

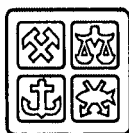
Kristofer Lehmkuhl Forelesning 1982

INNTEKTSPOLITIKKEN SETT MED LANDSORGANISASJONENS ØYNE

Av

TOR HALVORSEN

Formann i Landsorganisasjonen i Norge



Norges Handelshøyskole

INNTEKTSPOLITIKKEN SETT MED LANDSORGANISASJONENS ØYNE

Av

TOR HALVORSEN

Formann i Landsorganisasjonen i Norge

Kristofer Lehmkuhl Forelesning
Norges Handelshøyskole

Bergen 12. oktober 1982

Statsråd

KRISTOFER LEHMKUHL

(1855–1949)

var en utrettelig forkjemper for Norges Handelshøyskole. Kanskje mer enn noen annen har han æren av at NHH ble opprettet, og helt til sin død fulgte han virksomheten med en aldri sviktende interesse. Han er derfor med rette blitt kalt »Høyskolens far».

Norges Handelshøyskole har villet hedre Kristofer Lehmkuhls minne ved å knytte hans navn til den forelesning, som fra 1958 har vært holdt ved Høyskolens kandidatfest.

Fra 1968 har høyskolekollegiet besluttet fortrinnsvis å henlegge forelesningen til Kristofer Lehmkuhls fødselsdag den 26. september.

INNETKTSPOLITIKKEN SETT MED LANDSORGANISASJONENS ØYNE

I perioden etter den 2. verdenskrig er det gradvis blitt en større oppmerksomhet knyttet til inntektsoppgjørene. Det gjelder ikke bare resultatet av hvert enkelt oppgjør, men først og fremst den måten inntektene fastsettes på. En slik økt oppmerksomhet er på mange måter naturlig i en periode der vi for alvor opplever ubalanse og usikkerhet i økonomien, og der kampen mot inflasjonen framstår som en særlig viktig oppgave.

Utviklingen av inntektsoppgjørene

Ser vi på utviklingen av den måten inntektsoppgjørene er organisert på etter krigen, har vi i det private næringsliv hatt en todeling av tariffavtalene. En gruppe avtaler hadde sitt utløp på våren og en annen gruppe på høsten. De såkalte høstfagene var ikke mange, men både i 50- og 60-årene spilte de en ganske betydelig rolle. Dette skapte friksjoner, fordi de lønnstillegg man kom fram til i høstfagene kunne være høyere enn de man var blitt enige om noen måneder tidligere i vårfagene. Særlig Norsk Arbeidsgiverforening opplevde dette som et problem, og de siste 10 til 20 årene har N.A.F. arbeidet bevisst for å flytte høstfagenes utløpsdato over til våren. Fra Landsorganisasjonens side har vi i stor grad akseptert en slik overflytting. Det er således i dag forholdsvis få områder som har utløp på høsten. Innenfor Landsorganisasjonen er det i første rekke utenriks sjøfart som omfattes av de såkalte høstfagene. Dette

er tariffavtale inngått med Norsk Sjømannsforbund og Sjøfartens Arbeidsgiverforening.

Innenfor Landsorganisasjonens avtaleområder er det derfor ingen tvil om at det er tariffoppgjøret på våren som er avgjørende for utviklingen videre i tariffoppgjøret. Den offentlige sektor omfattes også nå av våroppgjøret. Deres tariffavtaler utløper normalt 1. mai. Det gjelder både for statsansatte og kommuneansatte. I tillegg har vi hatt en vesentlig grad tilpassing mellom statsansattes og kommuneansattes lønssystemer, slik at utviklingen mellom disse to grupper er koordinert i meget sterk grad. I tillegg er utviklingen av det offentlige lønnsregulativet tilpasset resultatet av LO/N.A.F.-oppgjøret.

I denne sammenheng er det kanskje grunn til å understreke at et inntektsoppgjør ikke bare er et lønnsoppgjør mellom grupper innen LO og N.A.F. eller mellom andre arbeidstaker- og arbeidsgiversammenslutninger. Også oppgjørene for jordbruk, fiske, pensjonister og uorganiserte hører med i helhetsbildet. Gjennom Stortingets vedtak om inntektsmessig likestilling mellom bønder og industriarbeidere vil således oppgjørene i den private sektor ha direkte konsekvenser for jordbruksoppgjøret. Store lønnstillegg i industrien fører til store inntektsøkninger i jordbruket. Stort sett vil det samme gjelde for fiske. Denne koblingen mellom utviklingen i gjennomsnittlig industriarbeiderlønn og inntektsutviklingen for bønder og fiskere, har ikke vært uten problemer sett med våre øyne. Litt spøkefullt sagt kan vi havne i den situasjon at de eneste gruppene i Norge som ikke kan tjene en gjennomsnittlig industriarbeiderlønn, er grupper av industriarbeidere. Siden det nå er fastslått både av den forrige og denne Regjeringen at inntektsopptrappingen i jordbruket nå er fullført, vil det derfor være spennende å se hvordan koblingen mellom resultatet i den private sektor vil avspeile seg i inntektsutviklingen for bøndene i årene som kommer.

I løpet av de senere år har Regjering og Storting også fulgt den praksis at man har justert folketrygdens ytelser i lys av det resultat man har oppnådd i lønnsoppgjørene. Endelig har myndighetene i perioder benyttet seg av en egen innteksreguleringslov der lønnsutviklingen for de uorganiserte er knyttet til lønnsutviklingen for de organiserte.

Professor Preben Munthe har tidligere beskrevet dette systemet som et høyhus. »Fundamentet og de nederste etasjer er vårfagene for de privatansatte. På dette har man bygget etasjer for de statsansatte, kommuneansatte, bønder, fiskere, pensjonister, uorganiserte, kupongklippere og til dels næringsdrivende».

Selve oppgjørsformen mellom LO og N.A.F. har vært

- *forbundsvis oppgjør* der vi forhandler hver enkel tariffavtale for seg.
- *samordnede oppgjør* der alle tariffavtaler under LO/N.A.F.-området forhandles samtidig.
- *kombinerte oppgjør* der LO og N.A.F. forhandler samtlige avtaler, men der staten kommer inn som tredje part i avtaleforholdet.

Fra 1956 og fram til i år, har LO og N.A.F. kun hatt forbundsvis oppgjør 4 ganger, dvs. i 1956, 1962, 1974 og i 1982.

N.A.F. har stort sett ønsket samordnede oppgjør. Deres hovedargument har vært at det faller best ut rent samfunnsøkonomisk. Deres direkte begrunnelse er nok også at konfliktfaren er større ved forbundsvis oppgjør. N.A.F. spiller også en mindre rolle i de forbundsvis forhandlingene.

Det bilde jeg her har tegnet gir sannsynligvis et inntrykk av at vi i dag står i en situasjon der Landsorganisasjonen og Norsk Arbeidsgiverforening har full kontroll over fastsettelsen av inntektene.

Dette er imidlertid ikke tilfelle. Det finnes flere store grupper utenfor disse oppgjørene som ikke føler seg bundet av resultatet i de såkalte vårfagene. Det gjelder bank, forsikring og en del andre sektorer. I antall utgjør de ikke særlig store grupper, men deres posisjon på arbeidsmarkedet er av en slik karakter at de ved en-sidig å konsentrere sitt faglige engasjement om lønnsfastsettelsen får betydelige muligheter til å gå utover det som er avtalt mellom de brede grupper på arbeidsmarkedet. Dette skaper problemer i forhold til de grupper Landsorganisasjonen skal ivareta interessene til. Forutsetningen for at Landsorganisasjonen skal kunne foreta en viss samordning er derfor at disse gruppene også er villig til å underordne seg de økonomiske rammer som blir resultatet av oppgjøret for den private sektor innenfor LO/N.A.F.-området.

Målene for tariffpolitikken

Stikkordsmessig har tariffpolitikken vært preget av følgende målsettinger:

- Dempet prisstigning.
- Vedlikehold i kjøpekraften for de brede lønnstakergrupper og forbedring for de lavlønte.
- Styrke konkurransevnen og sikre den fulle sysselsetting.
- Balanse i utenriksøkonomien.

Sagt på en annen måte kan vi si at grunnlaget for tariffpolitikken er en økonomisk politikk for full sysselsetting, der vi opprettholder og utdyper vår sosiale standard og der lønnsdannelsen skjer gjennom frie forhandlinger mellom partene på arbeidsmarkedet.

I hovedsak har vi løpet av 70-årene – i samarbeid med de politiske myndighetene – klart å opprettholde disse målene. Det har imidlertid krevd en stor grad av ansvar fra fagbevegelsens side.

Noe som igjen har fått konsekvenser for den måten vi har organisert oppgjørene på. Konsekvensen har vært at vi dels har sentralisert oppgjørene med LO som forhandlingspart på vegne av fagforbundene og der vi har hatt myndighetene med i et tariffpolitisk samspill.

Idéen bak de kombinerte oppgjør var at man ved statens medvirkning skulle sørge for at en bestemt økning i lønnstakernes levestandard skjedde med lavest mulig kostnad for bedriften. Ved å lempe på skatter og trygdepremier kunne en viss økning i disponibel inntekt oppnås med lavere lønnstillegg. Ved å øke subsidiene eller treffe andre pristiltak, kunne staten sørge for at prisstigningen ble mindre enn den ellers ville ha blitt.

Høsten 1978 fikk vi pris- og inntektsstoppen som varte fram til 1. januar 1980. Landsorganisasjonen hadde store prinsipielle betenkeligheter med et slikt virkemiddel. Likevel kunne vi ikke unngå å erkjenne fordelene. Gjennom pris- og inntektsstoppen ble alle grupper pålagt de samme inntektsmessige begrensninger og det var allminnelig forståelse for at situasjonen i økonomien krevde spesielle tiltak. Gjennom pris- og inntektsstoppen oppnådde vi betydelige forbedringer i konkurranseevnen. Vi fikk en neddemping av pris- og kostnadsveksten og effekten av tilstrammingene fikk en rimelig fordelingspolitisk profil.

Inntektsoppgjøret i 1980 var på mange måter et spesielt oppgjør. Selve oppgjørsformen mellom LO og N.A.F. var ny. Det meklingsforslag som ble vedtatt inneholdt to nye bestemmelser: En minstelønnsordning som bygde på en garantiordning og et lavlønnsfond, og et prinsippvedtak om begrensning av lønns- og lønnglidningen.

Gjennom innteksreguleringsloven brakte Regjering og Storting også uorganiserte grupper inn under det sentrale lønnsoppgjøret.

På grunn av den tariffpolitiske utviklingen i 70-årene var det nødvendig for Landsorganisasjonen å finne fram til en oppgjørform som ivaretok hensynet til at forbundene kunne justere de enkelte avtalene utover det som tidligere hadde vært mulig i et samordnet oppgjør. Det ble derfor fastlagt at man i de forbundsvisе forhandlingene skulle fordele hele den økonomiske ramme, og ikke bare en mindre del, slik det normale hadde vært tidligere. Partene hadde streikerett i de forbundsvisе forhandlingene.

Slik tariffoppgjøret utviklet seg kom vi inn i en situasjon der riksmeklingsmannen og partene ble enige om at forslagene til nye avtaler for alle tariffområder skulle sendes ut til avstemming samtidig. Avstemmingen skulle med andre ord være koblet. Dette var en konsekvens av den måten oppgjøret var organisert på.

Ser vi på resultatet må vi kunne fastslå at tariffoppgjøret 1980 sikret LO-medlemmene kjøpekraft. Vi fikk prinsipielt gjennomslag for de lavlønntes interesser. Lavlønnsordningene med betydelige bedriftsvisе lavlønns tillegg og garantit tillegg pr. 1. oktober, ga gjennomslag for LOs prinsipielle synspunkter slik vi hadde krevd ved tidligere oppgjør.

Den garantiordning som ble innført sikret at forbedringene for de lavlønnte fikk varige virkninger. Beregningsgrunnlaget tok fullt ut utgangspunkt i LOs krav idet Riksmeklingsmannens forslag forutsatte at det ble gitt garantit tillegg etter fortjenestenivået innenfor det enkelte overenskomstområdet, henholdsvis lønns-takergrupper innenfor den enkelte bedrift.

Enkelte har ment at de garantit tilleggene som ble gitt ved oppgjøret i 1980 skulle føres videre ved at man innførte en individuell garantiordning på 85 eller 90 prosent av gjennomsnittet i industrien. Fagbevegelsen fant ikke å ville vedta et slikt prinsipp på sin Kongress. Betenkelighetene er mange. For det første vil lønnsdan-

nelsen bli ytterligere sentralisert. Vi vil ytterligere redusere arbeidsoppgavene til våre lokale organisasjonsledd.

På den enkelte bedrift har en opp gjennom årene arbeidet seg fram til en lønnsstruktur knyttet til ansvar, utdanning, jobbens funksjon innenfor bedriftsorganisasjonen osv. Garantitillegg etter lønnsnivå innenfor den enkelte lønnsgruppe vil ikke gripe inn i de vurderinger som er nedfelt i denne lønnsstrukturen. Garantitillegg etter den enkeltes lønnsnivå og i forhold til et sentralt fastlagt regelverk vil derimot gripe inn i lønssystemer og tradisjonelle lønsvurderinger som skal og bør skje innen den enkelte bedrift.

Med en slik innretning av regelverket for garantiordningen vil vi gjennom sentrale beslutninger gripe inn i arbeidsområder som tradisjonelt har vært den enkelte bedriftsklubbs område.

I utgangspunktet var det LOs forutsetning at så vel arbeidstakere som arbeidsgivere skulle bidra til lavlønnfondet. Når det var Arbeidsgiverforeningens oppfatning at bedrifter med lav lønn helt ut skulle belastes arbeidsgivernes andel av utgiftene til lavlønsordningene, måtte dette være arbeidsgivernes ansvar. LO kunne ikke la dette standpunkt hindre reelle forbedringer i lavlønnes situasjon.

Jeg vil gjerne understreke at en slik lønnsutjæmningsordning bryter med Landsorganisasjonens prinsipielle oppfatninger av at bedriftene selv må forsvare sitt lønnsnivå. Dette er understreket i vårt Handlingsprogram, og det ble ført videre under lønnsforhandlingene nå i 1982. Vi fikk her et prinsipielt gjennomslag for at denne ordningen gradvis bør nedtrappes og kostnadene overføres på den enkelte arbeidsgiver. Dette må imidlertid skje over en viss periode, slik at vi unngår dramatiske virkninger for sysselsettingen.

Den lokale forhandlingsretten

Som motpost for gjennomslag for de lavløntes interesser måtte vi i 1980 akseptere at de lokale lønnsforhandlingene ble begrenset til en gang pr. år. Det ble også akseptert at vi skulle forhandle om et tak på lønnsglidningen dersom lønnsglidningen ble mer enn 3 prosent. Spørsmålet ble derfor om det var mulig å vedlikeholde våre fordelingspolitiske mål i forhold til næringslivet med en lokal lønnsforhandling i tillegg til de sentrale tariffoppgjørene.

Etter min mening var det vanskelig å se at begrensning av lønns-
glidningens utslag kunne bli effektiv. Der arbeidsgiver og arbeids-
takere er enige om lønnstillegg blir disse gjennomført. Det eneste
man oppnår er at partene kan få et tvilsomt forhold til de avtalene
som inngås. Alt i alt kan man imidlertid ikke undervurdere vanske-
lighetene ved å sette tak på en lønnsutvikling mellom tariffoppgjør-
ene. Det vil alltid finnes bedrifter og arbeidstakergrupper som faller
utenfor regelverket.

Også fra et prinsipielt synspunkt mener jeg det er betenkelig å
begrense lønnsglidningen. Bak lønnsglidningen ligger en del av smi-
digheten i vårt økonomiske system. Vi kan ikke leve bare med
landsomfattende tariffavtaler. Avtalene må tilpasses arbeidsforhold-
ene i den enkelte bedrift. Når det foregår omlegging av produksjo-
nen må det også være adgang til å justere lønningene. Denne flek-
sibilitet er uttrykk for markedsøkonomien i arbeidsmarkedet. Et
stivere system vil lett innebære tap for lønnstakere, bedrifter og
til syvende og sist for samfunnet.

Det er derfor merkelig at Norsk Arbeidsgiverforening så sterkt
har gått inn for å begrense lønnsglidningen. I kraft av sin stilling
vil jo nettopp bedriftsledere understreke betydningen av fleksible
avlønningsordninger og av et nært samarbeid med klubben på ar-
beidsplassen. Produktivitetsarbeidet er nær knyttet til mulighetene

for lokale forhandlinger. Lønnsglidning som har sin forankring i øket produktivitet er en sunn og riktig lønnsglidning.

Dersom vi hadde fortsatt med et lønnsglidningstak hadde vi også fått en skjevare fordeling av det økonomiske grunnlaget i den enkelte bedrift. Om økonomiske forbedringer ikke blir utbetalt som lønn, vil det offentlige miste betydelige skatteinntekter. Vi har erfaring for at bedriftenes overskudd i liten utstrekning kommer fram til beskatning. Alternativet ville kanskje ha vært skattemessige disposisjoner for å spare skatt, først og fremst for å øke avskrivningsgrunnlaget. Overinvesteringer som ikke har grunnlag i reelle produksjonsforhold, øker bedriftenes driftsutgifter. Resultatet kan bli usikre arbeidsplasser når de økonomiske forutsetningene endrer seg.

Derfor har også de offentlig ansatte interesse av at den lokale forhandlingsretten består. Økonomiske forbedringer kommer fram til beskatning. Vi unngår overinvestering, sikrer ressurser til utbygging av fellesbruket, samtidig som vi sikrer en rettferdig fordeling av produksjonsresultatet i vår økonomi.

Bakgrunnen for at Norsk Arbeidsgiverforening har vært opptatt av å sette et tak på lønnsglidningen, må derfor i første rekke sees i lys av de indre organisasjonsforhold i Arbeidsgiverforeningen. Sannsynligvis har de hatt problemer med å styre sine egne medlemsbedrifter. Dette var kanskje noe av grunnen til at man ikke reagerte når man ved oppgjøret i år valgte å forhandle forbundsvis.

Hvem skal være lønnsledende?

Den tradisjonelle holdning i fagbevegelsen har vært at lønnsnivået for offentlig ansatte må stå i forhold til lønnsevnen i næringslivet for øvrig. Det er her vi finner bedrifter som er avhengig av å få avsett sine produkter i markedsmessig konkurranse. Om vi på sikt

ønsker å opprettholde en livskraftig industri, bør vi fortsatt holde fast ved dette prinsippet. Til gjengjeld krever det at ansatte i den private sektor erkjenner de offentlig ansattes rett til etterslep for manglende lønnsutvikling i perioden. For å utjevne virkningene av ulike lønnsystemer bør vi derfor i den private sektor utvikle former for garantert fortjenesteutvikling.

Vi skal imidlertid ikke se bort fra at det nettopp innen stat og kommuner har vært en voksende sysselsetting. Vi blir også stadig minnet om at det er her det finnes visse grupper som har en ganske militant holdning. Dette kommer til uttrykk gjennom politiske streiker rettet mot det offentliges mangelfulle bevilgninger til den etat de selv er ansatt i. På denne bakgrunn kan man ikke se bort fra muligheten for at fagforeninger av offentlig ansatte, en dag vil kreve å bli lønnsledende.

En slik utvikling kan være dypt alvorlig, fordi selve begrepet lønnsvegne ikke har noe rimelig mening i den offentlige sektor. Så lenge stat og kommune har rett til å skrive ut skatter, finnes det ingen grenser for deres lønnsvegne. Derfor kan de ansatte heller ikke risikere å miste sitt arbeid ved å tvinge igjennom store lønnsøkninger, f.eks. ved gjennomføring av en langvarig konflikt. Staten og kommunene må fortsette sin virksomhet, uansett hvor høye lønnskostnader de har.

Statsfunksjonærer kan ikke prise seg ut av et marked. Det vil derfor være skremmende om vi skulle komme inn i en utvikling, der grupper innenfor offentlig sektor for alvor ønsket å ta en ledende rolle. Enkelte vil hevde at LO la grunnlaget for dette ved oppgjøret i 1981, der vi valgte å utsette plassfratredelsen i den private sektor, og i stedet startet opp forhandlingene i den offentlige sektor. Jeg må da minne om bakgrunnen for denne tariffpolitiske manøver. Representantskapets vedtak og våre krav, aksepterte Regjeringens forutsetninger for skatteomleggingen, både hva inn-

retning og størrelsesorden angikk. Myndighetene hadde med andre ord lagt opp til en lønnspolitisk profil, og påla på mange måter partene å sørge for at denne profilen ble en realitet. Når vi i våre forhandlinger med N.A.F. ikke fikk gjennomslag for de prinsipper myndighetene hadde bygget på, fant vi det rimelig å koble sammen statens ansvar som arbeidsgiver og det politiske ansvaret de hadde, i forhold til forutsetningene for skatteomleggingen og den økonomiske politikken. Dette kunne vi gjøre, fordi det var mulig innenfor LOs egne rekker og koordinere vår atferd mellom privat og offentlig sektor.

I en slik forhandlingssituasjon var det først og fremst sluttresultatet vi måtte konsentrere oss om. Resultatet ble også en løsning på forhandlingene og meklingen i den statlige sektor, i samsvarende med de mål vi hadde satt opp for tariffrevisjonen. Resultatet i den offentlige sektor dannet derfor et godt grunnlag for meklingen i den private sektor.

Ser vi på situasjonen ved inngangen til 80-åra, må vi fastslå at fagbevegelsen gikk inn i dette 10-år med betydelige tariffpolitiske bindinger. I tillegg til en sentralisering av oppgjørene, måtte vi erkjenne at selve oppgjørsformen hadde komplisert den tariffpolitiske situasjon. Vi opplevde derfor betydelige motforestillinger mot de kombinerte inntektsoppgjørene. De var vanskelige å forstå, og de ga ikke grunnlag for lokal aktivitet på samme måte som tidligere. Ved tariffoppgjøret i 1980 prøvde vi å bøte på dette, ved å gi de forbundsvisse tilpasningsforhandlingene et mer reelt innhold. Noe oppnådde vi nok med dette, men vi må slå fast at spillerommet i forhold til Arbeidstvistlovens bestemmelser, nødvendigvis blir begrenset i et omfattende samordnet oppgjør. Det kom derfor betydelige reaksjoner til LOs kongress i 1982, mot denne oppgjørsformen. Dette var da også grunnen til at oppgjøret for 1982 ble gjennomført som et forbundsvist oppgjør.

I 1982 stod vi også i den situasjonen at vi hadde en ny Regjering. Regjeringen gjorde klart på forhånd at den ikke ønsket å spille noen aktiv rolle. Dens bidrag var generelle skattelettelser som i stor grad var til fordel for høytlønnsgruppene. Det var derfor ikke noe bidrag foran selve oppgjøret.

På tross av Regjeringens holdning har vi klart å gjennomføre et forbundsvist oppgjør, der vi fortsatt beholder lavlønnsgarantien samtidig som lønnsglidningstaket er fjernet. Det som gjenstår er å overføre belastningen med garantiordningen fra lavlønnsfondet og til arbeidsgiveren. Det er forutsatt at dette skal skje gradvis. Både LO og N.A.F. er forpliktet til å føre forhandlinger om dette i tariffperioden.

Vi er således tilbake i en situasjon med mer normale tariffpolitiske forhold der både LO, N.A.F. og Regjeringen står fritt til å velge hvilke veier de vil gå i de kommende årene. Alle parter står sannsynligvis i en situasjon der det er viktigere å styre unna de mange undervannsskjærene som finnes, enn å styre mot entydige og klare mål.

Dersom vi skuer ut over dagens arbeidsmarked, vil vi oppdage at en rekke ting har forandret seg. Først og fremst oppdager vi nå for alvor den *spesialiseringen* som har foregått. Stadig flere funksjoner er tatt hånd om av spesialister. Bare på min tur hit til Bergen har jeg vært i kontakt med ett 10-talls spesialister på flyplassen, på parkeringsplassen osv. Denne spesialiseringen har ført til en oppdeling av arbeidsmarkedet på en ny måte. Sannsynligvis kan vi ikke lenger snakke om ett arbeidsmarked. Vi har flere ulike arbeidsmarkeder.

Denne utviklingen har også ført til at vi har fått spesialiserte, og ofte »stive» organisasjonsformer. Hver enkel funksjon skal tas hånd om av en gruppe med spesialisert utdanning. Disse gruppene

ønsker å se på seg selv som spesielle. De ønsker derfor ikke å organisere seg i LO eller ett av våre fagforbund. De vil opprette sine egne organisasjoner og velger ofte å stå utenfor de etablerte hovedorganisasjonene.

Flere og flere av disse gruppene bemanner funksjoner i samfunnet som er meget sårbare. Vi så for noen år siden hvordan en liten gruppe elektroingeniører planla å stoppe all strømtilførsel på Østlandet. Vi har også sett hvordan enkelte grupper innen oljevirk-somheten kan stoppe funksjoner av vital betydning for samfunnet. Vi ser med andre ord at selve yrkesfunksjonen får makt framfor masseoppslutning, og vi ser hvordan identiteten knyttes til yrkesgruppen fremfor annen form for tilhørighet.

En rekke av disse gruppene arbeider i offentlig tjenesteyting. Deres arbeidsplasser kommer ikke i fare ved en streik på samme måte som for ansatte i konkurranseutsatt industri. Det er skattyterne som må betale. Professor Gudmund Hernes har kalt dette «å privatisere inntektene og å sosialisere utgiftene».

I tillegg til denne utviklingen på arbeidsmarkedet kommer hele forholdet mellom det jeg vil kalle kollektive og individuelle strategier. Eller med andre ord: Står vi overfor en situasjon der kollektive lønnsforhandlinger betyr mindre og der individuelle avtaler og utnyttelsen av offentlige tiltak betyr mer og mer?

Inflasjonen har f.eks. bidratt til at forholdsvis mange har kunnet høyne sin boligstandard betydelig. Mulighetene for å øke sin boligstandard i inflasjonstider er imidlertid avhengig av at man mestrer kredittmarkedet. Evnen til dette er høyst ulikt fordelt i befolkningen og derved er også vinnerne svært ofte de som hadde det best fra før.

Ser vi på fordelingsvirkningene av offentlige tiltak — spesielt på

områder der det må foretas et utvalg – finner vi store forskjeller. Vi kan heller ikke unnlate å nevne betydningen av svart arbeid og den lønsmessige betydningen av skifte i arbeid.

Hvordan skal fagbevegelsen velge sin vei i denne situasjonen? Har de frie lønnsforhandlingene utspilt sin rolle?

Etter min mening har ikke de frie lønnsforhandlingene overlevd seg selv. Men vi må erkjenne at de har hatt begrenset effekt som et middel i en økonomisk utjavningspolitikk. Lønnsforhandlingene må derfor sees i sammenheng med en langt større pakke.

I en tid med en oppsplitting av arbeidsmarkedet blir faren for en stadig mer snever gruppebetragtning større. Slike gruppebetragtninger tar ikke utgangspunkt i å fordele de verdier som skapes gjennom produktiv innsats, men i sammenligninger med andre gruppers lønnsnivå. Det er med andre ord forskjellen mellom gruppene, og ikke virksomhetens lønnsevne som blir det avgjørende.

Vi må derfor i sterkere grad finne fram til former som styrker de lønnsforhandlingene som er basert på solidariske løsninger framfor snevre gruppeløsninger og individuelle strategier. Samtidig vil fagbevegelsen engasjere seg enda sterkere i fordelingspolitiske spørsmål som bygger opp under og sikrer de resultater som oppnås ved tariffoppgjørene. Bare på den måten kan vi styre unna en utvikling som innebærer økt sosial uro, økt arbeidsledighet og mer omfattende konflikter i samfunnet.

Tidligere KRISTOFER LEHMKUHL FORELESNINGER:

- 1958 *Sjur Lindebrække*: Kapitalbehov, kredittrestriksjoner og forretningsbankenes utlånspolitik
med forord av rektor, professor Rolf Waaler og en biografi over Kristofer Lehmkuhl av prof. dr. Anton Mohr.
- 1959 *O.T. Jarlsby*: Perspektiver og problemer i papirindustrien.
- 1960 *Frithjof Bettum*: Hvalfangstens utvikling og dens hovedproblem i dag.
- 1961 *Fredrik Vogt*: Vannkraftens plass i vår økonomi.
- 1962 *Harald Throne-Holst*: Aktuelle problemer i forbindelse med omsetning av næringsmidler.
- 1963 *S. Walter Rostoft*: Samarbeidet mellom staten og næringslivet.
- 1964 *E. Wærenskjold*: Noen tanker om administrativ ledelse i dag og i morgen.
- 1965 *Erling D. Næss*: Tankfartens problemer og utsikter.
- 1966 *Aage W. Owe*: En industribedrift blir til. Erfaringer fra oppbyggingen av A/S Årdal og Sunndal Verk.
- 1967 *Rolf Østbye*: Strukturproblemer og industriforpliktelser.
- 1968 *O.R. Norland*: Bankenes rolle i det internasjonale penge- og kapitalmarked.
- 1969 *Arne Skaug*: Noen refleksjoner om norsk utenriksrepresentasjonsarbeide i utlandet for norsk næringsliv.
- 1970 *Nils Astrup*: Noen tanker om utviklingen i Norsk skipsfart og Norsk industri i 1970-årene.
- 1971 *Hilmar Reksten*: Noen ideer om konkurransevillje og risikomomenter under strukturendringene i norsk tankskipsfart.
- 1972 *Knut Getz Wold*: Norges Banks samarbeid med statsmaktene, bankene og utlandet.
- 1973 *Onar Onarheim*: Tanker omkring norsk verkstedsindustri. Perspektiver og forutsetninger for utvikling.
- 1974 *Knut Hagrup*: SAS og den internasjonale luftfart.
- 1975 *Kjell B. Langballe*: Kværnerkonsernet – oppbygging og egenart.
- 1976 *Oscar Strugstad*: Noen tanker om det private næringslivs rolle i overføringen av teknologi til utviklingslandene.
- 1977 *Johs. Mageli*: A/S Moelven Brug – Karakteristika og synspunkter.
- 1978 *Johan Melander*: Oversikt over Den norske Creditbank's organisasjon og virksomhet.
- 1979 *Finn Lied*: Statlig forretningsdrift.
- 1980 *Egil Abrahamsen*: Kreativitet, innovasjon og konkurranseevne.
- 1981 *Toralv Maurstad*: Tanker om norsk teater og scenekunst.

*Composersats ved Tekstsenteret – NHH
Satt med 10 pkt. Univers skrift
Trykt på 120 g matt Kremfarget Spesial
Omslaget 185 g grå satinert kartong
A. Garnæs Boktrykkeri A.s
Bergen*

*Trykt ved midler fra
Det Bergenske Dampskibsselskabs Handelshøyskolefond*