelt gode beslutninger i slike vanskelige saker. Vi har ikke funnet noe sesam-sesam løsning men vi kom fram til et opplegg som alle samlet seg om og som Sekretariatet senere sluttet seg til.

Hovedelementene i dette er som følgende:

1. Hovedregelen er at medlemmene bør være medlem av det forbund som har avtaleretten! Poenget er at det er det forbundet som kan gjøre mest for medlemmene. Oppstår det tvist om dette må Organisasjonskomiteen plassere bedriften inn en av tre alternativ: 1) gjennomgående privat (industri), 2) gjennomgående offentlig (helse) her spiller eierforholdet inn, eller 3) følge arbeidsgiverorganiseringen (NHO/SHS mfl.) her spiller eierforholdet ikke inn.
2. Gruppen aksepterte også prinsippet om at i privat sektor er hovedregelen at avtalene er de enkelte forbunds eiendom og ansvar.
3. Det tredje prinsippet i gruppens konklusjon er at medlemmene i en bedrift som går fra offentlig arbeidsorganisering til privat gjennom flertallsvedtak kan velge om de vil opprettholde sit organisasjonsforhold eller melde overgang til det forbund som har avtaleretten. Dersom medlemmene velger å opprettholde organisasjonsforholdene skal de to berørte forbund inngå en samarbeidsavtale. Her foreslås at Sekretariatet får fullmakt til å vedta retningslinjer for slike samarbeidsavtaler. I rapporten er det vist til noen forhold som bør omfattes av en slik avtale. Her kommer inn hvordan en skal forholde seg ved tariffrevisjoner bl.a. mht. krav, forhandlinger, avstemming, streik, tvistesaker mm., også tariffavgift kan være relevant. Gjennom en slik samarbeidsavtale kan en eliminere noen av de ulempene ved ikke å være egen avtalepart men 100 % effektiv kan først et medlemsskap bli når organisasjonsretten og avtaleretten følger hverandre.

Så kan naturligvis noen si at dette er selvmotsigende, det burde i hvert fall være en tidsfrist for hvor lenge en kan stå i et forbund som ikke har avtaleretten! Det er naturligvis et poeng men et enda større poeng er at dette forslaget har en enstemmig gruppe bak seg og en anbefaling fra et enstemmig Sekretariat. Ingen fikk det dermed helt som en ønsket, alle ga

noe og fikk noe og dermed konstaterer jeg at vi nådde consensus på et rimelig nivå.

Dersom vi så i tillegg kunne samarbeide innenfor disse rammene skulle vi komme et stykke videre.

Noen vil kanskje spørre - hva så med Rutebilsektoren? Svaret blir at med hensyn til NAVO og KS er forholdene under kontroll, i NHO område har NTF avtaleretten mens NKF's medlemmer gjennom flertallsvedtak kan velge mellom NKF og NTF. Dersom noen velger å bli i NKF skal det opprettes en samarbeidsavtale mellom de to forbund, retningslinjer for en slik avtale skal utarbeides av Sekretariatet og dersom det oppstår tvist om avtalen skal den avgjøres av det samme Sekretariatet.

I forslag til vedtak ligger også en fullmakt til NEKF til å forhandle fram en enhetlig avtale for alle ansatte på grunnlag av EVL avtalen med NHO. Her har en altså valgt å betrakte dette område som et offentlig gjennomgående bransjeområde hvor tilnærmet de samme forbund har både organisasjons- og avtaleretten.

Ellers tror jeg vi er enige om mye når det gjelder privatisering av offentlig sektor, men det har vi uttalt oss om i andre sammenheng og her har vi klare signaler i programmene våre. Poenget er at vi makter å skille mellom fornuftig effektivisering og rasjonalisering på den ene siden og privatisering på den annen.

Jeg håper på en god debatt og tar med dette opp Sekretariatets forslag til vedtak.

1. Medlemmene skal som hovedregel være medlem av det forbund som er part i gjeldende tariffavtale.
Ved uenighet om organisasjonsretten innenfor et bransjeområde, må organisasjonskomiteen ta stilling til hvilken hovedmodell som skal legges til grunn for bransjen. Gjennomgående bransjeorganisering, virksomhetenes eierform eller arbeidsgiverorganisering.
2. Når en offentlig eid virksomhet melder seg inn i NHO, kan et flertall av medlemmer bestemme om de vil opprettholde medlemskapet i det samme forbundet eller melde overgang til det forbund som har avtaleretten.

Hvis medlemmene velger å opprettholde medlemskapet i det samme forbundet, skal forbundet inngå en organisatorisk samarbeidsavtale med de forbund som har avtaleretten.

Sekretariatet gis fullmakt til å vedta retningslinjer for

samarbeidsavtalenes innhold.

Oppstår det uenighet om innholdet i en samarbeidsavtale, avgjøres saken av Sekretariatet.

3. NEKF får fullmakt til å forhandle frem en enhetlig avtalestruktur for EVL området. For offentlig eide kraftverk som melder seg inn i EVL, kan medlemmene velge å opprettholde medlemskapet i NKF. NKF gis anledning til å gå inn som part i avtalen for de aktuelle kraftverkene i henhold til Sekretariatets vedtak 3. februar 1997.
I Statkraft videreføres samarbeidsavtalen mellom NEKF og NTL.
4. For å motarbeide privatisering av offentlig virksomhet, og at offentlig eide virksomheter spekulerer i valg av tariffavtale ved å skifte arbeidsgiverorganisasjon, skal LO og forbundene arbeide for å harmonisere tariffavtalen i privat og offentlig sektor for de aktuelle arbeidstakergrupper.
5. Inntil tariffavtalene er harmonisert, skal LO og forbundene gjennom overgangsforhandlinger sikre arbeidstakernes lønns og arbeidsvilkår.
6. Innenfor bransjeområder som er fordelt på flere arbeidsgiverområder, oppretter de aktuelle forbund samarbeidsorgan på tvers av arbeidsgiverområdene, med oppgave å koordinere saker av felles interesse. LO skal delta i slike organ dersom de opprettes på tvers av LO-kartellene.
7. Ovennevnte punkter gjelder organisasjon og avtaleforholdene i offentlig eide virksomheter som skifter arbeidsgiverorganisasjon.

Takk for oppmerksomheten.

Dirigenten takket Jan Kr. Balstad for en grundig gjennomarbeidet innstilling og en fin framføring.

Dirigenten inviterte Representantskapet til å engasjere seg og ba dem om å tegne seg i løpet av pausen.

Ved møtets start etter pausen var det følgende taleliste:

1. Repr. nr. 131 - Kjell Bjørndalen, Sekretariatet
2. Repr. 136 - Gunhild Johansen, Sekretariatet
3. Repr. 2 - Irene Frenger - FLT

Rep. 131 - Kjell Bjørndalen, Sekretariatet:

På mange måter så er dette her en diskusjon som er vanskelig for oss alle. Vi har selvfølgelig alle våre revier å forsvare, noen vil ikke gi avkall på medlemmer som følge av at bedriften de er ansatt i har skiftet arbeidsgiverorganisasjon og dermed også tarifftilknytning, og andre vil ikke gi avkall på det antall medlemmer de kan få tilført, som følge av det samme.

I en annen situasjon en i den vi har her som utgangspunkt for denne saken så kan rollen mellom forbund være byttet om.

Jeg har problemer med og slutte meg til innstillingen på et generelt og prinsippielt grunnlag. Når jeg likevel gjør det så er det fordi jeg ser at det er nødvendig å løse noen problemer her og nå fordi forbund som er involvert. Jeg vil likevel da komme med noen merknader. Jeg har selvfølgelig ingen problemer med og slutte meg til de som tar sterk avstand fra kommunalt eide bedrifters tariffshopping, når formålet er å få en tariffavtale som er billigere for bedriften.

Jeg har heller ingen problemer med og ta avstand fra en del av den privatisering vi er vitne til i statlig og privat sektor. Like lite som jeg har problemer med og ta avstand fra at man omdanner kommunale selskaper til aksjeselskaper hvis formålet bare er å kvitte seg med det arbeidsgiverne oppfatter som en dyr tariffavtale.

Men jeg har problemer med og følge med når private arbeidsgivere og tariffavtale i privat sektor fremstilles som dårligere enn det som er tilfelle i staten og kommunene. Enten vet ikke de som fremstiller situasjonen på denne måten hva de snakker om eller så snakker de mot bedre vitende.

Sannheten er jo at tariffavtalen i privat sektor på mange områder er bedre enn de vi har i offentlig sektor. På andre områder så kan de være dårligere. Gode og dårlige avtaler det finner vi både i privat og offentlig sektor.

Når det gjelder hvilke forbundstilknytning medlemmene skal ha, så har vi i alle år hatt som hoved prinsipp at medlemskapet følger tariffavtalen. Altså slik at det forbund som har avtale for det aktuelle området bedriften omfattes av også skal organisere medlemmene på bedriften.

Slik både må det og skal det være etter min oppfatning. Jeg synes vi vanskelig kan leve med den situasjonen at medlemmer som omfattes av en tariffavtale ikke skal kunne påvirke hvordan denne tariffavtalen er fordi de er medlemmer i et annet forbund. Det er mulig enkelte forbund ville se seg tjent med en slik situasjon fordi de vil beholde medlemmer, men medlemmene ville i alle fall ikke være tjent med det tror jeg.

Deres interesse er og være med i det forbundet som har avtaleretten. Andre prinsipper enn dette vil være svært vanskelig å håndtere etter mitt skjønn. Og da får resultatet heller bli at vi mister medlemmer til hverandre. Vi kan ikke ha som hovedmål at vi for all del skal beholde våre relative styrke innen LO familien. Vår hovedoppgave som fagorganisasjon er å i vareta medlemmenes interesser og vår oppgave som LO forbund er å bidra til å styrke LO i forhold til andre konkurrerende organisasjoner og ikke sloss innbyrdes.

Jeg har lyst til å bemerke disse tingene, men jeg går selvfølgelig nå for den innstillingen som foreligger når jeg anbefaler representantskapet å gjøre det samme.

Rep. 136 - Gunhild Johansen, Sekretariatet:

Jeg er veldig glad for at vi endelig er kommet frem til et representantskapsmøte der vi kan behandle denne saken med grundig utredning som ligger til grunn.

Jeg er også glad for at vi har kommet så langt at vi har en enstemmig innstilling både fra den gruppen som jobbet med denne saken og sekretariatet når vi kom så langt som til et representantskapsmøte.

Det problemet som vi i styringsgruppa er bedt om og finne en løsning på er som det blir sakt her, medlemmer ansatt i offentlig virksomheter som går over i NHO. Disse medlemmene som fortsatt ønsker å være en del av fellesskapet i offentlig sektor, selv om virksomheten nå er tilmeldt en annen arbeidsgiverorganisasjon. Vi snakker om virksomheter som ikke har endret eierforhold, styreform eller arbeidsoppgaver. Den virksomheten som er en del av offentlig sektor og ikke en del av privat sektor. Alle sammen erkjenner, slik som hovedavtalen er formulert i dag, så gjelder også andre tariffavtaler enn om virksomheten fortsatt var tilmeldt KS og en del av statens avtaleverk eller for den saks skyld Oslo Kommune.

Det er sagt her tidligere, jeg skal bare gjenta at det arbeid som vi hadde i den gruppa var preget av at vi følte hverandre litt på tennene og vi alle sammen var enig om at vi skulle komme frem til en enighet, så måtte alle sammen både gi og ta for å bli enig, og det har vi da også gjort. Så kan man spørre hvorfor skal man holde på å ta hensyn til medlemmer som har et ønske om å gå litt på tvers av det de aller fleste er enig om at kanskje ville være mest naturlig. Men det er flere grunner til at vi i LO har tatt det her på alvor og at det fortsatt skal gjøre det.

Jeg skal bare nevne et par små ting. Det ene er at flere av disse virksomhetene som det her er snakk om har lange fagforenings tradisjoner helt opp i 100 årlige fagforenings tradisjoner. Det er liksom

ikke en veldig enkel sak å si at siden arbeidsgiver har funnet ut at man skal melde seg inn i en annen arbeidsgiverorganisasjon så må vi dessverre bare legge ned disse fagforeninger uten videre. Dette er ting som vi i denne innstillingen nå har funnet en løsning på som gjør at vi kan ta hensyn til.

Det andre som også Kjell Bjørndalen var inne på er å prøve å gjøre noen ting med bedriftens muligheter til å drive tariffhopping. Det er ingen som er uenig i at det vanlige i det norske arbeidsliv er at privat sektor er lønnsledende på de aller fleste områdene. Men vi har noen få områder og det er de områdene som er mest problematisk for oss, selvfølgelig fordi at det på de områdene der offentlig sektor har høyere lønninger spekulerer arbeidsgiverne i endre arbeidsgiver organisering for å få lavere tariffavtaler.

Det siste som jeg vil trekke frem her er at vi både i LO og de fleste forbundene i LO har programfestet at vi skal kjempe mot privatisering av de grunnene som han Jan så utmerket understreker i sin innledning i dag. Vi vet at som eksempel rutebilselskapenes overgang til NHO er første skritt på veien til anbud og konkurranse setting. Resultatet for våre medlemmer kan bli dårligere arbeidsvilkår, usikre ansettelsesforhold og større risiko for blant annet helseskader.

Jeg skal bare til slutt nevne at for LO så er det også et selvfølgelig spørsmål å beholde disse medlemmene i våre rekker enn å skyve dem over til konkurrentene. Jeg mener også at det forslaget som ligger her ivaretar også det forholdet.

Kongressen ba oss om å finne en løsning. Innstillingsgruppas enstemmige anbefaling, sekretariatets enstemmige innstilling er et godt forslag til en løsning som vi kan leve med i noen år fremover. Det ideelle tror jeg vi alle sammen er enig om at finnes ikke i denne situasjon, men det vi har kommet frem til er fullt ut tilfredsstillende for å løse de tvistene som vi har internt i LO i dag. Jeg håper at alle vil støtte innstillingen fra sekretariatet.

Rep. 2 - Irene Frenger, Forbundet for Ledelse og Teknikk:
Jeg har ikke forberedt noe innlegg her nå. Jeg hadde håpet at innlegget til Jan skulle oppklare alle mine spørsmål så dere får bare ta det som det kommer her. Jeg har tenkt og spørre om spesielt punkt 3 i forslaget til innstilling. Punkt 3 der står det "NEKF får fullmakt til å forhandle frem en enhetlig avtalestruktur for EVL området. For offentlig eide kraftverk som melder seg inn i EVL kan medlemmene velge å opprettholde medlemskapet i NEKF. NEKF gis anledning til å gå inn som part i avtalen

for de aktuelle kraftverkene i henhold til sekretariatets vedtak av 3. februar. I Statkraft videreføres samarbeidsavtalen med NEKF og NTL".

Det som er mitt spørsmål er den samarbeidsavtalen som ble opprettet med NEKF og NTL, det er så vidt jeg husker en god tid tilbake og så vidt jeg vet så var ikke FLT verken involvert eller orientert om den samarbeidsavtalen i sin tid. Det vil jeg gjerne ha et svar på.

I forhold til FLT og Statkraft så har FLT pr. i dag en god del medlemmer i Statkraft. Jeg har ikke akkurat antallet foran meg, men vi har ca. 20 - 30 i Statkraft og vi har en god del medlemmer i morselskapet som ønsker medlemskap hos oss. I forhold til punkt 3 det ser jeg også er beskrevet i den gule innretningen her på side 27 at det er medlemmer fra NTL som har signalisert at de ønsker å komme inn som medlem i FLT.

Når jeg da leser punkt 3 så lurer jeg på hvor det imøtekommer de medlemmers ønsker om å stå som medlem i FLT. For slik som jeg leser det så vil de ikke kunne komme inn hos oss og vi kan ikke tilby tariffavtale. Når det gjelder vårt forbund så vil en organisering i NHO for såvidt ikke gjøre det noe billigere for bedriftene på avtalestruktur å komme inn under FLT's avtaler enn det de har i kommunal virksomhet i dag.

Jeg vil anbefale at man når dette blir tatt opp til votering så vil jeg anbefale at man stemmer i mot punkt 3, ikke fordi at jeg er mot NEKF, men fordi at jeg mener at det ikke noen saklig begrunnelse for at FLT og HK ikke kan organisere innen statskraft og statskraft anlegg.

Dirigenten spør om det er flere som ønsker ordet før Jan Kristian får anledning til å svare og kommentere de innlegg som har vært til nå.

Det var ikke flere som ønsket ordet så oppfattet dirigenten at vi avrunder diskusjon tilknyttet til punkt 4 gjennom de sluttordene som Jan Kr. Balstad kommer med.

Alle var enig.

Dirigenten ga så ordet til:

Jan Kr. Balstad for kommentarer og oppsummering:
Når det gjelder de to første innleggene så synes jeg de bare hver for seg bekrefter at vi har kommet frem til et riktig resultat i dette utredningsarbeidet og i det som sekretariatet etter hvert landet ned på. Riktig nok litt med hvert sitt utgangspunkt så synes jeg at de to innleggene bekrefter at dette er vanskelig, men at vi antakelig kan leve

med det. Det er naturligvis et vanskelig spørsmål som Irene tar opp. Når det gjelder Statkraft så hadde alle ting vært mye enklere hvis, som jeg sa i foredraget, hvis Statkraft hadde gjort som vi mente var rett og riktig og stått i NAVO. Hadde de stått i NAVO så hadde dette problemet ikke vært for oss.

Men slik som det er nå så er Statkraft en del av NHO og en del av den EVL avtalen som sekretariatet tidligere har ment kunne vært gjort om til en vertikal avtale. For det som er situasjonen er at NEKF er den helt dominerende organisasjon innenfor dette området. Men det er noen flere fra LO familien, først og fremst da NKF. Siden Statkraft er med så har vi da et valg, det er å gjøre et vedtak som er overensstemmende med det som er hovedløsningen slik som sekretariatet har pekt på det. Eller velge da en løsning som tar utgangspunkt i at noen mennesker ikke greier og samarbeide i Statkraft, for det er det det koker ned til.

Det er oppstått et motsetningsforhold mellom noen personer og det håper jeg at vi, hvis vi får dette vedtaket slik det ligger der nå, får jobbe med og se om det er mulig og bygge over de vanskelighetene. Men det ville bli aldeles umulig etter mitt skjønn, i hvert fall og snu hele greia på hodet og la Statkraft modellen og den krangelen bli modell for hele området. Da har vi virkelig fått gjort det, synes jeg.

Så er det en annen ting og det er at det er noen andre også. Hvis ikke vi er flinke nok så er det noen der og fyller opp vår plass. Og det kan fort skje her i dette området, hvis ikke vi passer oss, og er gode nok, og gjør jobben vår. Derfor så håper jeg at vi vil legge det punkt 3 til grunn for arbeidet videre, men det er klart vi må prøve og ta hensyn så langt vi kan og prøve og finne praktiske løsninger.

Men NTL vil jo da kunne spille samme rollen i Statkraft som NKF spiller i resten av området. I et slikt område som dette så burde det være praktisk gjennomførbart. Som dere vil se er ikke FLT på kartet her, da er døtrene i Statkraft holdt utenom.

Men det har altså etter flere spørsmål til FLT for å prøve og få greie på om de har medlemmer der, ikke lykkes og få tak på noen tall. Og det har vi trukket som den slutningen at det er ihvertfall et så lite tall at ikke det ville synes så veldig tydelig på dette kakediagrammet.

Så jeg tror at vi gjør klokt i gå for den innstillingen slik som den er, la NEKF få den utfordringen, sikre dette området og prøve da i tur og orden å få til det samarbeidet som vi hele tiden har forutsatt og som forbundene har vært for. Når ikke FLT var med på de drøftingene til å begynne med så var det fordi at drøftingene foregikk mellom de forbundene som hadde medlemmer der. Og det var da NTL og NEKF,

dette var altså en del av Staten. Ellers så vil jeg anbefale denne innstillingen.

Dirigenten spør om vi er enige om at vi gjennom Jan sitt slutt innlegg nå har avsluttet debatten om dagsorden punkt 4. Det er vi enige om.

Dirigenten fortsetter.

Det er slik at vi har en enstemmig innstilling i fra sekretariatet i 7 punkter. I debatten så har Irene reist krav om eller forslag om at punkt 3 går ut.

Jeg spør representantskapet om vi kan håndtere det på den måten at vi først stemmer over de 6 punktene som ikke er diskuterte og så tar vi for oss punkt 3 i innstillingen opp mot forslaget fra Irene. Kan vi håndtere saken på en slik måte?

Det ble enstemmig godkjent.

Dirigenten tok opp pkt. 1,2,4,5,6 og 7 til avstemmig.

Punktene ble enstemmig vedtatt.

Dirigenten tok opp pkt. 3 som lyder som følger:

"NEKF får fullmakt til og forhandle frem en enhetlig avtalestruktur for EVL området. For offentlig eide kraftverk som melder seg inn i EVL kan medlemmene velge å opprettholde medlemskapet i NKF. NKF gis anledning til å gå inn som part i avtalen for det aktuelle kraftverket i hht. sekretariatets vedtak 3. februar 1997. I Statkraft videreføres samarbeidsavtalen mellom NEKF og NTL."

Punktet ble satt opp mot Irene Frenger's forslag.

Sekretariatets punkt 3 vedtatt mot 3 stemmer.

LOs leder ga så ordet til Kulturutvalgets leder Per Gunnar Olsen for utdeling av LOs kulturpris 1997.

Per Gunnar Olsen

I statuttene for LO's kulturpris heter det "For å støtte opp og øke interessen for fagbevegelsens og arbeiderbevegelsens kulturelle arbeid utdeles årlig LO's kulturpris.

Kulturprisen kan tildeles personer, grupper, organisasjoner eller institusjoner som arbeider for å fremme arbeiderbevegelsen kultur".

Vi skal i dag utdele den 6. kulturprisen. Den går til et entusiastisk arbeid som er gjort for å ta vare på en arbeidsteknikk og minnes arbeidstakergrupper som nå er historie.

I 1991 gikk den aller siste tradisjonelle tømmerfløtingen av stabelen, og den gikk på Trysil-elva. Vannveiene hadde fra først på 1700-tallet og frem til da vært den viktigste transportmetoden for tømmer både i Trysil-traktene og i Norge ellers.

Men det var ikke alltid at naturens egne vannveier var nok for å få tømmeret ut av skogene. Sinnrike kanalsystem ble gravd ut for å få frem tømmeret. Det er restaureringsarbeidet av et slikt kanalsystem som er gjort seg fortjent til LO's kulturpris for 1997.

I det året den siste tømmerfløtingen gikk på Trysil-elva, var det 90 år siden det anlegget vi i dag skal hedre gikk ut av drift. Sommeren 1991 startet imidlertid også restaureringsarbeidet for det som Arbeidsmandsforbundets fagblad skrev i en reportasje det samme år, at kanalen med alt som hører til det enestående anlegget forhåpentligvis om noen år står klart for turister, historisk interesserte og andre som en attraksjon og et levende bevis på en tilbakelagt tid hvor sterke hender og rygger, pågangsmot, oppfinnsomhet, og tro på fremtiden skapte arbeidsplasser i Norge.

Disse "noen år" som "Arbeidsmanden" beskrev i 1991 var over i fjor. Kanalanlegget var da ferdigrestaurert og kunne åpnes av daværende Landbruksminister Dag Terje Andersen.

Det kom inn forslag på hele 42 kandidater til LO's kulturpris for 1997. To av disse hadde foreslått den som i dag kåres som vinner.

Om kandidaten skrev en av forslagsstilleren at "det er et restaurert minnesmerke over rallarens-, og skogsarbeideren. og fløterens liv og slit fra 1855 til 1901. Med datidens teknologi er dette et enormt anleggsprosjekt der 100 mann med muskelkraft og trespade i 4 år opparbeider en 7 km lang fløtingskanal."

Selve anlegget ble altså bygd ut i årene 1855 til 1859, og det ble flyttet i alt over 120.000 kubikkmeter masse med håndmakt. Det tilsvarer ca. 15.000 dumperlass for å bruke nå tidens målenhet. Og det unike med kanalen og damsystemet er at det er en høydeforskjell på 13 meter hvor tømret skal fraktes oppover.

I driftsperioden som varte frem til 1901 så var det mellom 100 og 130 personer som hadde sesongarbeid på anlegget. Lønnen varierte mellom 17 og 23 øre pr. time, og arbeidstiden var fra 12 til 18,5 timer pr. dag.

Gjennomsnitt så ble det fraktet 25.000 kubikk meter tømmer gjennom kanalen hver sesong. Målt i dagens metode å frakte tømmer på så tilsvarer dette ca. 600 tømmerbiler med tilhenger.

Det er ingen tilfeldighet at det var en trysling som dro i gang restaureringsarbeidet. Og foregangsmannen og initiativstakeren for restaureringen skriver forslagsstillerne: " Uten hans innsikt og pågangsmot hadde sansynligvis denne kulturskatten vært tapt for ettertiden."

Restaureringen er som sagt nå gjennomført, og Trysil og Engerdals museumssenter har tatt over ansvaret for videre drift.

LO's kulturpris består av en sjekk på 20.000 kroner og et grafisk trykk av billedkunstneren Per Kleiva som bærer navnet "Frå fjellet " Med en motiv som på sin måte symboliserer vannveien, men kanskje på en noe mer vilter måte enn den vannveien vi i dag hedrer.

LO's kulturpris for 1997 går til STØA KANAL i Trysil.

Jeg ber primus motor for restaureringsarbeidet, Sverre Pettersen og Magne Torleifsen fra Trysil og Engerdal museumssenter komme fram og motta prisen som utdeles av LO-lederen.

Dirigenten ga ordet til:

Magne Torleifsen:

Først vil jeg takke LO for kulturprisen, det er en stor oppmuntring for oss at arbeiderbevegelsens fremste organisasjon her i landet viser sin anerkjennelse av Støa kanal, og vi håper at det vil føre til nye besøk i kanalen. Støa Kanal står der som et monument over rallarer, fløtere og skogsarbeidere.

Rallarene gravde ut omkring 120.000 kubikk masse. Store deler av kanalen går igjennom myrområdene som medførte at det hele tiden strømmet vann inn under arbeide. Det gjorde arbeidet med byggingen av kanalen spesielt strabasiøst.

Hensikten med kanalen var å fløte tømmer fra Jødalen og over til Trysil-elva. Kanalen er også et eksempel på samarbeid over landegrensene siden det var svensker som kjøpte tømmeret i fra Norge.

For å få tømmeret over i Trysil-elva måtte tømmeret fløtes i oppoverbakke. Tømmeret ble dratt med håndkraft og heist opp i alt 13 meter i to tømmerespill drevet av revisible vasshjul.

Det er opp til vår tid bevart muntlig tradisjon om det slitet det var å få

tømmeret gjennom kanalen. Siden kanalen ble lagt ned i 1901 så sier det mye om slitet og arbeidet som er vært lagt ned der.

Restaureringen kom i gang i 1990 etter initiativ fra Svenn Pettersen som står ved min side her. Jeg vil med denne anledning også rette en takk til de som har vært med å finansiere restaureringen av Støa kanal. Det er Norsk kulturråd, Hedmark fylkeskommune, Trysil kommune og Stat skog. Jeg vil også rette en takk til forje region konservator Jan Haff Jørgensen og avdelingsleder Karl Martin Sandanesset ved museumsenteret i Trysil/Engerdal, de har organisert og ledet restaureringsarbeidet.

Jeg vil til slutt på vegne av museumssenteret i Trysil/Engerdal gi Yngve Hågensen en kopp og en t-shirt med tegning av det nå rekonstruerte tømmerstelle. Vi har med noen brosjyrer om historikken til Støa kanal som vi skal legge ved utgangen her.

Dirigenten ga ordet videre til:

Svenn Pettersen:

Som Magne sa, vil også jeg få takke hjertelig for prisen. Jeg har en fortid i LO kulturutvalg, og det var på den tiden vi faktisk da begynte å opprette LO's kulturpris.

Derfor er det særdeles hyggelig og overraskende for meg å få tildelt denne prisen for det store bevaringsprosjektet over et arbeiderkulturminne, som jeg nesten da må si at jeg kanskje er litt inhabil i. For meg har Olavsgruva Industriarbeidermuseet på Rjukan og Klevfoss, med flere en god kulturklang. Der helhetlig og mangfoldig arbeiderkultur er samlet. Støa kanal var opparbeidet på Markus Tranes tid, før den organiserte arbeiderbevegelsen kom til og faktisk også før LO's stiftelse. Men røttene går i fra akkordlagene i Støa Kanalen frem hit til LO's representantskap i dag.

Personlig så føler jeg at det er ildsjelenes dag. En hedersbevisning til alle ildsjeler som står på i stort og smått for å ta vare på arbeiderens historie, levevilkår og håndverk. Derfor må vi huske på, i LO's og forbundenes foremålsparagraf så står det at vi skal ivareta lønnstakernes og medlemmenes sosiale og økonomiske interesser, men det står også at vi skal ivareta de kulturelle interesser på lik linje, husk på det.

Derfor til alle ildsjeler stå på. Det å være ildsjel er kanskje enda litt mer vanskelig enn å bare være tillitsvalgt i røysla. Ihvertfall for dem som har en familie. Derfor så vil jeg nok på denne dagen her spesielt takke kjerringa min, hun Inger Tone. Og jeg vil takke våre to døtre Tone og Hilda som nok har vært mye alene på fritiden, mens han pappa drev med

noe annet, deriblant Støa Kanal.

Og jeg tror nok dessverre at i fremtida så vil dem kanskje få mange alene stunder på fritiden.

Jeg registrerte Yngve, at i en utmerket avis som heter Hamar Arbeiderblad at Yngve gikk inn for økt fritid, stemmer det. Derfor så har da jeg selvfølgelig en hyggelig invitasjon til dere alle sammen, når og hvis dere får mer fritid, dere er hjertelig velkommen til Støa kanal alle sammen.

Også jeg har en liten gave her, den er i en forsvarlig "pøssa" som kommer i fra, skal vi si resten av den gamle gode kooperasjonen, medlemsfordeler står det på den. Jeg håper du har plastkortet ditt i orden på OBS Yngve da får du rabatt, det står her, "kjøpeutbytte" og det skal du få som en heder for at vi fikk LO's kulturpris.

Denne her er da en spiker vi kan kanskje kalle den en nagle, men det er en spiker fra Støa Kanal. Den er da opprinnelig smidd av min oldefar som kom dit som anleggssmed. Den er festet på en planke som er skjært på den oppgangssaga som var der rundt 1855, så jeg ser fortsatt bladet har godt her, man kan se tennene har godt opp og ned.

Denne spikeren der går også litt rykter om. Dette var jo da i denne dobbeltmonarkiets tid. Vi hadde både Dansker og Svensker som liksom var over oss. Det var om å gjøre å lure både Svenskene og Danskene mest mulig for Ola Normann. Det går en historie om denne spikeren her for det var mange saftige anleggshistorier der oppe. Blant annet så skulle det ha vært en svenske som skal ha trått på denne spikeren her og fått den tvers igjennom fotbladet. Det var ikke BHT den tiden der, altså bedriftshelse tjeneste. Så det var ei at slusken kastet seg over han svensken og fikk dratt ut spikeren, den satt så hardt så den ble krokete når de dro den ut.

Men ryktet sier da at svensken skal ha overlevd, men ingen har sett han siden. Denne planken med spikeren på Yngve, jeg har smidd opphenget så det skal være fire generasjoner imellom den stor spikeren der, svensk spikeren får vi kalle den og opphenget, jeg håper du har en god og sikker plass i Folkets hus til denne her. Jeg får advare litt for jeg tror det er både stokkmaur og husbukk i den. Så du får være litt på vakt hvis du skulle høre noe mystisk i tak og vegger i Folket hus, det kan være noe avlytting på gang.

Ellers får du passe på at denne henger veldig godt slik at den ikke detter på gulvet slik at noen av medarbeiderne dine trår den inn i foten. Et minne fra Støa kanal med tusen hjertelig takk for prisen. "Værse god" Yngve.

Gode venner vi skal ta litt kapella her, nå skal dere få være med på en god gammel arbeidssang. Så vi får se om det er noe futt i representantskapet. Denne er visen de brukte de ved Støa kanal.

Sangen blir fremført.

Dirigenten gratulerte igjen Magne og Sverre og takker for all underholdning ved siden av. Det er slik at vi allerede har annonsert at båtene går fra kaia kl. 1930, det blir tre båter som fører oss utover. Og skipperen møter oss ved utgangen av hotellet, gjentar jeg kl. 1930. For øvrig settes representantskapet i morgen tidlig kl. 0900. Jeg minner om at det er akkurat 12 timer til Norge møter Brasil. Så fremdriften sier seg selv for å si det slik, Vi må samarbeide slik at vi både gjennomfører møtet på en skikkelig måte og de som måtte ha interesse av det som skjer kl. 2100 rekker også det. Dagens møte er hevet. Velmøtt til en hyggelig kveld.

Representantskapet avsluttet dagens møte kl. 17.00.

Tirsdag 23. juni 1998

Dirigenten, Yngve Hågensen, åpnet møtet med å takke for hyggelig samvær under mandagens kveld, og gikk så over til

SAK 5 - JOBB OG FRITID I ULIKE LIVSFASER

Dirigenten gir ordet til Gerd Liv Valla som holdt følgende innledning:

TID ER VELFERD

Fra arbeidsvern til velferdssamfunn

Kravet om kortere arbeidstid har vært sentralt helt fra LOs stiftelse i 1899. Stortingets vedtak om åttetimers dag og en ukes lønna ferie i 1919 var den første **store** seieren. Norge var fremst i verden da 3 ukers ferie kom i 1947.

Fagbevegelsen har vært drivkraften i byggingen av velferdssamfunnet. Våre krav er ofte blitt virkeliggjort gjennom lovbestemte ordninger for alle arbeidstakere. De har blitt **generelle sosiale reformer**. Det vern bestemmelsene om maksimal arbeidstid og ferie gav arbeiderne, var **nødvendige rammer** for arbeidslivet som måtte gjelde alle.

Senere kom mer **målretta reformer** som siktet mot økt velferd for grupper

med særlige behov. Alderspensjon og mulighet til å gå av fra 67 år, en ekstra ferieuke for dem over 60 år og omsorgspermisjon ved fødsel (/adopsjon) er eksempler. For omsorgspermisjonens del har vi ikke bare siktet mot mer omsorgstid, men også fremmet likestilling gjennom øremerking av 4 uker til far.

LO har oppnådd kortere arbeidstid gjennom **kollektive forhandlinger**. Deler av velstandsutviklingen har vært tatt ut som økt fritid samtidig som inntekten er opprettholdt. Den siste store "generelle" arbeidstidsreformen fikk vi 1987 da vi gikk til 37,5 timers ukentlig normalarbeidstid. De seneste år har også de forhandlede arbeidstidsreformer vært mer målretta enn før. Innføringen og utbyggingen av avtalefesta pensjon (AFP) er et eksempel. Ordningen ivaretar eldre LO-medlemmer som starta tidlig i yrkeslivet i hardt arbeid.

Vi har gått skritt for skritt både lov- og avtaleveien. Ferien er blitt forlenga "i rykk og napp" fram til Gro-dagen i 1983, omsorgspermisjonen ble betydelig utvida 1990-93 og vi har bygd AFP over 10 år til dagens aldersgrense på 62 år.

Større valgfrihet for arbeidstakeren er kommet som et nytt trekk de seneste år. AFP representerer en mulighet til, ikke et krav om, å fratre. Gjennom tidskontoordningen kan småbarnsforeldre velge kortere arbeidstid over uken framfor full permisjon for en av foreldrene om gangen. AFP åpner nå for ytterligere valgfrihet gjennom "deltidspensjon". Kongressen i 1997 pekte ut nettopp valgfrihet som ei viktig side ved vår videre satsing. Arbeidstakeren er ikke "en mann med kone og to barn hjemme". Arbeidstakerene er forskjellige. Våre krav og våre reformer må ta hensyn til det.

Målet er større frihet

Kongressen erkjente at **mange opplever tid som et større knapphetsgode enn penger** i perioder av livet. Den slo fast at fagbevegelsen i tariffoppgjørene må legge større vekt på fleksible og valgfrie sosiale reformer framfor ensidige lønnsøkninger. Arbeidstidsreformer er ved dette gitt høy prioritet.

Dette er en stor utfordring. Historisk var utgangspunktet arbeidsgivere som mente de kjøpte tida vår fullt ut. Gjennom LO's snart 100 år har vi ved lov- og avtaleverk møysommelig begrensa og beskåret denne friheten for arbeidsgiveren. Nå krever vi noe av friheten tilbake til den enkelte arbeidstakeren. Frihet til sjøl å velge hvordan økt fritid skal tas ut i hverdagen på norske virksomheter. Dveler vi litt ved dette, ser vi hvordan Kongressens **krav om en flersidig reforminnsats på arbeidstidsområdet med større valgfrihet** knytter an til demokratidebatten og debatten om et

mer menneskelig arbeidsliv. Et arbeidsliv der det blir lettere å kombinere jobben med familie og barn, et arbeidsliv som ivaretar også de som ikke "løper" raskest. Når stadig flere opplever tida som en knapphetsfaktor, har det også med organiseringen av arbeidet å gjøre. Knappe tidsfrister, hard konkurranse og dårlig tilrettelegging av arbeidet fører til tidspress nærmest uavhengig av avtalt arbeidstid. Derfor må vi i tillegg til kampen for arbeidstidsreformer også være opptatt av å organisere arbeidslivet i samsvar med menneskelige tålegrenser. Dette handler om livskvalitet. Dette skal vi være i fronten med gjennom vårt debattopplegg om menneske og arbeidsliv og gjennom det vi nå gjør med arbeidstidsreformene. Vi har påbegynt et stort reformarbeid. Derfor har vi valgt den dristige tittelen "Arbeidstid i et nytt årtusen" for dokumentet lagt fram for Representantskapet.

Kongressens oppdrag

Dokumentet som er sendt Representantskapet er et første svar på det oppdrag Kongressen gav oss. Kongressen -97 satte reduksjon av arbeidstida med full lønns-kompensasjon som et mål på sikt. Vårt langsiktige mål er en arbeidstidsreduksjon til 30 t. uke/6 t. dag. Ut fra at ulike yrkesgrupper kan ha ulike interesser og behovene varierer etter alder og livssituasjon, satte Kongressen krav om en **flersidig** reforminnsats der lavere pensjonaldager, kortere daglig/ukentlig arbeidstid, lengre ferie og forbedrede permisjonsordning for utdanning og omsorg inngår. I det forsterka Solidaritetsalternativet ble det bestemt å utrede en timekonto med avtalebasert opparbeiding av rettighet for den enkelte for å nå målet om mer fritid basert på den enkelte arbeidstakers valg og livssituasjon. Dokumentet framlagt her skisserer en bakgrunn og en ramme for vårt videre arbeid med en fleksibel arbeidstidsreform. For lenge har "fleksibilitet" vært et positivt begrep bare for den ene part i arbeidslivet. Vi skal nå gi begrepet et positivt innhold også for oss som arbeidstakere.

Tid eller lønn?

"Ja takk, begge deler" svarte Ole Brum da han fikk et lignende spørsmål. Vi sier faktisk også det. **Både tid og lønn gir velferd.**

Historisk har vi vært med på å skape en produktivitetsvekst som har gitt grunnlag for en årlig standardforbedring på rundt 1,5 prosent. Gjennom endret arbeidsorganisering og arbeidsinnsats har vi produsert mer pr. time enn før. Vi har tatt ut dette dels som økt reallønn dels som fritid. I det forsterka Solidaritetsalternativet understrekes det at videre reformer må tas ut på en måte som ikke svekker bærekraften. Arbeidstidsreformer må skje innenfor en slik ramme.

Dette er ikke noe nytt. For perioden fra og med 1960 til og med 1996

kan det sies at om lag 1/4 av "mulig" reallønnsforbedring ble tatt ut som kortere arbeidstid. Hadde vi heller tatt ut dette som økt årslønn ville industri-arbeiderlønnen vært ca 290 000 kr mot den faktiske på nesten 220 000 kr i 1997.

Arbeidstidsforkorting tilskynder som regel endringer i arbeidsorganisering og arbeidsinnsats som øker produktiviteten. Da daglig arbeidstid ble satt ned med 6 prosent (1/2 t) i 1987, ble ikke produksjon og driftstid redusert like mye. Internasjonale studier anslår ekstra økning i produktiviteten ved arbeidstidsforkorting til å tilsvare opptil en tredjedel av nedgangen i arbeidstid. Dette skjer både ved en umiddelbar tilpassing til ny kortere arbeidsdag, og ved at arbeidstakerne har mer å gi på lengre sikt når øktene er kortere og fritida lenger.

Det er **arbeidstidsforkorting med full lønnskompensasjon** som står på vårt program. Det er **i måten arbeidstidsforkorting tas ut på** det skal være fleksibilitet **for den enkelte**. Da må vi være villige til å legge inn økonomi gjennom tariffoppgjørene.

Som arbeidstakere trenger vi den rammen kollektive avtaler gir. Det må være en grunnleggende enighet mellom arbeidslivets parter om rettigheter og økonomiske forpliktelser. Ellers er det ikke mulig å få til **reell valgfrihet** for arbeidstakerne.

Arbeidstid og likestilling

For fleksibilitet på andres premisser har vi allerede i dag i arbeidslivet. Kvinner har til nå stått for mye av denne fleksibiliteten på "privat" basis. Vi har "frivillig" gitt avkall på lønna timer gjennom deltid. 46 % av kvinnene i Norge er deltidsysselsatte. Mange av oss arbeider skift/turnus og på ubekvemme tider. Noen har en arbeidstidsordning der de tilkalles "ved behov". Får vi til "sjølbestemte" tidsreformer innenfor en kollektiv ramme, vil dette særlig bety mye for kvinnes situasjon på arbeidsmarkedet. Det er lønns- og arbeidstidsbetingelser som gjør det mulig å forsørge seg og **samtidig ta vare på hverandre**, framtida trenger. - Ikke kontantstøtte-ordninger som skyver kvinner **ut av** arbeidsmarkedet. Som **hele** mennesker er vi ikke tjent med igjen å bygge opp tette skott mellom arbeidsliv og livet vårt ellers. Kontantstøtten driver igjen kvinnene i retning av å forlite seg på moderskapet som forsørger basis. For oss må arbeidet være det grunnleggende.

I LO vil vi ha en likere fordeling mellom kvinner og menn. Vi skal dele på arbeidet og omsorgen. Siden menn er savnet i den daglige omsorgen hjemme, kan vi av likestillingshensyn ikke risikere at de premieres for fortsatt fravær. I modellen som skisseres her for en timekonto med avtalebasert opparbeiding av rettighet for den enkelte, foreslås det derfor

ikke å åpne for uttak som lønn eller innskudd gjennom overtid. Formålet med vår reform er kortere arbeidstid. Dette gjelder alle, også småbarnspappaer i etableringsfasen som jobber mye overtid. At vi også vektlegger likestillingshensyn i utformingen av timekontoordningen, betyr ikke at andre tiltak blir overflødige. Vi ønsker fortsatt å utvide den lønnede fødselspermisjonen og la en større del være forbeholdt far.

Andre land

En del europeiske land har gjennomført endringer i arbeidstidsordninger der arbeidstidsforkorting inngår. Disse har imidlertid hatt andre siktemål og begrunnelser enn det LO-kongressen sikter mot. Mange har preg av permisjonsordning koblet til inntak av arbeidsledige på virksomhetene. Ordningene avspeiler både dårligere utbygde sosiale ordninger knyttet til omsorg enn vi har i Norge, og de store problemer landene har med arbeidsløshet. I Belgia har særlig kvinner med barn brukt anledningen den såkalte "karrieropause"-ordningen gir til å ta hel eller delvis permisjon. Danmark har generelle ordninger knyttet til utdanning, omsorg og "sabbat", som er basert på full permisjon.

Særlig i Tyskland er det som følge av høy arbeidsledighet eksempler på avtaler om "deling av arbeid". Arbeidstida er redusert (også uten lønnskompensasjon) for å opprettholde sysselsettingen. Dette har oftest vært gjennomført gjennom lokale avtaler. Det er også eksempler på sparing av rett til fritid, men da basert på registrering av overtidstimer som tas ut i fritid.

De nærmeste eksemplene med paralleller - men dog med viktige forskjeller - til vår utfordring om fleksibel arbeidstidsforkortelse med full lønnskompensasjon er å finne i Sverige og Sveits. Begge disse landene har i utgangspunktet klart lenger normalarbeidstid enn Norge, 40 timer eller mer pr. uke.

Sverige

Svenska Pappersindustriarbeiderforbundet og Sveriges Skogsindustrieforbund inngikk 4. januar 1998 avtale for 1998-2001, der en timekontoordning er et element. På individuelle timekonti avsettes 0,5% av lønn i 1999, 1% i 2000 og 1,5% i år 2001. Avsetningen skal kunne tas ut som fritid, pensjonspremie **eller som lønn**. Sparingen er begrenset, slik at det overskytende må tas ut i penger hvis avsetningen overstiger 1,5 % av lønna pr år fra år 2001.

Denne modellen har dannet mønster for de fleste senere avtaler i industrien, og for Postverket og Televerket. Alle industriansatte innen LO-området har fått arbeidstidsforkorting ved forhandlingene.

Sveits

I Sveits har en skissert en mer omfattende modell. Den er til gjengjeld ikke gjennomført, men skissert av det største forbundet i industrien (SMUV).

Modellen er en årsarbeidstidsmodell der "mertid" avsettes på individuell timekonto, kombinert med 10 % arbeidstidsforkorting. Utgangspunktet er 40 t/u og høy overtidsbruk i dag. Gjennom arbeidstidsforkorting tenker en seg muligheten av at en ved "mertid" kan arbeide opp til dagens årsarbeidstid. De mellomliggende timer (maks 208 t) kan avsettes på en individuell timekonto. Arbeid utover de 208 t må tas i ferie eller kortere daglig arbeidstid fortløpende. Ordningen tenkes knyttet til overgang til årsarbeidstid, der det gis rom for variasjoner i timetall pr. uke etter ordre-situasjonen (innenfor lovens rammer). Utformingen av dette skal overlates partene på foretakene, som dog må forholde seg til fast ukentlig arbeidstid hvis det ikke oppnås enighet.

Oppspart tid på timekontoen i Sveits tenkes brukt til omsorgsoppgaver, utdanning eller hel/delvis førtidspensjonering. Kun ved oppsigelse skal mertid oppspart kunne utbetales som lønn.

Som nevnt tilrår vi ikke å lage en ordning for Norge der avsetning på en "timekonto" kan tas ut også i reelle penger. Her avviker vi fra den svenske modellen. Det er en tidsreform vi vil ha, som gir arbeidstakere mer fritid.

Den planlagte ordningen for Sveits bygger på en ønsket generell arbeidstidsforkorting der timer vi vanligvis ville oppfatte som overtid danner "tidskontoen". I oppbyggingen av en ordning for norske forhold mener jeg vi er tjent med å avgrense oss i forhold til eksisterende overtidsbestemmelser. Ellers kan en reform fort kun tilgodese de spesielle grupper som ønsker å jobbe intensivt i perioder for så å ta ut i sammenhengende fri.

Modellen

Med bakgrunn i at enkeltmedlemmer har ulike prioriteringer og behov ut fra sin livssituasjon, må svaret altså være arbeidstidsendringer mer ut fra **individuelle valg**. At reforminnsatsen på arbeidstidsområdet er flersidig er ikke noe nytt historisk sett. Det nye er å få til **samtidige** endringer i både ferie, daglig arbeidstid og permisjon, slik at mangfoldet framkommer gjennom tilpasninger til den enkeltes behov.

For å illustrere hva økonomiske avsetninger kan gi av fritid har vi sett på noen alternativer. Her vil jeg fokusere på hva det mest nærliggende, nemlig realisering av den 5. feriuken, betyr.

For å dekke fire fridager pr. år behøves en avsetning på nær to prosent av lønn pr. år. De fire dagene utgjør bare i underkant av 10 min. kortere daglig arbeidstid, el. i underkant av en time en dag i uka. En avsetning på fem prosent av lønn pr år kan gi rom for ca 25 min. kortere daglig arbeidstid eller 2 timer på en av ukens dager. Da begynner det å monne også i daglig arbeidstid.

Dagens ferielov gir anledning til å spare to uker av årets ferie. Kombineres en utvidet ferielengde på fire dager med to ukers oppspart ferie, blir mulighetene større. Dette blir 14 fridager som utgjør 35 min. hver dag, eller om lag 3 timer en av ukedagene.

Jeg er selvsagt klar over at de grupper som mest trenger kortere daglig arbeidstid, sjelden har 2 uker ferie overført fra forrige år å bygge på. For barneforeldre "spiser" sommerstenging av barnehage og fritidsordning som regel hele ferien og litt til. Det kan imidlertid være en ide å gi mulighet for at den overførbare del av ferien kan tas ut pr. dag el. uke framfor i sammenheng. Dette må være med i debatten framover.

Gjennom en timekontoordning må vi gi muligheter gjennom de kollektive ordningene, men bruken skal kunne tilpasses den enkeltes behov.

Utfordringen for avtalene og det kollektive må være å etablere og styre rammene for ordningen. En ny og mer sammensatt virkelighet møtes med større fleksibilitet og valgfrihet for den enkelte, men med bibehold av den trygghet og styrke som ligger i de kollektive avtaler.

Det er flere grunner til at en kollektiv ordning er nødvendig og at reell valgfrihet for brede grupper ikke kan oppnås gjennom individuelle løsninger:

- all erfaring viser at slike endringer krever samordnet opptreden fordi det er inngrodd vaner og rutiner som må brytes
- mange arbeidstakere vil være avhengig av en kollektiv legitimering overfor arbeidsgivere og kolleger for å bryte med disse
- all erfaring tilsier også at den enkelte lettere får benyttet de økonomiske mulighetene dersom dette skjer gjennom et organisert system

Oppsummert vil en kollektiv ordning også på dette området sikre større slagkraft i gjennomføring og større likhet i mulighetene for å utnytte ordningen, slik at den ikke bare blir en realitet for de som står sterkest i arbeidsmarkedet.

FLEKSITID OG FJERNARBEID

For det er grupper på arbeidsmarkedet allerede i dag som har større innflytelse på arbeidstida si, enn det som er vanlig for det de fleste av oss. De kan forskyve deler av arbeidstida. Med selvstendige arbeidsoppgaver som ikke utføres direkte i samarbeid med andre arbeidstakere på stedet, har en del anledning til å komme senere og gå tidligere eller ta en fridag inni mellom. Bl.a. i deet statlige tariffområdet er dette nedfelt i flexitidsavtaler, men det finnes også uformelle ordninger bygd på tillit mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Disse ordningene er positive fordi de gir arbeidstakerne fleksibilitet. Disse ordningene, og de har utvilsomt betydd mye for arbeidstakernes muligheter til å kombinere arbeid og omsorg, skiller seg fra vårt tema fordi de er basert på at tid innarbeides, mens vi ønsker reell arbeidstidsforkorting.

Noen har også frigjort seg i noen grad fra arbeidsstedet. Moderne tele/datakommunikasjon gjør det mulig tidvis å skjøtte oppgavene sine hjemmefra. Men prisen her er gjerne mindre frihet ved at tida over døgnet/uka en står til disposisjon for arbeidsgiver, strekkes ut. Mobiltelefonen er med på hytta og i bilen. I lys av at vi ønsker mer frihet, er ikke en utvikling mot at ingen tid lenger er vår egen positiv. I fagbevegelsen vil vi opprettholde det vern normalarbeidsdagen og andre rammer gir oss i arbeidstidsspørsmålet.

UTFORDRINGER

En reform med arbeidstidsforkorting som samtidig gir brede arbeidstakergrupper medinnflytelse over arbeidstida, er krevende for arbeidsgiversida. Det er en organisatorisk og ledelsesmessig utfordring å legge til rette for at arbeidstakerne skal kunne realisere egne valg. Det er også en utfordring for fagbevegelsen sentralt og lokalt, å medvirke til rammer for praksis som sikrer den enkeltes valgfrihet.

Vi har ikke selv her i dag alle svar på hvordan en timekontoordning i detalj skal utformes og dimensjoneres. Særlige problemstillinger reiser seg knyttet til varighet av sparing på en slik konto og skifte av arbeidsgiver. For praktiserbarhetens skyld vil det være enklest med et kort tidsperspektiv på sparingen, slik at rettigheter kan gjøres gjeldende overfor den enkeltes arbeidsgiver, slik som bl.a. dagens ferielov innebærer. Det må da gjøres relativt store årlige avsetninger for at mulig tidsuttak skal bli stort.

Med en lengere tidshorisont (og "spareperiode"), vil uttaket kunne bli stort selv med mer begrensede årlige avsetninger (som gjøres mange ganger).

En slik langsiktig ordning vil måtte ta mer hensyn til at folk skifter

arbeidsgiver. Dette vil øke kravene til det system som skal forvalte ordningen. Dette er utfordringer vi sammen skal løse i tida framover.

NOEN VIKTIGE FØRINGER

Ordene om demokrati, et mer menneskelig arbeidsliv og et samfunn der det skal bli like fint å jobbe som å danse, kan synes store i forhold til regneeksempelet der 4 dager i året blir 10 minutter pr dag. Her vil jeg igjen minne om at vi har bygd de fleste arbeidstids-reformene våre skritt for skritt og at vårt langsiktige mål er 30 t. uke/6 t. dag. Nå inviteres representantskapet til å gi sin tilslutning til at vi skal arbeide videre med en timekontomodell som en **samlende** arbeidstidsreform innenfor følgende rammer:

- a) Hensikten er kortere arbeidstid og at rettighetene **ikke skal kunne tas ut i lønn**. Dette krever regler for at ordningen blir brukt som forutsatt.
- b) Ordningen må finansieres gjennom tariffoppgjørene. At ordningen tas av rammen må kombineres med at samlet lønn opprettholdes.
- c) Det må legges vekt på oversiktighet og praktisk håndterbarhet.

For det siste punktets del vil jeg presisere at dette også gjelder håndterbarhet i forhold til andre ordninger som f.eks. ferieloven. Det kan hende at vår reform betinger endringer også i slike lovbestemte ordninger.

Gjennomføringen av reformen knyttes opp til tariffoppgjørene.

Gjennom tariffoppgjøret våren 1998 er det allerede tatt skritt for å føre prosessen videre. I protokollene fra de vedtatte revisjoner heter det bl.a.:

"Partene er enige om at både arbeidstakernes og bedriftenes situasjon vil stille nye og endrede krav til fleksible arbeidstidsordninger. Partene er derfor enige om å be NHO og LO om å utrede mulige fremtidige arbeidstidsordninger. Det skal sees på arbeidstakers behov for fleksibilitet i ulike livsfaser og på bedriftens behov for fleksibilitet ut fra stadig sterkere konkurranse.

En slik utredning skal spesielt vurdere tidskontoordninger som kan innbefatte for eksempel ferie og arbeidstid, herunder permisjon til omsorg og utdanning.

Utredningen bør foreligge innen 01.07.1999."

Dirrigent, Representantskap!

Det er en klar sammenheng mellom arbeidstid og kvaliteten i arbeidslivet.

Vi må ha følgende utgangspunkt: Det skal ikke være tapere i et godt arbeidsliv. Eller vi kan si det på en annen måte: Det skal ikke være utslåtte medarbeidere på en god arbeidsplass. Våre arbeidstidsreformer må i større grad ta hensyn til dette.

I årevis har vi diskutert om vi skulle prioritere den femte ferieuka eller om vi skulle gå for kortere daglig arbeidstid. Det har blitt en debatt mellom "ferietilhengerne" på den ene siden og 6 timers dagen på den andre. Dette har bremsset fagbevegelsens innsats. Nå sier vi; Vi ønsker økt fritid. La oss få ordninger som gjør at de som ønsker dette tatt ut i kortere arbeidstid får gjøre det, mens de som ønsker lengre ferie får anledning til det. Veien fram går gjennom å ta hensyn til at vi er forskjellige og at vi i fagbevegelsen viser at dette er vi i stand til å svare positivt på.

Gerd Liv avsluttet med å ta opp Sekretariatets innstilling og takket for oppmerksomheten.

Dirigenten takket Gerd Liv for en fin og interessant gjennomgang. Dirigenten opplyste at til debatten hører også med innstillingen fra Sekretariatet i 3 punkter:

1. Debatten om diskusjonsnotatet tas til orientering som grunnlag for videre arbeid.
2. Det videre utredningsarbeidet, blant annet sammen med arbeidsgiversiden, sees i sammenheng med debattopplegget om livskvalitet. LO medvirker til debattmaterieill.
3. Saken behandles på nytt i LOs representantskap før tariffrevisjonen i år 2000.

Vi ser gjerne at vi også får synspunkter på punktene hva angår prosessen videre i den debatten vi nå inviterer til. Dirigenten foreslo pause på 7 minutter med anledning til å tegne seg til debatten.

I pausen hadde 5 stykker tegnet seg til debatten, og debatten startet med:

Rep. 152 - Finn Erik Thoresen, Sekretariatet:

Når vi skal diskutere jobb og fritid i ulike livsfaser så begynner vi jo ikke akkurat med blanke ark, vi har jo tross alt en ganske lang debatt bak oss hvor vi har forsøkt å lage visse prioriteringer.

Det er jo litt problematisk når Gerd-Liv kan slå fast statistisk at 46 % av kvinnene i Norge i dag jobber deltid. Og det viser jo noe av det man hele tiden har sagt i forhold til en utvikling av likestillingsdimensjonen i samfunnet, at vi har en del å gjøre enda. Og den gamle tesen om at det er kvinner som jobber deltid, og menn som jobber overtid, det spørs om

ikke den holder fortsatt.

Og vi har en jobb å gjøre, i forhold til at vi også har målsetninger om å dele det lønnede arbeidet, og dele det ulønnede omsorgsarbeidet. Med disse dimensjonene så får det også litt mer samfunnspolitisk og likestillingskarakter. Men når vi begynner å skal sette dette opp imot krav om ferie så har det alltid vært vanskelig. Og derfor så er det vel slik at dette antakeligvis vil være en farbar vei og kunne gå.

Vi er i en slik situasjon at hvis man ser på de ulike livsfasene som vi går igjennom, ja så vil det være forskjellige behov som man ønsker dekket opp. Men jeg må si at når vi da skal ha en fordomsfri diskusjon om dette, så skvatt jeg vel kanskje litt når jeg inntatt satt å så på teksttv-nyhetene i stedet for å gjøre andre ting som enkelte andre holdt på med, nei da, det var vel et utslag av andre ting at man begynte å se på nyhetene om natten, men der sto det at Gerd Liv har sagt at ferie er et mannskrav. Og det må jeg si at jeg skvatt litt over. Fordi vi representerer ikke bare oss selv, vi representerer jo en del forbund her, og jeg må si at vi har en del jenter i Grafisk Forbund også.

Og når vi ser det kjøret som er i arbeidslivet i dag med den enorme nedbemanningen som det er, og den uttyningen som det er av den arbeidskraften som er igjen, ja så er det veldig mange av de som sier at det hjelper ikke så veldig mye om du får noen minutter kortere arbeidstid pr. dag. Men den ekstra ferieuken som du kunne fått, og disponert alene, den betyr så utrolig mye.

Det er klart at det er prioriteringer vi må ta på alvor, og jeg tror vi skal være forsiktig med å si at det ene er et kvinnekrav og det andre er et mannskrav, det tror jeg er en avsporing av debatten. Og den tror jeg vi skal være forsiktig med, spesielt når vi sier at vi ønsker en fordomsfri debatt rundt disse spørsmålene, og det er jeg veldig for at vi skal ha.

Men jeg tror at hovedspørsmålet som vi til syvende og sist blir nødt til å diskutere, det er arbeidsgivernes krav, hva kommer til å være arbeidsgivernes krav her?. Det heter jo i utredningen at man også skal se på bedriftenens behov ut ifra den stadig tettere konkurransen.

I notatet så er det henvist til hva som er skjedd i Sverige, og hvilke ordninger som er laget der. Men prisen som svensk fagbevegelse har måttet betale for det, det står ikke i notatet, og det er kanskje ikke så viktig heller for det er den vi må diskutere, men prisen som de har betalt i Sverige, er at også arbeidsgiverne har fått en fleksibilitet. Arbeidsgiverne har gitt en fleksibilitet av et vist antall timer som de kan bruke til å pålegge arbeid. Og dette er nettopp det som vi har kjempet veldig mye imot i forhold til å ha en normalarbeidsdag, og rammer for en

normalarbeidsdag. Prisen som vi kanskje til syvende og sist er nødt til å betale, kan være veldig høy, og det tror jeg vil komme til å være den viktigste debatten vi er nødt til å ta, det er hva er det i tilfelle som blir prisen for dette, og er det i tilfelle verdt prisen, eller kan vi finne andre veier å gå enn det man har vært nødt til å akseptere andre steder og hva skal i tilfelle være premissene våre for det.

Jeg er veldig glad for denne debatten, jeg tror at det kan bli en veldig fruktbar debatt, og jeg håper virkelig at den kan være virkelig fordomsfri, og at vi slipper å ha de gamle stemplene at man er ute etter enten det ene eller det andre, for her finnes det noen farbare mellomveier som kan være tjenlig for alle medlemmene i forhold til hvilke lisfase de befinner seg i.

Rep. 28 - Egil Mongstad - Fellesforbundet:

Jeg tror dette temaet er et av de vanskeligste temaene vi kommer til å diskutere fremover. Og jeg synes ikke det er blitt mindre vanskelig etter innledningen, for jeg synes innledningen på en utmerket måte åpnet for mange spørsmål. Det er bare å konstatere at debatten ikke har kommet dithen at innledningen kan gi så mange svar.

Jeg tror at hvis vi skal komme videre i denne debatten, så må en brytes ned mye mer konkret. Jeg tror vi må tenke oss hvordan denne skal gjennomføres innenfor enkelte grupper ellers så tror jeg at mange av oss som kommer fra privat sektor og kanskje fra mannsdominerte arbeidsplasser som har mindre kultur for den type fleksibilisering av arbeidstiden.

Slik som reformen høres ut nå, med unntak av at det blir en generell ferieuken for alle, så høres det ut som det er mulig å gjennomføre innenfor deler av offentlig sektor, og kanskje innenfor profesjonsområder innenfor privat sektor.

Jeg har hatt en selsom opplevelse for 12 år siden da jeg hadde unger i passende alder og ta en individuell 6-timers dag innenfor et akkordlag på en byggeplass i byggebransjen. Det er en opplevelse jeg aldri glemmer. Det var en krig hver eneste dag, for byggeledere, formenn, arbeidskolleger. Jeg har opplevd å bli utskjeldt høyt og tydelig av arbeidskolleger. Det ble til og med spørsmål om potensen min, jeg var så lite mannfolk fordi jeg valgte ikke å jobbe full dag.

Jeg sier det på den måten for å understreke at det med individuelle arbeidstidsordninger, det er ingen ting å kimse av. Det er å utsette folk for et ganske stort grad av press. Det presset rammer selvsagt hardest for de som står svakest, og de som står svakest, de befinner seg ofte i

den del av produksjonen der stresset og samordningsmekanismene er hardest.

Og hva blir da min konklusjon på dette?. Jeg tror at når vi skal jobbe videre så er det en hovedting som utgangspunkt og det er at skal folk takle fleksible og individuelle ordninger så må de ha gode forhandlingskort.

Da må vi ikke pirke på normalarbeidsdagen, da må vi ikke svekke de generelle tilbakefallsordningene som gjør at folk tross alt kan forhandle seg frem til fleksible ordninger. I dag er det politisk aksept for i det norske samfunnet at man skal ha en forutsigbar og fast fritid. Pirker vi på det så tror jeg at fleksibilisering vil gå mer på arbeidsgivers premisser enn det gjør i dag.

Med de ordninger i dag som arbeidsgiveren er så forbanna på så er det ingen her som er uenig i at det fleksibiliseres over en lav sko. Men i dag har vi ordninger etter forhandlingene, og det må vi i hvert fall fortsette å ha. Så hvis jeg skulle komme med et fromt ønskemål i og med at det virker som denne debatten legger opp til fromme ønskemål, og det er at jeg hadde egentlig ønsket meg en generell kortere arbeidstid, en tilnærmet 6-timers dag som en del av en større reform.

Og når jeg sier det, så er det slik at når man beveger seg ned i 6-timers arbeidsdag f.eks. og vet at det finnes et hav av lavtlønte grupper i Norge, så må man også lage en reform om hvordan man skal unngå at folk bare jobber dobbelt.

Jeg synes også at i det videre arbeidet så synes jeg man må gjøre litt mer analyser i hvordan bruker f.eks. de folkene som jobber i offshore fritiden sin.

Vi må senke arbeidsmengden, men gi anledning til å gi fleksibilisering, men ikke ta bort den beskyttelsen som særlig den utsatte gruppen har stort behov for.

Rep. 151 - Oddrun Remvik - Sekretariatet:

Jeg vil takke deg Gerd-Liv for en bra innledning, og jeg tror at det er viktig at vi nå i LO setter dette under en bred og grundig debatt.

Når det er sagt så er det vel ingen, som Gerd Liv også sa i innledningen sin, det er ingen hemmelighet hvor jeg står i denne debatten, eller hva jeg mener burde være det beste.

Jeg sa på 70-tallet når jeg begynte å gå 8-mars tog, og så gikk jeg under

kravet om 6-timers dag, og jeg sa at denne parolen har jeg tenkt å gå under til 6-timers dagen er innført. Så mange vil vel si når jeg sier slik som dette, ja ja, Oddrun er nå en av disse 6-timers dagens fundamentalistene, det kommer ikke noe nytt fra hun så nå er det mange av dere som da kan lukke ørene for det dere tror at jeg skal si nå det har dere hørt før, og det er en gammel debatt.

Når jeg tenker på det som ligger i denne utredningen, også innledningen din Gerd-Liv, så sier du at her har vi kjempet mot hverandre. Vi har laget det til en kamp mellom den 5 ferieuken og 6-timersdagen, eller andre arbeidstidsreformer og 6-timers dagen. Men er det slik at det er mulig å forene disse motsetningene? Eller er det reelle motsetninger?

For slik som jeg ser det så er det en reell motsetning mellom kvinne og mann når det gjelder valg av arbeidstid f.eks. Det at menn jobber overtid og kvinner jobber deltid er ikke et valg som den enkelte familie tar helt frivillig, men det grunner seg på at det er kvinner som fortsatt har ansvaret for omsorgen av barn. Og vi har en vei å gå når det gjelder kampen om likestilling når det gjelder det.

Og det tror jeg er viktig for oss at vi ser klart og at vi tar alvorlig i den videre utredningen og den videre jobbingen med dette. Fordi det som jeg blir ganske besnært over er individuelle løsningen, at vi skal finne løsningen som kan tilpasses den enkeltes livsfase. For jeg ser at vi har forskjellige behov, vi ønsker forskjellige ting. Og det blir viktig å ta alvorlig, men det er også viktig å ta alvorlig den motsetningen som ligger i dette og de kampene som vi må føre.

For det jeg også tror vi må stille spørsmål om å jobbe med er jo det, er vårt krav om individuelle løsninger innenfor det kollektive avtaler, er det godt nok svar på arbeidsgiverene sine krav om fleksibilisering?. Har vi definert godt nok hva vi mener med fleksibilisering opp imot hva arbeidsgiverne mener.

I avtalene som er inngått nå i tariffrevisjonen, så har vi i alle avtalene det som Gerd-Liv refererte til, det med at vi skal se på dette, vi skal se på arbeidstakerne og arbeidsgiverne sine krav om fleksibilisering. Jeg tror at det blir viktig for oss da på arbeidstaker siden virkelig gå grundig inn i disse. Og også definere hva vi mener med fleksibilisering og hvordan vi på den måten skal stå imot arbeidsgiverne sitt krav.

Vi vet at arbeidsgiverne har et veldig sterkt krav til oss, og at i veldig mange sammenhenger så er det arbeidstakerne som taper. Vi har også ved dette tariffoppgjøret opplevd veldig sterke angrep på normalarbeidsdagen.

Etter min mening må vi fremdeles holde på den sterke reguleringen vi har av normalarbeidsdagen og som vi i LO har sagt at det vil vi ha. Det må vi holde på og vi må unngå at disse nye arbeidstidsordningene som vi nå skal gå inn i og utrede, at det kan fungere som et angrep på normalarbeidsdagen.

Det som også jeg tror vi må se videre på er retten til å holde på jobben i de ulike livsfasene. Hvordan skal vi sikre arbeidstakerene sine rettigheter i forhold til å holde på jobben. I dag så er ikke det så veldig vanskelig fordi vi vet at det er mangel på arbeidskraft, men når og hvis arbeidsløsheten skulle øke, hvordan skal vi da greie å sikre at arbeidstakerne skal kunne holde på jobben i de ulike livsfasene.

Det som jeg tror er viktig for oss når vi går videre inn i disse utredningene nå og i den jobbingen som nå står fremfor oss, så tror jeg det er viktig for oss å prøve å analysere hvor vi vil møte motsetninger og hvordan vi skal møte motsetningene. Jeg tror ikke vi kan dekke over og si at hvis vi greier å få til individuelle løsninger så har vi løst mange av problemene våre i LO med hva vi skal kreve fremover av fremtidige arbeidstidsreformer.

Det som blir et spørsmål for meg f.eks., er vi nærmere 6-timersdagen, 30-timers uka ved at vi får en 5 ferieuke.

Rep. 20 - Olav Lindrupsen - Fellesforbundet:

Begrepet fritid anser vi som noe positivt, det er bare det at vi har betydelig mengde fritid som ikke er positiv. Det er sågar knyttet en del av dette opp til vårt avtaleverk, og da tenker jeg på hovedavtalens bestemmelser om permittering.

Den type fritid som permittering er, har vi betydelige mengder av, men den er ikke ønsket og derfor heller ikke positiv.

Vi har også en god del uønsket fritid for en del mennesker, det kalles ofte arbeidsledighet. Noen som ikke vil bruke de riktige ordene på det kaller det for overopphetted økonomi i Norge, når man ikke tør å sette de riktige ordene på det man egentlig snakker om. Altså man har mengder av fritid som ikke nødvendigvis er ønsket.

Jeg tror de definisjonene vi her gjør, skal vi være veldig nøye med. Og jeg er glad for at vi gikk såpass sterkt inn på akkurat de kollektive ordningene. Dvs. at man må legge et sikkerhetsnett i bunnen, slik at den fritid man blir tildelt er på arbeidstakernes premisser. Og skal vi få det til så tror jeg vi er nødt til som Egil bla.a. sa at vi er nødt til å ha et avtaleverk i bunnen som sikrer at den fritiden som blir gitt, ikke blir gitt

på arbeidsgivernes premisser.

Vi har i dag allerede sett eksempler på, f.eks. entreprenører som setter bort arbeid, og i utlysninger opplyser at her kan det brukes en arbeidstid som det ikke er hjemmel for verken i arbeidsmiljøloven eller i det avtaleverket vi har. Slike dokument har vi kommet over og sett. Vi skal derfor være klar over at den debatten vi her legger opp til lett kan komme til å bli på arbeidsgivers premisser, hvis vi ikke er våken og sørger for et nettverk i bunnen som sikrer de avtalene og det som ligger der.

Og de mest utsatte er selvfølgelig der det ikke finnes et tillitsvalgtapparat på arbeidsplassen. 1,2,3 - 4 mennesker som har jobbet sammen med sjefen og som har en kultur der de ofte arbeider sammen, er gjerne også sammen på fritiden, da blir den fritiden ofte på arbeidsgivernes side. Vi har sett veldig mye av den type fritid, spesielt i vinterhalvåret osv. som vi gjerne kaller for permitteringer.

Så må jeg streife litt innom ferieloven. Vi hadde en tidligere ferielov der det allerede er lovfestet 5-ukers ferie. I den forrige ferieloven så var det også definert hvilke år de enkelte dager skulle tas ut. Det kommer altså samtidig med at man fikk denne Grodagen så var det også i den gamle loven definert hvilke år man skulle øke med en dag om gangen framover. Men så var det en klausul selvfølgelig at det var når landet hadde råd til det.

Så fikk man en ny ferielov, og det var da, som jeg definerer det oppdaget dette "lov og lygsyndromet" kom inn. For i den nye ferieloven så fjernet man med et pennestrøk den opptrappingsrullen som man hadde lagt i den forrige ferielov. Da var årstallene, det står fortsatt at når landet får råd til det, men de årene og hvilke år var fjernet med et pennestrøk av politikerne.

Vi skal derfor være klar over at den type endringer lett kan komme, derfor synes jeg at regelverket vi legger i bunn er vestentlig. Nå innfører man altså nye reformer i dette samfunnet som slett ikke er lovfestet og ser glatt bort ifra de lover som man allerede har vedtatt fordi man ikke har fått dette til. Derfor er det regelverket vi legger i bunn av avgjørendes betydning, men jeg synes det er godt vi har fått denne debatten, håper den blir fordomsfri.

Rep. 77 - Erik Hagen - Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund: Jeg synes i utgangspunktet at dette er et interessant forslag og det går løs på en del utfordringer både med kortere arbeidstid og lengre ferie som har vært på dagsorden ganske lenge, uten at vi har klart å på en måte skjære igjennom og finne ut hva vi skal gjøre.

Målet må jo være både den 5 ferieuken og 6-timers dagen. Det er mulig at denne veien med valgfrihet kan være en vei å gå, men det er et stort men, det er et par store men, men nå skal jeg først ta for meg det ene store men og det er at det ikke kan understrekes nok hvor viktig det er at denne tiden skal tas ut på arbeidstakernes premisser.

Jeg tror det kommer til å bli en ganske tøff jobb å få til avtalemessig formuleringer som sikrer dette på en slik måte at det ikke kan misbrukes av arbeidsgiverne rundt omkring. Og det tror jeg kommer til å bli et av de store problemene.

Som noen var inne på, spørsmålet om prisen i forhold til hva slags formuleringer han skal ha på slike typer avtaler, det er egentlig et veldig greit svar på, for vi kan ikke ha noen pris knyttet til formuleringer, at arbeidsgiveren skal ha noe som helst styring på denne tiden. Det er ikke uten grunn at fleksibiliteten har kommet inn i et negativt lys hos mange av oss, for alt prat om fleksibilitet fra arbeidsgiverne stort sett har dreid seg om at de ønsker å ha oss på jobben, altså komme når det passer dem, og helst bli der så lenge det passer dem, og helst da uten at vi skal ha noen kompensasjon for de ulempene dette innebærer.

Det er den virkeligheten som møter folk ute når vi snakker om fleksibilitet i forhold til arbeidstid. Vi må lage helt tydelig og klare avtaler for at denne fleksibiliteten ikke skal misbrukes av arbeidsgiverne. Og muligens må det også lages åpning for at man kan lage ordninger for grupper av folk, for de problemer som Egil var inne på her, det kan være reelle problemer på flere steder. Så får man heller lage avstemminger innenfor disse gruppene av folk for å finne ut hva det er flertall for, for det kan være helt konkrete problemer som gjør det nesten umulig å få til en individuell avvikling.

Jeg er også enig med Egil og de andre som har vært oppe her og sagt noe om det, at normalarbeidsdagen ikke må røres, ikke på noen måte må den berøres i forbindelse med denne avtalen, for jeg tror at hvis vi først begynner å rote med det, så får vi at den fritiden vi skal ta ut blir presset på og tilpasset arbeidsgiverenes behov og ikke våre egne.

Derfor så er jeg også veldig skeptisk til det som notatet omhandler å begynne å blande inn noe av den etablerte ferien inne i denne ordningen. For den er det på en måte en klar avvikling på, og hvis vi begynner å blande inn deler av ferien og åpne for fleksibilitet der også, så tror jeg at presset fra arbeidsgiversiden kan bli enda tøffere.

Jeg tror at vi helt strengt må holde fleksibiliteten knyttet til bare den nye tiden vi klarer å få til i denne avtalen. Når vi snakker om økt fritid på 4 dager eller 30 timer, så sier vi her at det er ca. 2 %, og det er jo riktig. Det er et tankekors, som Oddrun var inne på, altså om dette er veien å gå

for å innføre 6-timers dagen, det er vel kanskje litt tvilsomt fordi 6-timers dagen innebærer en arbeidstidsforkortelse på 20 %, eller 300 timer eller 40 dager, jeg tror ikke vi kommer helt fram til målet ved å lage en ordning som er slik at du kan alternativt ta ut 6-timers dagen eller en ferieuke til. Det tror jeg ikke er lett å få til.

Det er mulig at dette er en start, en begynnelse, men jeg tror ikke vi når fram med 6-timersdagen på denne veien alene, men det er en start og en begynnelse og sånn sett så er det bra.

Rep. 148 - Tore Gulbrandsen, Sekretariatet:

Utgangspunktet for arbeidstidsreformen nå må være kortere dager og arbeidstid. Jeg tror det blir ganske håpløst å komme på en arbeidsplass og hevde at man skal gå hjem før, slik som Egil Mongstad var inne på, å gå hjem før den ordinære arbeidstiden er slutt.

Det vi må ha som utgangspunkt det er at vi reduserer den daglige arbeidstiden og da er det selvfølgelig lettere å få til at man kan bli enig om i arbeidslaget eller hva det er, om å jobbe litt ekstra for å kunne innarbeide ferie eller annen fritid slik som opplegget er.

Når en ser på utviklingen så har jo LO kjempet for 8-timers dag og det har vært 45 timers uke og det har vært 42 1/5 timers uke og det har vært 40 timers uke og 37 1/5 timers uke. Nå mener jeg at tiden er inne for 35 timers uke. Den reduksjonen, var det i underkant av 10 minutter daglig som det er regnet ut her, det synes jeg er litt for lave ambisjoner å stille seg når vi nå skal gå inn i neste 1000-årsskiftet.

Det man må ha er kortere daglig arbeidstid og at vi legger listen litt høyere enn 8 minutter daglig, og at vi legger listen da på en 1/5 time daglig. Det vil vel kanskje utgjøre 3-ukers ferie, og det er klart at det er urealistisk å mene at vi skal innarbeide 3 ukers ferie, så det trenger ikke på død og liv være noen forbindelse mellom arbeidstidsreduksjonen og den innarbeidingen og det opplegget som vi diskuterer her i forbindelse med fleksibiliseringen.

Og det er klart at det med fleksibilisering, det er en ting vi må være veldig opptatt av. Tele- og Dataforbundet er jo i konflikt akkurat nå p.g.a. bl.a. krav i fra ledelsen om forskjøvet arbeidstid mot økonomisk kompensasjon. Der forlanger ledelsen at det med ensidighet det bare drøftelser med de tillitsvalgte skal kunne forskyve arbeidstiden til kl. 20.00 om kvelden. Og det er klart at det steiler vi på, det vil jo da bety at man kan legge arbeidsdagen mellom kl. 12.30 og 20.00 og det er klart det passer usedvanlig dårlig, ikke bare for barnefamilier, men de som ikke har småunger har selvfølgelig også behov for et privatliv.

Rep. 90 - Gro Standnes, Skolenens Landsforbund:

Jeg vil takke for innledningen og jeg vil takke for et grundig forarbeid. Og for den prosessen vi skal inn i, for jeg er så glad for at vi nå får så god tid til å diskutere dette innflyktede temaet som vi er inne på.

I beskrivelsen av tingenes tilstand i utlandet i det notatet vi fikk oss forelagt, så blir Sveits trukket inn og jeg må si jeg var glad for at Gerd Liv ganske klart ga uttrykk for en viss avstand fra den modellen som der var tegnet. Fordi den er ikke basert på normalarbeidsdagen.

Vi vet det nå fra hele Europa, at det er normalarbeidsdagen arbeidsgiverne er ute etter. T.o.m i lille Norge i skoleverket, så prøvde departementet seg på å gå over fra en normalarbeidsdag/arbeidsuke over til en årsrammetenkning for et par år siden. Men dette ble stoppet foreløpig ved en kjennelse i arbeidsretten.

Men dette kravet, det er påtrengende i alle sektorer av samfunnet, og jo mer data og fjernarbeid og muligheter for den type fleksible organisering, jo sterkere vil presset bli. Og selvfølgelig også hvis arbeidsledigheten øker, så vil denne modellen presses igjennom av arbeidsgiver.

Det er mange talere her i dag som har vært inne på problemet med individuelle avtaler for den enkelte innenfor den kollektive rammeavtale. Og jeg tror at svaret på det, må være at målet med arbeidstidsreformer fra vår side, må være at vi får dette sikret gjennom lov. For vi skal være klar over at det er veldig store og betydningsfulle områder av norsk arbeidsliv som vi dessverre i fagbevegelsen ikke har kontroll over. Og da tenker jeg på de høyere funksjonærsiktede i privat sektor, der vi verken har kontrollen over lønnsutvikling eller arbeidstidsordninger. Og jeg frykter at nettopp denne type arbeidstakere vil kunne bryte veien for den fleksibiliteten som vi ikke ønsker.

Så har jeg lyst til å stille et spørsmål om siste setning i notatet. For der står det "en slik utredning skal spesielt vurdere tidskontoordning som kan innbefatte f.eks. ferie- og arbeidstid, herved permisjon til omsorg og utdanning". Men her må vi vel finne en slags grenseoppgang mellom våre krav om rett til etter- og videreutdanning og arbeidstidsreformer.

Rep. 124 - Tor Inge Hoaas, Finnmark Fylke:

Liv var inne på dette med at kampen om tiden er hard, det er kanskje vi som merker hardest hvor knapp tiden er.

Jeg har sett på denne formuleringen som har vært i notatet og jeg må si at jeg vet ikke om jeg er helt enig i den formuleringen "fleksible

arbeidstidsordninger". På en måte så imøtekommer vi arbeidsgivers krav om at de skal ha fleksible arbeidstidsordninger, og det var noe av Oddrun Remvik også inne på.

Og det var også noen som nevnte dette med 5-ferieuka, og hvis jeg husker riktig så oppfatter jeg at Stortinget allerede har vedtatt den 5-ferieuke, jeg kan liksom ikke forstå hvorfor vi skal utrede noe som allerede er vedtatt. Det er bare at vi går på Regjeringen og får dem til å gjennomføre det.

Det er noen som sier at Finnmark Fylkesting hadde møte forrige uke og Finnmark har allerede vedtatt innføringen av 5-ferieuken i Finnmark, og da tenkte jeg at nå kan vi ta opp her, at vi i Nord-Troms Finnmark, vi innfører 6-ferieuken. Men tilbake til dette med individuelle ordninger. Jeg tror ikke at individuelle ordninger er veien å gå. For jeg tror at hvis det skal bli et forhold mellom arbeidstaker og arbeidsgiver så tror jeg at ordningen vil fort utvannes.

I alle fall så bør fagforeningene ha kontroll og styring over denne ordningen.

Jeg har mer tro på at skal vi innføre mer fritid så skal det være likt for alle. F.eks. å innføre fast redusert arbeidstid som 6-timers dagen. Til slutt så håper jeg, jeg forstår det slik at det kan sendes ut et debattopplegg, og jeg håper at den blir utarbeidet slik at alle forstår og vet hva det er snakk om.

Rep. 134 - Olav Støylen, Sekretariatet:

I Kjemisk så prøvde vi oss på Kongressen når det gjaldt den 5-ferieuka. Vi har også registrert at det har vært visse motsetninger/prioriteringer knyttet til en framtidig reform.

Forslaget som skal utredes bør kunne forene, altså de ulike oppfatninger. Vi kommer til å diskutere fleksibilitet i forhold til en eventuelt reform. Jeg tror at jo mer individuell rett, jo mer fleksibilitet. Det kommer altså til å bli svaret.

Derfor er jeg enig i Mongstad når det gjelder å forsvare eksisterende ordninger knyttet til hovedarbeidstidsordningen/normalarbeidsdagen, det tror jeg blir nokså viktig i den diskusjonen vi skal ha med arbeidsgiverne.

Derfor håper jeg på en bred debatt, altså i hele LO-systemet, debatt, men ikke forhandlinger med hverandre, det skal vi altså gjøre med arbeidsgiverne og det skal helst LO gjøre i 2000. Vi må stille oss slik at hele systemet står bak den eventuelle utredning også hvem som skal forhandle om det, det skal vi riktignok komme tilbake til i

Representantskapet i år 2000, men vi må nå altså ikke skusle bort en eventuelt mulighet som er moden, er overmoden, å få til reformer.

Men for ordens skyld, bare for å nevne det, vi kjørte jo lenge i Kjemisk for AFP-kameratene. Vi har flyttet litt over til å tilhøre feriekameratene, og så langt så ser jeg altså det forslaget som ligger at det kan forene de ulike synspunkter til fremtidige systemer når det gjelder jobb og fritid i ulike livsfaser.

Rep. 35 - Stein Kristiansen, Handel og Kontor:

Gerd Liv Valla sin innledning er en grei gjennomgang, kall det matematisk om de problemstillinger som vi står overfor i forhold til det med arbeidstid.

Jeg synes vi er lite egnet til å provosere, og jeg tror det først når vi kommer inn i de konkrete valgene at vi får den harde kampen eller mer øvet til diskusjoner i forhold til hva vi skal velge. I forhold til kortere arbeidstid, kortere ukentlig arbeidstid eller eventuell ferie, utdanning eller lavere pensjonsalder.

Når vi går litt videre på et aspekt som Gerd -iv Valla berørte lite, men som jeg synes er viktig i forhold til diskusjoner. Hun sa riktignok at mange kvinnfolk har gått inn for en løsning med redusert arbeidstid for å møte en hektisk hverdag uten lønnskompensasjon. Det vil si faktisk har dem tatt 6-timersdagen for å løse en del viktige samfunnsmessige spørsmål.

Da har vi noe av referansepunktene som sitter i LO, vi har HK som er kvinneforbund, vi har NKF som er kvinneforbund og vi har Hotell- og Restaurant som er kvinneforbund. Det vi vet er at en slitsom hverdag, gjør sitt til at folk går over på deltid.

Da er det med basis i dette, at kravet om en 6-timersdag har hatt en dimensjon av likestilling i seg. Og jeg tror at den dimensjonen er viktig, veldig viktig i forhold til at fagbevegelsen skal få oppslutning i fremtiden. Dvs. jeg tror at kravet om 6-timers arbeidsdag vil være avgjørende i forhold til at vi kan bygge opp en strategisk allianse mellom kvinner og menn i fagbevegelsen. Og da ser jeg at dette vil bli en tøff og en helt sikkert opprivende debatt i mange sammenheng, men vi er nødt til å ta den.

Det vil jo si at endringene må skje innenfor rammen om et kollektivt ramme av et kollektivt avtaleverk slik at hvis vi gir fra oss fortiden vi har pr. i dag. Jeg kan jo si det slik, at det å diskutere arbeidstidsforkortelse i Norge, det blir en eksklusiv debatt i forhold til det som er situasjon på arbeidsmarkedet. Og da kan det være greit å gjøre seg en del refleksjoner

i forhold til det fordi at i utgangspunktet så burde det være slik at vi faktisk var mer på offensiven i den situasjonen vi var oppe i, men i dag så ser vi jo det at det faktisk er arbeidsgiversiden som opptrår kanskje mer aggressivt enn forventet.

Noen har nevnt kravet om å få fjernet normalarbeidsdagen og få lov til å utnytte arbeidskraften til alle døgnetts tider. Og jeg tror at i forhold til det med normalarbeidsdagen, så trenger vi kollektivt i fagbevegelsen en slik opprustning hva normalarbeidsdagen faktisk har betydd, både når det gjelder lønn og deltakelsen i sosial- og faglig-politisk aktivitet.

Vi kan godt skrive opp dagsorden, bokstavene og punktene på norsk papir, men det faktiske innholdet i dagsorden tror jeg vil bli satt på en større arena ved at markedskreftene rår i stadig større omfang. Og på en arena der fagbevegelsen har ellers vanskelige kår.

For det er slik at med unntak av få land så er fagbevegelsen slått på defensiven og det er klart det blir konsekvenser for hva vi også vil gjøre i fremtiden.

I fortsettelsen av denne diskusjonen, jeg ønsker diskusjonen velkommen. Jeg synes det burde ha vært aktualisert sånn sett for mange år siden, det har vært gjort forsøk på det, men dessverre så har det blitt avvist. Jeg tror det er viktig at vi greier å opparbeide oss en klar forståelse av hva som skjer internasjonalt, og ikke minst at vi er villige til å gå inn å se på hva slags erfaringer fagbevegelsen har gjort i andre land, spesielt i forhold til dette med reduksjon av arbeidstid knyttet opp mot begrepet fleksibilisering.

Hvis vi ikke har med oss den biten, så frykter jeg for at vi selv kommer til å møte oss ganske så kraftig i døren.

Rep. 96 - Kirsti Skjold Evjen, Norsk Tjenestemannslag:

Jeg synes det opplegget som Gerd Liv representerte er ganske spennende, men samtidig så er det slik som jeg opplever det, som har hørt det for første gang, kanskje både litt sprikende og litt rundt.

Det skjønner jeg at er utifra at vi skal klare å dekke alle de forskjellige behovene som vi har i den her forsamlingen og i kanskje større forsamlinger enn denne her også.

Men jeg synes det er spennende å begynne en slik debatt, og så får vi se om noen år hvor den havner. Jeg går ut ifra at mye av utgangspunktet er det at mange av oss som har vært i heldagsjobb og som har vært tillitsvalgt, og som kanskje har hatt noen politiske verv i tillegg til det å ha

unger, har opplevd at hverdagen har vært rimelig hektisk. Og da er det jo kanskje på høy tid at vi begynner å se på hvorfor det er så mange jenter som velger deltidstillinger. Det er kanskje ut i fra akkurat det at hverdagen er blitt litt trang i begge ender.

Selv har jeg vært rimelig heldig med å ha en mann som har skjont at det går an å stille opp, og det er ikke alle som har den opplevelsen. Med fleksitidordning i Staten så synes jeg de årene jeg hadde ungene i barnehagen ikke var så ille på grunn av at jeg kunne utnytte fleksitiden og tåle kjeften fra sjefen for at jeg gjorde det, og at jeg hadde en mann i andre enden som tok ansvaret da. Det gjorde det relativt greit, men det er ikke alle som har den ordningen.

Jeg skulle ønske at vi kunne vært litt mer konkret og at vi satte noen klare mål på hva det egentlig er vi ønsker, men jeg skjønner at det så tidlig i debatten kan være litt vanskelig.

Jeg er også tilhenger av at hvis vi skal få til noen ordninger, så må fleksibiliteten være tilstede. Og det er ut i fra de forskjellige ønskene vi har, noen ønsker daglig redusert arbeidstid, andre ønsker kanskje kortere uke og noen ønsker lengre ferie. Og som dere hører på dialekten så kommer jeg fra denne byen, og jeg skjønner med det været som vi har nå, så er det ikke noe vits for meg å si at vi nordlendinger vil ha ekstra ferieuka, for vi har pr. tiden ihverfall finere enn dere. For øvrig så er jeg ikke tilhenger av at vi skal ha forskjell på ferielengde uansett hvor vi bor hen.

Men, opp i det hele så tror jeg det med fleksibiliteten er viktig, men kanskje også den vanskeligste biten, både i forhold til avtaleverk og i forhold til arbeidsgivere og hele den pakken. Det jeg synes var veldig positivt, for å ta en konkret bit av det Gerd-Liv sa, så var det at opptjent fritid ikke skulle utbetales i lønn. Og det tror jeg vi må holde fast ved. Hvis ikke så vil vi nok se at veldig mange ville utnytte akkurat den biten og jeg er ikke så veldig opptatt av den fritiden de kan få. Og da minner det meg litt om kontantstøtten.

Til å begynne med så var det jo slik at kontantstøtten skulle innføres for at vi skulle få mer tid til ungene, etter hvert så har det blitt slik at kontaktstøtten er blitt for de som ikke bruker kommunal barnehage.

Jeg ser en viss sammenheng mellom hvis vi skulle begynne å si at den opptjente fritiden, den skulle vi ta ut i penger, det kan jeg ikke være med på.

Så midt på dette heftet som vi har fått, så står det: "arbeidstid i et nytt årtusen", og da har jeg et spørsmål, jeg lurte på om det også skal gjelde

oss som er tillitsvalgte?. Slik som min hverdag er med heldagsstilling og samtidig skal lede ei landsforening uten frikjøp, så kan dere jo få til så mange ordninger dere vil, men min arbeidsdag blir ikke kortere av den grunn.

Dirigenten takket for debatten og ga ordet til

Gerd Liv Valla for oppsummering og kommentarer:

Først så har jeg lyst til å si takk for debatten, vi lurte litt på om det ble noen debatt på dette temaet, og det konstaterer jeg at det ble, og det er jeg veldig glad for.

Først siden jeg så blikket til deg Finn Erik, så kan jeg den gangen her ikke skyldte på pressen at det er feilsitert, for jeg tror jeg nok faktisk sa at 6-timersdagen antagelig var et typisk kvinnekraft, og ferie oppfatter jeg mer som et krav fra menn eller mannsdominerte forbund. Det er antakelig en forenkling og vi skal ikke la slike ting bli med i den videre debatten. Det har jeg vært opptatt av før, at det er ikke slik at alle kvinner står på 6-timersdag, på samme måte som vi sier at menn vil ha ferie og ikke 6-timersdag, det har vi hørt i debatten her i dag og det har vi sett tidligere slik at jeg er helt enig i at den nyansen der, den må vi være klar på.

Jeg konstanterer at svært mange er opptatt av at den fleksibiliteten vi ønsker å oppnå, og de individuelle behovene vi ønsker å ivareta, ikke må bli en fleksibilitet på arbeidsgivers premisser, fordi det da selvfølgelig først og fremst vil ramme de som er svakest.

Det har vært understreket med bred penn, og jeg gjorde det også i min innledning at det må ligge et kollektivt avtaleverk i bunnen, og vi må forsvare normalarbeidsdagen.

Jeg har lyst til lese opp hva som står i prinsipielt handlingsprogram om dette: "normalarbeidsdagen fra kl. 07.00 til kl. 17.00 må fortsatt være grunnlaget for fastsetting av arbeidstid. I mange tilfeller er behov for avvik noe som arbeidsmiljøloven og de ulike overenskomstene åpner for. Mer fleksible arbeidstidsordninger hvor det i større grad tas hensyn til den enkeltes behov i ulike livsfaser, må ta utgangspunkt i enighet mellom arbeidslivets parter".

Altså, det er helt klart at det skal ligge noe i bunnen her, og jeg tror heller ikke vi skal gi svarene, for det skal vi utrede i en prosess. Men det er klart at for stort mangfold, og et mangfold som river grunnen under mange virksomheters måte å fungere på, det er ikke det vi er opptatt av. Men når mange sier at dette blir så vanskelig, dette får vi ikke til, vi får ikke til den fleksibiliteten, så har jeg lyst til å minne om at det er ikke så

veldig lenge siden noen sa at en etter- og videreutdanningsreform blir for vanskelig, det får vi ikke til. Men vi har fått den på plass, og jeg tror vi også skal klare å få det på plass, det som vi alle er opptatt av.

Vi ønsker mer fritid og som Olav sa, det er en måte å forene dette på som vi må se på som noe positivt og gå videre.

Gro hadde et helt konkret spørsmål til det dokumentet som er utsendt, og det som står i siste linje der. Det er et sitat fra en protokoll som andre har stått for, men du spurte helt konkret om dette med at man skal vurdere tidskontoordninger som skal innbefatte f.eks. både ferie og arbeidstid herunder permisjon til omsorg og utdanning, hva innebærer det? Skal etter- og videreutdanningsreformen komme inn under dette?. Det må jeg si at jeg har vært litt i tvil om selv, og når jeg har lest det prinsipielle handlingsprogrammet, og jeg har snakket med Yngve om det på båtturen i går var vi enig om at dette er et felt vi må diskutere videre. Altså som må være en del av debatten.

Men det er klart at etter- og videreutdanningsreformen, den går nå på egne skinner og det settes i gang et arbeid for å få til finansieringsordninger på det som gjør at vi kan bruke den slik vi har tenkt at vi skal gjøre. Og det skal være et finansieringsarbeid som er lovet å komme i stand mellom myndighetene og partene. Slik at i utgangspunktet så vil det vel si at den nå går på egne skinner, og at vi kanskje i dette med fleksible arbeidstidsreformer først og fremst snakker om det som går på ferie eller kortere ukentlig/daglig arbeidstid. Men hvor mye vi skal ta inn er nettopp det som skal være en del av det videre arbeidet.

Olav Lindrupsen minner om at det er noen som har uønsket fritid, permitteringer og arbeidsledighet må vi ha med oss. Det er en viktig påpekning når vi uttaleler oss om dette.

Så sa Tore Gulbrandsen at vi må ha kortere daglig arbeidstid og 35 timers uke må være det aktuelle. Det er også en interessant sak, for når vi har snakket 30-timers uke, 6-timers dag, så har det blitt kanskje et så stort jafs at det har virket litt uoppnåelig, at vi kanskje mer må understreke den skrittvis tilnærmingen til reformen. Men da må vi nødvendigvis havne ut med at hvis det skal tas ut i daglig arbeidstid så blir det ikke så veldig mye, det er den siden ved det.

Jeg tror ikke jeg skal gå inn på de enkelte innleggene noe mer i detalj, men jeg har lyst til å avslutte med dette med denne reformen satt opp imot ferie på den ene siden og 6-timers dag på den andre siden. Fordi Oddrun stilte spørsmål, er dette motsetninger som vi kan klare å dempe

ned, skyve under teppet nesten, eller er dette motsetninger?. Jeg opplevde at du gikk veldig mye på likestillingsaspektet i dette. Og at 6-timers dagen har vært nevnt i fra alle, kan være et middel både til å få en bedre deling av arbeid og omsorg på hjemmebane og til å utjevne lønnsforskjellene.

Jeg bare konstaterer at prinsipielt handlingsprogram har sagt at vi skal ha en utvikling til 30-timers uke, 6-timers dag. Jeg opplever at debatten i årene som har gått var veldig mye på om man skulle være bastant på det ene eller andre type reform, eller om man kunne forene det. Og det mener vi gjennom det vi gjør her at vi klarer.

Så opplever jeg veldig mange steder, og i diskusjoner at det er ikke slik at alle ser på 6-timers dagen som et godt egnet middel i likestillingssammenheng. Det er faktisk mange som tror at får man 6-timersdagen innført så vil kanskje kvinner ta 6-timers dagen og menn fortsetter å jobbe overtid. Jeg tror at virkemiddelene for å oppnå større likestilling mellom kvinner og menn i forhold til omsorgen hjemme, må gå via andre mekanismer enn disse arbeidstidsreformene.

Jeg tror veldig mye på det som LO har på sitt program om å utvide foreldrepermisjon med ennå sterkere kvote tildeling til far. Vi vet i dag at 80 % av mennene/fedrene tar de 4 ukene som de er nødt til å ta hvis man ikke skal miste de av foreldrepermisjonen. Jeg tror at å gå videre på den veien og venne fedrene til en tilværelse med ungene i fra tidlig aldre, det tror jeg er det fremste likestillingsvirkemiddelet vi har når det gjelder omsorg og likestilling.

Så tror jeg det blir feil hvis vi sier at nei, vi skal ha 6-timersdagen fordi vi skal oppnå likestilling, da vil vi presse mange til å kjempe for en arbeidstidsreform vi egentlig ikke vil ha hvis vi er firkantet på det. Da er det noen sier, og det gjelder kvinner og det gjelder menn, at nei, jeg vil heller ha en fridag i uken i stedet for den daglige kortere arbeidstid.

I ulike faser så kan det ene være gode og i andre faser kan det andre være bra. Jeg tror at vi er på rett vei når vi ønsker mer valgfrihet knyttet opp mot at det er økt fritid vi vil, ikke samle opp overtid eller å jobbe som bare det for å samle mer lønn.

Vi går da videre, vi har fått den første debatt i dag, og det er jeg glad for. Vi tar det med videre og vi skal inn i arbeid sammen med arbeidsgiver også som det har blitt vist til i dette dokumentet. Vi må jobbe på egen kjøll og så må vi komme tilbake til dette hvis forsamlingen vil. Antakelig så blir det mest aktuelt i år 2000, og jeg ser fram til en spennende debatt fram til da.

Dirigenten takket Gerd-Liv og tok opp til endelig votering Sekretariatets innstilling i 3 punkter.

Sekretariatets innstilling ble enstemmig vedtatt.

Dirigenten foreslo en pause på 30 min. for å sjekke ut av rommene og møtet begynner igjen kl. 12.30.

SAK 6 - LØNNSJUSTERINGER FOR TILLITSVALGTE I LANDSORGANISASJONEN

Dirigenten ga ordet til

Jan Davidsen for innledning:

Jeg viser til det omdelte dokumentet som tar utgangspunkt i vedtaket i Sekretariatet den 08.06. inneværende år. Bakgrunnen for at denne saken ble tatt opp er at det er en god del år siden vi har hatt en gjennomgang av lønnsnivået til de tillitsvalgte i LO.

Det har skjedd en del ting i denne perioden som gjenspeiler seg i de 4 punktene som notatet omhandler.

Utvalget har hatt 2 møter og gått igjennom og samlet en del opplysninger som ligger her, men grunnen til at vi tar saken opp i Representantskapsmøte er selvfølgelig i forhold til vedtektenes § 8 pkt. 4, som sier at det er Representantskapet som har avgjørelsesmyndigheten i forhold til de tillitsvalgtes lønnsforhold.

Så har vi hatt en gjennomgang av det som er situasjonen pr. dags dato, og minner om at sist vi regulerte lønn til de tillitsvalgte var i 1996 Det ble tatt opp som en del av det som skjedde i statsoppgjøret, men likevel på så tidlig tidspunkt at vi ikke tok høyde for i de justeringene som skjedde i etterkant. Og det gjorde at man fikk to trinn på det tidspunktet.

I pkt. 3 tar vi opp problemstillingene som har vist seg at når mange nok forbund bruker LO-tillitsvalgtes lønnsnivå å forholde seg til, og dette har med lønnsfastsettelse nedover i forbundet å gjøre, så har det for en del forbunds vedkommende gjort at det har vært vanskelig å rekruttere folk til hovedsekretærsiktet inkludert eget forbund. Det gjorde at vi har frigjort oss fra det nivået å bruke LO-ledelsens lønnsnivå som et utgangspunkt.

Det gjenspeiler seg i den tallrekken med årslønn som ligger på side 2, som viser at lønnsnivået i de forskjellige forbundene har et helt annet nivå enn det som gjelder LO-ledelsen. Og det gjør jo at hvis de forbundene som bruker LO-ledelsens nivå til lønnsfastsettelse, skal være konkurransedyktig i forhold til forbundssekretær osv., så er dette en

sperre.

Hvis vi også tar opp i oss og sammenligner oss med andre forhandlingssammenslutninger eller hvis vi tar å sammenligner oss med andre typer lederstillinger med noenlunde samme arbeidsansvar så er det ikke tvil om at lønnsnivået i dag for LO-ledelsen i dag ligger alt for lavt.

Og dermed så har vi en type oppsummering og konklusjon i pkt. 4 som sier at det er viktig for oss at vi har et lønnsnivå for tillitsvalgte i LO som på en måte gjenspeiler det som vi også gjennom egne tariffavtaler er med på å sette som norm. Og det andre problemet er, at dette er utrolig vanskelig å ta opp. Det er veldig ofte derfor vi skubber og skubber for vi finner aldri det rette tidspunktet. Det er rart at det skal være problem å ta dette opp internt i egen organisasjon, men det vet vi at vi har problemer med.

Og derfor sier også utvalget som Sekretariatet har nedsatt at det er viktig for oss når vi har satt dette inn på et visst nivå, at vi kan få en type regulering i tråd med den øvrige lønnsutviklingen i samfunnet.

Det er viktig for oss å få gjort dette i 1998, det bør være unødvendig å begrunne hvorfor. Men i alle fall så er 1998 et tidspunkt som vi tror det er helt korrekt å foreta disse reguleringene, og det gjør jo at vi går til Representantskapet å ber om at for denne gangen så bør Sekretariatet kunne få en fullmakt til å fastsette lønningene og samtidig sørge for at vi også kan få en type regulering inn som en del av pakken.

Da skal jeg ikke bruke mer tid, for da har jeg gått igjennom bakgrunnen for dette. Som erfarne tillitsvalgte vet vi hva det dreier seg om, og tar da opp Sekretariatets forslag til vedtak.

Dirigenten opplyste at ordet er fritt, og følgende hadde ordet:

Rep. 26 - Børre Stabell, Fellesforbundet:

Det er i grunn to forslag vi har fått oss forelagt nå, det ene er å regulere lønnsnivået til LOs ledelse, og det andre er å gi en fullmakt til Sekretariatet i fremtiden, og å kunne regulere lønnsnivået for LOs ledelse.

Når det gjelder lønnsnivået til LOs ledelse så er jeg helt enig i at lønnsnivået er alt for lavt, at det skal være et lønnsnivå på et annet nivå enn de har nå, det er overhodet ikke noe tvil om. Vi skal ha de beste folkene i ledelsen for Fagbevegelsen og lønnsnivået skal ikke være et hinder til at vi får de beste folkene til å lede Fagbevegelsen.

Men det andre forslaget som i realiteten ligger innbakt i et forslag til

vedtak om å delegere dette til Sekretariatet, eller gi Sekretariatet fullmakt å regulere de tillitsvalgtes lønnforhold, det er en helt annen sak og det kan jeg dessverre ikke støtte. For uansett om vi delegerer eller gir Sekretariatet den fullmakt så er det vi som står med ansvaret for det som gjøres uansett. Og jeg tror det er en fordel å gjøre vedtakene i Representantskapet, ikke på grunn av at vi har noe misstillitt til at Sekretariatet ikke vil kunne gjøre fornuftig vedtak, men jeg tror det er viktig å ha den nødvendige åpenheten rundt lønnsforholdene. Ihverfall for min egen del så må jeg si det at hvis jeg i ettertid skal ha fått kjeft for noe som jeg har gjort, så skal jeg i hvert fall ha vært med på å legge det egget selv, ikke bare har vært med på å gi fullmakt.

Jeg husker spesielt i forbindelse med årets lønnsoppgjør, så var det lønnsnivået til Myklebust som virkelig var i fokus, og jeg tror nok de ansattes representanter i styret, angret på at de hadde vært med på den fullmakten som de ga til engere utvalg til å foreta fastsettelse av lønnsnivå. Men det viser seg at når den snøballen begynte å rulle, så fikk jo de ansvaret uansett i og med at de satt i styret og hadde gitt den fullmakten.

Så konklusjonen er altså at LOs ledelse trenger et bra lønnsloft, de skal ha skikkelige lønninger for å sitte i ledelsen for Landsorganisasjonen i Norge, men når det gjelder det spørsmålet om fullmakt, det bør vi ikke gå inn på, vi bør fortsette den praksisen at det er Representantskapet som vedtar lønnsnivået på LOs ledelse.

Rep. 28 - Egil Mongstad, Fellesforbundet:

Nå kommer jeg opprinnelig fra en kant av landet der folk er vandt til å få sin lønn i himmelen, så jeg vet ikke om jeg er helt meningsberettiget. Jeg kunne kanskje ta kontakt med noen av bedehusmiljøet og anbefale søknaden din Yngve om at du får noe der.

I likhet med foregående taler, så synes jeg det er i og for seg grunn for å diskutere lønnen, ikke i og for seg, det er grunn til å diskutere lønnen til LOs ledelse på bakgrunn av dette. Men det er noen prinsipper som vi må ha med i den diskusjonen, for det første så synes jeg at jeg gjerne vil diskutere reell lønn. Og det jeg føler at jeg har fått på bordet her er jo den faktiske formelle lønnen, det er ikke tvil om at det går i hvert fall store rykter om at LOs ledende tillitsvalgte i kraft av sin stilling, sitter i styrer og har en del styrehonorarer. Slik at de tallene her sier ikke meg så mye om hva de faktisk tjener, så jeg vil gjerne i hvert fall ha lagt frem opplysningene om hva den faktiske lønnen til folk er, det er det ene.

Det andre er at sånn som dette forslaget er fremmet så blir jeg dessverre nødt for å gå imot det, og det gjør jeg ut fra en vurdering av

Sekretariatets habilitet til å vurdere "egen lønn". Jeg skal ikke dra paralleller, men det er klart at i andre saker så er dette her et problem med at enkelte organer i alt for stor grad sitter og bestemmer og vedtar sine egne lønnsfordeler.

Jeg skjønner ikke helt, bortsett fra en del slike praktiske ting at det er nødt for å gjøre en justering her og nå, så skjønner jeg ikke, og det er ikke noe særlig kraft argumentert for hvorfor ikke Representantskapet også i fremtiden skal ta stilling til LOs ledelse sin lønn. Jeg skjønner ikke det, og jeg tror ute blant medlemmene så vil det ikke vekke noen god gjenklang ved at en på en måte får en syndrom her at LO-ledelsen sitter og vedtar sin egen lønn.

Uavhengig av hvordan de håndterer det så tror jeg det er et problem. I tillegg når man ser på den spriken som er på side 2 i forbundsledernes lønninger så skal en ikke ha mye kunnskap og fantasi om gruppepsykologi her, for at man kan tenke seg en situasjon der på en måte forbundene på en måte justerer sine lederes lønninger og så må til enhver tid LO-lederen justeres i forhold til det. Jeg synes at når man har en slik uavklart situasjon som dette så synes jeg det vil være uklokt å ta den vurderingen vekk fra Representantskapet, og jeg tror at mest mulig åpenhet om lønnsforholdene i dette forum er av et gode og ikke av et onde.

Derfor ber jeg om å få fremlagt et forslag til hva denne komiteen har tenkt seg av lønnsnivå for LOs ledelse. Her sier man på en måte, man gjør det litt, unnskyld at jeg virker litt stygg, men jeg synes man gjør det litt enkelt for seg, man kaster fram en god del tall, og så sier man at det er behov for et kraftig løft for LOs ledelse og det løftet er de best istand til å vurdere selv, det synes jeg ikke går og i denne formen så kommer jeg til å stemme imot dette forslaget som foreligger.

Rep. 16 - Vidar Brynsplass, Fellesforbundet:

Vi eigner oss relativt godt, og har lyktes godt i å være tillitsvalgte, men på det tidspunktet vi påtar oss arbeidsgiverrollen så har vi helt andre holdninger.

Vi appluderer hver eneste gang våre medlemmer får lønnstillegg, jo høyere de er jo bedre er det. Når vi snakker om våre egne så har vi ingen forståelse for, hvis vi ikke klarer å holde i det siste hårstrå for å være klar over hva LO-ledelsen mer eller mindre skulle få i lønn.

Jeg tror at vi vil være tjent med, alle sammen, at vi ga denne fullmakten til Sekretariatet denne gangen. Det er tross alt kanskje et år til neste gang Representantskapet møtes. Kanskje blir det tidligere, men jeg synes at å gi en fullmakt til de tillitsvalgte som vi har valgt på landsmøte til å

representere oss, at vi ikke skulle ha den tiltro at de kunne vurdere dette i denne sammenheng, det synes jeg er for dårlig.

Og det å være arbeidsgiver, det er også å ha et ansvar. Og vi har et ansvar for at LO-ledelsen og de som jobber i fagbevegelsen er mennesker som ikke bare lever av penger, men at de har en ideologi, og det synes jeg LO-ledelsen og de som jobber i fagbevegelsen har bevist, så jeg håper at man kan få støtte for det forslaget som her lagt frem.

Rep. 28 - Egil Mongstad, Fellesforbundet, 2. gang:

På bakgrunn av forstående taler så har jeg et spørsmål som må oppklares. Jeg oppfatter det at forrige taler sa dette var et engangsforeteelse med delegering av fullmakten. Slik har ikke jeg oppfattet det, jeg oppfatter at komiteen innstiller på at lønnsavgjørelse skal legges til Sekretariatet, for det står ikke noe om det her. Det må vi avklare før vi tar stilling til det.

Dirigenten ga ordet til

Jan Davidsen for kommentarer og oppsummering:

For det første så er det selvfølgelig ikke meningen at vi sitter her og foreslår en vedtektsendring. På vedtektene så er det Representantskapet som skal fatte dette vedtaket for framtiden. Men det er for denne ene gangen basert på at hvis det ikke skulle skje noe unormalt er det et år til vi samles igjen og derfor understrekes det 1998 var det rette tidspunktet for å gjøre dette.

Så det er ikke snakk om å foreta endringer i vedtektene, det er snakk om en delegasjon denne ene gangen.

Dette med åpenheten er selvfølgelig også viktig, men såvidt vi vet så er jo protokollen fra Sekretariatet ikke akkurat noen hemmelige gjemte dokumenter og i tillegg så har vi også fått "nytt i fra Sekretariatet", så alle de som er opptatt av disse tingene kan få den informasjonen som er der, og hvis det skulle være ønskelig så er jeg sikker på at LO-ledelsen er åpne for at dette selvfølgelig også kan spres til Representantskapets medlemmer, selektivt slik at vi har dette på plass.

Vi skal som arbeidsgivere skal sørge for at folk har en lønn i forhold til de arbeidsoppgaver og ansvar de har. Det er det vi tross alt gjør gjennom tariffavtalene våre, og da kan ikke vi skille mellom det vi selv gjør som arbeidsgiver og det vi fremmer av krav på vegne av andre.

Så var det dette med styrehonorar som Egil var inne på. Man sitter i

forkjellige styrever, det gjør kanskje flertall av oss, så er det jo styrever man sitter i i forhold til personlig ansvar. Men vi velges inn i andre posisjoner som vi også da lønnes i forhold til. Så det går ikke an å ta en sammenblanding med mindre man skulle ha en systematisk vurdering hver eneste gang man får et styrever, hvilke konsekvenser dette skal ha for den øvrige lønnen, og det vil være en tåplig og vanskelig situasjon å komme seg inn i. Vi snakker om lønn for tillitsvalgte i LO eksklusivt.

Da var det ikke stort mer å si om det, bare anbefale at vi gir denne fullmakten, jeg presiserer denne ene gangen, og håper at vi kan få et enstemmig vedtak. Vedtektene hjemler Representantskapets oppgaver også for framtiden,

Dirigenten opplyste at det var kommet inn et forslag, og sa videre: Vi har hatt et par innlegg som var imot det, jeg er veldig forsiktig i det vi håndterer nå, for det gjelder jo de som jobber med lønns- og avtalevilkår og vi vil ikke være i en situasjon at vi føler at Representantskapet er overkjørt i forhold til rolle de selv vil ha.

Men i Sekretariatet er dette drøftet gjennomgående og kommet til at denne måten vi gjør det på denne gangen, slik det er presentert av Jan, det er korrekt. Så jeg spør nå om Representantskapet er budt på å behandle konkret det forslaget som foreligger.

Da foreligger det et forslag som Jan Davidsen har redegjort for og som jeg refererer:

"Representantskapet gir Sekretariatet fullmakt til å regulere de tillitsvalgte lønnsforhold. Sekretariatet bør vurdere en lønsplassering som knytter den framtidige lønnsutviklingen til stillinger med sammenlignbare arbeidsoppgaver og ansvar"

Dirigenten tok forslaget opp til votering.

Forslaget ble vedtatt mot 5 stemmer.

AVSLUTNING

Jeg synes at vi har hatt to spennende og fine dager knyttet til det årlige Representantskapsmøtet. Jeg sa under åpningen at det var første gang Representantskapsmøte ble holdt i Nord-Norge, og jeg synes det har vært fint for oss alle, og jeg vet for mange første gang, å være ikke bare i Nordland, men i Bodø.

Hensikten med å ha det første ordinære Representantskapet utenfor Oslo, slik vi begynte med for 3 Kongresser siden, det var at vi både skulle gjøre

det, for å være litt mer utenfor Youngstorget. Men også fordi når det blir 2-dagers møter, har vi anledning til å gjøre litt mer enn å gjennomgå en konkret dagsorden i løpet av en dag. Vi skulle på en måte skape et miljø som innebar at vi kjente hverandre litt bedre enn akkurat ved møtebordet. Og det skal vi ha nytte av i resten av Kongressperioden.

I så måte synes jeg disse to dagene i Bodø har fungert veldig godt, Representantskapet har fungert bra, og jeg synes den utflukten vi hadde i går var med på å spleise oss skikkelig godt sammen.

Det er slik at når vi nå forlater Bodø, så går de fleste i ferie, så jeg benytter anledningen til å ønske god ferie og god sommer til alle og erklærer med dette Representantskapet for hevet i det jeg ønsker alle vel hjem.

Representantskapet er hevet.

ARBEIDERBEVEGELSENS PRESSEFORBUND:

1. Hanne Nilsen

FORBUNDET FOR LEDELSE OG TEKNIKK:

2. Irene Frenger (vararepresentant)
3. Magne Heggland
4. John Ove Aspnes

NORSK ARBEIDSMANDSFORBUND:

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

NORSK ELEKTRIKER- OG KRAFTSTASJONSFORBUND:

10. Erik Quist
11. Hans Felix
12. (forfall representant og vararepresentant)
13. Helge Tystad
14. Torstein Lokreim

FELLESFORBUNDET:

15. Aage Andersen
16. Vidar Brynsplass (vararepresentant)
17. Solveig Holm
18. Steinar Karlsen
19. Roy Lund (vararepresentant)
20. Olav Lindrupsen
21. Ole Lysø
22. Gunnar Nilsen
23. Bjørg Storås (vararepresentant)
24. Kjell Røttereng
25. Lars Midtstraum (vararepresentant)
26. Børre Stabell
27. John Erik Ullestad
28. Egil Mongstad (vararepresentant)

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

29. Bjørn Christiansen
30. Hanne Luthen

NORSK FENGSELS- OG FRIOMSORGSFORBUND

31. (forfall representant og vararepresentant)

NORSK GRAFISK FORBUND:

- 32. Roger Andersen
- 33. Lisbeth Gundersen

HANDEL OG KONTOR I NORGE:

- 34. Karin Torp
- 35. Stein Kristiansen
- 36. Bjørn Mietinen
- 37. Olav Larsen
- 38. Mona Hagen (vararepresentant)
- 39. Mari Anne Jenseter
- 40. Aud Helland Olsen
- 41. (forfall representant og vararepresentant)

HOTELL- OG RESTAURANTARBEIDERFORBUNDET:

- 42. Solfrid Johansen
- 43. Ingunn Gjerstad
- 44. Bjørn Olav Nordhaug

NORSK JERNBANEFORBUND:

- 45. Oddvar Slettemark
- 46. Øystein Sneisen
- 47. Knut Svardal

NORSK KANTOR OG ORGANISTFORBUND:

- 48. (forfall representant og vararepresentant)

NORSK KJEMISK INDUSTRIARBEIDERFORBUND:

- 49. Briger Blomkvist
- 50. Frank Bakke
- 51. Neil Mclean
- 52. Elin Myhre Skår
- 53. Live Skistad

NORSK KOMMUNEFORBUND:

- 54. Berit Lynnebakken
- 55. Aslaug Rindarøy (vararepresentant)
- 56. Nina Solem
- 57. Svein Kristiansen
- 58. Odd Arne Heggås
- 59. Eva Vida Berg
- 60. Jan Helge Gulbrandsen
- 61. Arne Sveen
- 62. Mari Sanden
- 63. Hanna Røberg
- 64. Leidulf Dahle
- 65. Toril Torgersen
- 66. Toralf Nilsen
- 67. Torill Haukås-Eide
- 68. (forfall representant og vararepresentant)
- 69. Finn Bærland

NORSK LOKOMOTIVMANNSFORBUND:

- 70. Øystein Aslaksen

NORSK MUSIKERFORBUND:

- 71. Maj-Liss Grynning Mydske (vararepresentant)

NORSK NÆRINGS- OG NYTTELSESMIDDELARBEIDERFORBUND:

- 72. Johnny Hagen
- 73. Kjell Mjaatvedt
- 74. (forfall representant og vararepresentant)
- 75. Diana Montes
- 76. Ken Ove Sletthaug
- 77. Erik Hagen

NORGES OFFISERSFORBUND:

- 78. Trond Jørgensen (vararepresentant)

NORSK OLJE- OG PETROKJEMISK FAGFORBUND:

- 79. Leif Sande
- 80. Øivind Gregersen
- 81. Lill Heidi Bakkerud

NORSK POSTFORBUND:

- 82. Odd Chr. Øverland
- 83. Bjørg Vatnedalen
- 84. Terje Bakken

DEN NORSKE POSTORGANISASJON:

- 85. Ingeborg Sætre (vararepresentant)
- 86. Randi Løvland
- 87. Hanne Haugsgjerd

NORSK SJØMANNNSFORBUND:

- 88. Tormod Storås (vararepresentant)
- 89. Jarle Schjølberg

SKOLENES LANDSFORBUND:

- 90. Gro Standnes

TELE- OG DATAFORBUNDET:

- 91. Tove Johansen
- 92. Helge Enger (vararepresentant)
- 93. (forfall representant og vararepresentant)

NORSK TJENESTEMANNSLAG:

94. Turid Lilleheie
 95. Tor-Arne Solbakken
 96. Kirsti Skjold Evjen (vararepresentant)
 97. Unni Karlsen
 98. Øystein Nesje
 99. Rolf Andreassen
 100. Arne Klausen (vararepresentant)

NORSK TOLKEFORBUND:

101. Onur Safak Johansen

NORSK TRANSPORTARBEIDERFORBUND:

102. Frank Holm
 103. Reidar Belgum (vararepresentant)
 104. Per Thorbjørnsen

NORSK TREINDUSTRIARBEIDERFORBUND:

105. Anton Solheim

ØSTFOLD FYLKE:

106. Hans Petter Pettersen

OSLO FYLKE:

107. Kleiv Fiskvik

AKERSHUS FYLKE:

108. Nelly Larsen

HEDMARK FYLKE:

109. Rolv Skirbekk

OPPLAND FYLKE:

110. Ole Oddvar Bruem

BUSKERUD FYLKE:

111. Gerd Eva Volden (vararepresentant)

VESTFOLD FYLKE:

112. Viggo Hagen

TELEMARK FYLKE:

113. Anne Grethe Skårdal

AUST-AGDER FYLKE:

114. Marit Irene Rørvik

VEST-AGDER FYLKE:

115. Sølvi Reising

ROGALAND FYLKE:

116. Torill Karlsen

HORDALAND FYLKE:

117. Haldis Revheim

SOGN OG FJORDANE FYLKE:

118. Edith Refvik

MØRE OG ROMSDAL FYLKE:

119. Jakob Teilgård

SØR-TRØNDELAG FYLKE:

120. Frøydis Gaare

NORD-TRØNDELAG FYLKE:

121. Grete Trosseth Salberg

NORDLAND FYLKE:

122. Geir Mosti

TROMS FYLKE:

123. Berit Rustad

FINNMARK FYLKE:

124. Tor-Inge Hoaas

SEKRETARIATET:

125. Yngve Hågensen
 126. Jan Kr. Balstad
 127. Gerd-Liv Valla
 128. Bente N. Halvorsen
 129. Arnfinn Nilsen
 130. Anders Kristoffersen
 131. Kjell Bjørndalen
 132. Jens Petter Jensen
 133. Sture Arntzen
 134. Olav Støylen
 135. Jan Davidsen
 136. Gunhild Johansen
 137. Torbjørn Dahl
 138. Terje Moe Gustavsen
 139. Jan Werner Hansen

VARAREPRESENTANTER TIL SEKRETARIATET:

140. Evy Buverud Pedersen
 141. Liv Undheim
 142. Per Gunnar Olsen
 143. Rita Lekang
 144. Jan Inge Kvistnes
 145. Per Østvold
 146. Svein Fjæstad
 147. Magnus Midtbø
 148. Tore Gulbrandsen
 149. Lars A. Myhre (forfall)
 150. Ove Dalsheim
 151. Oddrun Remvik
 152. Finn Erik Thoresen
 153. Erik Bratvold (repr. NSF - forfall til Bodø)

FAGORGANISASJONENS FUNKSJONÆRGRUPPE:

154. Kjetil Neskvern

ARBEIDERNE OPPLYSNINGSFORBUND I NORGE:

155. Børre Pettersen (forfall)

REVISJONSUTVALGET:

156. Brit Renngård
 157. Tom Røisi
 158. Agnes Norgaard
 159. Oddvar Slettemark (representerer NJF)

SAMARBEIDSKOMITEEN LO/DnA:

- Thorbjørn Jagland
 Jens Stoltenberg
 Hill-Marta Solberg
 Solveig Torsvik
 Finn Jota

LO-SKOLEN, SØRMARKA:

- Einar S. Birkeland

GJESTER:

- Tor Aspengren (forfall)
 Einar Strand (forfall)
 Liv Buck (forfall)
 Ole Knapp (forfall)
 Esther Kostøl
 Svein-Erik Oxholm

LOs ADMINISTRASJON

- Kåre Myrvold
 Magne Nedregård
 Knut Boddig
 Ellen Stensrud
 Øivind T. Hansen
 Bjørn Kolby
 Einar Stueland
 Tor Andersen
 Anthony Kallevig
 Stein Reegård
 Eystein Gjelsvik (forfall)
 Aase Morin (forfall)
 Karin Enodd
 Jon Ivar Nålsund
 Karin Beate Theodorsen
 Ståle Dokken
 Øivind Hvattum
 Tove Haug
 Knut Endreson
 Thorstein Pedersen

- Knut Weum, LO Industri
 Åge Garnes, LO Service
 Odd Strand, LO Kommune

- Mona Westby
 May-Britt Fossbråten
 Vera Olsen
 Trine K. Holden
 Aina B. Lundkvist

SAKSBEHANDLERGRUPPA

- Vidar Birkeland

LOs DISTRIKTSKONTORER

- Rolf-Thore Hildebrandt
 Wenche Paulsrud
 Olav Lund
 Åge V. Nordby
 Aud Watnebryn
 Per A. Johnsen
 Knut Liljeberg
 Arild Stokken
 Elisabeth Haaversen
 Svein Fjellheim
 Vigdis Ravnøy
 John Bjarne Hjelmeland
 Mellvin Steinsvoll
 Kjell Flønes
 Liv Thun
 Øivind Silåmo
 Svein Rasmussen

LOs DISTRIKTSKONTORER forts:

Jan H. Elvheim
Kåre Karlsen
Bjørn O. Lie
Arne-Reidar Larsen Fløisvig
Knut Arne Sanden

ERNST & YOUNG:

Erik T. Christiansen

LO-AKTUELT:

Svein-Yngve Madssen

OBSERVATØRER:

Jo Stein Moen
Ole Grøteurd
Sven Pettersen
Magne Thorleifsen

Referenter:

May-Britt Fossbråten
Vera Olsen

