

LANDSORGANISASJONEN I NORGE

REFERAT

Ordinært Representantskapsmøte

5. februar 2002

INNHALDSFORTEGNELSE

	Side
Talerliste	1
Åpning	2
Godkjenning av møteinnkallingen	2
Godkjenning av dagsorden	2
Godkjenning av forretningsorden	2
Valg av dirigent	2
Godkjenning av Kongressprotokoll	3
Hovedavtalen LO-NHO	3
Tariffrevisjonen 2002	3
Avslutning	3
Navneliste	3

GODKJENNING AV DAGSORDEN

1. Godkjenning av Kongressprotokoll
2. Godkjenning av LO-NHO
3. Godkjenning av forretningsorden
4. Godkjenning av dagsorden

Forhåndsatt dagsorden for dag 11 av kongressen 2002

Kongressen er innkalt av LO og NHO til å diskutere og vedta saker som er av betydning for arbeidstakerne i Norge.

GODKJENNING AV FORRETNINGSORDEN

TALERLISTE

Side

Ullmann, Boye.....
Davidsen, Jan
Flåthen, Roar.....
Valla, Gerd-Liv
Davidsen, Jan.....
Remvik, Oddrun
Johansen, Tove
Sande, Leif
Fiskvik, Kleiv.....
Øye, Morten
Bjerkestrand, Arnfinn
Christiansen, Thor Åge
Hansen, Størk
Ljunggren, Eli
Bjørndalen, Kjell
Sveen, Arne
Reigstad, Torbjørn
Nysæther, Solveig
Eriksen, Øystein
Grøtting, Stein
Andersen, Aage

SAK 1 : ÅPNING

Landsorganisasjonen i Norge avholdt Representantskapsmøte tirsdag 5. februar 2002 i Kongressenteret, Folkets Hus, Oslo.

Møtet ble åpnet med kulturinnslag av Heine Totland og Anders Utnem.

Gerd-Liv Valla ønsket velkommen til det første representantskapsmøte i kongressperioden.

SAK 1.1: GODKJENNING AV MØTEINNKALLINGEN

Gerd-Liv Valla viste til at innkalling til Representantskapsmøtet ble gjort i brev av 02.10.01, 03.01.02 og 30.01.02 og spurte om det var merknader til innkallingen.

Innkallingen ble enstemmig godkjent og Representantskapsmøtet lovlig satt.

SAK 1.2: GODKJENNING AV DAGSORDEN

Gerd-Liv Valla la fram Sekretariatets forslag til

DAGSORDEN:

1. Åpning
2. Godkjenning av Kongressprotokoll
3. Hovedavtalen LO/NHO
4. Tariffrevisjonen 2002

Sekretariatets forslag til dagsorden ble enstemmig godkjent.

Gerd-Liv Valla foreslo at forbundsleder i EL & IT Forbundet, ved møtets slutt fikk orientere om en demonstrasjon kl. 16.00 05.02.02 utenfor Telenor.

SAK 1.3: GODKJENNING AV FORRETNINGSORDEN

Gerd-Liv Valla la fram forslag 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.

SAK 1.4: VALG AV DIRIGENT

På vegne av Administrasjonen foreslo Gerd-Liv Valla, Finn Erik Thoresen som dirigent for dette Representantskapsmøtet.

Finn Erik Thoresen enstemmig valgt til dirigent.

SAK 2: GODKJENNING AV KONGRESSPROTOKOLL

LOs Kongress i 2001 ga Representantskapet fullmakt til å godkjenne protokollen etter innstilling fra LOs revisjonsutvalg.

Kongressprotokollen enstemmig godkjent.

SAK 3: HOVEDAVTALEN LO/NHO

Forelå protokoll fra hovedavtaleforhandlingene LO/NHO 5. - 9. november 2001.

Roar Flåthen redegjorde for forhandlingsresultatet.

Dirigenten ga ordet til Roar Flåthen som åpnet sin innledning slik:

INNLEDNING

Hovedavtalen er arbeidslivets grunnlov og inneholder sentrale spilleregler for partene i arbeidslivet.

Det gjelder retten til kollektive oppsigelser, avstemningsreglene, tillitsvalgtinstitusjonen og medbestemmelsesreglene for å nevne noe.

Hovedavtalen og tilleggssavtalene danner også basis for det samarbeidet mellom partene som har utviklet seg i Norge og vært til stor fordel for begge parter og for utviklingen i arbeidslivet og i samfunnet.

Antall forslag til hovedavtalen - 225 i alt, at Hovedavtalen er tema på Kongressen og her i Representantskapet, er en bekreftelse på Hovedavtalens posisjon og hvilken betydning den har for våre forbund og tillitsvalgte.

La meg gi en litt bredere innledning enn vanlig ved at jeg redegjør for flere hovedavtaler enn LO-NHO avtalen.

Jeg viser til at Kongressen - dagsordenens sak 9 - ikke heter hovedavtalen, men hovedavtalene. Forslagene til Kongressen opp gjennom årene har også reflektert denne bredden.

I tillegg til hovedavtalen med NHO nevner jeg derfor:

- Kooperasjonen (SamFo)
- HSH
- Staten
- KS
- NAVO
- Rederiforbundet
- Landbrukets arbeidsgiverforening
- Maskinentreprenørene.

Dette underbygger også poenget med å harmonisere hovedavtalene, et poeng som ble reist på Kongressen, og som Sekretariatet har lagt til grunn ved forhandlingene med de ulike motparter.

STATUS

Så litt om status innenfor de ulike områder.

Kooperasjonen (SamFo).

Som nevnt på Kongressen er denne hovedavtalen nå på alle vesentlige punkter lik hovedavtalen LO-NHO. De særregler som gjaldt om streikerettsbegrensninger, likeverdige tariffavtaler og

organisasjonsplikt er avløst med ordinære spilleregler. Denne hovedavtalen utløper ved kommende årsskifte.

HSH

Denne avtalen gjelder nå alle LOs forbund som har tariffavtaler med HSH. Avtalen utløper 31.5.2002. Vi har nettopp avsluttet forhandlingene og kommet fem til et forslag tilpasset resultatet mellom LO og NHO. Jeg vil særlig fremheve at kravet om 30% organisering innenfor HK og NAF som vilkår for å få tariffavtale er fjernet. Nå gjelder det en lik 10% regel for alle, som det gjør i NHO og SamFo-området. Denne avtalen omfatter nå også det tidligere APO-området hvor en del av våre forbund i offentlig sektor har overenskomster.

Når det gjelder Staten og NAVO pågår det forhandlinger. Med KS er det brudd. Jeg regner med at LOKs forhandlingsleder - Jan Davidsen - vil orientere litt mer om det. Med Rederiforbundet er det nettopp gjennomført forhandlinger for så vidt gjelder NOPEF og flyttbare innretninger etter samme norm som LO-NHO; mens forhandlingene fortsatt pågår for Sjømannsforbundets områder. Avtalen med Maskinentreprenørene er av nyere dato og har ikke utløp enda.

LO - NHO

Så til hovedavtalen LO - NHO. Det er denne hovedavtale som er frontavtalen i privat sektor, og hvor det er praksis at forhandlingsresultatet forelegges Representantskapet til avgjørelse. Forhandlingene ble avholdt i november og dere har fått protokollen med saksdokumentene. Vi har også informert om forhandlingene gjennom rundskriv av 26. november. LO reiste en rekke krav som knyttet seg til tillitsvalgtes arbeidsforhold, uorganisertes stilling, inn- og utleie, Del B, likestillingsavtalen og andre tilleggsavtaler. LOs krav bygget på forslagene til Kongressen, vedtakene der og forslagene fra forbundene. De endelige krav ble vedtatt i Sekretariatet i september. For LO var grunntanken bak kravene å bidra til at hovedorganisasjonene i arbeidslivet har bred oppslutning og at avtaleverket har en utbredelse som gir gjennomslag for LOs tariffpolitikk. NHO ønsket å prolongere hovedavtalen. Det avviste vi. Deretter fremmet NHO en rekke vidtgående krav.

- Det gjaldt bl.a. avstemningsreglene - at 50% av de stemmeberettigede måtte si nei for å kunne ta streikevåpenet i bruk,
- krav om 50% organisasjon for å få opprettet tariffavtale i NHO-bedriftene,
- reduksjon av antall tillitsvalgte,
- foreldelsesfrister for forhandlinger og søksmål i tarifftvister,
- varslingsfrister for politiske demonstrasjonsstreiker,
- begrensninger i adgangen til sympatiaksjoner.

I tillegg husker dere at NHO uttalte at hovedavtalen burde forkortes til 3 sider.

Ut fra partenes krav er det Sekretariatets oppfatning at vi kom i mål på en brukbar måte.

Vi har fått bedringer i tillitsvalgtes arbeidsforhold og status. Det skal bli lettere å få avtale om tid til å utføre jobben og å få tilgang til arbeidsredskaper og kommunikasjonsverktøy. Ved uenighet kan dette nå behandles som tvistesak.

Avtalen skal gi et sterkere vern mot usaklig behandling av tillitsvalgte av tillitsvalgte. Jeg viser her til den endrede bestemmelsen i § 6-1 om at en gjensidig, korrekt og tillitsfull opptreden er en forutsetning for samarbeidet mellom partene, og sammenhengen med endringen i § 6-10 om at advarsler ikke kan gis uten saklig grunn.

Oppsigelsesfristen er utvidet fra 12 uker (dato til dato) til 3 måneder til utløp av kalendermåned. Vi har fått en klart bedre likestillingsavtale. Likestillingsarbeidet skal integreres i organisasjonenes og bedriftenes ulike fagområder og virksomhet, og forankres i bedriftenes toppladelse.

Vi har fått en bestemmelse om likt avtaleutløp og derved samtidig konfliktagang ved samordnet oppgjør. Dette er en viktig forbedring og har sammenheng med erfaringene fra oppjøret i 2000. Vi har styrket bestemmelsene om organisasjonenes rolle. Avtalen markerer at et velorganisert arbeidsliv er en styrke for begge parter og for samfunnet som helhet. Avtalen understreker prinsippet om retten til å organisere seg og ivareta sine interesser gjennom kollektive avtaler, og at det i forhandlings- og konfliktsituasjoner skal vises respekt for organisasjonenes interesser, slik at ingen av partene opptrer på en måte som svekker hverandres posisjon.

Vi har også fått til noen forbedringer i bestemmelsene om tariffavtaler for nye medlemmer i NHO. Det gjelder både med hensyn til fremdrift i saksgangen - at hovedavtalen og fellesordningene kan tre i kraft straks, og at pensjon er en del av forhandlingstemaet ved endringer i lønns- og arbeidsvilkår ved overgang til ny tariffavtale.

I tillegg vil vi gjøre noen grep om hovedorganisasjonenes samarbeidstiltak. Et eget utvalg er i ferd med å avslutte et arbeid på dette.

Vi har akseptert en bestemmelse om politiske demonstrasjonsaksjoner. Bestemmelsen er i samsvar med det som gjelder og endrer ingen rettigheter.

Forhandlingene skjer under fredsplikt. Endringer krever derfor enighet. Oppsummert må en likevel kunne si at resultatet innebærer noen viktige skritt framover. Resultatet understøtter at forhandlingsveien og avtalebaserte løsninger er en særskilt viktig basis for faglige rettigheter og fagbevegelsens innflytelse.

I en tid med borgerlig stortingsflertall og en høyredominert regjering er det enda viktigere å vektlegge dette.

Forhandlingsutvalget og LOs Sekretariat har enstemmig anbefalt forhandlingsresultatet. Jeg tar med dette opp Sekretariatets innstilling.

Dirigenten takket Roar Flåthen for innledningen. Debatten startet og første taler var:

Rep. 28 - *Boye Ullmann*, Fellesforbundet:

Kjære Representantskap. Jeg skal ikke ta opp det som er passé, nemlig min sak som gikk på trakassering. Den skal jeg ikke ta opp i det hele tatt, det er historie.

Så nå gjelder det prinsippene. Og det er noe som Roar var inne på, nemlig på § 6.10 i Hovedavtalen. Det med tillitsvalgte rettigheter med bakgrunn i, ikke minst, i tillitsvalgsåret i 2001, så ble det tatt opp på Kongressen. Og det er også vært tatt opp i ulike forbund, blant annet i eget forbund, om spørsmål om advarsler. Siden advarsler kan brukes som et viktig middel for å trakassere tillitsvalgte. Og det finnes en god del eksempler på det, uten om min egen sak. En god del. Hotell og Restaurant i Oslo har en sak, med Katty Hansen, som da fikk fire advarsler etter at hun fikk fordobla medlemstallet i sin klubb etter tariffoppgjøret i 2000.

Det finnes andre saker også, blant annet hørte jeg nettopp om en sak i Jern- og metall i Kongsberg om en tillitsvalgt som har fått advarsel fordi at han har vært på klubbkontoret. Etter at han har sagt fra til formann.

Dette her er uhyre viktig, i et mye tøffere og strammere arbeidsliv. Det som provoserer meg kolosalt. Vi burde få Christin Klemet vekk fra regjeringskontorene og inn i NHO igjen, for å ta debatt med den friske lørdagskveld ofte gjest, fordi hun har ofte i ikke bare festtaler, men også som profil i NHO, framstilt at det er viktig, at det er samarbeid i bedriftene, at det er dialog i bedriftene, at man har en god atmosfære i bedriftene, og NHO har et etikuttvalg, nettopp for å understreke det. Men når LO reiser i hovedforhandlingene i tillitsvalgsåret om at advarsler på lik linje med både oppsigelser og avskjed, at det skal være saklig begrunnet. Fordi å unngå det, i og med at det er mange tillitsvalgte som sitter i styret, tillitsvalgte som ellers utøve sine oppgaver som tillitsvalgte, både ivareta avtaleverket og lovverket, at det skal være saklig begrunnet. Fordi at du kan ta rotta på dem. Man kan leite etter feil. Er det noen feil der, er det noen feil der. Og så pøse på med advarsler for å knekke vedkommende.

Så svarer de da negativt, de avviser det. Så her er det forskjell på Christin Klemet, både som politiker og som festtaler, og den praksisen NHO vil ha, nemlig at de vil forbeholde seg retten til, og være djevelens advokat og utøve det hellige prinsipp over alle andre prinsipper, styringsretten, det vil si den rett de skal ha til faktisk å trække på folk også, og ikke minst tillitsvalgte fordi det er lederen man skal ta. Det provoserer meg grunnleggende, for som alle her er opptatt av, nemlig helt elementære demokratiske rettigheter og ytringsfrihet. Det er det det er snakk om. Og da innføre regimer, som vi i denne sal og ellers internasjonalt må bekjempe. Må bekjempe. Det er det det handler om. Det avviser NHO i utgangspunktet.

Det ble reist i § 6.11, som går på rettighetene, det vil si at vi skal ha en beskyttelse. Alle vi i denne sal, og alle de som er faktisk det som er apparatet som det ble kalt, nemlig de tillitsvalgte. Så er det slik at man får flyttet, det som var utgangspunkt til kravet. Det var faktisk bedre det LO reiste krav, enn det jeg foreslo på LO-kongressen, som ble sendt videre. Det var et meget bra krav. Men, så tror jeg, dette er fortolkningsdiskusjon, men allikevel. At man flytter fra 6.11 til 6.10, det er ikke bare finjuss, men også i praksis for det går på pliktene til de tillitsvalgte. Ikke lenger det som skal være en beskyttelse, men det som går på pliktene.

Og så er det en formuleringen som en er kommet fram til, med utøvelsen av tillitsmannsvervet. Det som er problemet, som ikke jeg kan snakke om så veldig mye, men som er problem til mange, er at de prøver å ta deg på alt mulig annet enn akkurat det som er et tillitsmannsarbeide. Det var fire forhandlinger overfor Fellesforbundet - TBL. Og det var fem forhandlinger LO/NHO, og de bare avviser. Nei dette er ikke gitt vedkommende fordi at han er tillitsvalgt, nei kun som ansatt. Kun som ansatt. Så det var problemet, faktisk å komme i diskusjon, og diskutere innholdet fordi advarselbegrepet ikke sto i hovedavtalen. Det står ikke der, så ergo nærmest avviser man. Og så nå er begrepet inne. Det er korrekt, men det er begrenset til utøvelsen av tillitsmannsvervet. Så er det noen fallgruber her. Store fallgruber som gjør at jeg mener at saken må utredes av LOs juridiske. Det må utredes på nytt igjen av LOs ledelse. På dette punkt legger jeg inn et forslag om utsettelse. Her er det kanskje noe som har skjedd ett minutt på tolv eller ett minutt over tolv, når alle skal reise hjem sånn på tampen.

Fordi det er utøvelsen, alle vet jo her, man kunne sett mange i øynene her, som har vært med på bedrifter hvor dem har sagt; nå nekter vi overtid. Og det er jo ikke lov da. Men alle har jo snakket om det. Det finnes saker hvor det har vært avskjedssaker, hvor man har oppfordret til det. Ikke minst hvor man skal sette seg ned på stummen, det vil si det er tariffstridig og dette er brudd på fredsplikten. Det er så sin sak. Men utøvelsen så kan man nå faktisk formelt si at; se på alle de tvisteprotokollene denne tillitsvalgte her har gjort det til a. Det er håpløst her, får ikke jobba her

ass. Det er så mye møter og alt mulig. På det grunnlaget kan NHO reise nå, som en saklig grunn, at vedkommende har vært for aktiv. Det er faren. Så er det spørsmålet. Yngve reiste i '97, dette med sanksjonsmulighetene, på den 300 000-saken som le resultatet, at han truet med, at hvis det ikke blir enighet med dette her, fører vi forhandlingen inn i tariffoppgjøret. Her gjorde han kanskje en historisk sak. Det burde kanskje vært gjort på akkurat denne saken også, fordi at dette er så elementært. Gjort er gjort og spist er spist. Uansett så må dette utredes og tas opp på nytt overfor NHO. På nytt må det utredes. Kanskje man her har gjort en glipp. Et arbeidsuhell. Ikke noen ting med noe stygge intensjoner, tvert i mot. Her er det kun vært bra intensjoner fra LOs ledelse. Men har man faktisk gitt et ekstra kort til NHO, for at man skal også gå løs på de som er flinke tillitsvalgte. Det er mitt spørsmål og det er bakgrunnen for det forslaget jeg legger frem for Representantskapet. Takk.

Rep. 133 Jan Davidsen - Sekretariatet

Dirigent, kamerater.

Tenkte jeg skulle si et par ord om situasjonen i den kommunale sektor som Roar beskrev. At vi har brudd og at hovedavtalen da går inn som en del av hovedoppgjøret som vi skal ha i vår. Vi startet for ca. fem år siden med en full gjennomgang av hovedavtalen i den kommunale sektor. Basisen var et lovutkast rundt 1980, som vi senere omgjorde til en avtale. Men med det lå det jo også at dette var en hovedavtale som var veldig regulerende. Og i mye mindre grad utviklende. Det var liksom partene sin erkjennelse det, nå vi for fem år siden ved hovedavtaleforhandlingene, ble enige om at vi i fellesskap skulle bruke avtaleperioden til å utvikle en ny hovedavtale. En hovedavtale som i mye større grad tok fatt i den utviklingen som kommunesektoren har vært i gjennom de siste femten årene med stadig omorganiseringer, med stadig endringer av oppgavene, reduserte økonomiske ressurser i forhold til oppgavene osv, osv. Men, i og med at vi denne perioden også ikke bare har fått mer flytting fra politisk styring til marked, så har vi også fått mye mer flytting fra politisk styring til administrativ styring. Det gjorde jo også at vi midt i dette utvalgsarbeidet plutselig opplevde at arbeidsgiversiden slapp det, og overlot hele forhandlingsfullmaktene og det videre arbeidet med hovedavtalen til administrasjonen. Administrasjonen hadde et veldig klart motiv. Det var ikke å utvikle medbestemmelsen, det var ikke tilpasse medbestemmelsen til de oppgavene som kommunesektoren satt med. Det var konkret å gå inn å redusere medbestemmelsene. Det har gjort at det utkastet vi fikk ved de avsluttende forhandlingene, innebærer klare reduksjoner i medbestemmelsen, i første rekke for de store organisasjonene. For de organisasjonene, som har gjennom størrelse, sin representasjonsrett i administrasjonsutvalg, i ansettelsesutvalg og i andre typer avtalefestede medbestemmelsesutvalg. Administrasjonsutvalgets sine funksjoner er klippet ned til det som gjelder lovens bokstav. Det er kun hvis partene ikke blir enige om noe annet at administrasjonsutvalget skal være. Når vi i disse årene har prøvd å utvikle administrasjonsutvalget til å være det stedet hvor man politisk og fra de tillitsvalgtes side utvikler kommunen til å ta stilling til organiseringen. Og ikke minst minne om arbeidet med det integrerende arbeidslivet som ville vært veldig sentralt å hatt der, så har vi altså fått redusert medbestemmelse på det feltet. Arbeidsmiljøutvalget sin oppgave i forhold til opplæring, i forhold til produktivitet, i forhold til likestilling er blitt klippet ned og fjernet helt. Det er kun lovens bokstav som ligger igjen i forhold til de oppgavene de skal håndtere.

En liten bagatell. Det sto setning om at man skulle satse på utvikle egne ansatte. Selv det ble plukket vekk. I tillegg til at hele medbestemmelsen som vi har hatt, vedrørende ansettelser, er fjernet i sin helhet og man sitter kun igjen med rådgivende funksjoner. Så spør man seg selv, hvordan kunne dette egentlig skje? Det skjer selvfølgelig fordi vi på arbeidstakersiden ikke er enige. Det skjer selvfølgelig fordi at kommunesektoren i LO er udiskutabel størst. Det er vi som har bestemmelser som gir uttelling for oss, og det koster ikke de andre organisasjonene en kalori, å være med å akseptere at arbeidsgiver fjerner disse bestemmelsene. Det gjør jo også at de andre organisasjoner akseptert dette resultatet. Det ligger selvfølgelig en erkjennelse i at de aldri har tenkt å bli like store som LO i den kommunale sektor. Det kan være et greit signal å ta med seg. Det er enda mer bekymringsfullt at i en periode at nettopp samarbeide mellom arbeidstakerorganisasjonene, i forhold til de overordnede politiske målene vi har, som reduserer de tillitsvalgte sine muligheter for å ta det. Vi har vært gjennom en enorm desentralisering og dedelegering og avgjørelsesmyndighet i kommunesektoren som resten av arbeidslivet. Men de tillitsvalgte har ikke fått et frugg bedre muligheter til å ta dette ansvaret gjennom frikjøpsordninger, slik at de kan gå ut å konsentrere seg om det å være tillitsvalgte. Den kommunale økonomien i tillegg gjør, at enten du er på sykehjemmet, i brannstasjonen eller i revisjonen, så har du så knapp bemanning, at valget står mellom å vaske de gamle, eller å gå ut å gjøre tillitsvalgsarbeidet ditt, så vet vi hva en hver arbeidsgiver velger. Det mest bekymringsfulle med det er at vi har en arbeidsgiverorganisasjon, hvor flertallet utgjøres av Arbeiderpartiet, SV og Senterpartiet. De legaliserer denne type arbeidsgiverpolitikk. Det gjør at den koordineringen som vi ser på arbeidsgiversiden nå, med den aggressiviteten som vi ser, enten vi snakker i det statlige, private eller kommunale arbeidsgiverområde, så er det vanskelig, for ikke å si umulig for oss, å gi denne typen aksepter ved det overslaget som det kan få til de andre områdene. Derfor prøver vi denne gangen å bringe inn hovedavtalen inn i hovedoppgjøret, og håpe det også kan bli et tema der, som gjør at vi kan se både lønnsfastsettelse og medbestemmelse som viktige deler av de funksjoner som vi har i fordelingspolitikken, og håper også at meglingsmannen vil ta i det. Det er i korte trekk situasjonen, og det sier seg selv at for oss er det veldig skremmende. I det forrige oppgjøret opplevde vi at HS inngikk en tariffavtale med Akademikerne. På det tidspunktet representerte de ca. 5 % av de kommunalt organiserte. Nå etter sykehusreformen er dette redusert til 3 %. Skulle vi komme i en lik situasjon at disse organisasjonene og sammenslutningene selger ut viktige sosiale bestemmelser eller andre bestemmelser for oss, på bekostning av penger, så vet vi egentlig hvilken situasjon de setter LO i. Vi er ikke i tvil om at det er mye dette arbeidsgiversiden har i bakhodet, for å gi veldig klare signaler om, når de også velger denne fremgangsmåten når det gjelder hovedavtalen. Takk.

OPPSUMMERING ved Roar Flåthen

En kort kommentar til Boye Ullmanns innlegg. For det første kjenner vi med en gang at vi ikke anbefaler Representantskapet forslaget ditt. Jeg tror at hvis vi skulle gå til NHO med en så negativ fortolkning av en bestemmelse vi selv har bedt om å få inn, så er jeg ikke sikker på om vi får noe særlig ut av det.

Vi har en litt annen oppfatning om akkurat det spørsmålet. Det var jo nettopp for å styrke dette med tillitsvalgte, og ikke minst har vi stor forståelse for at du tar det opp, ut i fra det du har vært i gjennom. Det var med bakgrunn i alle diskusjoner om trakassering av tillitsvalgte, at vi brukte mye tid i forhandlingene, for å få til bestemmelser som skulle være en forbedring i forhold til den hovedavtalen vi hadde.

Hvis vi tar utgangspunkt i de forholdene som nevnes ute på bedriftene, så er det den realiteten som mange av oss har opplevd som tillitsvalgte ute, at når bedriftene finner det nødvendig å gi en advarsel til tillitsvalgte, så har vi jo mange ganger hatt problemer med å komme til bordet på det. Det har bedriftene på mange måter oppfattet som sin rett, som arbeidsgiver og styringsrett. Vi har i veldig mange sammenhenger, faktisk også tilfeller i dag, hvor vi på ingen måte ser at det foreligger noe saklighetsgrunnlag for en slik avtale.

Det at vi har fått dette med advarsel inn i hovedavtalen gir oss rett til å ta tak i det på en annen måte enn det vi har hatt tidligere. Det er greit å vise til at når vi forhandler om hovedavtalen, var det på Halvorsbøle, fem jurister som fulgte forhandlingene hele tiden.

Det som vi mener helt konkret, er at når det står, som det vil gjøre nå, saklighetsgrunnlag, så er det bedriften som må dokumentere det. Vi har rett til å tviste det grunnlaget hvis vi mener at det ikke er riktig. Om denne advarselen blir gitt i forhold til utøvelsen av tillitsverv eller ikke, vil i ytterste konsekvens være arbeidsretten som må ta stilling til.

Vi mener at dette er en bedring, og den blir det vi selv gjør den til. Vi mener at vi har en innfallsvinkel til å ta tak i akkurat disse problemstillingene som oppstår titt og ofte ute på bedriftene, og gi muligheten for de tillitsvalgte til å stille spørsmål om denne advarselen var saklig, og i ytterste konsekvens også ta en tvist på det.

Med det vil jeg si at det ikke anbefales å støtte Boye Ullamns forslag.

Sekretariatets innstilling er at forhandlingsresultatet godkjennes. Opp i mot det har Boye Ullmann foreslått at behandlingen av

§ 6.10 i hovedavtalen utsettes og utredes, for så å kunne reises på ny overfor NHO.

Sekretariatets innstilling vedtatt mot en stemme.

SAK 4: TARIFFREVISJONEN 2002

Forelå rapport fra Det tekniske beregningsutvalg "Om grunnlaget for inntektsoppgjøret 2002"

Dirigenten ga ordet til *Ger-Liv Valla* som innledet:

Dirigent, Representantskap.

På vegne av Sekretariatet skal jeg legge fram Sekretariatets enstemmige innstilling til tariffpolitisk uttalelse.

Tariffoppgjørene omtales ofte som "vårens vakreste eventyr". Om årets oppgjør blir eventyrlig og vakkert, gjenstår å se. Eventyr er ikke virkelighet.

Vår alles kjære Astrid Lindgren døde for noen dager siden. 94 år og med et rikt og kreativt liv bak seg. Hun har gledet så mange av oss! Jeg leste i avisen om en dame fra Kurdistan rett etter at meldingen om Astrid Lindgrens død ble offentlig. Hun uttalte noe jeg synes vi skal ha til ettertanke. Hun sa: "Tenk om Astrid Lindgrens bøker hadde blitt lovlige i mitt "hjemland". I Kurdistan er hennes bøker forbudt. Tenk hva bøkene om Pippi og Ronja Røverdatter kunne gjort for den oppvoksende slekt av jenter!"

Pippi er en av Astrid Lindgrens mange karakterer, og en av de jeg liker best. Pippi er sterk og selvstendig. Pippi er godhjerta og raus. Pippi aksepterer ikke alt rundt seg, men setter spørsmålsteget til samfunnet rundt - og skaper bry for mange av de konservative og "vedtatte" normene i bygda rundt Villa Villekulla. Pippi hater alt som er urettferdig!

Vi i LO skal være virkelighetens Pippi. Vårt utgangspunkt for årets tariffoppgjør er: Større rettferdighet.

Våre ærede motparter som det så fint heter, forteller oss sine eventyr for hvert tariffoppgjør. Det de sier, lyder nok vakkert i deres ører.

Null i tillegg, sier de. Null forbedringer. Det tallet kan de utenat. De har aldri kommet lenger i tallrekka. Pippi omtalte jo kjedelige regnestykker som "den lille plutifikasjonstabellen".

Arbeidsgiverne driver med plutifikasjon.

Derfor forlater vi eventyrenes verden, og retter blikket mot dagens virkelighet. Hva betyr det i praksis at vårt viktigste hensyn ved dette tariffoppgjøret er større rettferdighet? Jo:

Rettferdighet betyr at alle som ønsker det, skal ha et arbeid å gå til. Arbeid til alle er fortsatt jobb nr 1. De virkelig fattige blant oss er de som er uten arbeid og inntekt. Vi har 70 000 arbeidsledige, og vi skal være opptatt av hver enkelt av dem. Og vi må innrette vår inntektspolitikk slik at vi ikke setter arbeidsplassene i fare, og får enda flere arbeidsledige. Vi brukte mange år på å rydde opp etter utskielene på 80-tallet. Det var de 200 000 ledige som hadde det verst. Vi skal aldri svikte i kampen for arbeid til alle!

Rettferdighet betyr at alle skal ha sin rettmessige del av verdiskapningen! Det er uakseptabelt at noen mener seg fritatt for alt samfunnsansvar og fyller lommene til randen, mens vanlige arbeidstakere blir formanet om å vise ansvarlighet.

Rettferdighet betyr at alle som har arbeid, skal ha ei lønn å leve av, og kunne forsørge sine barn med. Det er urettferdig at mennesker i full jobb ikke kan leve anstendig av det de tjener. At de er avhengig av ekstrasjober eller må ty til sosialhjelp for å få det til å gå rundt.

Rettferdighet betyr likelønn mellom kvinner og menn! Kvinner tjener gjennomgående mindre enn menn. Kvinnedominerte yrker er nokså systematisk lavere lønnet enn mannsdominerte. Er det rettferdig?

Rettferdighet betyr kompensasjon til de av våre medlemmer som har tatt lang utdanning. Når det å ta lang utdanning blir et tapsprosjekt, ja da er det langt fra fagbevegelsens oppfatning av rettferdighet.

Rettferdighet betyr at våre medlemmer skal få anstendige levevilkår på sine gamle dager. Det er faktisk svært så urettferdig at nærmere 1 million arbeidstakere i privat sektor bare har en stadig magrere Folketrygdpensjon å falle tilbake på. Vi vil sikre en trygg alderdom for alle!

LOs tariffpolitikk

Med nærmere 200 000 ledige på begynnelsen av 90-tallet, var det nødvendig å gjøre noen grep. Grepene ble Solidaritetsalternativet. Det overordnede målet ble arbeid til alle og rettferdig

fordeling. Gjennom lav prisvekst skulle konkurranseevnen bedres og reallønnen og arbeidsplassene sikres.

Den solidariske lønnspolitikken har gitt resultater. Vi har svært lav ledighet i europeisk sammenheng, vi har hatt større gjennomsnittlig reallønnsforbedring enn de fleste land det er naturlig å sammenligne oss med og vi har gjennomført viktige reformer. Jeg minner om AFP, etter- og videreutdanning, den 5. ferieuka, og utvidet foreldrepermisjon.

I motstrid til dette vil jeg minne om et grelt eksempel fra 80-tallet. Fra 1980 til 1982, da inflasjonen var på sitt høyeste, hadde vi en lønnsvekst på 10 prosent i året. Men det ble spist opp av en årlig prisvekst på 12 prosent. Vi tapte årlig 2 prosent i kjøpekraft! Vi måtte betale. Vi måtte betale med reallønnsnedgang og etter hvert med arbeidsledighet.

I siste tariffperiode, fra 1999 til 2001, var lønnsveksten per år på 5 pst. Prisveksten var bare 3 pst. Vi satt igjen med 2 prosent i per år i gjennomsnittlig reallønnsforbedring.

LOs Kongress var ikke i tvil om hva som lønner seg!

Og det er ikke bare LO som mener at denne linjen har vært vellykket. Jeg skal sitere litt fra Holden-utvalget som alle hovedsammenslutningene på både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden har stilt seg bak:

"... I Norge har det inntektspolitiske samarbeidet bidratt til at vi de siste 30 årene har hatt lavere arbeidsledighet enn de fleste OECD-land. Den økonomiske utviklingen på 90-tallet i Norge ville neppe vært like god hvis ikke myndighetene og partene i arbeidslivet gjennom et forpliktende inntektspolitisk samarbeid hadde vist vilje og evne til å møte de krevende utfordringene norsk økonomi stod overfor."

Og:

"... Det er en klar tendens til at land med sentralisert lønnsfastsettelse har mindre lønnsspredning enn andre land med mer desentralisert lønnsfastsettelse..."

Altså: LOs tariffpolitikk har vært bra for sysselsettingen, bra for den økonomiske utviklingen generelt, og bra for fordelingen.

Men på ett område er vi ikke fornøyd. Det er en gruppe som ikke har tatt sin del av samfunnsansvaret. Jeg tenker på de grådige lederne og på andre fristilte grupper. Dette kommer jeg tilbake til.

Jeg understreker at LOs tariffpolitikk og modell for lønnsfastsetting ligger fast. Av hensyn til konkurranseevnen og sysselsettingen må de internasjonalt konkurranseutsatte næringene legge rammene for lønnsveksten. Men, og det er viktig: Det betyr likevel ikke at vi ikke i et oppgjør kan rette opp åpenbare skjevheter som har fått utvikle seg. Frontfagsmodellen er ikke opprettholdbar over tid hvis enkelte grupper og områder systematisk får lavere lønnsvekst. Det må kunne gis kompensasjon til grupper og områder som over tid er blitt hengende etter. Dette er ikke noe brudd med frontfagsmodellen. Tvert i mot, så er det det som kan sikre frontfagsmodellen bærekraft over tid.

Vi står altså fast på dagens modell for lønnsfastsetting. Men nå ser vi at arbeidsgiverne går bort fra viktige elementer i denne modellen. De vil bryte opp og ødelegge dagens forhandlingssystem. De vil at lønnsdannelsen på sikt må legges om i sterk desentralisert og markedsbasert retning. Minst mulig skal avtales i sentrale forhandlinger og mest mulig skal avtales på den enkelte arbeidsplass, gjerne mellom den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver. En etter en hiver de seg på vogna. NHO var først ute. Nå er også KS, NAVO og HSH kommet på banen. Og i dag, fikk de ettertrykkelig følge av en organisasjon, nemlig Akademikerne. De vil tilbake til det systemet vi

hadde før vi forhandlet fram de kollektive avtalene og etablerte dagens forhandlingssystem. Den gangen styringsretten var total.

Dette vil undergrave de sentrale tariffoppgjørenes rolle. Det er gjennom de kollektive avtalene og de sentrale tariffoppgjørene vi ivaretar helhetshensyn, forhandler fram reformer og legger grunnlaget for å prioritere enkelte arbeidstakergrupper og fremme lav- og likelønns mål. Jeg spør: Vil det store flertallet arbeidstakere bli vinnerne i et slikt forhandlingssystem? Nei. Jeg tror egentlig ikke at det er noen arbeidstakergrupper som på sikt vil tjene på et slikt system. En oppsplitting av arbeidstakergruppene og en alles kamp mot alle vil være arbeidsgiverens arena. Et forhandlingssystem der "alle skal være sin egen lyktes smed" er uforenlig med arbeiderbevegelsens grunnholdninger.

Jeg synes sangeren og tekstforfatteren Stein Ove Berg uttrykker dette fint i arbeidersangen "Ta hverandre i handa og hold", jeg siterer:

"Det finnes de som har snudd seg

og gått som trør frihet er noe man har fått.

De vi smi for seg selv tror på evne og hell.

Slike folk har vår fremtid forrådt."

Dette oppgjøret vil handle om mer enn kroner og øre. Det vil handle om selve innflytelsen på lønnsdannelsen i framtida. Er det markedet som skal rå? Skal tilbud og etterspørsel alene styre lønnsdannelsen? Skal tariffavtalene splittes opp, slik det nå er forslag om i kommunene? Hvordan vil det da gå med reformer, med de lavlønne, med likelønn? Har man tenkt over konsekvensene for sysselsettingen, for lønnsutviklingen og for den økonomiske utviklingen generelt? Jeg frykter at mange, faktisk også arbeidsgiverne, kan våkne opp til en real blåmandag. De bør snarest legge dette forsøksprosjektet til side.

Representantskap: Vi har ikke råd til å eksperimentere på bekostning av våre 800 000 medlemmer.

Av oss i LO kreves det mer enn noen gang at vi står samlet for å møte disse angrepene. At vi gjør felles sak, uansett bransje, uansett sektor, uansett profesjon. Av hensyn til vårt viktigste anliggende - av hensyn til rettferdighet.

2001: Et svart år for verden, men det kunne gått verre

Tariffoppgjøret i 2002 gjennomføres i en situasjon med internasjonal nedgang. Den grusomme terroraksjonen 11. september 2001 har skrevet seg inn i verdenshistorien med blodskrift. De mange nasjonaliteter som ble rammet viser hvor global verden er blitt, og at terrorisme kan ramme arbeidstakere fra alle land. Sjøkket kom i en periode da verdensøkonomien alt var på nedtur, og denne ble forsterket. Den globale veksten ble også bare på 2,4 pst, det laveste siden 1994. Nedgangen rammet USA, Japan og Europa samtidig.

Fra måned til måned så vi hvordan de internasjonale økonomiske vekstanslagene ble nedjustert. Både børskurser og oljepriser stupte. Tusenvis av våre fagforeningskamerater mistet levebrødet over natta. Mange fryktet en virkelig dyp økonomisk krise. Både sentralbanker og nasjonalstater reagerte med å legge om politikken med kraftige stimulanter i form av rentenedsettelse og budsjetter. Dermed kan det nå se ut til at veksten i verden ikke faller mer, og at den kan ta seg opp igjen i 2002.

Norge sto også i denne sammenhengen fram som noe av et unntak. Også norsk eksport ble rammet av fallet hos våre handelspartnere, og investeringene i næringsvirksomhet lå på et lavt

nivå. Det private forbruket holdt seg imidlertid høyt. Nye oppdrag til industrien fra oljenæringen motvirket fallet fra eksportetterspørselen slik at industrien klarte seg brukbart. Når det gjelder offentlig sektor, så skal vi huske at selv om det har vært vekst her, så har de ansatte tatt del i tøffe omstillinger. Mange av våre medlemmer har mistet jobben. Det er ikke slik som enkelte ynder å framstille det - at offentlig sektor er vernede arbeidsplasser. Norge virker godt rustet til å stå imot - god inntektsutvikling og solid nasjonaløkonomi har skjermet oss mot de verste rystelsene ute, men bildet er langt fra bare lyst: Jeg sa at industrien klarte seg brukbart. Men brukbart er ikke godt nok. Flere bedrifter møtte motbør.

I den situasjonen norsk industri nå befinner seg, er den faktisk under et dobbelt press. Svekket konkurranseevne etter flere år med lønnsvekst i Norge godt over nivået hos handelspartnere bidrar til svekket lønnsomhet og mindre investeringer. Vi har nå tapt mesteparten av det vi vant fram til 1997, med hensyn på kostnadsvekst. Noe av gapet skyldes lavkonjunktur ute, med høyt ledighetsnivå og svak lønnsutvikling. Enten vi liker det eller ikke: I virkelighetens verden er det slik at på lengre sikt vil svekking av konkurranseevnen undergrave arbeidsplassene til de av våre medlemmer som daglig kjenner den internasjonale konkurransen på kroppen. Industriproduksjonen i Norge har stått stille siden 1998. Internasjonalt har den økt med rundt 15 pst. Den svake norske utviklingen har selvsagt flere årsaker, men det kan ikke være tvil om dette: Vil vi ha et allsidig næringsliv, vil vi bevare arbeidsplassene i industrien og i konkurranseutsatt sektor forøvrig, ja da kan ikke kostnadsveksten være noe vi glatt overser og lar være bedriftenes problem alene.

Pris- og lønnsutvikling

Veksten i konsumprisene ble kraftig svekket i 2001. Alt i alt ble prisveksten på 3 pst. Det var noe i overkant av hva Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene først antok, men helt i tråd med anslaget i rapport nr 2 fra sommeren 2001. Sterk kronekurs og lav prisvekst ute dempet prisstigningen. De innenlandske prisimpulsene er imidlertid fortsatt sterke. Den underliggende prisveksten, som korrigerer for energipriser og avgifter, er fortsatt på om lag 2,5 pst. Lønnsveksten for industriarbeidere ble på 4,75 pst i 2001 i følge Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene. For de fleste gruppene lå lønnsveksten på om lag samme nivå, med 4,5 for statsansatte og 4,25 - 5 pst i privat tjenesteyting som i handelen og hoteller og restauranter. Igjen fikk vi et år med noe sterkere utvikling for industrifunksjonærene enn for arbeiderne, med 5,25 pst. Skoleverket hadde den høyeste lønnsveksten, med 8 pst. Kommunene fikk en svakere utvikling med 3,5 pst og har et klart etterslep over tariffperioden. Utviklingen i kommunene må ses i lys av at utviklingen her er blitt mer i tråd med hva forutsetningen var under forhandlingene. Lønnsutviklingen er jevnt over blitt høyere på grunn av høyere lokal glidning enn forutsatt. Denne glidningen har ikke funnet sted i kommunesektoren. Lønns- og prisutviklingen ga klar kjøpekraftsforbedring for de fleste, i området 1 til 2 pst. Prisutviklingen for 2002 anslås av Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene til 1-1,5 pst. Lønnskostnadsutviklingen ute ligger i området 3-4 pst. Sekretariatet konstaterer, med disse tallene som bakgrunn at det er mulig å forene to krav: Hensynet til konkurranseevne og sysselsetting på den ene siden og kravet til forbedring i kjøpekraft på den andre. Det nominelle

spillerommet er begrenset, men gir rom for de standardforbedringer som fagbevegelsen prioriterer.

I tråd med målet om at alle arbeidstakere skal ha sin rettmessige andel av verdiskapningen vil Sekretariatet foreslå at vi i tariffoppgjøret krever en generell forbedring av kjøpekraften i 2002 for alle våre medlemmer.

Lederlønninger

På et avgjørende punkt i den solidariske inntektspolitikken har vi kommet til kort: Mange av lederne har kun tenkt på seg selv. De har beriket seg grovt med høye lønninger, bonuser, opsjoner, aksjeutbytte og fallskjermer. For ordens skyld, jeg snakker om de grådige lederne, jeg snakker ikke om alle ledere.

Dette burde på mange måter være et tankekors for NHO. Selv om de sier at utviklingen i topplederlønnen er uønsket, blir det ikke noe dreis på motstanden når NHO hele tiden fraskriver seg ansvar, og viser til styrene i den enkelte bedrift. Da har jeg lyst til å fortelle om når NHO viser slik maktesløshet overfor sine egne ledere. For noen år siden mottok vi i LO en henvendelse fra NHO. På Vestlandet var det rift om lærlingene, og bedriftene hadde begynt å overby hverandre. NHO kontaktet oss og ba oss gripe inn og sette en maksimumslønn for disse lærlingene. De ville ha oss til å styre lønna til lærlingene, som er lavest lønte av alle. Mens de selv ikke kan hankses med en håndfull toppledere! Det er ikke holdbart. Skal vi ta ansvar så må lederene og NHO og de andre arbeidsgiverorganisasjonene også gjøre det.

Opptakten til årets lønnsoppgjør er preget av større oppmerksomhet omkring lønsspørsmål enn vanlig. Media er engasjert i yrkesgrupper som de mener har for lav lønn. Det skal vi være glade for.

Vår oppgave er også å tale de gruppenes sak som ikke så lett får medias oppmerksomhet. De som ikke har stor markedsrett. Vi må være opprørt over at begynnerlønna til en hjemmehjelper og en renholder i kommunene er 175 000 kroner. At butikkansatte med de laveste satsene tjener 178 000 kroner. At de som stiller på byens fineste hoteller har en begynnerlønn på 207 000. At sjåfører som over det ganske land kjører skolebussen for helt ned til 201 000. At hjelpepleierne må starte på 185 000, og ikke kommer over lavlønnerskelen, det vil si 85% av industriarbeiderlønn som er 225.000 selv med full opptjening. At begynnerlønnen til høgskoleutdannede miljøterapeuter er bare 216 000. At de som renser finklærne våre med damp og med kjemikalier får 192 000, og at en iskremerarbeider kan tjene helt ned i 168 000 kroner. I jobben min får jeg mange henvendelser fra medlemmene våre. Det er jeg glad for. Jeg skal lese fra et brev jeg fikk i forrige uke fra assistentene i Finnlandsmoen barnehage i Brøstadbotn. Med topp ansiennitet ligger disse medlemmene i Norsk Kommuneforbund på lønnstrinn 19, som tilsvarer 201 300 kroner i året. De skriver: "Assistentene er en gruppe som er dominert av kvinner, og som i mange andre kvinnedominerte yrker er lønnen lav. Vi vil kreve lønn for den jobben vi gjør, og at statusen blir høynet. Vi burde gå med verdighet med tanke på at det er fremtiden vi jobber med. Selv fremtiden til de mest profilerte lederne ligger i hendene til assistenter og førskolelærere rundt omkring i landet. Hva skjer den dagen vi yter innsats i forhold til lønn? Hvis dere kunne holde denne tanken ved lønnsforhandlinger vil vi nok bli hørt." Ja, dere skal bli hørt, iallfall av LO. Det er jeg sikker på at representantskapet er enig med meg i! Nå må snart arbeidsgiverne vite å verdsette det viktige arbeidet våre lavlønnte medlemmer i alle sektorer gjør.

Det finnes mange slags urettferdighet, men det å ikke kunne leve av lønnen i en fulltidsjobb, det er den største urettferdigheten. Svikter vi kampen for de lavlønte, da svikter vi våre grunnleggende verdier. Vårt hjerte skal alltid banke for de som sliter tyngst. Så kan man spørre, etter så mange år med spesielle lavlønnstillegg og lavlønnsgarantier - kommer vi ingen vei? Har politikken vært forfeilet?

Det har vært en positiv utvikling. LOs lavlønnssatsing har gitt resultater over tid. I 1980 var 58 prosent av kvinnene lavlønte, det vil si de tjente under 85 pst av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. 21 prosent av mennene var lavlønte. I 1999 var andelen kommet ned i 30 pst blant kvinner og 14 pst blant menn. Det går framover, selv om det går smått. Det er fortsatt mange - kvinner og menn, i privat og offentlig sektor - som tjener altfor dårlig. Sekretariatet foreslår derfor at lavlønsprofilen skal videreføres i dette oppgjøret. Dette bildet må bli annerledes og bedre.

I 1886 kunne vi lese følgende innlegg fra en syerske i Social-Demokraten: "Er det nogen mening i at vi skal arbeide for ofte ikke engang tredjeparten af hvad mændene faar for samme arbeid, det maa det være slut med."

Nei, det var ingen mening i det, og det er heller ingen mening i at kvinner i heltidsstillinger i gjennomsnitt for alle sektorer i 2002 tjener 15 prosent mindre enn menn. Ser vi på inntektsfordelingen er bildet enda verre. Kvinner jobber deltid i stor grad, enten fordi de ikke får heltidsjobb, fordi heltidsjobb er for tøft, eller fordi deltid er det de klarer når de samtidig forventes å ta seg av mann og barn, hus og hjem.

Vi har holdt på med likelønnskampen, ikke i 15 år, men i 115, men vi er ikke i mål. Noe har vi klart: Siden de fleste lavlønte er kvinner, har LOs lavlønnssatsing bidratt til å minske lønnsgapet mellom kvinner og menn.

Men det går for langsomt. Hovedgrunnen til lønnsgapet er det sterkt kjønnsdelte arbeidsmarkedet vi har her i landet. Typiske kvinneyrker har et lønnsnivå som ofte ligger under lønnsnivået til sammenlignbare mannsdominerte yrkesgrupper. Det gjelder på alle nivåer. Det er dette likelønnskampen består av i dag. Er dette fordi kvinner utfører mindre "verdifulle" arbeid? Nepp. Dette er den mer skjulte kjønnsdiskrimineringen i stedet for den åpenlyse vi fant noen årtier tilbake.

I siste periode viser tallene fra Teknisk beregningsutvalg en tilnærming mellom kvinners og menns lønn fra 1999 til 2000, og for 2001 så langt vi har tall for. Men vi har hatt tilbakeslag også. For kommunesektoren samlet har utviklingen gått i gal retning de to siste årene. Det er ikke fordi forbundene i kommunesektoren har gjort en dårlig jobb, det er rett og slett fordi arbeidsgivene har prioritert grupper med større markedsakt!

Så har vi opplevd at sentrale likelønnstillegg blir nullstilt og til og med reversert i de lokale forhandlingene.

Slik kan vi ikke ha det. Denne gangen har vi derfor skjerpet de retningslinjene vi tidligere har hatt for likelønn:

Sekretariatet foreslår nå likelønsprofil både på lokalt og sentralt avtalte tillegg.

De siste årene har LO lagt vekt på at våre langtidsutdannede medlemmer skal ha en mer rettferdig lønnsutvikling. Med rettferdig lønn for høyskole- og universitetsutdannede grupper, legger vi følgende til grunn:

- Det skal gis en rimelig kompensasjon for kostnadene ved å ta utdanning. Høy studiegjeld og færre år ute i arbeidslivet gjør utdanningen til rene tapsprosjekter i et livslønnsperspektiv for enkelte grupper.
- I tråd med fagbevegelsens syn på lønnsdannelse skal utdanning lønne seg. Lønssystemet må gi uttelling for utdanning, enten det er grunnutdanning eller videreutdanning.

Konsekvensene av en slik politikk er:

Politisk må vi jobbe for bedre studiefinansiering. I år vil Sekretariatet derfor videreføre kravet som LOs representantskap første gang vedtok i 1999.

Økt stipendandel vil lette situasjonen for nye som tar fatt på utdanning. Høye renter er en belastning for de som har fullført utdanningen, og for denne gruppen krever LO en politisk styrt, lav og forutsigbar studielånsrente.

Så må vi inn i tariffoppgjørene: Allerede i forrige tariffoppgjør la vi vekt på lønn for langtidsutdannede. Vi krevde, og jeg siterer:

"likelønnsprofil og bedre uttelling for langtidsutdannede LO-medlemmer særlig i kvinnedominerede områder."

I dette oppgjøret viderefører vi innsatsen med Sekretariatets forslag om målrettet satsing på de LO-medlemmene som ikke har fått rimelig uttelling for lang utdanning.

Våre forgjengere kjempet for at barna deres skulle få bedre utdanning. Nå er det vår tur til å kjempe for at de som tar utdanning, ikke taper på det. De skal føle at vi er en organisasjon for dem. Men jeg understreker at vårt krav ikke gjelder alle utdanningsgrupper. Vårt krav gjelder langtidsutdannede medlemmer som er kommet for dårlig ut i forhold til kostnaden ved å ta utdanning og i forhold til at det skal være et element av det å lønne seg. Vår krav og våre målgrupper det gjelder ikke de som uansett hvor høy lønnen deres er, mener de skal ha mer. Jeg snakker om mange av de gruppene som befinner seg innenfor Akademikerne.

Det er bare gjennom dette perspektivet at vi innenfor rammene kan klare å kombinere en satsing både på våre mer tradisjonelle lavlønsgrupper, som vi aldri skal svikte, og utdanningsgruppene. Det å gå inn målrettet i forhold til utdanningsgruppen til de som virkelig har kommet dårlig ut, og som fortjener et løft.

Reformer

Fagbevegelsen har alltid kombinert vekst i kjøpekraft og sosiale reformer. Og LO-kongressen i mai i fjor pekte på tre viktige reformer for denne kongressperioden: Kortere arbeidstid, rettferdig pensjon og etter- og videreutdanning.

EVU

La meg starte med EVU-reformen. LO har gjennom arbeidet med denne reformen, satt livslang læring ettertrykkelig på dagsorden. Det handler om rettferdig fordeling av kunnskap. Og det handler om å sikre våre medlemmer ny kompetanse og dermed nye muligheter.

Vi har oppnådd mye i de to siste hovedoppgjørene. Vi har fått lovfestet rett til permisjon, vi har fått satt i gang en rekke gode prosjekter, vi har fått til forbedringer i Lånekassens regler. Men en viktig ting gjenstår: Støtte til livsopphold for de som tar permisjon. Da det ved tariffoppgjøret i 2000 ble klart at det var umulig å bevege arbeidsgiverne til å delta i spleiselaget, spilte vi saken

over til politikerne. Men heller ikke det regjeringsoppnevnte Johnsen-utvalget klarte å komme fram til enighet.

Nå ligger saken på politikernes bord, og vi vil følge den opp mot myndighetene. Samtidig åpner vi for at evu-reformen kan settes på dagsorden i dette oppgjøret. At de områder og bransjer der motivasjonen og behovet er størst, kan videreutvikle de ordningene som allerede finnes, eller etablere nye.

Etter- og videreutdanningsreformen er ikke død og begravet. Den lever i beste velgående. Trolig er dette et eksempel på at arbeidstakerne - nok en gang - er mer framsynt enn arbeidsgiverne. At det er vi som tenker helhet og utvikling, at det er vi som presser på for at næringslivet skal ta et større ansvar for de arbeidsplassene vi alle skal leve av i framtida, gjennom å sikre arbeidstakerne kompetanse.

La oss håpe at vi snart kan si til arbeidsgiverne: Velkommen etter!

Et viktig krav på Kongressen, var nedkorting av arbeidstiden.

Kongressen vedtok at neste arbeidstidsreduksjon er 7-timersdagen/35-timers uka, på vei mot 6-timersdagen og 30-timersuka.

Vi har nylig gjort en stor undersøkelse om HMS-tilstanden i norsk arbeidsliv. Den fortalte oss at mangelen på tid er den største stressfaktoren for norske arbeidstakere i dag. Tidsklemma er den største kilden til helseplager og stress. Derfor er LOs arbeidstidsreform så viktig. Og jeg tror at dersom vi korter ned arbeidstiden, og presser folk mindre på jobben, så ville flere som i dag jobber deltid, komme ut i arbeidslivet og bli der lenger. På full tid.

I et krevende arbeidsliv er det behov for kortere arbeidstid for å ivareta behov for fritid og rekreasjon tid til hjem, familie og omsorg. Vi skal ha ei lønn å leve av og ei arbeidstid å leve med!

Kongressen ga oss utfordringen: Kortere arbeidstid og større valgfrihet for arbeidstaker - på arbeidstakers premisser.

I mange sammenhenger presser arbeidsgiverne på for mer individuell tilpasning av arbeidstida, mer fleksibilitet. Vi forstår at bedriftene har behov for å bruke arbeidskraften effektivt. Det er vi ikke imot, så lenge det skjer i forståelse med de ansatte. Men bedriftene må også finne seg i å betale for ubekvem arbeidstid. I mange situasjoner er dessverre arbeidsgiveren den sterke part og kan i praksis diktere betingelsene for fleksibel arbeidstid. Vi bruker formuleringen i vår uttalelse at vi må ha en "valgfrihet på arbeidstakernes premisser" er det for å forhindre at arbeidsgiver skal diktere dette.

Den femte ferieuka innføres i løpet av 2002, og Sekretariatet anser det derfor lite aktuelt med ytterligere arbeidstidsnedkorting nå. Sekretariatet har enstemmig vedtatt at i denne tariffperioden må et annet reformkrav ha prioritet, nemlig pensjon.

Det var kravet om rettferdighet som gjorde at vi på kongressen reiste spørsmålet om pensjonsordninger i hele sin bredde.

Lov om folketrygd var det forrige århundres største velferdsreform. Da loven ble vedtatt i 1968, var forutsetningen at våre medlemmer ikke skulle trenge noe mer. De var sikret en trygg alderdom, med folketrygdloven trodde vi.

Slik gikk det ikke. Grunnbeløpet i Folketrygden har vært underregulert gjennom flere år. En arbeidstaker med gjennomsnittslønn kan nå bare regne med en pensjonsdekning på vel halvparten av lønna. Det er for dårlig. Det er langt under det som var ambisjonene i 1968.

Spesielle skatteregler gjør at dekningen blir noe bedre. Men vi bør ikke gjøre oss avhengig av spesielle skatteregler for å sikre en god pensjonisttilværelse. Og skulle regjeringens antydninger

om delvis privatisering av Folketrygdens pensjon følges opp, får vi enda større usikkerhet. Se bare hva som har skjedd i finansmarkedet og med livsforsikringsbransjen det siste året. LO vil advare mot et fordyrende, oppfliset, individbasert system som lett vil tjene finansmarkedene mer enn medlemmene. Kollektiv forvaltning av pensjonene våre er både billigere, sikrere og bedre. Den aller viktigste pensjonsreformen må være å innføre tjenstepensjon for de mange lønnstakere som ikke har det i dag. Det er nærmere en million arbeidstakere i privat sektor som bare har folketrygden å falle tilbake på. Og antallet er økende.

Men pensjonskravet favner videre. I forbindelse med økt konkurranseutsetting, omorganisering og anbud, er det blitt økt fokus på pensjonsordningene. Mest markert har dette skjedd innenfor transport, renhold og renovasjon, der anbudskonkurranse er blitt omfattende. Vi har flere tilfeller innen transportsektoren der virksomhetsoverdragelser og anbud har svekket pensjonsdekningen. Når pensjonsordninger blir tungen på vektskåla i kampen om jobbene, da forsterkes en utvikling der større og større deler av arbeidslivet står uten slike ordninger. Vi må snu utviklingen, og dette er et felles ansvar for privat og offentlig sektor i fagbevegelsen.

Vi må hindre en videre undergraving av Folketrygdens tilleggspensjon, og vi må sørge for at de som i dag ikke er omfattet av tjenstepensjon, blir det.

Det er et langt løp. Nettopp det lange tidsperspektivet gjør at vi ikke har råd til å vente særlig lenge.

Og i en avis på søndag kunne vi lese at det nettopp er de unge - og de unge kvinnene - som er opptatt av pensjonsordninger. På en ungdomskonferanse i Larvik, kjørte de voldsomt på det med pensjonsordninger.

Derfor foreslår Sekretariatet at

"Det reises krav om pensjonsordning i tillegg til Folketrygden i de enkelte avtaleområder betalt av arbeidsgiver. Kravene utformes med utgangspunkt i den enkelte bransje, prinsippene i overenskomstene og konkurransesituasjonen mellom offentlig og privat tjensteproduksjon. Det må tas de nødvendige hensyn til kjønns- og aldersnøytralitet ved utformingen av premien." Den nye regjeringen, Victor Normann har kommet på en lur tanke, nemlig at han vil ha mer flyt mellom arbeidsmarkedet i privat og offentlig sektor. Vi er gjerne med på det utgangspunktet. Hva er det da et av begrepene Victor Normann og Bondevik II regjeringen sier de skal gjøre. Jo det er å skjære ned på pensjonsordningen som er for god. De skal harmonisere, det ordet har dem læret seg, men dem skal harmonisere det nedover, og det kan ikke vi være med på. Vi kan ikke svekke opparbeidede rettigheter som våre medlemmer har kjempet frem. Men hvis de vil harmonisere oppover da er dem helt på linje med oss.

Kravene

Oppsummert vil LO prioritere følgende retningslinjer for tariffoppgjøret i 2002. Retningslinjene forutsettes lagt til grunn i forbundsvisе forhandlinger:

- generell forbedring av kjøpekraften
- garantiordninger og særskilte tillegg til lavlønne
- likelønnsprofil på lokale og sentralt avtalte tillegg
- målrettet innsats for langtidsutdannede LO-medlemmer som ikke har fått en rimelig kompensasjon for kostnaden ved utdanning
- pensjonsreformer

Hva med myndighetene. Stiller de opp?

Tariffoppgjøret gjennomføres i en politisk situasjon som er mindre gunstig enn på lenge. Høyresiden gikk kraftig frem ved Stortingsvalget. Vi fikk et klart borgerlig flertall på Stortinget, og en høyredominert regjering. Fra før av, og det betyr mye for oss, har høyresiden flertall i mange fylker og kommuner. I en slik situasjon blir LO og den jobben vi gjør enda viktigere, men den blir også enda vanskeligere.

Vi må innse at høyresidens flertall vil bli brukt til å fremme mer høyrepolitikk. Det har de allerede vist. Det første Bondevik II-regjeringen gjorde, var å fjerne utbytteskatten. De brukte over halvparten av skatteletten på å gjøre rikfolk rikere. Mens fagorganiserte fikk en skattesmell i forhold til Stoltenbergregjeringens budsjett. Bondevik II halverte fradraget for fagforeningskontingenten.

På flere områder ser vi allerede økt privatiseringspress og økt press mot kollektive løsninger på mange samfunnsområder. Det gjelder pensjon, det gjelder helse, skole, samferdsel... Dette er en utvikling som går stikk imot de hensyn vi ønsker å tale for. Og vi må være forberedt på at det kommer til å prege arbeidsgivernes holdning i årets tariffoppgjør.

Ut fra et slikt perspektiv er det krevende å holde skansen uten å skli i retning av større forskjeller. OG - som understreket innledningsvis: Vi har høyere ambisjoner enn det. Vi skal ha et mer rettferdig samfunn, mer rettferdig fordeling. Da er det avgjørende å få til en solidarisk lønnspolitikk og en solidarisk velferdspolitikk.

Skal vi klare å videreføre denne politikken, som Holden-utvalget og alle er enig om er bra for landet, skal vi nå våre mål, så må alle stille opp: Myndighetene, arbeidsgiverne og arbeidstakerne. Vi må styrke - ikke svekke - de virkemidler partene i arbeidslivet og samfunnet ellers har til rådighet. Det er vår utfordring.

På en av de mange tariffkonferansene jeg har vært på foran dette oppgjøret, fikk jeg følgende spørsmål: "Hvorfor går ikke dere i LO ut og krever klekkelige lønnstillegg for alle, gjerne i 50 000- 100 000 kronersklassen. Skal ikke LO være en kamporganisasjon i tariffpolitikken?" JO det skal vi - LO er en kamporganisasjon.

Vår kampevine kan ikke måles på hva vi krever i tallstørrelse foran prosenttegnet. Det er å regne seg bort, eller plutifikasjon, som Pippi ville sagt. Jeg minner igjen om festen på 80-tallet. Vår kampevine måles på resultatene. Vi skal være en kamporganisasjon for bedre levekår og livsstandard. Vi skal kjempe for mer rettferdig fordeling. Da må vi ha jobber å gå til. Det viktigste fordelingspolitiske virkemidlet vi har, er arbeid til alle.

Noen har skjelt oss ut for å være lønnspoliti. Lønnspoliti? Politiet på sitt beste betyr for meg og de fleste andre større trygghet. LO skal fortsatt representere trygghet. LO skal representere trygghet for arbeid og inntekt og større rettferdighet.

Et tariffoppgjør handler om tall, avtaleparagrafer og prosenter. Om statistikk og tekniske beregninger. Men bak alle disse tallene er det enkeltmennesker det handler om. Enkeltmennesker med drømmer, håp og visjoner for sine liv. Håp om ei lønn å leve av, ei arbeidstid å leve med, en trygg pensjonisttilværelse.

Det er det vårens tariffoppgjør handler om.

Sekretariatets enstemmige forslag til vedtak her i Representantskapet er at vi viderefører den solidariske linjen som vi har ført i mange år, og som er nedfelt i våre kongressdokumenter. Med dette tar jeg opp Sekretariatet innstilling til Tariffpolitisk uttalelse.

Takk for oppmerksomheten.

Dirigenten:

Da har vi kommet fram til et av møtets høydepunkter, og det er hvor jeg skal lese Sekretariatets innstilling.

1. Hovedutfordring

Tariffoppgjøret i år 2002 gjennomføres i en situasjon med internasjonal nedgang og der arbeidsledigheten også i Norge peker oppover. De fleste prognoser peker mot kraftig øking i USA og samtidig en betydelig øking i Japan og Vest-Europa. For Norges del er det tale om liten endring totalt sett, men med store utslag i enkeltbransjer samtidig som det er knapphet på visse typer arbeidskraft. Industrien og andre internasjonale næringer står overfor et dobbelt problem: svekket konkurranseevne og svekket markedsutvikling ute i verden.

Utfordringen er nå på kort sikt å stoppe veksten i arbeidsledigheten, dernest å gjenreise den fulle sysselsetting. Sysselsettingsnedgangen i industri og andre internasjonale næringer må stoppes.

Norge må ikke bli en ensidig økonomi basert på oljeinntekter. Vi må sikre en allsidig verdiskaping for framtida og et livskraftig næringsliv i alle deler av landet.

Tariffoppgjørenes kjerneoppgave er å sikre LO-medlemmenes andel av verdiskapingen i form av kjøpekraft og sosiale forbedringer og gi dette en god fordelingsprofil. Dette må skje på en slik måte at en sikrer grunnlaget for å innfri fagbevegelsens hovedprioriteringer om sosial utvikling, samtidig som en fremmer trygghet for arbeid og inntekt. Det innebærer at næringer utsatt for internasjonal konkurranse må sette rammene for inntektsutviklingen.

2. Inntektsutvikling og reformer

Prisstigningen fra 2001 anslås av Det tekniske beregningsutvalg til (1-1,5 pst.)

Lønnskostnadsutviklingen ute ligger i størrelsesorden 3-4 pst. Det kan følgelig bli en klar forbedring av kjøpekraften for de brede lønnstakergrupper uten at konkurranseevnen svekkes. Det nominelle spillerommet for tarifftillegg i 2002 er begrenset, men gir rom for de reelle standardforbedringer fagbevegelsen prioriterer.

LO-kongressen vedtok programmer for en omfattende reforminnsats i perioden fram til 2005, der særlig kortere arbeidstid og bedre pensjonsordninger inngår. 2002 er året der innfasingen av den arbeidstidsreform som ble avtalt ved hovedoppgjøret i 2000 blir fullført. Det tilsier at andre sider prioriteres ved dette oppgjøret.

Det må imidlertid være en stadig utfordring å få mest mulig livskvalitet ut av de eksisterende rammer for arbeidstida. Det tilsier krav om økt rett til å få den daglige arbeidstid innrettet mer etter individuelle behov.

Regjeringen har varslet tiltak for utvidet åpningstid og oppmyking av lovverkets regler for overtid. Dette vil LO gå mot og heller styrke avtaleverket og kreve utvidet valgfrihet på arbeidstakers premisser med sikte på levelige arbeidstider.

3. Pensjon

LO har lenge påvist at mange medlemmer ikke vil få de pensjoner Folketrygden opprinnelig la opp til. Et stort flertall i privat sektor mangler den trygghet offentlig ansatte til nå har hatt, ved

ikke å ha tjenestepensjoner i det hele tatt. Tjenestepensjonene i stat og kommune trues nå også. Det skjer gjennom den nye regjeringens markerte satsing på markedet gjennom outsourcing, konkurranse-utsetting og privatisering. Ved overgang til ny organisasjonsform mister mange rettigheter, og det er firmaer uten pensjonsordning som ofte vinner anbud. Høyresidens innsats går generelt ut på å gjøre pensjon til et mer individuelt ansvar og mer overlatt til finansmarkedet. En slik utvikling vil gi økte ulikheter mellom høy og lav inntekt, mellom kvinner og menn og straffe de som mister jobb eller på annen måte er uheldig med arbeidsgiver. Dessuten vil det gi et dyrere og mindre forutsigbart pensjonssystem- mer penger og makt til meklere og forvaltere på pensjonistenes bekostning. Dette tilsier at det rettes krav både mot myndighetene og arbeidsgivere i forbindelse med tariffrevisjonen.

For å forhindre Høyres programfestede privatisering, vil LO kreve fortsatt statlig forvaltning av Oljefondet, og at dette øremerkes tilleggspensjoner i Folke-trygden. Dette gir samtidig bedre grunnlag for mer forpliktende løpende verdisikring av pensjonsrettene. Det reises krav om pensjonsordning i tillegg til Folketrygden i de enkelte avtaleområder betalt av arbeidsgiver. Kravene utformes med utgangspunkt i den enkelte bransje, prinsippene i overenskomstene og konkurranse situasjonen mellom offentlig og privat tjenesteproduksjon. Det må tas de nødvendige hensyn til alders- og kjønnsnøytralitet ved utformingen av premien. Både eksisterende og nye pensjonsordninger må reguleres av tariffavtalene. Alle arbeidstakere må sikres at pensjonsrettigheter videreføres ved omorganisering og skifte av arbeidsgiver.

4. Inntektsutvikling og lønnsdannelse

Reduserte avgifter og svakere prisutvikling internasjonalt bidrar til lavere prisvekst i Norge, slik at kjøpekraften for de aller fleste er sikret selv med moderate tillegg i år 2002. For de med lønn over 320 000 kroner kommer i tillegg en skattelette som gir rundt en prosent kjøpekraftsforbedring alene.

For å sikre avtaleverkets innflytelse over lønnsutviklingen og arbeidstakernes rimelige andel av verdiskapningen og for at de avtalestyrte områder skal holde sin stilling overfor mer fristilte grupper bør det reises krav om generelle tillegg.

LO vil motarbeide arbeidsgiverorganisasjonenes målsetting om at lønns-dannelsen på sikt må legges om i sterk desentralisert retning. Det vil undergrave de sentrale tariffoppgjørenes rolle og føre til at det blir vanskelig for en samlet fagbevegelse å forhandle fram reformer. Det er gjennom de kollektive avtalene og de sentrale tariffoppgjørene vi ivaretar helhetshensyn og legger grunnlaget for å prioritere enkelte arbeidstakergrupper og fremmer lavt- og likelønns mål.

Lavlønnsprofil

Gjennom spesielle tillegg for lavlønte og garantiordninger har fagbevegelsen motvirket at lønnsforskjellene har blitt ytterligere forsterket slik vi ser i andre land der markedskreftene har fått råde i sterkere grad. I dette arbeidet møter vi sterke motkrefter i form av arbeidsgivermotstand, jobbenes varierende markeds makt og lønnsevne. Fortsatt er det mange både i offentlig og privat sektor med altfor lav lønn og det er uakseptabelt at det også i avtaledekkede områder er mange som arbeider med årslønninger under 200 000 kroner.

Likelønn

Viktige utfordringer gjenstår når det gjelder likelønn. Lønnsutjevningen mellom kvinner og menn går svært langsomt og for kommunal sektor samlet ser det ut til at utviklingen har gått i gal retning. Typiske kvinneyrker er fortsatt blant de laveste lønte, og fortsatt har heltidstiltsatte kvinner et lønnsnivå som ligger om lag 15 pst. lavere enn menns. I lønnsoppgjør er likelønns tiltak/tillegg rettet mot områder med mange kvinner med urimelig lav lønn nødvendig for å få lønnsstilnærming mellom kvinner og menn. Utviklingen av rettferdig lønn hindres av manglende likestilling i arbeidsliv og samfunnet ellers.

Lønn og utdanningsgrupper

Mange LO-grupper får ikke den uttelling for lang utdanning som er rimelig i et livsløpsperspektiv og for å stimulere til å ta utdanning. Å rette på dette krever både endringer i studiefinansieringen og en målrettet innsats i tariffpolitikken. Våre krav om bedre utdanningsfinansiering med vekt på økt stipendandel vil lette situasjonen for nye som tar fatt på utdanning, mens høye renter er en belastning for de som har fullført utdanningen. LO går også inn for en politisk styrt, lav og forutsigbar studielånsrente. Det må gis rom for at grupper av langtidsutdannete som ikke har fått en rimelig kompensasjon for kostnaden ved utdanning løftes gjennom målretta tiltak.

Oppsummert vil LO ut fra punktene foran om henholdsvis lavlønn, likelønn og utdanning prioritere:

- generell forbedring av kjøpekraften
- garantiordninger og særskilte tillegg til lavlønte
- -likelønnsprofil på lokale og sentralt avtalte tillegg
- målrettet innsats for langtidsutdannete LO-medlemmer som ikke har fått en rimelig kompensasjon for kostnaden ved utdanning

De internasjonalt konkurranseutsatte næringer må sette rammen for oppgjørene for å ivareta langsiktige hensyn til konkurranseevne og sysselsetting. Rammene må gjelde alle områder. Frontfagsmodellen er ikke opprettholdbar over tid hvis enkelte områder/grupper systematisk får lavere lønnsvekst enn lønnsveksten i de internasjonalt konkurranseutsatte sektorene, inkludert lønnsveksten for funksjonærer og ledere. Det gis rett til forhandlinger om kompensasjon til områder/grupper som systematisk over tid er blitt hengende etter i lønnsutviklingen.

5. Den kollektive fornuft må omfatte flere

LO krever mindre grådighet av ledere og eiere, at overskuddene i større grad benyttes til investeringer som gir grunnlag for sysselsetting, og vil jobbe for mer rettferdig fordeling av de resultater som skapes.

6. Andre grupper og tariffområder

For å kunne ta ansvar for fornuftige helhetsløsninger, forutsetter LO at andre avtaleområder innpasses i det helhetlige opplegget.

7. Krav til den økonomiske politikken

Solidaritetsalternativets viktigste oppgave har vært nedbyggingen av den høye arbeidsledigheten. Utfordringen framover blir å sikre bærekraftig sysselsetting uten at vi får en for ensidig oljeøkonomi. Da må pris- og kostnadsutviklingen holdes i sjakk og den langsiktige stabiliteten i kronekursen videreføres. Tendenser til nytt kappløp i lønnsutviklingen og den økte bruk av oljeinntekter medvirker nå til et høyt rentenivå. Det er viktig at lønnsdannelse og annen økonomisk politikk sammen bidrar til å få renta lavere.

En fornuftig medvirkning fra fagbevegelsen i den økonomiske politikken og bærekraften i solidaritetsalternativets hovedidé forutsetter felles innsats for større rettferd i fordelingen av goder og byrder. Det er uholdbart dersom fagbevegelsens medvirkning til økonomisk fremgang gir grunnlaget for urimelig inntekt og gevinst for de som besitter fristilte makt- og formuesposisjoner. Det er også viktig at skattesystemet mer effektivt skattelegger de store kapitalinntektene.

LO beklager at regjeringen legger opp til at mer av arbeidslivs- og samfunnsutviklingen skal styres av markedskreftene. Det vil gi økte økonomiske forskjeller, større økonomisk grådighet, mer stress og uheld i arbeidslivet, større innflytelse over samfunnsutviklingen til den økonomiske eliten. Erklæringene om konkurranseutsetting og privatisering på arbeids-takernes bekostning, adgang til handel døgnet rundt og svekket regelverk i arbeidsmarkedet står i klar motsetning til trepartssamarbeidet om redusert sykefravær og utstøting fra arbeidslivet. Fagbevegelsen vil motarbeide disse uheldige tendensene.

8. Kompetansereformen

Gjennom foregående tariffoppgjør er det tatt viktige skritt for å sikre LO-medlemmene mulighet til etter- og videreutdanning. Kompetansereformen har gradvis blitt utbygd gjennom tariffoppgjørene og med bidrag fra myndighetene når det gjelder:

- Grunnskoleopplæring og videregående opplæring for voksne.
- Dokumentasjon av realkompetanse.
- Bedring i Lånekassens regler.
- Kompetanseutviklingsprogram og handlingsplaner
- Lovfestet rett til utdanningspermisjon.

Ved forrige tariffrevisjon fremmet LO krav overfor arbeidsgiverne om støtte til livsopphold ved utdanningspermisjon. Arbeidsgiverne avviste kravet. Resultatet ble et offentlig utvalg som skulle utarbeide forslag til modeller for finansiering av livsopphold ved utdanningspermisjon. Resultatet ble nedslående: utvalget oppnådde ikke enighet om en anbefalt modell. Innstillingen bryter dermed forutsetningene for godkjenning av meklingsresultatet i 2000.

Finansieringsordninger som sikrer støtte til livsopphold ved utdanningspermisjon er høyt prioritert. LO krever at myndighetene følger opp kravet om støtte til livsopphold ved utdanningspermisjon for å sikre voksne en reell rett til etter- og videreutdanning. LO krever videre at arbeidsgiverne deltar i finansieringen.

Det vil fortsatt være aktuelt innenfor enkelte avtaleområder å videreutvikle allerede eksisterende støtteordninger eller å opprette nye ordninger på bransjeplan. Alle bedrifter i de aktuelle områder må da omfattes av rettigheter og plikter som blir etablert.

9. Oppgjørsform

Forhandlingene gjennomføres forbundsvist i privat sektor. For å kunne utnytte fagbevegelsens samlede styrke, følges representantskapets vedtak for den samlede tariffrevisjon opp av sekretariatet overfor alle områder der LO er part.

10. Forhandlingsfullmakt

Representantskapet gir sekretariatet fullmakt til å utforme de endelige kravene, herunder justeringsklausul for annet avtaleår. Forhandlingsresultatet godkjennes gjennom uravstemning i samsvar med oppgjørsformen.

Og da er det kanskje på plass å minne om Che Guevaras uttalelse om at ord som ikke blir etterfulgt av handling er verdiløse. Det siste står ikke i uttalelsen.

Da vil jeg foreslå at vi tar en pause til 12.30. At de som vil ha ordet de bruker pausen til å tegne seg slik at vi kan få en oversikt over hvor lang tid vi kommer til å bruke. Pause til 12.30.

Dirigenten:

Da ber jeg representantene inn ta plassene sine igjen.

Da er vi klar til å starte debatten. Jeg minner om forretningsordningen. Det er 10 minutter første gang og 5 minutter andre gang inntil noe annet blir bestemt. Det er foreløpig 19 som har satt seg på talerlisten. Vi har ikke satt strek enda, men det er vel ikke sikkert at det drøyer så lenge før vi gjør det men da skal dere få vite om det. Et halvt minutt før taletiden deres er ferdig så vil det lyse en rød lampe borte på talerstolen slik at når dere ser at den begynner å lyse så vet dere at da har dere et halvt minutt på å avslutte. Først ut i debatten er Jan Davidsen, fra Sekretariatet deretter er det Oddrun Remvik, Sekretariatet. Værse god Jan.

Rep. 133 – Jan Davidsen, Sekretariatet:

Takk for det dirigent, kamerater. Jeg får begynne med å takke for en veldig flott innledning, fordi at det hadde både i seg helheten men ikke minst også minnet om de problemstillingene vi står både når det gjelder arbeidstakersiden og evnen til å holde sammen, men ikke minst også den samordningen som vi ser på arbeidsgiversiden for å hindre at vi skal nå de overordnede målene våre. Det som ligger i den enstemmige innstillingen er jo videreføring av den inntektspolitikken som vi har stått i fra LO sin side. Og det som er viktig for oss er jo at vi ikke nå kaster ut barnet med vaskevannet verken når det gjelder lojaliteten og solidariteten til de arbeidsledige og de som står i fare for å bli det. Samtidig som vi sørger for at vi i medlemsmassen vår har full oppslutning om å videreføre politikken gjennom det å jevne ut de forskjeller som har blitt skapt i denne perioden. For det er litt viktig for oss at selv om inntektspolitikken er vårt viktigste virkemiddel til å utjamne forskjeller, så ser vi likevel at vi har fått et forskjells Norge som vi på mange måter egentlig burde være skamfull over. At det har vært liberaliseringen dereguleringen så er det

lissom sånne ord som du bruker som sier relativt lite før du knytter det mot utviklingen av boligpolitikken, det vi nå ser på energisektoren hvor folk skal betale tilbake salgene av bl.a. verkene rundt omkring. Det som har vært helt avgjørende for oss innenfor de områdene som Kommuneforbundet har avtaler det er jo at vi klarer å videreføre solidariteten i første rekke i forhold til de lavtlønte. For lavtlønnsproblemene er en ting men deltidsproblemene er vel så stort. For selv om vi opererer ut i fra årslønnsbegreper så får vi huske på at om vi snakker i barnehagesektoren, privat eller offentlig, og vi snakker innenfor tjenesteytende næring, og vi snakker privat eller offentlig, så er deltidsproblematikken også en veldig sentral problemstilling som vi må finne løsninger på. Skal vi kunne videreføre inntektspolitikken vår, så er det helt avgjørende at vi klarer å holde grep om den sentrale lønnsdannelsen. Og Gerd Liv nevnte også Holden-utvalgets enstemmighet i forhold til de tingene. I den kommunale sektor så har ikke vi lokal lønnsdannelse lenger, kommuneøkonomien åpner ikke opp for det. Så det vi har når folk snakker lokal lønnsdannelse, er sentrale lønnsforhandlinger på lokalt forhandlingssted uten virkemidler til å skape jevnbyrdighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Og takke da for at de gruppene som har størst markedsrett vil ha mer overført der, enten de er organisert i akademikerne eller andre grupper som gjennom det å fortrenge andre igjen sin faglige utvikling har klart å skape manko på seg selv. Når sykepleierforbundet i dag går ut og sier de/vi ikke har forskjeller i avlønningene mellom sykepleiergruppene, så er det vel og bra nok det. Men for noen av oss er det litt patetisk. For det var de gruppene på hele 90-tallet som slåss sammen med arbeidsgiverne for et lønnsystem som nettopp laget åpning for dette. Og uten å ta stilling til verken kravene deres eller noe annet, så burde de sett hva konsekvensene av dette egentlig var.

Derfor er det viktig når arbeidsgiverne nå sammen med akademikerne signaliserer at de skal ha enda mer av denne politikken. Enda mer marked, så vet vi utmerket godt hvem som taper på det. Når det nå signaliseres at det ikke nødvendigvis å ha større rammer som er det avgjørende, men nå er det muligheten til å ta fra de som har minst fra før for å gi til de som har mer. Omvendt Robin Hood politikk, som skal være virkemiddelet. Og det sier seg selv at hvis den offentlig sektor skal fungere, hvis velferdsstaten skal ha fått utført arbeidsoppgavene sine så må lønnsnivået opp. Og det har vært utgangspunkt fra LO-kommune at vi må ha en lønnsheving for de fleste grupper innenfor avtaleområdene våre. Og da snakker vi enten om man har høyskoleutdannelse eller man er langtidsutdannet, nivået for de fleste er for lavt. Men når du skal løfte nivået og bygge hus så begynner man ikke med taket. Da begynner man med grunnmuren og med gulvet. Og derfor er det viktig for oss å få satt inn det at man skal ha en entendig lønn som man kan leve utav, og så skal man ha uttelling for utdannelse, man skal ha uttelling for ansvar og så bygger vi lønnsnivåene ut oppover fra det. Så det er ikke bare det at vi er opptatt av de lavtlønte men vi er opptatt av helheten i tariffområdet og vi er opptatt av alle skal ha en lønn både å leve ut av og uttelling for den kompetansen og utdannelsen og ansvaret de har. I tillegg til lønn har vi også problemene i fht pensjon og vi ser i dag at det å få tak i de fondsmidlene som er bygget opp, er veldig, veldig viktig for de store private selskapene. Og en ting at de vil ha tak i forvaltningen av pengene, men vi ser også at de griper inn i tariffavtalene. De angriper den premieordningen vi har for å bryte ned de kjønns- og aldersnøytrale systemene for gjennom det å øke utstøtingen av kvinner og eldre arbeidstakere av systemene. Og det er også helt avgjørende at vi innenfor LO-familien klarer å videreføre dette, fordi det også vil være helt ødeleggende for det inkluderende arbeidslivet. Det er også et veldig tankekors at disse meklere som i dag er de mest aktive på markedet, de for altså penger av alle de private selskapene i provisjon hvis de klarer å få

de ut av de kommunale selskapene. Og da kan man gjerne snakke om objektivitet, når man altså for prosenter av de pengene som forvaltes hvis man klarer å løfte de ut av de kommunale ordningene og over på den private siden. Og samtidig anbefaler kommunene i å gamble på større egenforsikring på sentrale områder som gir ganske stor uttelling når det først slår ut. EVU-reformen er viktig for oss, det er viktig fordi det er veldig masse av de ansatte innenfor disse områdene i tillegg til å slite med deltid har relativt små utviklingsmuligheter. Og det er gjennom EVU-reformen så kan vi sikre en mer hensiktsmessig arbeid, vi kan sikre status og vi kan sikre tryggere utviklingsmuligheter og derav å få stå lenger i arbeid. Så derfor håper vi også at vi gjennom dette oppgjøret skal få sluttført dette. Og med det så skal jeg bare få lov å skryte av det arbeidet som har skjedd i inntektspolitisk utvalg, som har vært veldig basert på å finne frem til enighet og finne frem til løsninger som gjør at vi innenfor alle våre områder kan føre fram den politikken som både kongressen og våre respektive organer pålegger oss. Så ved det vil jeg også bare anbefale at man støtter opp under Sekretariatets innstilling. Takk.

Dirigenten:

Da er det Oddrun, deretter Tove Johansen EL & IT forbundet.

Rep. 146 – Oddrun Remvik, Sekretariatet:

Kamerater, dirigenter.

Jeg skal også benytte anledningen til å skryte av uttalelsen fra Sekretariatet, og også som Jan sa arbeidet som er ført i inntektspolitisk utvalg. For første gang i historien så er FO fått være med i inntektspolitisk utvalg. Det er tre punkt i denne uttalelsen som er viktige for oss i FO. Lavtlønn, likelønn og langtid. For FO-medlemmene blir berørt av alle de tre punktene. Vi har store deler av medlemsmassen vår i kommunesektoren. Og fordi Jan på en så utmerket måte sa mye om lønnsnivået i kommunesektoren, så skal ikke jeg gjenta det. Men det er helt klart at det lave lønnsnivået i kommunesektoren er et stor problem for hele kommune-Norge, og for alle som jobber i kommunesektoren. Derfor så må det spesielle tiltak til, det ligger det også mulighet for i uttalelsen fra Sekretariatet, og det synes jeg er bra. Det sa også Gerd-Liv noe om på en utmerket måte. Det som jeg skal bruke dette innlegget til er å si noe om lønnsnivået og krav for FO-medlemmer.

I 2000 så, altså for to år siden, så hadde vi i FO et landsstyrevedtak der vi krevde at begynnerlønnen for treårig høyskoleutdannet gruppe skulle opp på gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. Kravet den gangen var vel 30 000,-. Landsstyret vårt i forrige uke, gjentok det samme kravet og sa at begynnerlønnen vår som rett nok de siste to årene har gått opp 18 000,- skulle opp på gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. Begynnerlønnen nå er 216 000,-, gjennomsnittlig industriarbeiderlønn er som Gerd-Liv også redegjorde for 265 000,-. Dette sier noe om lønnsnivået og lønnsutvikling som jeg synes det er viktig Representantskapet merker seg. Halvparten av FO sine medlemmer har ei lønn under 250 000,-. En femtedel, altså 20%, har ei lønn under 230 000,- som er ca 85% av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn og som er lavtlønnsnivået, eller det som vi definerer som lavtlønn. Jeg sa dette til noen i pausen, og da fikk jeg litt sånn fleipete tilbake er dette reell lønn eller har de mange andre tillegg også. Dette er reell lønn, med unntak av at mange FO-medlemmer får hjelp fra foreldre sine når de skal betale studielån når kravet om det kommer.

Det er realiteten for utdanningsgrupper i dag, og det er realiteten for LO sine høyskoleutdannede grupper. Barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere som jobber og tar seg av utsatte grupper i samfunnet.

Dette er bakgrunnen for at FO medlemmene på tariffkonkurransen som vi hadde for kort tid siden hadde et hardkjør mot LO lederen. Ikke for å ta Gerd Liv men kanskje for at vi trodde eller vi tror at Gerd Liv er et slags Pippi som kan hjelpe oss å løfte lønnsnivået. Og det er det som vi har forventninger om nå, at LO skal stille seg bak krava våre. Vi treng LO solidariteten for å få arbeidsgiverne til å gi oss høyere lønn. Vi trenger ikke høre av krava er hinsides for vi oppfatter det som rettferdig. Vi trenger å høre at de er rettferdige og vi trenger hjelp til å få gjennomslag overfor arbeidsgiveren, slik at vi kan få innvilget disse rettferdighetskravene våre. FO medlemmene er sinte på den lave lønna, og vi har forventninger om at LO skal bruke styrken sin slik at vi får gjennomslag for disse rettferdighetskravene våre. TAKK.

Dirigenten:

Da er det Tove, deretter Leif Sande, Sekretariatet.

Rep. 11 – Tove Johansen, EL & IT Forbundet:

Dirigent, Representantskap.

Omstillingstakta i arbeidslivet det går stadig hurtigere. For mange er etter- og videreutdanning et forutsetning for et fremtid i arbeidslivet. EL & IT forbundets medlemmer streiket i 8 uker for individuell rett til etter- og videreutdanning i 1996. Den gang nådde de vi ikke frem med kravet vårt. Ved forrige tariffrevisjon så kom vi ett steg videre, men vi er fortsatt ikke i mål. EL & IT forbundet vil fortsette å kjempe for å få innfridd kravet om finansiering. Kompetansereformen er så lang stanset på halvveien. På nasjonalt plan så satset det stort på oppbygging av en etter- og videreutdanningsindustri. Et omfattende utdanningsmarked er i ferd med å etableres. Og offentlige og private utdanningstilbydere stimuleres. Men en vesentlig forutsetning for et slik marked mangler. Nemlig individuelle etterspørere.

Fra å være av ordningen som dekker livsoppholdet i forbindelse med utdanningspermisjon hindrer enkeltmennesket i reell rett til etter- og videre utdanning.

EL & IT forbundet ønsker at LO skal uttrykkes skuffelse over resultatet av Johnsen-utvalgets arbeid, og bør være mer offensiv i forhold til etter- og videreutdanning.

Dermed så foreslår vi følgende endringer i Sekretariatets tariffpolitiske uttalelse. Istedenfor de to siste avsnittene i punkt 8 kompetansereformen side 6. Så foreslår vi altså i stedet: "ved forrige tariffrevisjonen fremmet LO krav over arbeidsgiverne om støtte til livsopphold ved utdanningspermisjon, arbeidsgiverne avviste kravet resultatet ble et offentlig utvalg som skulle utarbeide forslag til modeller for finansiering av livsopphold ved utdanningspermisjon. Resultatet ble nedslående, utvalget oppnådde ikke enighet om anbefalt modell. Innstillingen bryter dermed forutsetningen for godkjenning av meklingsresultatet i 2000. Finansieringsordningene som sikrer støtte til livsopphold ved utdanningspermisjon er høyt prioritert område i LO. LO krever at myndighetene følger opp kravet om støtte til livsopphold ved utdanningspermisjon for å sikre voksne en reell rett til etter- og videre utdanning. LO krever videre at arbeidsgiverne deltar i finansieringen." Det her medfører en viktig endring i uttalelsen.

I pressen så kunne vi for en tid siden lese at LO har forlatt kravet om etter- og videreutdanning. En slik forståelse må ikke få lov til å fest seg. Vi må være klar på at vi har ikke forlatt kravet om

etter- og videreutdanning, og at det er viktig å fullføre reformen ved å få på plass finansiering til livsopphold. Og jeg er veldig glad for at Gerd Liv i dag har dementert her et rykte ettertrykkelig. Det er viktig også da å understreke det i den tariffpolitiske uttalelsen, sånn at det er ikke noe tvil om at forbund som prioriterer å jobbe for finansieringsordninger, har LO med seg på det. Vi kan ikke gi oss før arbeidsgiverne forstår at utviklinga av de ansattes kompetanse, det er avgjørende for at bedriftene skal klare seg bra i fremtida. Og siden de har litt tung for det, å bruker litt tid for at de vil forstå det, så er det veldig viktig at LO holder trykket oppe og sørger for at etter- og videreutdanning fortsatt står høyt på dagsorden. TAKK.

Dirigenten:

Da er det Leif, deretter Kleiv Fiskevik, OSLO.

Rep. 143 – Leif Sande, Sekretariatet:

Ja godt folk og møteleder.

I forslaget til tariffpolitisk uttalelse så står det øverst på side 2, 2002 er året der innfasingen av den arbeidstidsreform som ble avtalt med hovedoppgjør i 2000 blir fullført. Det tilsier at andre sider prioriteres ved dette oppgjøret. For de fleste er dette her helt sikkert helt greit, men for oss som ikke fikk del fullt ut i arbeidslivsreformen for 2000 er det ikke greit. Vi må fortsatt prioritere gjennomføringen av det femte ferieuka. Riksmeklingsmannens forslag for oppgjør i 2000 står det for sokkeloverenskomstene medfører ferien en reduksjon på 7 ½ time pr. feriedag. Partene er enige om at ferien avvikes i ferieperioden i løpet av ferieåret. I praksis så betyr det at her at de ansatte på sokkel som jobber innenfor NHOs sine tariffområder, ikke har fått utvida ferie, men har måttet godta fast overtidsbetaling som kompensasjon for ikke å ta ferie. Dette var noe som vi og LO så oss nødt til å gå med på for å få feriereformen i havn, men vi vil ikke akseptere at dette skal være situasjonen og i all framtid.

Jeg har ingen ønske om å få gjort endringer i forslaget til uttalelsen slik den nå ligger, men jeg ønsker bare å gjøre en liten bakgrunn som er bedre å ha i bakhodet når kritikken mot oljearbeiderne kommer seinere i år. Vi vil kreve en arbeidsrotasjon som gir oss muligheter for å få ut den femte ferieuka, og mange vil da si så at disse oljearbeiderne vi har er jo allerede for mye fri som det er, så hvorfor skal de ha mer. For det er masse folk som slit med den tru at det folk som jobber på sokkelen har mye fritid. En ansatt på sokkelen har gått 12 timers skift hver eneste dag, 14 dager om gangen.

Det gir en noe lenger arbeidstid enn en arbeidstaker som jobber helkontinuerlige skift på land. I tillegg tilbringer en ansatt på sokkelen like mange timer av fritiden sin inne på bedriften der vedkommende jobber. Dette betyr at vedkommende tilbringer dobbelt så mange timer på jobb, for det som er normalt for en vanlig skiftarbeider i industrien. Det er det mange som ikke er klar over, og bare fokuserer på lengre konsentrerte friperioder på land.

For oss har kravet om redusert arbeidstid og lavere pensjonsalder vært et viktig krav i mange år. Grunnlaget for kravet er mange, og jeg vil bare nevne noen forhold. Halvparten av de som jobber i offshore mister helsesertifikatet før de er 60. Dette er et tall som fremgår av den nylig fremlagte meldingen om sikkerhet på sokkelen. Dette vil i praksis si at de må finne seg ny jobb, eller gå over på trygd. Regelverket er slik at det er lettere å miste helsesertifikatet sitt, enn det er å få innfridd trygd, er det mange som faller mellom to stoler. En er ikke syk nok til å få trygd, men en er for syk til at noen vil ha deg i jobb. De psykiske belastninger som følger med helikoptertrafikk

er stor. Jeg regner med at helikoptertransport er om lag 5 ganger farligere enn transport med rutefly. Siden 1973 har i alt 51 mennesker omkommet i helikopterstyrt på norsk sokkel. Denne arbeidsreisa kommer i tillegg til den omfattende reisa som hver enkelt sokkelarbeider har fra hjemmeplassen sin til helikopteret.

Ikke minst er det en stor psykisk belastning når en år etter år skal jobbe på arbeidsplasser med stort katastrofepotensial, fylt av hydrokarboner og kontinuerlig fokusering på sikkerhet. Denne fokuseringen dreier seg i stor grad om ulykkesfare og informasjon omkring dette.

Forskerne de sier at faren for storulykke er stor, og ulykkesstatistikken har gått i været de siste årene. Antall dødsulykker på sokkelen er ca fire ganger høyere enn det som er vanlig ellers i arbeidslivet i Norge.

Krever en arbeidstidsordning på grunn av skiftordninger med 14 dagers sammenhengende 12-timer skift, gjør at mange bruker første uka etter de kommer hjem, på å snu døgnrytmen. Ingen ting av dette er helsebringende, og det er noe av bakgrunnen til at vi ikke ønsker å kompensere 5 ferieuka med overtid. Vi ønsker også mer fritid. For å få til dette er vi nødt til å etablere arbeidsrotasjoner, med 2 uker på og 4 uker fri. For å få ordningene til å gå opp, vil dette bety at vi må jobbe noen færre timer enn vi strengt tatt skulle, selv etter innføring av ferieuka. Dette er folk villige til å betale for slik at det som blir mangle på timer, blir redusert tilsvarende i lønn. Ei slik ordning vil være lønnsom for arbeidsgiverne, og det er ikke tvil om at det vil ha større regelmessig økt fritid som følge av denne skiftordningen, vil ha helseforebyggende virkning. Det vil føre til at noen flere rekker å gå av med pensjon før helsesetifikatet blir dratt inn. Det har i dag vært jobbet intenst i LO og NHO for å finne frem til ordninger som reduserer sykefraværet og helseplager for arbeidstakere i Norge. Vårt bidrag til LO og NHOs helseforbedrende arbeid, er en arbeidstidsordning lik 2 uker jobb og 4 uker fri. Dette gir folk 4 ekstra friuker i året, som ved delvis bruk av feriedager for å få på plass, og delvis kompensere med lønnsreduksjon.

I alle år har det vært slik at de som har ledet oljeselskapene har hatt en pensjonsalder fra 55 til 62 år. Det er svært få som går av på grunn av sviktende helse, snarer tvert i mot. I tillegg til feite fallskjermere, kan det arbeide så mye de vil i styre og råd, uten at fallskjermene er påvirket av dette. Å sitte i syre og råd det gjør dem, mens våre medlemmer sørger for kapitalinngangen og finansierer godene til de samme folkene, skal være nødt til å avfinne seg med høy pensjonsalder som bare et fåtall oppnår. De får heller ikke del i den ferieutvidelsen som resten av samfunnet gjennomfører. Dette finner vi oss kort og godt ikke i. For 16 år siden sto jeg her, for første gang på Representantskapsmøte og foreslo at den gangen da vi krevde 33,6 timers arbeidstidsuke på helkontinuerlig skiftarbeid, også skulle omfatte folk som jobbet på sokkelen. Det var ikke helt populært. I etterkant ble det allikevel slik, selv om ikke Representantskapet sluttet seg til det. Jeg ber derfor ikke om noe som helst støtte nå, men jeg bare ønsker å gi en liten bakgrunn for noe som sannsynlig vis ville vært en større sak til sommeren, og som LO-sekretariatet fant for liten og spesiell, til at de ville ta den inn i den tariffpolitiske uttalelsen. Ellers er det imidlertid hyggelig å registrere at vi for å hindre Høyres privatisering, fortsatt krever statlig forvaltning av oljefondet, og at dette øremerkes tilleggspensjoner.

At de klarer å gi løsninger på noe av de problemene som skapes av aktiviteten på norsk sokkel, er bare positiv. TAKK.

Dirigenten:

Da er det Kleiv, deretter Morten Øye, Sekretariatet.

Rep. 105 – Kleiv Fiskvik, Oslo:

Ja kamerater for to år siden åpnet uravstemningsresultatet for større tillegg en det partene i første omgang var enige om å anbefale. Da kom det sterke advarsler både fra myndigheter og arbeidsgiverhold, om at oppgjøret vil føre til øket inflasjon. Disse advarslene viste seg som vi vet å være uriktige. Inflasjonen etter det siste oppgjøret i denne to års perioden har vært lavere på enn svært svært lenge. Men samtidig er det slik at Norges Bank holder en unødig høy rente og kronekurs som skaper vanskeligheter for deler av eksportindustrien. Jeg tror derfor det er nødvendig at LO i forbindelse med dette oppgjøret, tar opp en del krav med myndighetene. Det gjelder selvfølgelig forhold som knytter seg til en økonomiske politikken og finans og pengepolitikken. Rentenivå er fortsatt alt for høyt, noe som fører til en unødig høy kronekurs. Jeg skulle derfor gjerne satt pris på om det ble redegjort for den formuleringen under punkt 7 i Sekretariatets forslag hvor det står, at da må prisen på kostnadsutviklingen holdes i sjakk og den langsiktige stabiliteten i kronekursen videreføres. Tendenser til nytt kappløp i lønnsutviklingen og den økte bruk av oljeinntekter medvirker til et høyt rentenivå.

Det er jo slik at det er forskjellige faktorer som påvirker både rentenivået og kronekursen. Bankgebyrene er også i ferd med å løpe løpsk. Og det ser ikke ut til å være noen grenser for hva bankene foretar seg verken når det gjelder rentenivået, høyt over styringsrenta fra Norges Bank, eller gebyrer som ligger langt over bankenes faktiske kostnader. Og for de som husker lang tilbake når vi begynte eller sluttet med lønsslippene og satte penger fikk penger overført i bank, så ble det sagt å det ble faktisk slått fast i noen tariffavtaler også, at disse uttakene skulle være gebyrfrie.

Det må være et krav til myndighetene at det utferdiges forskrifter som begrenser disse gebyrene slik at vi står i et rimelig forhold til de faktiske utgiftene som bankene har.

Det blir et viktig krav i denne tariffrevisjonen å få til pensjonsordninger som er nevnt her, for de store gruppene i privat sektor som ikke har noen ordninger utover folketrygden.

Men myndighetene må samtidig ikke slippe unna forpliktelsene i forhold til folketrygdens størrelse. Underreguleringen av grunnbeløpet har, som Gerd Liv nevnte, ført til at folketrygden er stadig mindre verdt. Samtidig som vi reiser krav om pensjonsordninger i privatsektor, må det også derfor være et krav overfor myndighetene at vi får regulert folketrygden opp til et noen lunde anstendig nivå. Når det gjelder det økonomiske rammene for dette oppgjøret har i hvert fall en bankdirektør kommet med et utsagn om at det er rom for større løft. Det innebærer at det må legges inn midler som sikrer den velstandsutvikling som er trå med verdiskapningen og økningen i nasjonalformuen.

For LO så må lønnskampen være et redskap for mer rettferdig fordeling, som flere har vært inne på her. NHO-direktøren har avisene avblåst det han kaller lønnsfesten, men det har i realiteten ikke vært noen særlig lønnsfest for folk flest. Bare for ledere og topper som stadig snakker om moderasjon. Det tekniske beregningsutvalget, som vi fikk oversendt, viser at disse toppene som fra før tjener uforholdsmessig mye, har forsynt seg på en grådig måte og uten sammenheng med verken ytelse eller kvalifikasjoner.

Den økningen i lønnsforskjellene som vi har sett nå, særlig de siste årene må stoppes. Det oppgjøret vi står foran nå må ikke bare bidra til å stoppe økningen i lønnsforskjellene, men til en utjamning og en styrkning av de lavest lønte. Skjevhetene må rettes opp både i privat og offentlig sektor.

Så er jeg også enig i at utdanningsgruppene i offentlig sektor må kompenseres for utgifter pga studiegjeld. Men samtidig er det store grupper med en lønn som ikke er til å leve av, både i offentlig og privat sektor.

Jeg vil i den forbindelse si at jeg hører ikke med til de som er verken sjokkert eller oppbragt av LO-lederens ytringer, beskjedne ytringer vil jeg si, om sykepleiestreiken.

For LO er lønnskampen et redskap for rettferdig fordeling, og den er verken samfunnsfiendtlig eller egoistisk.

Det innebærer etter min oppfatning at den totale rammen for dette tariffoppgjøret, bør ligge vesentlig over det som var resultatet for 2 år siden. TAKK

Dirigenten:

Da er det Morten, deretter Arnfinn Bjerkestrand, Sekretariatet.

Rep. 136 – *Morten Øye*, Sekretariatet:

Godt folk.

Først vil jeg takke Gerd Liv for et fint innlegg og spesielt synliggjøring av behov for helhetstenking å rettferdig fordeling.

Det er forslag om fra Sekretariatet om at vi skal ha inn en reform. Det er pensjonsreformen. Jeg vil gjerne understreke det, at offentlig sektor støtter kravet fra privat sektor om tjenstepensjon. Det gjør vi ut fra to begrunnelser, det ene er selvfølgelig at det er et rettferdig krav, og det andre er at vi kjenner pressen på det tjenstepensjonene i offentlig sektor, og vi har behov for å stå sammen for å sikre tjenstepensjonen i framtida.

I følge forslaget fra Sekretariatet så skal vi sikre lavlønn og likelønn, det er viktig innenfor både Stat og NAVO og kjøre både størrelser og profil på lønnstilleggene, de generelle lønnstilleggene, slik at vi sikrer en god kjøpekraftsutvikling for det brede lønnstakergruppene sikrer likelønn, og spesielt skal vi også sikre veksten til de lavtlønte.

Jeg vil henvise oppmerksomheten på den artikkelen som stod i Dagsavisen i forrige uke, der senteret for samfunnsforskning har vært inne og studert lønnsutviklinger i staten, der det klart vises at sentrale lønnstillegg er en fordel for likelønn og lavtlønn. Så vi seirer på det punktet. Videre er det slik at i offentlig sektor så er det en klar overvekt i forhold til andre sektorer av de langtidsutdannede. Det betyr at vi har et spesiell ansvar for å følge opp det kravet om de langtidsutdannende LO-medlemmer som har kommet etter, skal ivaretas. Det forplikter vi oss til å gjøre, det skal vi følge opp så godt vi kan, i samarbeid med forbundene ellers i offentlig sektor. Det er ikke noe grunn til å legge skjul på at det er diskusjon i LO Stat om lokallønn. Vi har lokallønn også i NAVO-systemet, der er det mindre problematisk, fordi at den rett og slett er inn under konfliktrett. Den håndterer vi relativt greit.

I staten har vi ikke det. Det som har vært diskusjon rundt lokallønn er jo slik at noen er jo bekvemme den i staten. Noen er ubekvem, noen mener at det skal være lokallønn så må vi ha mer så vi har noe å forhandle ut fra, å så har vi jo også et element at størrelsen på lokallønn i staten har vært relativt liten, i forhold til mange andre områder. Nå vi diskuterer lokallønn i statssektoren så må vi diskutere det sammen med de tre elementene som hører sammen, når vi tenker på lønnsvekst hos oss. For det første så har vi et element generelle tillegg, så har vi to - sentrale justeringsbehandlinger, og tre - lokale forhandlinger innenfor gitt ramme i det sentrale oppgjøret.

Hvis vi i det hel tatt skal øke den lokale potten, så snakker vi ikke noe om noen revolusjon i den sammenheng, det vi eventuelt skal diskutere er en tilpasning til det som er situasjonen på det gitte tidspunktet.

Jeg vil gjerne understreke, også med henvisning til det som kom fram i Dagsavisen i forrige uke, om viktigheten med sentrale oppgjør. Det er at det viktigste, uansett for LO - Stat, i sine oppgjør, er at vi skal gjennom store sentrale tillegg, og større enn det vi har hatt før, sikre den brede kjøpekraftøkningen for medlemsklubbene våres.

Jeg er overhode ikke med på den prosessen og trenden vi ser nå, der akademikerne, arbeidsgivere, med pressen hengende på slepp, fører en kamp for mer lokal lønnsdannelse, det vil våre grupper tape på i framtida.

Til slutt så vil jeg bare si det at Viktor Normann, som Gerd Liv også var inne på, har antydning eller foreslått å redusere en rekke av de rettighetene som er i offentlig sektor, spesielt staten. Jeg vil etter hvert finne ut av, og jeg mener alvorlig, at dette skal tas opp som en problemstilling i forbindelse med tariffoppgjør i vår.

Jeg vil gjerne si at hvis Viktor Normann, skal i forbindelse med tariffoppgjøret i år, komme å forhandle om reduksjon av rettighetene til de statstilsatte, så om han ikke fått det før, et helvete, så skal han få det da.

Tusen Takk for oppmerksomheten.

Dirigenten:

Da er det Arnfinn, deretter Thor Age Christiansen, Vestfold.

Rep. 71 – *Arnfinn Bjerkestrand*, Musikernes Fellesorganisasjon:

Dirigent, representantskap.

Du kjenner kanskje til følelsen, løpe etter trikken uten å nå den stasjonen etter stasjon, så endelig er du ved trikken dora slamrer igjen og der står det markedslønn. Forventningene er høye foran årets oppgjør. Kravene er høye enn noen gang og alle kravene synes rettferdige. For MFO og særlig etter at nesten 3000 musikkpedagoger fra YS, valgte å slå seg sammen med de andre musikerne i LO, så er forventningene sky høye. MFO er i dag den desidert største organisasjonen for utøvede kunstnere og musikkpedagoger. Vi er samla så ulike grupper som Nasjonalballetten, Teatersufflørerne, Teaterinspisientene, Kantororganistene i det Norske Kirke, Musiker symfoniorkesteret den Kringkastingsorkesteret, Operaorkesteret og musikk- og kulturskolelæren, og det sier noe om bredden i LO.

Alle disse gruppene er systematisk sakkert akterut år etter år. Og her er noen få tall. Forskjellen mellom en musikkklærer i kommunale stillinger og musikkskolelærer i skoleverket har økt voldsomt de siste åra.

En lektor med seksårig utdanning, han er i lønnstrinn 35 og som lektor i videregående kan han oppnå lønnstrinn 52, og det utgjør en lønnsforskjell på 80. 000 kroner. Det er samme jobb og samme krav til kvalifikasjoner og samme kompetanse. Musikere, dansere sangere, sufflører og inspisienter, de er ikke bedre stilt enn dette. Derfor krever MFO at utdanningsgruppene prioriteres, og lønnsnivået må gi uttelling for utdanning, kompetanse og ansvar.

I årets oppgjør vil en målrettet innsats fra LO for langtidsutdanna være viktige overfor to viktige områder, kultur og samfunn. MFO støtter dermed innstillingen til tariffpolitisk uttalelse. TAKK.

Dirigenten:

Da er det Thor Åge, deretter Størk Hansen, Oppland.

Rep. 110 – Thor Åge Christiansen, Vestfold:

Kamerater, før jeg skal si det jeg har tenkt å si, så har jeg lyst til å kommentere det med bankgebyrer. Er litt bekymret når en svensk bank som er gebyrfri, det må jeg ærlig innrømme hvor de norske bankene ikke er det, GS banken i Telemark er tilnærmet det, men det er et tankekors. Og den svenske banken er jo i Norge. Det er to ting jeg hører lokalt når folk snakker om tariffoppgjør i år, og det er det at det skal vær fordel å være medlem i LO, tariffavgiftsdiskusjon i en eller annen form. Det det snakkes om, kan de ikke i hvert fall betale halve fagforeningskontingenten eller lignende. Det er jo bare en annen måte å få pengene på. Da er det jo noen som sier at da blir jo kjøpt av bedriftene. Det tror jeg ikke er rett, men vi må få slutt på den tariffavgiftsdiskusjonen, fordi den brer om seg og vi er nødt til å gjøre noe med den. Det folk sier til oss er at de vil ha penger, de vil ha penger, og de vil ha penger. De er slitne og litt trøtte av reformer. Selv om mange av dem har vært bra. De lavtlønte må få mest. Det er altfor mange i dette landet som har godt under 200 000,- i året. Derfor skjønner jeg ikke hvorfor det står i uttalelsen, ned til det burde stått godt under. Det skal jeg ikke foreslå for hvis vi taper avstemningen så blir jo det litt feil. Dette er fulltidsstilling, i Fiskeindustrien er det en del folk som kun har 100 000,- i års inntekt pga blant annet permitteringsreglene. Dette er noe vi må ordne opp i under en i forhold til regjeringen og stortinget men vi må gjøre noe med det. Det er altfor dårlig at vi har så mange lavtlønte og det er skam for velferdssamfunnet. Denne skeivheten må det ordnes opp i. Riktignok har vi høyest lønte i enkelte bransjer som må også få en sunn lønnsutvikling, men de av oss som hører til der vi kan jo ordne del av det lokalt. Det kan ikke de lavtlønte, det er derfor de er lavtlønte.

Jan Davidsen i Kommuneforbundet sier jo dette veldig bra i LO-Aktuelt, at alle må ha minst 230 000,-. Det betyr jo for noen, så vidt jeg forstod tabellen, både 60 000 og 70 000,-. Det er et rimelig krav, for at vi skal ha noe av å leve av. Den beste måten er jo det vi skal bestemme etterpå, at det blir forbundsvis av oppgjør. Fordi da kan vi bedre fange opp skeivheten innenfor den enkelte bransjer. Jeg kan ikke fri meg fra å gjøre som flere andre har gjort her, folk er lei av at arbeidsgiver i større å større utstrekning gir seg selv feite lønnsøkninger og aksjeopsjoner, i tillegg til fallskjermmer i millionklassen. Det beste vi som sitter i salen her kan oppnå er en dårlig laget paraply som vrenger seg ved første vind kast. Derfor har jeg lyst til å henlede den oppmerksomheten på en rapport som Kvernland på Vestlandet har laget, som er sponset av Norges Forskningsråd og NHO. Den er god å lesning for de som ønsker kraftig økninger i minstelønnene, og sterkere forsvar mot unødvendige rasjonaliseringer og nedleggelse. Den slår fast at det er billig å sparke folk i Norge, at det er billige sykelønnsordninger på bedriftene, og vi har ikke for høy lønn. Så er det noen som vil hevde at det er noe snevert sammenligningsgrunnlag, men den er nyttig lesning. Alle i LOs distriktssekretærer har fått den, og jeg antar vel at alle i forbundene har fått den, så den er nyttig å lesning. TAKK

Dirigenten:

Da er det Størk, deretter Eli Ljunggren, Hotell- og Restaurantarbeiderforbundet.

Rep. 108 – Størk Hansen, Oppland:

Dirigent, kamerater. Jeg er så dum som skal få blitt tilgodesett dette oppgjøret her med private bedriftsbaserte pensjoner. Det er jeg glad for, men det jeg ikke er så glad for, det er det virker som at vi har forlatt liksom å forsvare folketrygden. Hvis vi har gjort det, hvisdet er det vi mener med dette, ja da er vi på vidotta. Altså trygg alderdom skal den da bare gjelde for dem som er organiserte i fast arbeid.

Vi har private pensjoner som absolutt ikke er trygge. Hvis det skal spekuleres i de pengene vi setter inn til pensjoner. Grunnbeløpet i Folketrygden er underregulert med ca. 25 %.

Det betyr, kamerater, ca. 25 000,- kr. For en gjennomsnittspensjonist. I 1992 la Stortinget om reglene for tilleggspensjon. De reduserte full pensjon fra 8G til 6G. Så ble det bare 1/3 på inntekter mellom 6 - 12 G. Ikke nok med det. De forandret de pensjonsprosenten fra 45 % til 42 %.

Det betydde et tap på ca. 6 000,- kr. for gjennomsnittspensjonisten.

Har vi gitt opp denne kampen, Folketrygden, få den opp å stå. Fagbevegelsen er sisteskansen, vi er siste forsvarsverket som kapitalen ikke har klart å kjempe ned enda.

Det er ikke så mange andre enn oss de kan stole på enn oss. Vi har kjempet frem dette samfunnet her. Vi har kjempet frem gode velferdsordninger som har gjeldt for de fleste. Skal vi slutte med det. Må man være i full jobb hele livet for at du skal få full pensjon? Skal det være slik, at hvis du blir ufør, så er du helt avhengig av at vi har en Folketrygd som har et skikkelig grunnbeløp. Hva med attføring. Det er mange som er avhengig av at Folketrygden er oppe å går. Vi kan ikke gi opp denne kampen. TAKK.

Dirigenten:

Da er det Eli, deretter Kjell Bjørmdalen, Sekretariatet.

Rep. 44 – Eli Ljunggren, Hotell- og Restaurantarbeiderforbundet:

Ja Representantskap, dirigenter. Veien er lang, sang de før her i dag. Selv om vi i service er forhåpentlig vis på vei et annet sted, føles veien lang mange ganger når det gjelder kampen for rettferdig lønns- og arbeidsvilkår. Nå er det slik at vi som forbund, har brukt ganske mange år på å få vår næringspolitikk på den politiske dagsorden. Det har vi klart nå. Derfor bruker vi Representantskapsmøtet til å fremme service og reiseliv.

Reiseliv står ved en korsvei, og med en stadig økende internasjonalisering og sterk konkurranse fra andre land, står vi i en situasjon hvor vi må bestemme oss om landet Norge skal være en reiselivsnasjon eller ikke.

Internasjonalt reiseliv har økt hvert år siden 1982. År 2001 hadde en liten nedgang i forhold til 1. september og kugalskap, var allikevel nedgangen liten. Den rokker ikke ved det faktum at internasjonalt reiseliv kommer til å vokse sterk de neste 20 år.

Hva har så tariffoppgjøret å gjøre med dette. Ansatte i reiselivet er avgjørende for å lykkes ved denne satsingen. Norges Turistråd har som et av sine satsingsområder å kvalitetssikre norsk reiseliv. Herunder viktige stikkord som markedsføring og kvalitet. Da må man gå ut i fra at de mener noe mer enn det å fjerne kinakål og Thousand Island på norske veikroer.

Vi er rimelig sikker på at reiselivets fremtid er avhengig av kvaliteten på tjenester som utføres. For å sikre disse, så må rammebetingelsene for ansatte være til stede og være gode nok. For

HRAF er det ved dette oppgjøret tre ting som står i fokus; lønn, lavtlønn, likelønn og betaling for ubekvem arbeidstid, men det er også den kampen vi har mot grov fleksibilisering.

Når våre nattevakter utfører tre til fire andre stillinger på natta, er dette en ganske grov utnyttelse. Vi har nå 77 % av gjennomsnittet i industrien, og da må man tenke på de som har 206 000 kr. har ganske mange helger, kvelder og netter som er inkludert i den gjennomsnittslønna der. Det å jobbe fra lørdag til søndag som nattevakt på et hotell, har du 16,50 når alle andre har fri. Det er veldig lavt. Spesielt når dette er eneste tilleggset som utbetales.

Derfor er det et unisont krav fra nesten samtlige avdelinger hos oss at vi må gjøre noe med tilleggene nå. Vi er ikke villige til å vente lenger.

Alle i denne salen vet at vi er en noe spesiell næring, at vi har mange problemer å stri med. Vi må ikke glemme at vi er en næring med mange flotte mennesker med stor servicegrad. Med mange gode arbeidsplasser. Dette må vi være flinkere til å formidle. Vi ønsker flere unge velkommen i næringen. Vi mangler 300 kokker bare i Oslo. Vi vil at flere skal ta en utdanning å begynne å jobbe hos oss. Derfor må vi ha disse rammebetingelsene på plass. I oppgjøret blir det viktig for oss med arbeidsmiljøspørsmål, arbeidsorganisering, stillingsbeskrivelser. Ikke for å gjøre drifta og planlegging vanskelig for arbeidsgiver, men for å skape grunnlag for vekst og økt omsetning. Vi må ha rammer som er gode nok.

Virkeligheten vår er at vi utsettes for belastninger som arbeidsgiver ikke er villig til å betale for. Alle ser at utviklingen i åpningstider og bevilninger tilsier at mange arbeider på tider hvor det er direkte helsefarlig. Utbredelsen av nattearbeid er enormt og henger selvfølgelig nøye sammen med at det er billig å ha folk å arbeid på natta.

Vår kamp for å øke tilleggene er derfor ikke bare et spørsmål om penger, men også et bidrag i kampen for en sunnere bransje og et sunnere arbeidsliv. Det at man kan få bukt med de ubekvemme åpningstidene og nattearbeid.

Derfor ønsker vi å fremme et tilleggsforslag til tariffpolitisk uttalelse, side 4, et nytt kulepunkt. Kampen for en mer normal arbeidstid står sentralt for mange grupper, særlig kvinnelederte. Det er derfor viktig å sette fokuset på den lave kompensasjonen mange grupper får for kvelds-natt- og helgetillegg. Det nye kulepunktet som vi foreslår "økt kompensasjon for arbeid på kvelds-natt- og helg". Vi mener at det kan bli med å bidra til at vi får mindre døgnåpent samfunn, og et bedre arbeidsmiljø. Livskvalitet også for de som jobber i servicesektoren, noe vi også har krav på.

Dirigenten:

Da er det Kjell, deretter Arne Sveen, Norsk Kommuneforbund.

Rep. 129 – Kjell Bjørndalen, Sekretariatet:

Dirigent. Jeg er som dere kjenner til godt fornøyd med det forslag som ligger på Representantskapets bord. Allikevel noen kommentarer til tilknytning til de forestående forberedelsene. Det er mange fremtredende rikssynsere som sier at den gamle sannheten om at konkurranseutsatt sektor skal sette rammene, har gått ut på dato. Av disse rikssynserne så finnes det to grupper, de som er så ærlig å sier rett ut, at vi ikke har behov for den konkurranseutsatt næringsliv, og de som på den andre side ikke nevner det med et ord.

Jeg synes det er greit med de førstnevnte som forteller konsekvensene av de synspunktene de har, at industrien er nødvendig, jeg er ikke redd for dem, men jeg er redd for dem som ikke er ærlige,

som ikke sier noe om de negative konsekvensene for store deler av de områdene som industriforbunda represententer.

Svært mange av våre medlemmer lever i den virkelighet at det er konkurranse situasjonen utenfor landets grenser, som avgjør prisen på produktene de lager, som så i neste omgang avgjør bedriftens lønnsomhet.

Å ikke ta slik hensyn ved oppgjøret er utenkelig for oss. De som mener at vi ikke skal ta sånne hensyn, må være ærlige å si at vi skal gå inn for den storstilt nedbygging av industrien i Norge. Jeg skal selvfølgelig kjempe imot det, og jeg er også svært glad for at LO også stiller seg bak ved vår side i den kampen.

Vi starta i 1998 med pensjonsspørsmål for privat sektor og utgangspunktet var den gang som nå, et vedtak i Representantskapet.

På vegne av LO-felleskapet så fikk vi aksept i forhandlingene med TBL om et felles brev til Statsministeren, med krav om endringer i lovverket knyttet til tjenestepensjonsordninger.

At LO nå etter at lovendringene er gjennomført, krever at vi skal gå videre på veien mot bedre pensjonsordninger i privat sektor, det er bra. Vi på vår side skal gjøre det vi kan for å følge opp, og kreve at det i tariffavtalene kommer inn bestemmelser om tilleggspensjoner til Folketrygden, også i privat sektor.

I Sekretariatets innstilling så understrekes, det ansvaret som politikere har, for å sikre Folketrygden, og viktigheten av og ikke privatisere også dem. Vi vil at Folketrygden skal være bærebjelken i vårt pensjonssystem. Derfor skal vi også være påpasselige med, å påse at myndighetene regulerer grunnbeløpet minst i takt med lønnsutviklingen. Men et byggverk består jo ikke bare av bærebjelker, vi trenger både tak og vegger. Vi trenger tilleggsordninger på samme måte som i offentlig sektor. Der offentlig sektor har gått foran og vist vei, kommer vi etter. I god LO-tradisjon krever vi også kjøpekraftsforbedring. Med de antydninger som nå ligger, om forventet prisutvikling og overheng, så skulle dette kunne la seg gjøre for mange grupper, uten at vi forhandlet i det hele tatt.

Jeg vil ikke akseptere et nullresultat. Jeg kan nok styre min begeistring, for mange av de krava som jeg registrerer at enkelte grupper har sagt de skal ha. Tillegg for store grupper i den størrelsesorden som avisene skriver om, er selvmord for det aller meste av konkurranseutsatt næringsliv. Som vanlig så blir det å finne fram til en nødvendig balanse, mellom det å få til lønnsøkninger, og hensynet til at mange av våre medlemmer skal ha en arbeidsplass å gå til for å få den lønna som er forhandla fram.

Hvis noen tror at lavlønnsproblemet er ensidig knyttet til typisk kvinneyrker i offentlig sektor, så har de ikke gjort hjemmelekse si. Vi i Fellesforbundet har i en tradisjonell kvinneledert lavlønnsbransje, tekstil og bekledning. Normal lønn i den bransjen etter 5 år, er 196 000 kr. for ufaglærte, og 205 000 kr. for faglærte. Men vi har flere også innenfor mer mannsdominerte områder. En faglært gartner har et topplønn, etter 6 år på 197 000 kr. En agronom har etter 8 år, 207 000,- kr. Å tru at lavlønt er et problem i spesielle sektorer, og at det ikke finnes for eks i verkstedbedrifter i byggvareutsalg, i byggvareindustrien og mange andre steder er altså feil. Lavlønn er heller ikke noe spesiell fenomen innenfor offentlig virksomhet. Vi har altså felles interesser offentlig og privat sektor, med hensyn til forbedring i de lavtløntes vilkår.

Jeg slutter antakeligvis aldri av å undre meg over den offentlige debatten. Nå fremstilles det plutselig som en stor nyhet at jeg ikke vil gå mot at de som over tid har blitt hengende etter i lønnsutviklingen, skal kunne få kompensert for det.

En helt sentral forutsetning for at vi skal kunne opprettholde det systemet som svært mange av våre medlemmer er avhengig av, at ramma for oppgjør legges i privat konkurranseutsatt sektor, er jo selvfølgelig at de øvrige delene av arbeidslivet over tid får en samme utviklingen. Jeg har aldri ment noe annet, og det burde ikke være noe nyhet. At jeg også har pekt på kommunal sektor som et eksempel i den forbindelse, det er ikke noe annet enn en naturlig konsekvens, av de talla som beregningsutvalget har presentert.

Gjennom flere oppgjør så har vi slåss for EVU-reformen. Vi har kommet langt synes jeg, men vi har ikke kommet i mål. Til det var motkreftene i NHO for sterke, og det samme kan vel også sies om dagens stortingsflertall. Jeg forstår ikke NHOs motstand. De roper på mer kvalifisert arbeidskraft, de vil ha økt innvandring, de sier at skolene ikke holder mål, og det utdannes for få ingeniører osv. osv. Deres eneste bidrag i så henseende er at noen skal ordne dette for dem. Vi er ikke ferdig med EVU. Vi skal holde saken varm hos politikere, og ved hver eneste korsvei skal vi minne NHO om at vi lot viktige muligheter gå fra seg. Når NHO ikke vil så, så kan de heller ikke forvente at de kan høste noe.

Vårt forbundsstyre har anbefalt våre medlemmer av dette Representantskapet, om å stemme for et forbundsvist oppgjør. Det er i samsvar med Sekretariatets forslag. Med de ulike forholdene som er i de enkelte bransjene, å de ulike forbundsområdene så synes jeg det er naturlig, at de enkelte forbundene skal få gjøre sine egne prioriteringer, og forhandle ut i fra sine spesielle forhold, innenfor de rammene som vi fellesskap setter her i dag.

For vår del skal vi prioritere: vi skal prioritere innenfor de rammene av de vedtak som dette Representantskap gjør, da har vi fellesskapet i ryggen når vi starter. For meg og Fellesforbundet er akkurat det svært så viktig.

Inspirert av det kulturelle ved åpningen, som for øvrig var veldig bra, og det faktum som Arnfinn nevner at vi har alle disse nye kulturmedarbeidere med i det store fellesskapet i LO, så knytter jeg den siste setningen da til terminologien innenfor operaen. Det vedtaket vi fatter i dag er over tyren til lønnsoppgjøret. Det gjenstår mange akter i det stykket som skal spilles utover våren. Jeg håper ingen dør i siste akt.

Lykke til med forhandlingen til dere alle, hver på deres plass. TAKK.

Dirigenten:

Da ar det Arne, deretter Torbjørn Reigstad, Norsk Transportarbeiderforbund.

Rep. 61 – *Arne Sveen*, Norsk Kommuneforbund:

Dirigent, Representantskap. For en uke siden så opplevde vi at arbeidsgiverne i kommunalsektor KS, gikk ut og fortalte at ved dette tariffoppgjøret så måtte vi få til et lønssystem som var markedsbasert. I dag opplever vi at en av de nye hovedorganisasjonene, Akademikerne, går ut og sier at dem er enig med KS. Lønnstillegga må gis lokalt sier dem, og arbeidsgiveren må ha styring på det, og kunne dele det ut til de personene som har størst markedsverdig for Kommunesektoren. Samtidig sier dem, vi må få slutt på den dominansen som LO har i tariffoppgjøra. De sier at det må bli slutt på at tariffoppgjøra blir brukt til fordelingspolitikk, det får Stortinget ta seg av.

Bedre eksempler på usolidariske holdninger i forhold til tariffoppgjør, kan en neppe tenke seg. Det er for så vidt ikke så overraskende at det kommer fra KS, men det er forholdsvis overraskende at det kommer fra en Hovedorganisasjon på arbeidstakersiden, tross alt.

Men hvorfor høre vi det. I kommunesektoren så har vi i mange år, hatt et lønssystem som er et minstelønnsregulativ. Det har nettopp vært slik at mulighetene for arbeidsgiveren lokalt, er stor til å heve lønna fordi grupper eller de enkelt personer, som er nødt til å få høyere avlønning på grunn av markedssituasjon. Til tross for dette i så har vi altså fått situasjonen som innebær at kommunalt ansatte har sakkert akterut i lønnsutviklinga. Det betyr jo bare, som Jan Davidsen var inne på, at arbeidsgiverne i kommunesektoren ikke har brukt lønssystemet slik de har muligheten til. Det skyldes at det har vært nødt til å betale det selv, for å si det på den måten. Hvis dem vil gi høyere lønn, så måtte de finansiere det selv. Det har dem ikke råd til, og nå vil dem da vri på dette De vil utnytte systemet som vi har for de lokale forhandlinger i kommunesektoren, slik at det blir dem som tjener dårligst som i tilfelle må betale den markedsbesparte lønna. I Kommunesektoren har vi nemlig en slik innretning på lokale forhandlinger, at lønnstillegga lokalt blir til enkelt personer og ikke til grupper eller alle ansatte. Og det medfører at størsteparten av de kommunalt ansatte, får ingen uttelling gjennom de lokale tilleggga som blir gitt.

Jeg nevnte at de kommunalt ansatte har hatt det dårligere lønnsutvikling enn andre grupper. Vi har hatt det i lang tid. Derfor er det veldig gledelig å registrere at Sekretariatet nå slutter enstemmig opp om, at vi må få gjort noe ved dette i etterslepet som kommunesektoren har. Vi må få større rammer i kommuneoppgjøret enn kanskje i andre oppgjør, på andre områder. Større rammer er altså ikke nok. Vi er å nødt til å få støtte på, og gjennomslag for, at lønnstillegga i hovedsak blir gitt sentralt. At de ikke blir lagt ut til lokale forhandlinger.

I privat sektor så stiller dem nå krav om å få tjenestepensjonsordning, på linje med det vi har hatt i offentlig sektor i mange år. Det er noe vi støtter fullt opp om i fra offentlig sektor, selvfølgelig gjør vi det. Begrunnelsen for det skal jeg ikke gjenta for dem har vært framført tidligere i fra andre på talestolen, men jeg har lyst til å understreke det som står i Sekretariatets uttalelse, at det er veldig viktig at disse pensjonsordningene blir regulert av tariffoppgjøret, at de er tariffestet. Vi er nødt til å sikre oss styring med utviklinga til å tjenestepensjonsordningen selv i fremtidige tariffoppgjør, og ikke overlate det til forsikringsselskapets mer eller mindre egeninteresser. Men når dette er sagt, så kan jeg ikke unnlate å si meg enig både med Kleiv Fiskevik og Størk Hansen, om at vi ikke må glemme folketrygden. Folketrygden skal være fundamentet i pensjonsordningen i dette samfunnet. Jeg har sett at det er representanter fra politiske partier tilstede i salen her, og ikke i minst med bakgrunn i det, så har jeg lyst til å stillferdig gi uttrykk for at den underreguleringa som vi har sett på folketrygden, det er en skam. Det er et av de største svika som er gjort mot arbeidstakere som har gått for oss.

Helt til slutt, Tor Åge Kristiansen tar opp spørsmålet om tariffavgift, og argumentere slik jeg opplever det, at vi bør få innført en form for tariffavgift. Jeg er ikke enig i det. Jeg tror ei tariffavgift vil legitimere ordningen av å være uorganisert og jeg vil advare veldig sterkt mot at vi skal gå inn på å bruke slike virkemidler. Jeg tror det er mye mer fremtidsrettet å jobbe for, at de framskrittene som vi får til i tariffavtalene våres dem skal forbeholdt organiserte. Det er ei bedre linje. TAKK.

Dirigenten:

Da er det Thorbjørn, deretter Solveig Nysæther, FO.

Rep. 101 – *Thorbjørn Reigstad*, Norsk Transportarbeiderforbund :

Dirigent, kamerater.

Det gleder en ung skjel å se, eller ikke minst høre av Gerd-Livs innledning, at pensjon har fått en sentral plass i den tariffpolitiske uttalelsen.

Jeg kommer selv i fra rutebilbransjen, en bransje hvor det frem til i dag, har vært tjenestepensjonsordninger i de aller fleste bedriftene. Dette bildet er dessverre i ferd med å rakne. Vi ser nå en klar utvikling, hvor spørsmål om pensjonsordning eller ikke, blir utslagsgivende i konkurranse om ruter som vil lagt ut på anbud. Vi ser en utvikling hvor bedrifter med pensjonsavtaler, oppretter datterselskaper uten pensjonsordninger, for årene frem i anbudskonkurransen. Dette er en utvikling som vi ikke kan eller vil akseptere. Vi kan stoppe denne utviklingen ved å tariffeste pensjonsordningene. Dette vil føre til at våre arbeidsvilkår ikke blir utslagsgivende moment i en anbudskonkurransesituasjon. Vår utfordring er på mange måter at det blir nå eller aldri. Klarer ikke vi å gjennomføre kravet i dette oppgjøret, så vil det sannsynligvis være for sent. Ved neste korsvei vil mest sannsynlig pensjonsordningene være utfalsa i store deler av bransjen. En annen utfordring er at vi ikke har mulige å gjennomføre dette kravet alene. Vi er avhengig av betydelig drahjelp fra fellesskapet for å kunne gjennomføre kravet om tariffestet pensjon i rutebilbransjen. Kravet har blitt fremmet ved flere tariffoppgjør tidligere, uten at vi har klart å nå i mål. Vi blir møtt med argumenter om at dette strider mot NHOs politikk. En politikk som går ut på at pensjonsordninger ikke skal tariffestest i privat sektor. Vi har derfor et stor håp til uttalelsen som blir vedtatt her i dag. Vi må også sette vår liv til at frontfagene i forhandlingene vil brøyte vei i forhold til dette spørsmålet. En vei som kan hjelpe oss med å sikre sosial trygghet i rutebilbransjen. En bransje som preges av lavlønn, dårlige sosiale bestemmelser og store rekrutteringsproblemer.

Det rett som du sa i din innledning Gerd-Liv, det er faktisk veldig mange under 50 år som opptatt av pensjon. Vi foretok en kartlegging i Gajatrafikk hvor vi gikk ut til Transportarbeiderforbundet og Kommuneforbundets medlemmer, og spurte hva de var mest opptatt av. Tilbakemeldingen var helt klar: Punkt nr. 1 var pensjon, punkt nr. 2 var lønn.

Så her har vi støtte for å kjøre dette kravet fullt ut.

Til slutt så skal jeg få lov til å rutebilbransjen litt, å se på utfordringer i tariffoppgjøret. LO har ved flere anledninger uttalt at tariffpolitikken er nøkkelen til hvor vidt vi skal klare å favne om de gruppene vi allerede har som medlemmer, og ikke i minst i forhold til hvordan vi skal klare å tiltrekke oss nye grupper som medlemmer. Her får vi nå først prøve på hvorvidt vi skal lykkes. Klarer vi spagaten som Gerd-Liv ved flere anledninger har omtalt. Klarer vi å sikre spesielle tillegg for de lavtlønte, slik at lønnsforskjellene blir utjevnet. Klarer vi å gjøre noe med likelønnsprofilen, og sist men ikke minst klarer vi å sikre en rettferdig lønn til utdanningsgruppene.

Innenfor den tariffpolitisk uttalelsen som vi skal vedta, så ligge det muligheter til å klare alle disse målene. Utfordringen vår blir å omsette dette i partisk politikk og at vi bruker fellesskapet til å støtte hverandre når virkeligheten møter oss, og vi står midt opp i forhandlingene. Godt tariffoppgjør. TAKK.

Dirigenten:

Da er det Solveig, deretter Øystein Eriksen, Hotell- og Restaurantarbeiderforbundet.

Rep. 32 – Solveig Nysæther, FO:

Oddrun redegjorde ganske grundig for at våre høyskolegrupper slett ikke bare tilhører de som er lavest lønna, også at vi ligger godt under lavtlønnsgrense på 230 000,- på begynnerlønn, men som høyskolegrupper så er vi også svært lavt lønna sammenlignet med andre høyskolegrupper. Og opp i mot 200 000,- i studiegjeld så er det litt av en utfordring, når vi for eksempel tenker på en begrep som forsørgerlønn. Vi har heller ikke en rimelig lønn for kompensasjon for den kunnskapen som vi har. Som et sammenligningsgrunnlag så kan jeg nevne det at i arbeidet med barnevernbarn, så vil læreren som jobber med barnevernbarnet, vil tjene 60 000,- mer, enn barnevernarbeideren med nøyaktig samme type utdanning. Sykepleieren vil i utgangspunktet tjene atskillig mer enn det vernepleieren gjør. Vi er veldig lei av at våre kunnskaper ikke blir verdsatt. Våre yrker krever en høy faglig kompetanse og svært mange av oss gjennomfører videreutdanning for å gjøre en bedre jobb. I veldig mange tilfeller så er vi til å med villig til å betale den videreutdanninga selv. For det fleste andre grupper gir slik utdanning lønnsmessig uttelling. For lærere og sykepleiere betyr videreutdanning automatisk lønnsopprykk, det gjør det ikke for oss. Vi må ha rettferdighet på det område her. Vi vil ha avtalefestet lønnskompensasjon for relevant videreutdanning. Et eksempel her er, våre yrkesgrupper blir invitert inn i videreutdanning i psykiatri sammen med andre høyskolegrupper. Når vi går ut av den videreutdanningen, har avlagt eksamen, så får sykepleierne automatisk lønnsøkning/lønnsopprykk, det gjør ikke vi.

Resultatene etter årets tariffoppgjør må gi konkret uttelling for våre medlemmer. Det er viktig for oss i FO, men det er også viktig for alle høyskolegruppene, og det er viktig for LO. Vi vil ikke ha slutt på LO sin dominans i tariffoppgjøret. Vi vil styrke de kollektive ordningene i samfunnet, og der vi vil se mye mer av LO sin dominans i lønnskampen. TAKK.

Dirigenten:

Da er det Øystein, deretter Stein Grøtting, Skolenes Landsforbund.

Rep. 46 – Øystein Eriksen, Hotell- og Restaurantarbeiderforbundet:

Representantskap, dirigenter. Med bakgrunn i våre medlemmers krav om økte ubekvemstillegg, som har stått stille i mange år, så er dette vår første prioritering i år. Og våre medlemmer har sagt seg villig til å slåss for våre krav. Det betyr som sist at det er mulig det kan bli streik. Det som jeg vil ta opp er streikebryteri, og LOs syn på streikebryteri. Under tariffoppgjør i 2000 hadde vi mange konfrontasjoner på Hoteller i både Oslo, Bergen og resten av landet. Vi hadde loggbøker hvor vi førte opp hvem som kom på jobb, etter vaktliste, så vi visste hvem som var streikebrytere. Etter streiken var ferdig så var jo det selvfølgelig opp til hver enkelt klubb å ta forhandlingsmøte angående streikebryteri, hva de skulle gjøre med det.

Det var bare en bedrift i HRAF som gjorde det, det var Admiralen i Bergen. De ble selvfølgelig uenig. Saken gikk inn til LO. Der kom det svaret tilbake som vi ikke var særlig fornøyd med. Det stod tvist om streikebryteri ved Clarion Admiral Hotell Bergen i forbindelse med tariffrevisjon 2000. I forbindelse med meklingen avslutning 09.05 krevde LO inntatt en klausul om at det ikke skulle reises erstatningssaker på grunnlag av arbeidskampens gjennomføring. Den formuleringen man ble enig om, fremkommer i riksmeglingsmannens forslag punkt 8 nr. 2 som lyder: "partene er enige om at når arbeidet gjenopptas på det lokale plan, skal det ikke finne sted trakasseringer med utgangspunkt i arbeidsstans. Vi forstår det slik at RBL på dette grunnlag har frafalt alle

rettslige skritt i anledning streiken. Tilsvarende må gjelde for LO og forbundene. Uavhengig av hvordan vi bedømmer den enkelte sak i rettslig sett. Landsorganisasjon kan derfor ikke føre sak om det foregikk streikebryteri ved Clarion Admiral Hotell Bergen i forbindelse med årets tariffrevisjon”.

Da er det jo en del av våre medlemmer som stiller spørsmål, hva med dette oppgjøret. Skal vi ikke ta opp streikebryteribegrepet lenger. Når vi ser ut på arbeidsplassene så har vi ingen sanksjonsmuligheter. Vi følger det som LO og NHO blir enige om. Samtidig ser vi både på det hotellet i Bergen og på Bistro Hotellet i Oslo, så ble den hovedtillitsvalgte trakassert og mobbet så det førte til at det ble sykemeldt og senere sluttet bedriften.

Hva har vi da igjen for å være snille, å legge bak oss det som skjedde under streiken. Jeg er enig at vi skal tilbake i bedriften og kunne samarbeide slik det var før streiken begynte. Men streikebryteri, det synes jeg må tas opp som en egen sak.

Da er jo spørsmål hva vi skal svare våre medlemmer når de spør oss om hvordan vi skal takle streikebryterne ved dette oppgjøret, dersom det blir streik. Da vil jeg gjerne høre om hva som skal til for at LO nå skal ta opp streikebryteri som sak. Hvis ikke så må vi si til våre medlemmer at nei dere får konsentrere dere om å føre en ordentlig streik, også har vi ingen ting å gjøre med streikebryterne etterpå. Jeg ville gjerne ha et svar på hva LOs standpunkt er til det denne gangen. TAKK.

Dirigenten:

Da er det Stein, deretter Aage Andersen, Fellesforbundet.

Rep. 91 – Stein Grøtting, Skolenes Landsforbund:

Dirigent, kamerater. Først vil jeg si at vi har et godt forslag til vedtak. Det har vært mange gode innlegg og jeg skal prøve å ikke gjenta noe som er sagt i de innlegga unødig. Som utskremt vara for Pippi Langstømpe i Skolenes Landsforbund, så faller det meg forholdsvis greit inn i den der Astrid Lindgren-terminologien. Jeg har vel forså vidt med meg et ganske klart synspunkt fra mitt forbund. Det er at lokale forhandlinger er mye plutifikasjon. Det er veldig mye plutifikasjon, og det blir mer og mer. Arbeidsgiverne har etter hvert, selv om de har drevet med den type lokale forhandlinger som vi har innenfor vårt organisasjonsområde bare kort tid, stadig høyere ambisjoner om at deres krav/tilbud skal aksepteres hundre prosent. Det er altså forhandlingsbiten som er borte.

Så ser jeg i dagsavisen i dag, oppslaget om at akademikerne ønsker plutifikasjon i hele arbeidslivet og spesielt utvide det til å bli et gjennomgående prinsipp i offentlig sektor. Mitt budskap her må være at ei overordna målsetting for LOs tariffpolitikk på kort og lang sikt, må være å motvirke den type lønnspolitisk tenkning. Det må LO gjøre ved å vende hver stein som er mulig, for å samarbeide med organisasjoner på tvers av hovedsammenslutninger, for å hindre at de når fram med en slik strategi.

For å avslutte Astrid Lindgren-terminologien så vil jeg si at de som slår sine pjatler sammen med de mest aggressive av arbeidsgiverne for å etablere markedslønn som hovedprinsipp, de må i snekkerbua. TAKK.

Dirigenten:

Til slutt er det Aage Andersen.

Rep. 16 – Aage Andersen, Fellesforbundet:

Dirigent, kamerater. Den forslaget til tariffpolitisk uttalelse som ligger på bordet her, den synes jeg er bra. Men det er nå en gang slik at det som er bra kan bli enda bedre. Og da vil jeg oppfordre representantskapet til å stemme for det forslaget som representanten fra EL & IT vedrørende punkt 8 kompetansereformen at de vedtar den. Det er nemlig kompetansereformen jeg har lyst å si noen ord om. Ikke fordi at jeg skal stemme mot de prioriteringer som Sekretariatet legger til grunn for årets oppgjør. Men fordi at denne reformen, kompetansereformen etter- og videreutdanning, det er en av de reformene som jeg synes har vært de viktigste vi har fått i de siste årene. Og nå er vi nesten i mål. Derfor er det viktig at vi holder denne poteten varm, og at vi ikke legger vekk reformen i den forfatning den er nå. Rettigheter til grunnopplæringen er i orden. Rettigheter til videregående opplæring er i orden. Rettighetene til studiepermisjon i arbeidsmiljøloven er i orden. Rettighetene til dokumentasjon av realkompetanse er i orden. Systemet må nå bare stadfestes og det må bygges tillit til det. Kompetanseutviklingsprogrammet har drevet utviklingsforsøk og vi er ikke langt i fra konklusjoner som vil tilfredsstille partene i arbeidslivet og utdanningsinstitusjonene våre. Vi har summa sumarum fått en del rettigheter som gjør at vi som arbeidstakere ikke vil gå ut på dato. At vi gjennom videre- og etterutdanning vil kunne sikre oss en fremtid som yrkesaktive, og reformen blir derfor viktigere og viktigere for våre yngste medlemmer. Disse medlemmene må faktisk belage seg på å ta flere runder med etter- og videreutdanning etter som den teknologiske utvikling setter fart.

Alle disse rettighetene er altså i orden, det er bare en hake ved dette, det er at vi som lønsmottakere med gjeld og familieforpliktelser skal leve mens denne etter- og videreutdanningen pågår. Får vi ikke finansiering av livsoppholdet under utdanning på plass, vil denne reformen bli en reform som ikke alle kan ta del i. Mange av oss kjenner jo historien. Det foregår mye etter- og videreutdanning rundt omkring på arbeidsplassene, og det har det gjort lenge før kompetansereformen så dagens lys. Og vi vet hvem som fikk benytte seg av denne utdanningen. Det var, og jeg sier som vanlig, de som hadde mye fra før. Det var ikke oss på gulvet. Nå har vi fått rettighetene derfor er det viktig at LO ikke legger vekk reformen før den er helt i mål, at vi reiser kravet om at finansiering av livsopphold under utdanningspermisjon i sin fulle bredde.

Jeg er fornøyd med det uttalelsen som LO lederen hadde i sin innledning, men hold poteten varm, for dette er viktig for fremtiden når vi vet at omstilling i dag skjer veldig fort i arbeidslivet. TAKK.

Dirigenten:

Da er vi kommet fram til avslutningen i forhold til debatten som har vært rundt Sekretariatets innstilling i forhold til tariffrevisjonen 2002. Vi gir igjen ordet til en oppsummering til Gerd Liv Valla.

OPPSUMMERING

Dirigent og Representantskap.

Først så har jeg lyst til å si tusen takk for veldig veldig mange fine innlegg. Det var fint å sitt her og hør på de meldingen som kom i fra dere, det er jeg veldig glad for. Så har vi fått noen konkrete

forslag til endringer til den uttalelsen som vi har lagt ut. Det er to helt konkrete forslag til endringer som er kommet, jeg skal ta de først.

For det første så fikk vi et forslag i fra EL & IT forbundet ved Tove. Det gikk på at avsnitt om etter- og videreutdanning eller Kompetansereformen som avsnitt 8, at man skulle ta ut i fra ved forrige tariffrevisjon nederst på side 5, og erstatte det resterende med Tove Johansen sitt forslag. Vi har på demokratisk vis diskutert dette med forslagstilleren og med Sekretariatet, og vi foreslår da følgende: Vi synes at den teksten som er kommet i fra Tove, og fra EL & IT forbundet er god som en forsterkning av teksten rundt betydningen av etter- og videreutdanningsreformen. Men så vil vi da foreslå at vi ikke kutter ut det siste avsnittet foran punkt 9, men tar Tove Johansen sitt forslag inn foran det siste avsnittet. For i motsatt fall så blir det litt vanskelig å forene det med at det et forbundsvist oppgjør. Vi tar inn forslaget, og begynner det siste avsnittet med; "derfor vil det fortsatt være aktuelt".

Så hadde Eli et forslag rundt kompensasjon for kvelds-, natts-, og helgearbeid. Vi er veldig enig i intensjonene i det forslaget Eli. Vi er veldig enig i intensjonene, og vi hadde en diskusjon i inntektspolitisk utvalg, blant annet på bakgrunn av at Jens Hoel satt i Inntektspolitisk utvalg og har vært opptatt av ubekvemtillegg, det var han i forrige oppgjør og det er han nå, og det er vi også. Vi er veldig opptatt av det. Men vi ble enig om i Inntektspolitisk utvalg, og vi har diskutert det nå i pausen, at vi syntes at det som blir riktig å gjør her, er at vi støtt intensjonen i forslaget og oversende det til Sekretariatet som ser på dette i sammenheng med punkt 9 og 10 i Sekretariatets sitt forslag til uttalelse.

Der står det at forhandlingene gjennomføres forbundsvis, og for å kun utnytte fagbevegelsens samlede styrke, følges representantskapets vedtak for en samlet tariffrevisjon opp av Sekretariatet og for alle områder LO er part. Det vi si at Sekretariatet kommer inn og støtter opp om det som man på de enkelte forbundsområdene mener er viktig utover det som står her. Jeg vil foreslå at intensjonene støttes, og forslaget oversendes Sekretariatet.

Så til noen av de tingene som er kommet fram, jeg skal ikke gå gjennom alle innleggene som har vært, det vil trekk for lang tid, men jeg skal ta noen av dem.

For det første så fikk et helt konkret spørsmål fra Hotell- og Restaurantarbeiderforbundet, og Øystein Eriksen rundt dette med streik. Hva LO har gjort i forbindelse med det som var i 2000. Jeg vil ikke gå inn på det. Men jeg vil si at vi har nå på bakgrunn av konflikten i 2000, så har vi hatt et utvalg i gang som vi har kalt Arbeidskamputvalget. Innstillingen fra Arbeidskamputvalget kommer til å bli behandlet i Sekretariatet i nær framtid. Det vi jo registrer er at det er ulike oppfatninger ute om hva som er streikebryteri. Å finne juridisk begrep for det, det viser seg å være svært vanskelig. Det er da heller ikke poenget. Det det dreier seg om, det er at vi innenfor våre rekker når det gjelder mellom oss, arbeidsgivere, myndighetene, så er det vår politiske styrke og slagkraft som må være avgjørende. Og vi skal, Øystein og alle dere andre, vi skal håndtere den innstillingen, men vi skal altså ta oppgjøret med streikebrytere. LO kommer aldri til å godta streikebryteri. Det må være fellesskapet sin styrke som går inn og støtter opp rundt, når de konfliktene kommer.

Når det gjelder Kleiv, så var du inne på dette med renter. Du er opptatt av å ei lavere rente, og det kan jeg forsikre deg at det er jeg og. Vi er vel da av den oppfatning, og det er vel det uttalelsen vår, kongressvedtakene gir utsikt for. Vi er av den oppfatning at det er gjennom å føre en fornuftig helhetlig politikk, at vi kan sikre en økonomisk stabil utvikling, som gjør at vi kan få rentenivået ned. Svikter det så kan både rente og valutakurs gå den gjerne veien.

Det er så langt som jeg vil gå inn i den diskusjonen, det er det hele vår uttalelse bygger rundt og opp om at det er den type politikk vi må føre. Det å gå inn å styre renta, det har ikke vi tatt opp, og vi tror vel kanskje ikke det er det som er det riktige å gjøre nå.

Så er det mange som har vært opptatt av dette med lokale og sentrale lønnsfastsettelser, og det har mange sagt så mye fornuftig om. Jeg har brukt mye av tida mi i innlegget på å snakke om det, så jeg skal ikke ta det nå igjen. Men det er et punkt jeg har lyst til å ta opp, og det er dette med folketrygden. Hvis det på noen måte gjennom vår uttalelse etterlater seg et inntrykk av at vi ikke er opptatt av folketrygdens videre utvikling, så er det inntrykket veldig feil. Fordi det er vi. Derfor så sier vi at vi må rette krav både til myndighetene og til arbeidsgiverne. Til arbeidsgiverne for å få til tjenestepensjonsordninger, fordi Folketrygden har utviklet seg for dårlig så må vi gjøre begge delene.

Jobbe politisk og jobbe i forhold til arbeidsgiverne og prøve å få avtalefestede ordninger. Vi jobber for å sikre og øke verdien, og vi er opptatt av å unngå privatiseringen av Folketrygden, pensjonssystemet som Regjeringen legger opp til. Vi kommer til å jobbe nettopp med pensjonsspørsmål, nettopp i tiden fremover.

Jeg tror møteleder at jeg stopper der, jeg har foreslått hvordan vi skal håndter de konkrete forslagene, nei også er det et til, kan jeg få lov til det, selv om vi har satt strek.

Tor du sa på side 3 under lavtlønnsprofil. Så står det her at fortsatt er det mange både i offentlig og privat sektor med altfor lav lønn, og det er uakseptabelt at det også i avtaledekkende området er mange som arbeider med årslønninger helt ned til 200 000,- Du sa at det burde egentlig stå noe annet der, det burde stå under 200 000,- Kan jeg få lov til å gjøre en forandring på det, uten at vi opphev streiken. Da gjør vi det så står det under 200 000,- for det er det tallene som jeg hadde, og de tallene dere kjenner til viser at det er det som er det riktige.

AVSTEMNING

Da har vi kommet fram til avstemning om Sekretariatets forslag til tariffpolitisk uttalelse.

Da er det 3 endringer som vi foreslår bakt inn i denne, jeg har da oppfattet at vi ikke behøver å sette de opp i mot Sekretariatets innstilling på noen punkter.

Det ene er den på side 3 hvor vi da sier med årslønninger under 200 000,- som nå ble referert. Så har vi forslaget fra Tove EL & IT, som Gerd-Liv har redegjort for hvordan kan behandles, at vi da setter det inn når det gjelder side 6 foran siste avsnitt. Det blir redigert inn der. Og at det siste avsnittet i punkt 8 da vil begynne med; "derfor vil det fortsatt være aktuelt..." Og så har vi forslaget fra Eli når det gjelder dette med kompensasjon, ubekvemtillegg som er redegjort for i forhold til at dette er et forbundsvist oppgjør og at det er ikke alle som ønsker å vektlegge det på samme måte som andre vil gjøre det. At vi da kan se på det i sammenheng med punktene 9 og 10 og at det dermed oversendes Sekretariatet, men at intensjonene støttes.

Da setter vi Sekretariatets innstilling opp til avstemning, med de endringene som det nå har gjort rede for. De som er enig i innstillingen forholder seg i ro, og de som er imot viser ved stemmetegn, og det stemmes.

Sekretariatets innstilling til tariffrevisjon 2002 er enstemmig vedtatt av Representantskapet.

ORIENTERING

Rep. 128 – *Hans O. Felix*, Sekretariatet fikk anledning til å orientere om situasjonen i Telenor.

Først så vil jeg få lov til å takke Gerd-Liv og representantskapet for at dem lar oss slippe til på denne måten. Det er jo ikke noe vanlig kutyme i Representantskapet å komme med saker utenom dagsorden. Men denne saken er av så viktig betydning, ikke bare for EL & IT Forbundet, men for fagbevegelsen generelt. Derfor er jeg så veldig glad for at vi har fått denne anledningen. Det saka går på, det er den brutaliseringen av arbeidslivet vi er vitne til, og denne gang representert ved Telenor Konsernet. Vi vil derfor med bakgrunn i de siste tids hendelser avholde en demonstrasjon i dag kl. 16.00 utenfor Telenors Konsernsledelse eller administrasjonsbygg i Universitetsgata 2. Som en protest mot de forholdene som er oppstått. Det er slik at det er bare ti år siden at vi hadde et etat som het Televerket som har over tid blitt Telenor, og som ble børsnotert 4. desember 2000.

Til nå så har det betydd bortfall av flere hundre arbeidsplasser, og nå er det snakk om ytterligere 500 ansatte som det er varslet oppsigelse for, i forbindelse med Tele Service eller opplysningen som er det mest kjente på folkemunne, og kundeservice i Telenor.

Dette vil gå utover kvinnearbeidsplasser, dette vil gå utover distriktsarbeidsplasser. Vi har også opplevd en ny form for måte å si opp folk for i dette landet, hvert fall noe som vi har vært forskånet for i gjennom mange tiår nå, men det som dukket opp media på nyåret, i forhold til at EDB- Businesspartner, som er en av bedriftene i Telenor Konsernet. Folk møtte på arbeidsplassen, fikk en oppsigelse i hånda, fikk beskjed om å rydde kontorplassen på to timer og forlate arbeidsstedet, fordi at de var en sikkerhetsrisiko i forhold til å ha folk under oppsigelsestid på arbeidsplassen.

Dette er det vi kaller for brutalisering av arbeidslivet. Det er også slik at de som er tenkt oppsagt i forhold til opplysningen, er da også tenkt at de blir logget ut av systemet når dem da har fått sin oppsigelse, også et uverdig forhold.

Telenor gjennomfører sosial dumping ved å bygge opp sidestilte enheter i Telenor Teleservice, for å legge opp oppgaver eller kontrakter til den enheten med lavest lønn og arbeidsvilkår inklusiv pensjonsordninger. Det er slik at Telenor har kjøpt opp en bedrift 100% Telenoreid. Bare midlertidig ansatte ikke fullt oppbemannet, og der skal man nå skaffe inn nye arbeidstakere, samtidig som man sier opp i andre deler av Telenor Konsernet hvor det er ordnet lønns- og arbeidsvilkår, hvilket det ikke er i den nevnte bedriften.

Man planlegger det som er outsaushing gjennom å selge lokalisasjoner av Telenor kundeservice, med portefølje på siden å la en eventuell nedgang i trafikken rammen disse. Dette vil frata ansatte rettigheter jf. arbeidsmiljøloven, og i forhold til arbeidsoppgavenes virkelig eier Telenor. Vi gjennomføres en geografisk sentralisering som rammer unødvendig mange arbeidsplasser. Etter planene vil dette medføre rekruttering andre steder samtidig som man nedbemanner i eksisterende lokaliteter.

Telenor er et eksempel som danner presidens i forhold til den privatiseringsdebatten som nå pågår. Det er flere statsbedrifter som kan være aktualisert å bli privatisert og hvis dette er en suksesskriterie med arbeidsgivere og de nye eieres øyne, ja så er det noe vi må sørge for å stoppe nå. Det er slik at vi holder denne demonstrasjonen i samarbeid med LO Oslo.

Der vil det bli holdt appeller, blant annet av LOs nestleder Finn Erik Thoresen. Det er slik at vi oppfordrer derfor representantskapets medlemmer, de som har anledning til det, å slå en sløyfe

innom Universitets gata 2. og delta på denne markeringa, for å forsvare kvinnearbeidsplasser, for å forsvare distriktsarbeidsplasser, og for å forsvare arbeids- og lønnsvilkår som fagbevegelsen er tjent med. Så jeg ønsker dere som har anledning vel møtt i Universitets gata.

Dirigenten takket Representantskapet for godt samarbeid og ga ordet til LO-leder for avslutning.

AVSLUTNING

Ja takk skal du ha Hans den applausen vist vel støtten.

Da gjenstår det bare for meg å først å takke Finn Erik Thoresen for vel gjennomført dirigentjobb. Takk Representantskapet for godt samarbeid. Det er en utrolig styrke for oss, i en tid hvor mange har spådd, ja kanskje mange har håper på splittelse. Da er det så flott at vi på denne måten vi har gjort i dag, vist at vi står så samla som vi gjør, om det er som er vårt viktigste anleggene nemlig lønns- og arbeidsvilkårene og tariffoppgjørene. Jeg er da og veldig glad for at så mange har tatt ordet, fordi hvis vi nå skulle ha gått herifra med Sekretariatets sin uttalelse og ingen hadde sagt noe om den så har jeg synes at det har vært litt synd. Jeg synes det er veldig fint at dere kommer med innspill, og at vi får så mange innlegg. Det er det vi lærer av og kan videreutvikle oss fra. Vi ser jo av og til dere at det står i avisene at LO har store problemer, medlemsnedgang, da synes jeg at vi skal huske på at vi er fortsatt 800 000 medlemmer vi er 600 000 flere medlemmer enn vår nærmeste konkurrent. Men vi skal ikke hvil på lauvbærne. Vi skal rekruttere flere, vi skal gjøre en enda bedre jobb, sånn at vi fortsetter å være den sterke organisasjon som vi har vært. De vedtakene vi har fattet skal vise at vie er det.

Vi er best når vi står samlet, det er da vi vis vår styrke.

Jeg sier tusen tusen takk til dere for dette møtet, og med det så hever jeg møtet.

NAVNELISTE

ARBEIDERBEVEGELSENS PRESSEFORBUND (APF):

1. (Forfall representant og vararepresentant)

FORBUNDET FOR LEDELSE OG TEKNIKK (FLT):

2. Ottar Kaldhol
3. Trygve Westgård
4. Bjørnar Lagesen

NORSK ARBEIDSMANDSFORBUND (NAF):

5. Erna C. Dyrge
6. Kjell Borglund
7. Helge Haukeland
8. Arvid Thue (Vararepresentant)
9. Eva Jenssen

EL & IT FORBUNDET (EL & IT):

10. Tore Gulbrandsen
11. Tove Johansen

12. Jan Olav Andersen
13. Øivind Wallentinsen
14. Jarle Eide
15. Svein Davidsen

FELLESFORBUNDET (FF):

16. Aage Andersen
17. Vidar Brynsplass
18. Arve Bakke
19. Arne Hagen
20. Steinar Karlsen
21. Kåre Leira
22. Trond Hagen
23. Ole Lyso
24. Liv Christiansen
25. Anne Marie Pettersen
26. Rune Strande
27. John Erik Ullestad
28. Boye Ullmann
29. Sigrun Voldsund (Vararepresentant)

FELLESORGANISASJONEN FOR BARNEVERNSPEDAGOGER, SOSIONOMER OG VERNEPLEIERE (FO)

30. Erling Segelstad
31. (Forfall representant og vararepresentant)
32. Solveig Nysether

NORSK FENGSELS- OG FRIOMSORGSFORBUND (NFF):

33. Roar Øvrebo

NORSK GRAFISK FORBUND (NGF):

34. Benedikte Sterner
35. Svein Mortensen

HANDEL OG KONTOR I NORGE (HK):

36. Karin Torp
37. Elisabeth Sundseth (Vararepresentant)
38. Bjørn Mietinen
39. (Forfall representant og vararepresentant)
40. Mona Hagen
41. Ingrid Woldengen
42. Helen Johansen
43. Bjørn Wilhelmsen (Vararepresentant)

HOTELL- OG RESTAURANTARBEIDERFORBUNDET (HRAF):

44. Eli Ljunggren
45. Bjarne Løvteit
46. Øystein Eriksen

NORSK JERNBANEFORBUND (NJF):

47. Kjell Atle Brunborg
48. Jane Brekkhus Sæthre (Vararepresentant)

NORSK KJEMISK INDUSTRIARBEIDERFORBUND (NKIF):

49. Birger Blomkvist
50. Frank Bakke
51. (Forfall representant og vararepresentant)
52. Live Kr. S. Skistad
53. Arnfinn Miland

NORSK KOMMUNEFORBUND (NKF):

54. Anne-Grethe Skårdal
55. Aslaug Rindarøy (Vararepresentant)
56. Nina Solem
57. Svein Kristiansen
58. Anne Kaurin Hall
59. Eva Vida Berg
60. Jan Helge Gulbrandsen
61. Arne Sveen
62. Mari Sanden
63. (Forfall representant og vararepresentant)
64. (Forfall representant og vararepresentant)
65. Ragnar K. Olsen (Vararepresentant)
66. Sølvi G. Thommassen (Vararepresentant)
67. Freddy Lindquist
68. Margot Kvalvik Fon
69. Finn Bærland

NORSK LOKOMOTIVMANNSFORBUND (NLF):

70. Øystein Aslaksen

MUSIKERNES FELLESORGANISASJON (MFO):

71. Arnfinn Bjerkestrand

NORSK NÆRINGS- OG NYTELSESMIDDELARBEIDERFORBUND (NNN):

72. Johnny Hagen
73. Diana Montes
74. Morten Brostrøm
75. Anne Berit Aker Hansen

76. Ann Solveig Sørensen (Vararepresentant)
77. Sølvi Nybakk

NORGES OFFISERSFORBUND (NOF):
78. (Forfall representant og vararepresentant)

NORSK OLJE- OG PETROKJEMISK FAGFORBUND (NOPEF):
79. Øivind Gregersen
80. Torbjørn Teigland
81. Lill Heidi Bakkerud
82. Harald Sjonfjell

NORSK POST- OG KOMMUNIKASJONSFORBUND (NPK):
83. Ingeborg Sætre
84. Hans Fredrik Danielsen
85. Paul Magnus Gamlemshaug
86. Arne Andreassen
87. Gerd Øiahals

NORSK SJØMANNNSFORBUND (NSF):
88. Rigmund Storøy
89. Jørn Halsen
90. Marlèn Hauge

SKOLENES LANDSFORBUND (SL):
91. Stein Grøtting (Vararepresentant)

NORSK TJENESTEMANNSLAG (NTL):
92. Tor-Arne Solbakken
93. Arne Klausen
94. Rolf Andreassen
95. (Forfall representant og vararepresentant)
96. Tone Rønoldtangen
97. Tone Sønsterud
98. Einar Arnulf

NORSK TRANSPORTARBEIDERFORBUND (NTF):
99. Frank Holm
100. Torbjørn Kristoffersen
101. Torbjørn Reigstad

NORSK TREINDUSTRIARBEIDERFORBUND (NTAF):
102. Hildegunn Brune

NORSKE IDRETTSUTØVERES SENTRALORGANISASJON (NISO):

103. Morgan Andersen

ØSTFOLD FYLKE:
104. Bjørn Sneli (Vararepresentant)

OSLO FYLKE:
105. Kleiv Fiskvik

AKERSHUS FYLKE:
106. Halvor Kringhaug

HEDMARK FYLKE:
107. Frank Bjørneseth

OPPLAND FYLKE:
108. Størk Hansen

BUSKERUD FYLKE:
109. Per Aakvik

VESTFOLD FYLKE:
110. Thor Åge Christiansen

TELEMARK FYLKE:
111. Jan Grini

AUST-AGDER FYLKE:
112. Hans J. Fjelldal

VEST-AGDER FYLKE:
113. Terje Næss

ROGALAND FYLKE:
114. Turi Søndervik

HORDALAND FYLKE:
115. Haldis Revheim

SOGN OG FJORDANE FYLKE:
116. Atle Reidar Sandnes

MØRE OG ROMSDAL FYLKE:
117. Marit Thorsteinsen (Ankom senere)

SØR-TRØNDELAG FYLKE:

118. Svein Søreng

NORD-TRØNDELAG FYLKE:

119. Per Moen

NORDLAND FYLKE:

120. Ulf Iversen

TROMS FYLKE:

121. Roy-Olaf Andreassen

FINNMARK FYLKE:

122. Tor-Inge Hoaas

SEKRETARIATET:

123. Gerd-Liv Valla

124. Roar Flåthen

125. Finn Erik Thoresen

126. Bente N. Halvorsen

127. Arnfinn Nilsen

128. Hans O. Felix

129. Kjell Bjørndalen

130. Jens Petter Jensen

131. Sture Arntzen

132. Olav Støylen

133. Jan Davidsen

134. Gunhild Johansen

135. Torbjørn Dahl

136. Morten Øye

137. Turid Lilleheie

VARAREPRESENTANTER TIL SEKRETARIATET:

138. Per Gunnar Olsen (Forfall)

139. Rita Lekang

140. Ellen Stensrud

141. Trin Lise Sundnes

142. Odd Christian Øverland

143. Leif Sande

144. Magnus Midtbø (Forfall)

145. Per Østvold

146. Oddrun Remvik

147. Ove Dalsheim

148. Roger Andersen

149. Erik Bratvold

150. Jens Hoel (Forfall)

HK FAGBEVEGELSE

151. Janne Moen

ARBEIDERNE OPPLYSNINGSFORBUND I NORGE (AOF):

152. Børre Pettersen (Forfall)

REVISJONSUTVALGET:

153. Brit Renngård

154. Tom Røisi

155. Steinar Karlsen

156. Margot Kvalvik Fon (Repr. nr. 68 for NKF)

LOs ADMINISTRASJON:

LOs DISTRIKTSKONTORER:

Jan Elvheim

Svein Rasmussen

Liv Thun

Kjell Flønes

Mellvin Steinsvoll

John Bjarne Hjelmeland

Vigdis Ravnøy

Svein Fjellheim

Elisabeth Haaversen

Agnes Norgaard

Aud Watnebryn

Olav Lund

Rolf-Thore Hildebrandt

Kari Hauge

Knut Liljeberg

Åge V Nordby

Øivind Silåmo

Svein Fjæstad

LO-KONTORET I BRUSSEL:

Knut Arne Sanden

LO-SKOLEN, SØRMARKA:

Einar S. Birkeland (Forfall)

SAMARBEIDSKOMITEEN LO/DNA:

Thorbjørn Jagland (Forfall)

Jens Stoltenberg (Forfall)

Hill-Marta Solberg (Forfall)

Martin Kolberg

Finn Jota

GJESTER:

Tor Aspengren (Forfall)

Einar Strand

Liv Buck (Forfall)

Ole Knapp (Forfall)

Esther Kostøl

Svein-Erik Oxholm

Leif Haraldseth (Forfall)

Yngve Hågensen

Jan Kr. Balstad (Forfall)

Evy Buverud Pedersen

LO-AKTUELT:

Svein-Yngve Madssen (Forfall)

ERNST & YOUNG

Erik T. Christiansen (Forfall)

Helge Bettmo (Forfall)

