

INNHOLD

Forbundsvisse oppgjør med mobilisering	
av LO's samlede kampkraft. Av Kai Överland	side 1
En-årig tariffperiode. Av Kai Överland	side 3
Gjennomføring av 40 timers krav	
aktuelt krav, 30 timers krav for skiftarbeidere	
Av Per Wiberg og Frank Johansen	side 4
En effektiv heving av de lavest lønneses stilling	
Gjennom samfunnsmessige innretninger. Av Finn Gustavsen	side 6
Likestilling mellom arbeidere i funksjonærer i	
arbeidsid og sosiale forhold. Av Ragnar Wold	side 10
Styring av arbeid	
Av Magnus Størksen	side 14
Kortere konferensperiode	
av valgene av representanter	side 17
Forsvar for utvæmming	
tariffoppgjør. Av Folke	side 19
Demokratisering av faglig utvæmming	
Full offentlighet om arbeidsdelens fordeling	
av de fagorganiserte midler. Av Knut Løhnes	side 20
Tilrettelagging av hørselsale kontakter mellom	
de faglige grunnorganisasjoner og	
stimulering av slik møtevirkosamer. Av Ragnar Wold	side 22

POLITISK BULLETIN nr. 4 1967/68

FAGLIG POLITIKK

INNHold

Forbundsvisse oppgjør med mobilisering	
av LO's samlede kampkraft. Av Kai Överland.....	side 1
Ett-årige tariffperioder. Av Kai Överland.....	side 3
Gjennomføring av 40 timers arbeidsuke som et	
aktuelt krav, 36 timers uke for skiftarbeidere.	
Av Per Wiberg og Frank Johansen.....	side 4
En effektiv heving av de lavtlønnedes stilling	
gjennom samfunnsmessige inngrep. Av Finn Gustavsen.....	side 6
Likestilling mellom arbeidere og funksjonærer i	
arbeidstid og sosiale goder. Av Ragnar Wold.....	side 10
Sikring av arbeidstakerne ved automasjonens frammarsj.	
Av Magnus Störkesen.....	side 14
Kortere kongressperioder og demokratisering	
av valgene av representanter. Av Folke Sundquist.....	side 17
Forsvar for uravstemning i	
tariffspørsmål. Av Folke Sundquist.....	side 19
Demokratisering av finansforvaltningen.	
Full offentlighet om sentrallidelsens forvaltning	
av de fagorganisertes midler. Av Knut Löfsnes.....	side 20
Tilrettelegging av horisontale kontakter mellom	
de forskjellige grunnorganisasjoner og	
stimulering av slik møtevirksomhet. Av Ragnar Wold.....	side 22

Kai Overland:

Forbundsvisse oppgjør med mobilisering av LOs samlede kampkraft.

Innen fagbevegelsen og samfunnet forøvrig har en siden slutten av 50-åra hatt debatten om felles, kontra forbundsvisse lønnsoppgjør.

De første felles lønnsoppgjør ble jo lansert for å få en helhet i oppgjøret forbundene og gruppene imellom, samtidig som felleoppgjør ble sett på som den formen for oppgjør som skulle tilgodese de lavtlønnede i størst grad.

Likeledes fant man denne oppgjørsformen velegnet for gjennomføring av mere sosiale tiltak som tariffestet pensjon (FTP), forkorting av arbeidstida, m.m.

Hovedårsaken til innføringen av fellesoppgjør i arbeidslivet må vel allikevel helst sees på som et politisk tiltak for å sikre ro i arbeidslivet for enhver pris.

Dette må være en kjennsgjerning, idet bestemmelsene om fellesoppgjør bestandig er kommet etter initiativ fra regjering, LO-ledelse, NAF, m.flere.

Opp mot dette syn er da kravene kommet fra de enkelte forbund og foreninger om forbundsvisse oppgjør.

Det eneste man har klart ved fellesoppgjør og som man kanskje ikke ville klart med forbundsvisse oppgjør, er at man har unngått arbeidskamper, riktignok med hjelp av lønnsnemnd i enkelte tilfeller.

Gjennom forbundsvisse oppgjør har en kunnet oppnå minst like god løsning av f.eks. lavtlønnsproblemet. Man kan trygt slå fast at forskjellen mellom gjennomsnitts-industriarbeiderlønn og lavtlønnsgruppene ikke er nevneverdig endret p.g.a. fellesoppgjørene.

Fellesoppgjørene har også i stor grad bidratt til at en lang rekke grupper og fag med spesielle problemer, ikke har fått fremmet disse og således har blitt hengende etter.

Gjennom forbundsvisse oppgjør kan man få forhandle med sin reelle motpart på rent faglig-økonomisk grunnlag uten å måtte skjele i noen særlig grad til politiske hensyn.

I det kapitalistiske samfunn vi lever i må forbundsvisse oppgjør være det eneste riktige, all den stund de fellesoppgjør vi har opplevet kun har ført til at arbeidstakerne alene er tatt med i de samfunnsøkonomiske vurderinger som har vært

-2-

grunnlaget for oppgjøret. Det finnes en lang rekke kapitalgrupper som overhodet ikke tar samfunnsøkonomiske hensyn i sine disposisjoner.

Når det gjelder LOs samlede kampkraft, så er vel dette i de senere år bare blitt et begrep.

Man kjemper ikke mot et opplegg som er utformet i klar forståelse med alle parter.

For at kampkraften, også for framtida ikke bare skal bli et begrep, må LOs ledere innse at forholdet til enhver regjering må være sterkt avgrenset, en for stor integrering må svekke kampkraften.

SPÖRSMÅL:

Forbundsvisе oppgjör med mobilisering av LOs samlede kampkraft.

1. Har fellesoppgjørene vært egnede former for å styrke stillingen til de som er blitt liggende etter i lønnsutviklingen ?
2. Har fellesoppgjørene ensidig veltet kravet om måtehold og resignasjon over på de fagorganiserte ?
3. Hva er fordelene ved forbundsvisе oppgjör ?
4. Ville fellesoppgjör være en riktig løsning i et samfunn hvor alle grupper fikk sine inntekter regulert ved overenskomst eller annen kontroll ?
5. Kan LOs samlede kampkraft komme til uttrykk ved forbundsvisе oppgjör, ved at det enkelte fagforbund kjemper for sine medlemmers interesser og at hele fagbevegelsen stiller seg solidarisk bak de forbund som er blitt liggende etter ?

Kai Överland:

... Ett-årige tariffperioder.

Spørsmålet om tariffperiodenes lengde er også en sak som nødvendigvis har ført til omfattende debatt innen arbeiderbevegelsen.

En tariffperiodes lengde har jo nær tilknytning til prisutviklingen, til enhver tid, dessuten er det neppe tvil om at dette spørsmålet også har hatt ren politisk interesse. Man har ofte hørt at lønnsoppgjør i valgår blir betraktet som en belastning for enhver regjering og regjeringspartiet (ene).

I perioder med ustabil prisutvikling slik vi i de siste 10-15 år har hatt, vil lange tariffperioder måtte føre til ugunstige resultater for lønnstakerne. Dette har all erfaring vist, if det vi umiddelbart etter oppgjørene har fått til dels sterke prisøkning, som igjen nesten umiddelbart har spist opp de tilleggssatsen har fått.

Ordningene med ulike former for indeksregulering har heller ikke gitt den sikkerhet mot negative utslag en kunne ønske, og vil vel neppe noengang gi det.

Ettårige tariffavtaler gir den størst mulige sikkerhet for lønnstakerne og i perioder med ugunstig prisutvikling må det også her være adgang til indeksregulering.

Ettårige tariffperioder vil også føre til større aktivitet innen fagbevegelsen.

Prisutviklingen er jo det sentrale når det gjelder tariffperiodenes lengde og ingen ordning kan gi sikkerhet uten at enhver ansvarlig regjering sørger for størst mulig grad av stabilitet gjennom bruk av subsidier.

Under ingen omstendighet må avtaleperiodenes lengde bli et punkt man kan drive kjøp og salg med i forhandlinger mellom LO og NAF.

Spørsmål:

1. Hvilke fordeler knytter seg til en ettårig tariffavtale?

2. Har bestemmelsene om indeksregulering gitt lønnstakerne kompensasjon for prisstigningen i tariffperioden?

3. Hvilke fordeler har regjeringen av to-årige tariffavtaler?

4. Hvilke fordeler har industriene av to-årige tariffavtaler?

GJENNOMFØRING AV 40 TIMERS ARBEIDSUKE SOM ET
AKTUELT KRAV, 36 TIMERS UKE FOR SKIFTARBEIDERE.
Av Per Wiberg og Frank Johansen.

40-timers uke.

Sosialistisk Folkeparti har i sitt program reist som et aktuelt krav gjennomføring av 40 timers arbeidsuke for dagarbeidere og 36 timers arbeidsuke for skiftarbeidere. Spørsmålet som reiser seg er: Er det realistisk og vel fundert å kreve reduksjon av arbeidstiden nå? Svaret må bli: Ubetinget ja!

Dette kan begrunnes med den høye produktivitet og den sterke produksjonsøkning vi har hatt her i landet de siste ti år, den er blant de høyeste i verden. Det var fagbevegelsen som førte an i kampen for kortere arbeidstid og i 1919 ble loven om 8-timers-dagen vedtatt. Men på tross av arbeiderbevegelsens framgang her i landet gikk det nesten 40 år før arbeidstiden igjen ble forkortet og denne gang med 3 timer pr. uke til 45 timer. Loven ble vedtatt i november 1958.

Forutsetningen for arbeidstidsforkortelse i 1958 var at produksjonen skulle opprettholdes. Arbeidsgiverne uttalte at arbeidstidsforkortelse ville svekke de norske bedrifters konkurranseforhold med utlandet. Denne frykt viste seg å være ubegrunnet. Resultatet ble at man ikke bare opprettholdt produksjonsnivået, men det fant sted en jevn, sterk stigning. Med en samlet, kampvillig politisk og faglig arbeiderbevegelse kunne 42.5 timers uken ha vært gjennomført i 1958 uten skade for norsk industri.

Norge ligger i dag blant de aller fremste land hva produksjonsøkning angår, men er blitt totalt akterutseilt i spørsmål om arbeidstidens lengde. Norge og Norden er av de land som har den lengste arbeidstid for sine arbeidere. En rekke land i Europa har allerede kortere arbeidsuke. Her kan nevnes: I Frankrike, USA, Canada, Australia og New Zealand har bl.a. jernarbeiderne 40 timers uke. I Storbritannia 42 og i Vest-Tyskland er 40-timers-uken gjennomført fra januar 1967. Finland har, som det første land i Norden, vedtatt nedtrapping av arbeidstiden til 40 timer pr. uke.

Skiftarbeide

Ser en på forholdene til skiftarbeiderne, må en kort konstatere at det er høyst uverdige at disse skal ha en arbeidsuke på fra 42 til 45 timer. En lang rekke industriarbeidere som i aller høyeste grad deltar i produksjonslivet, arbeider under ulike skiftordninger.

Resultatet ble at man ikke bare opprettholdt produksjonsnivået,

-5-

For mange betyr dette såvel søndags- som hverdagsarbeid. Selv i de store høytider går hjula i mange industribedrifter og skiftarbeiderne må være på plass. Ved siden av stadig skiftende døgnrytmer, søvnløse dager som følge av nattskifter, ofte uheldige ferietider, ikke en gang rett til oppsparte fridager utenfor ferietiden og stadige fravær fra familien, må en si at kravet om 36 timers arbeidsuke i aller høyeste grad er et aktuelt krav.

Undersøkelser som er foretatt her i landet og i andre land, viser at de ulemper som følger med skiftarbeide, er i lengden skadelig for mennesket. Når vi vet at det finnes mellom 70 og 80 tusen skiftarbeidere her i landet og det øker fra år til år, forstår vi at dette spørsmålet har krav på meget stor oppmerksomhet. Kortere arbeidsdag er en av de ting som kan bote på ulempene.

SPÖRSMÅL:

1. Er det viktig å legge stor vekt på forkortelse av arbeidstiden?
2. Vil en forkortelse av arbeidstiden måtte utsettes på grunn av konkurransen med utlandet?
3. Vil en kortere arbeidstid også gi grunnlag for gjennomføring av full lønn under sykdom og på bevegelige helligdager?
4. Bør spisepausene være en del av arbeidstiden i likhet med den ordningen funksjonærene har?
5. Hvorfor bør skiftarbeiderne ha kortere arbeidstid enn andre?

EN EFFEKTIV HEVNING AV DE LAVTLÖNNEDES STILLING
GJENNOM SAMFUNNSMESSIGE INNGREP:
Av Finn Gustavsen.

En kommentar til dette punkt kunne starte med et paradoks: De lavtlöntes stilling kan bedres gjennom å hindre de samfunnsmessige inngrep.

Prinsipielt, og som sosialister, er vi selvsagt for økonomisk samordning, også når det gjelder inntektspolitikken. Vi kan imidlertid ikke akseptere at Regjeringen og Stortingets flertall bygger på en betydelig grad av frihet for kredittinstitusjonene, for bedriftene og forretningene til fordeling av investeringsmidlene, fastsettelse av aksjeutbytte og priser og samtidig krever samordning og overvåkning av lønnstakernes "priser".

Den form for samordning myndighetene i dag bruker overfor lønnstakerne, rammer de lavest lønte. Selv om man måtte akseptere at det gis spesielle lavtlønnstillegg, bygger beregningene over den "realøkonomiske ramme" ofte på lønnsomhetsevnen i de svake bedrifter.

De tarifferte tillegg blir beskjedne samtidig som lønnstakerne i bedre stilte bedrifter sikrer seg lokale tillegg på toppen av de tarifferte.

Samordningen hindrer også de enkelte grupper av lavtlønte i å ta kamp for sine krav ved at det enten ikke tillates forbundsvise forhandlinger eller disse underordnes fellesoppgjøret.

Det kan ikke være riktig av et sosialistisk parti og en fagbevegelse med politiske perspektiver å akseptere en kapitalistisk stats forsøk på å regulere inntektspolitikken. Under slike forhold er det ikke fagbevegelsens plikt å underordne seg kriterier som økonomiske konjunkturer, produksjon, produktivitet og fortjenesteutviklingen. Fagbevegelsen må under slike forhold kreve den størst mulige grad av frihet til å kjempe for sine lønnsinteresser og utnytte den permanente spenning som eksisterer mellom lønninger og produktivitet. Denne spenning er en drivkraft til rasjonalisering og tekniske forbedringer.

Samtidig med denne holdning må fagbevegelsen til stadighet framholde sitt prinsipielle syn: Et samfunn hvor folkevalgte organer har den reelle makt når det gjelder den økonomiske utvikling. Først og fremst må man stille kravet om en demokratisering av kredittvesenet og dermed herredømme over investeringspolitikken. I dag tales det bare om den trussel mot vår økonomi og det press på prisnivået som lønnsoppgjøret kan representere. SF er f.eks. alene om å konstatere at en større trussel er den planlagte investeringsøkning i det private næringsliv på 45% i forhold til 1965.

Dette kan i korthet sies å være det prinsipielle utgangspunkt for SF's linje i den faglige politikk. Men samtidig reiser spørsmålet seg om standpunkter vi må ta innenfor rammen av det nåværende system. Vi kan ikke bare pukke på vår prinsipielle holdning og være uten standpunkt til reformer innenfor rammen av det bestående. En bedring av de lavtlöntes stilling må kunne oppnås ved reformer som som samtidig er av prinsipiell karakter ved at den samfunnsmessige innflytelse i det økonomiske liv økes. Det er viktig som utgangspunkt at lavtlønnsproblemet eksisterer over alt, og såvel i kapitalistiske som sosialistiske land. I Öst-Europa har man, med særlig bakgrunn i teknisk og industriell tilbakeliegenhet, drevet en utpreget premiering av de ansatte i tungindustri og bransjer som produserer for eksport. I prinsippet foregår det samme i Norge og det kan diskuteres om selve prinsippet er galt for en økonomi i vekst.

Sikkert er det at lønnsdiferensiering i slikt omfang som i Öst-Europa og mange kapitalistiske land, ikke er påkrevet i et såpass velutviklet arbeids- og næringsliv som det norske. Utjammingskravet må derfor settes i forgrunnen for SF.

Lavtlønnsproblemet i Norge henger i noen grad sammen med distriktsproblemene og forsterkes av dette. Samtidig er det galt å se bort fra at lønnstakere med lavere inntekter i utkantdistrikter ofte har en bedre økonomi enn bedre avlönnte i by- og pressområder. Årsaken til dette er forskjellen i levekostnader, ganske spesielt de store utgifter i de større byer til husleie og transport. Dette må med i vurderingen av den lønnsglidning som fagforeninger kjemper seg til på det lokale plan. Denne lønnsglidning og lønnsforskjell er ikke uten videre "urettferdig". Men samtidig skaper systemet det store problem at lønnstakerne i de mer lønnsomme bedrifter blir mindre interessert i å oppnå betydelige tarifferte tillegg, et forhold som svekker solidariteten og viljen hos flertallet av lønnstakerne til å sette hardt mot hardt til fordel for mindretallet.

Arbeidsgiverne og myndighetene overdimensjonerer alltid problemene i vår økonomi og problemene for næringslivet. Deres mål har alltid vært å legge opp lønnsnivået etter lønnsevnene i de svake bedriftene. Men like sikkert er det at det særlig i Norge er sterke variasjoner i bedriftsinntektene fra bedrift til bedrift, bransje til bransje og distrikt til distrikt. Like sikkert er det at et visst antall bedrifter vanskelig kan klare vesentlig økte lønnsutgifter - og sosiale utgifter - uten at bedriftene kommer direkte i fare.

På denne bakgrunn har SF drøftet mulighetene av samfunnsmessige inngrep, statlig subsidiering etc.

Jordbruket i Norge kalles en lavtlønnsnæring. Av ulike grunner er det politisk enighet om likevel å opprettholde virksomheten i jordbruket. Den manglende lønnsomhet i jordbruket oppveies ved statlige subsidier.

Dette får et konservativt organ som NÆRINGSREVIYEN NORSK HANDEL til å skrive:

"Det kunne være fristende å si at også andre arbeidsplasser med lav lønnsevne kunne få tilskudd av Statens skatte- og avgiftsinntekter for å bremse på prisstigningen".

Prinsipielt er dette en naturlig tanke. Annen næringsvirksomhet - som det er full enighet om at vårt land trenger - bør ikke stå i noen annen stilling. Småbrukere skal ikke subsidiere jordbruket, lønnstakerne i svake bedrifter skal ikke subsidiere næringslivet forøvrig."

Men direkte statsstøtte til bedrifter har sjølsagt mange betenkelige sider. Det første spørsmål er: Er det nødvendig eller ønskelig at bedriftens produksjon fortsetter eller bør den erstattes av annen produksjon? Er det av distriktspolitiske hensyn riktig å bevare bedriften tross svak lønnsomhet?

I Arbeiderbladet foreslår Paul Engstad jr. at direkte statsstøtte bør gis direkte til de ansatte ved svake bedrifter ved et behovsprøvet barnetilskudd slik at den når dem som trenger støtten best: Unge familier med barn.

Spørsmålet om slik subsidiering til de ansatte ved svake bedrifter er reist av SF i Stortinget, men utformingen av konkrete forslag bør drøftes videre i partiet. Problemet er parallellt med et annet som også opptar vårt parti sterkt: Ökt import av varer fra utviklingsland, noe som vil skape ökt, og kanskje håplös konkurranse for norske bedrifter. Subsidierer vi slike bedrifter, vil vinningen gå opp i spinningen for utviklingslandenes eksportvarer.

Lösningen av dette problemet ligger utelukkende i en langsiktig samfunnsökonomisk planlegging m3d bevisst sikte på å omlegge produksjonen til varer som ikke konkurrerer med U-landene.

En offentlig støtte må selvsagt ikke före til at eiere og aksjonærer skummer flöten. Bedrifter som får offentlig støtte til lønnsutgiftene måtte bli et offentlig anliggende, settes under administrasjon slik at myndighetene og offentligheten fikk fullstendige kunnskaper om driften og den ökonomiske situasjon til enhver tid. En slik ordning ville også naturlig åpne veien for industri-

elt demokrati.

Utgangspunktet for et slikt system kunne videre være SFs forslag om lovfestet minstelønn. Støtte kunne tas opp til vurdering i bedrifter der det ble ansett forumulig å betale lovfestet minstelønn.

Finansieringen er et vesentlig spørsmål. Subsidieringen av jordbruket yter vi alle vår del til gjennom skatter og avgifter. Subsidiering av lavtlønnsbedrifter må finansieres over statsbudsjettet eller gjennom avgifter på bedre stilte bedrifter.

I det første tilfellet vil alle skatteyttere være med å betale, i det andre vil dette svekke lønnstakerne ved disse bedrifter i deres kamp for ekstra lønnstillegg.

SF-lagas reaksjon på disse tanker vil være av stor betydning.

SPØRSMÅL:

1. På hvilken måte har den nåværende samfunnsmessige inngripen vært til hinder for at de lavtlönte har oppnådd bedre utjamning?
2. Vil forbundsvis oppgjør styrke de lavtlöntes situasjon og hvorfor?
3. På hvilken måte kan en samfunnsmessig inngripen bedre de lavtlöntes stilling?
4. Hvilken sammenheng er det mellom lavtlønnsproblemet og distriktspolitikken?
5. På hvilken måte er lav lønnsevne i enkelte bedrifter med på å redusere lønnstakernes muligheter til å oppnå bedre lønn i bedrifter som har stor lønnsevne?
6. Bør samfunnet subsidiere bedrifter med lav lønnsevne for å gi grunnlag for å løse lavtlønnsproblemet?

4)

Ragnar Wold: LIKESTILLING MELLOM ARBEIDERE OG FUNKSJONÆRER I ARBEIDSTID OG SOSIALE GODER.

Den forskjellen som idag eksisterer mellom arbeidere og funksjonærer har sin rot langt tilbake i tiden. I statsadministrasjonen ble et lite antall embetsmenn i tidligere tider rekruttert fra de høyere klasser i samfunnet. I det private næringsliv var begrepet funksjonærer sterkt begrenset og utgjorde den gruppen som ved siden av den private eieren og hans familie mot lønn var engasjert i å lede bedriftene. Et felles trekk både for de offentlig og private funksjonærer i tidligere tider var at de, i forhold til dem en betraktet som arbeidere, var en liten gruppe og at rekrutteringsgrunnlaget var sterkt begrenset.

Funksjonærene sto i daglig kontakt med, og arbeidet direkte under arbeidsgiveren. På de graderingsskalaene hvor de var plassert, var det få som sto på samme trinn og hadde felles interesser. Forbedringer av deres sosiale kår ble derfor sterkt personlig preget og avhang i stor grad av den individuelle forbedring som den enkelte kunne oppnå. Det var derfor naturlig at i klassesamfunnet ble funksjonærene i tidligere tider stående i et annet forhold til arbeidsgiveren enn arbeiderne. Funksjonærene ble betraktet som arbeidsgivernes menn og representerende arbeidsgivernes interesser.

Arbeiderne sto i en annen stilling. De var langt den største gruppen i antall og de oppdaget snart at forbedringer av deres sosiale kår og status bare kunne skje ved en felles innsats. Den enkelte arbeiders kår var direkte avhengig av arbeidskameratene som sto på samme arbeidsplass og som hadde samme lønn og arbeidsforhold. En arbeiders kår kunne ikke i samme grad som funksjonærens forbedres ved et individuelt opprykk på lønns- og statusstigen. Det var derfor naturlig at arbeiderne lettere oppdaget klassestrukturen i samfunnet og at det var ved å stå sammen og solidarisk kjempe for hele gruppens kollektive krav at forbedringene kunne finne sted.

Både rekrutteringsgrunnlaget, funksjonærenes begrensede antall og deres mer personlige forhold tol arbeidsgiveren har vært bestemmende faktorer i å opprettholde skillet mellom arbeidere og funksjonærer.

Sosialistisk teori om klassesamfunnets struktur, - om proletarer og ikke-proletarer, - om den utbyttede og den som utbytter, måtte også få stor betydning for funksjonærene. I likhet med arbeiderne var funksjonærene en utbyttet klasse som solgte sin arbeidskraft mot lønn. De eide ikke produksjonsmidler selv og hadde på lengre sikt samme interesser som de dårligere stilte lønnstakerne - ar-

beiderne.

De enorme endringer i produksjonsprosessen og framvoksteren av en moderne samfunnsadministrasjon har endret funksjonærenes stilling totalt. Idag er funksjonærenes antall økt enormt og de er den gruppen i samfunnet som fortsetter å øke, mens det finner sted en tilbakegang av gruppen arbeidere, fiskere, småbrukere og andre yrkesutøvere. Den teknologiske utviklingen har også medført at flere arbeidsprosesser vil bli betegnet som funksjonæryrker og at funksjonærene vil bli de dominerende mens gruppen arbeidere i yrkesmessig forstand vil bli mindre. Også funksjonærenes arbeidsoperasjoner har endret seg og skiller seg idag ofte lite ut fra arbeidernes betjening av moderne maskiner i produksjonen.

Rekrutteringsgrunnlaget for funksjonærene har også endret seg totalt. Lettere adgang til utdanning for alle og funksjonærenes sterkt økende antall har medført at funksjonærene idag rekrutteres fra alle samfunnslag. Den gamle lagdelingen i samfunnet med embetsmannsslektenes og de små funksjonærgruppers statussymboler er avløst av utdannelsessamfunnet.

Den herskende klasse i samfunnet har selvsagt visst å utnytte det kunstige skillet mellom arbeidere og funksjonærer som har sin rot i fortiden.

En splittelse av forskjellige grupper av lønnstakere som alle er gjenstand for utbytting er en viktig faktor i å hindre at disse samfunnsgrupper skal oppdage at de har felles interesser og i fellesskap må kjempe fram sine krav. Men forhold i arbeiderbevegelsen selv har også bidratt til å gjøre denne splittelsen til en hemsko for felles framstøt. Debattene i arbeiderbevegelsen om forholdet arbeidere/funksjonærer, arbeidere/intellektuelle, har kostet mange krefter og har ført til mange avsporinger. Mistenkeliggjørelse og ondt blod er blitt skapt mellom dem som skulle kjempe sammen. En misforstått oppfatning av hvilke grupper som tilhører de eiendomsløse og som har felles interesser i å stå sammen om sosialistiske løsninger har også ført til at politiske plattformer har vært reist på snevre sekteriske grunnlag.

Et sosialistisk parti som idag vil omforme vårt samfunn i sosialistisk retning må samle alle grupper som har felles interesser i en slik politikk. Et viktig ledd i denne politikken må være å oppheve de kunstige skiller som idag eksisterer mellom arbeidere og funksjonærer.

Den mest framtrædende forskjellen idag er arbeidernes lengre arbeidstid og færre sosiale goder enn det en del av funksjonærgrup-

penThar. LOs oppgave må derfor i første omgang være å gjennomføre lik arbeidstid for alle lønnstakere, med en spesiell forkortelse av arbeidstiden i bestemte utsatte yrker.

En slik utjamning må skje ved at arbeidernes arbeidstid senkes til 40, og deretter til 36 timers uke slik at funksjonærene blir innhentet. Lønn under sykdom må også gjennomføres for de grupper som ennå ikke har dette selvfølgelig gode og her finnes det også store grupper funksjonærer som ikke har oppnådd dette idag. En utjamning mellom yrkene må sees på bakgrunn av de enkelte fagforbundenes ønsker om å kjempe for sine medlemmers interesser innenfor vårt nåværende privatkapitalistiske system. Fagbevegelsens dilemma når det gjelder de som er blitt liggende etter i vårt samfunn må løses ved at LO tar stilling til konkrete spørsmål på en slik måte at de enkelte fagforbund og fagbevegelsens samlede kampkraft styrkes og kommer til full utfoldelse.

SPÖRSMÅL:

1. Når en forkortelse av arbeidstiden skal gjennomføres, bör den da:
 - a. skje som lørdagsfri for arbeiderne ? eller
 - b. som en forkortelse i den daglige arbeidstid slik at alle lønnstakere får en felles daglig arbeidstid og at det kunstige skillet mellom de som begynner tidlig og sent oppheves ?
2. Kan en lønnsmessig utjamning mellom arbeidere og funksjonærer skje:
 - a. ved at utjamningen sees på bakgrunn av den enkelte arbeidsplass ?
 - b. ved at utjamningen sees på bakgrunn av lønnstakergrupper organisert i forskjellige forbund ?
3. Hvis en velger en utjamning på forbundsplanet mellom arbeidere og funksjonærer:
 - a. hvordan vil en løse forholdet ved at en idag har arbeiderforbund som ligger over funksjonærforbund når det gjelder lønnsmessige forhold ?
 - b. vil en utjamning mellom arbeider/funksjonærforbund kunne løses uten at en også tar stilling til en videre utjaning mellom lavtlöntforbund og medlemmer av høyere kőnte forbund ?

-13-

4. I vårt privatkapitalistiske samfunn er det de spisse albuers politikk som rår, og store grupper i samfunnet får sine inntekter regulert uten samfunnskontroll i motsetning til de som er underlagt fagbevegelsen:

- a. Skal det enkelte fagforbund i denne situasjon stilles fritt til å kjempe for sine medlemmers interesser? eller
- b. skal fagbevegelsen legge bånd på det enkelte forbund i håp om at dette vil komme de til gode som er blitt liggende etter i andre forbund?

5. I vårt nåværende kapitalistiske samfunnssystem kan lønns-
takernes kår bedres på annen måte enn ved at:

- a. Det enkelte fagforbund kjemper for sine medlemmers interesser og at hele fagbevegelsen stiller seg solidarisk bak de forbund som er blitt liggende etter når de kommer i kamp for å få gjennomført sine krav, og
- b. ved at statsapparatet nyttes til å gjennomføre en annen samfunnsform og derigjennom muliggjør en utjamning og likestilling mellom samfunnsgrupper?

SIKRING AV ARBEIDSTAKERNE VED AUTOMASJONENS FRAMMARSJ.

Av Magnus Störkesen.

Vi må nok se den bitre kjennsgjerning i öynene at sikring av arbeidstakerne ved automasjonens frammarsj aldri kan bli tilfredsstillende löst i et kapitalistisk samfunn. Jeg er redd tilstandene heller blir verre og verre i så måte, men dette gir oss ingen grunn til å innta en passiv holdning, tvertimot. Det skulle heller anspore oss til å framtvinge en sosialistisk lösning av problemet. En tilfredsstillende sikring for arbeidstakerne kan bare et sosialistisk samfunn gi, idet samfunnet da har overtatt bank- og kredittvesenet samt eiendomsretten til produksjonsmidlene, distribusjons- og omsettingsapparatet, og fölgelig gjør det lettere å planlegge produksjonen og disponere arbeidskraften ut fra en samfunnsmessig vurdering av behov og ressurser.

Når den frigjorte arbeidskraften i et sosialistisk samfunn ikke slår ut i arbeidslöshet skyldes det bl.a. at den straks blir overført til en ny beskjeftigelse. Automasjonen bidrar da ikke bare til å mangedoble produksjonen i den bestemte bedriften den er innført i, men også til en hurtigere vekst i hele den samfunnsmessige produksjon. Dette förer da til ökt levestandard med stor etterspörsel etter forbruksvarer, noe som igjen stimulerer til ökt produksjon. Den store veksten som da framkommer i samfunnsökonomien legger grunnlaget for en sterkere investeringaktivitet i skole, forskning, kultur- og helsesektoren. Veksten i den samfunnsmessige produksjon som fölge av automasjonen får da et positivt innhold idet den bidrar til en kvalitativ höyning av mennesket.

I det kapitalistiske samfunnet derimot vil automasjonen före til en kvalitativ senkning av det menneskelige nivå, fordi den ekstramerverdi automasjonen skaper, blir frarövet samfunnet, slik at det fortsatt står uten tilstrekkelige midler til undervisning, kultur- og helsesektoren. Det er også bevislig at automasjonen under kapitalismen faktisk förer til stagnasjon i levestandarden fordi mange bedrifter finner det regningssvarende med halvautomatisert drift som kan betjenes av ufaglært arbeidskraft med lave lönninger. En helautomatisert bedrift krever nemlig meget store kapitalinvesteringer som bare de störste monopolselskaper kan makte. Arbeidstakerne i den automatiserte industri, som forövrig lever i en robot-tilværelse, står meget svakt i kravet om sin rettmessige del av merverdien som automasjonen skaper, fordi en stor arbeidslös hær presser på for å få jobber. Her er vi ved den mest karakteristiske virkning i negativ retning av automasjonen i et kapitalistisk samfunn, nemlig den arbeidslöshet den skaper.

Vi kan konstatere at hensikten med automasjonens innføring er å skape en ekstra-merverdi ved å senke lønnskostnadene og mange-doble produksjonen. I denne situasjon må selvsagt lønnstakernes målsetting være å tilkjempe seg mest mulig av denne merverdi. Krav om reduksjon av arbeidstid eller lengre ferie er en selvfølge-lighet. Det må allerede nå bli utbygget et nett av virkemidler som kan redusere og avdempe automasjonens negative virkninger når den for alvor slår igjennom i vårt land.

De virkemidler som kan antydes, er følgende:

1. Bedriftsforsamlinger i tråd med SF's forslag om demokrati på arbeidsplassen gjennomføres.

2. Bedrifter som planlegger å innføre automasjon, må ha en lovbestemt meldeplikt om dette til et organ sammensatt av fagforbund, kommune og stat i fellesskap, og med en frist satt så god tid i for-vegen at dette organ kan planlegge eventuelle sysselsettingstiltak eller omskoleringstiltak. Det pålegges bedriftene å avsette en viss prosent av sitt produksjonsutbytte til dette formålet.

Organet underlegges Utbyggingsdepartementet.

3. Ved avskjedigelse p.g.a. automasjon eller rasjonalisering plikter bedriften å gi et tilskudd til arbeidsledighetstrygden som til sammen utgjør full lønn.

4. Ønsker en avskjediget enten å omskolere seg eller utvide sine kunnskaper på sitt felt, plikter bedriften og staten i felles-skap å yte økonomisk støtte gradert etter forsørgelsesbyrde. Bedriftens økonomiske forpliktelse overfor den avskjedigede opphører først etter at det kan attesteres at vedkommende har fullført sin omskolering eller utdanning eller brutt den.

5. Bedrifter over en viss størrelse plikter å bygge en skole for de ansatte i tilknytning til bedriften. Disse skoler som kan skaffe rekruttering av formenn, teknikere osv., må ha samme kompe-tanse som de offentlige skoler. Staten eller kommunene stiller lærerkrefter til disposisjon.

6. Det innføres nordisk avtaleverk hvor disse forslag er inn-arbeidet. Det opprettes et nordisk arbeids- og handelsmarked. Innenfor dette marked kartlegges de samlede ressurser av industri og annen næringsvirksomhet samt arbeidskraften med henblikk på en planmessig utnyttelse av ressursene. Denne kartlegging danner grunnlaget for en avtale om arbeidsdeling og s.kring mot konkur-ransemessig uheldige utslag innenfor markedet. I samband med dette opprettes det også et Nordisk utbyggingsfond.

Jeg er fullstendig klar over at de tiltak jeg her har antydnet, og som jeg håper kan bearbejdes og suppleres av andre, i virkeligheten fortøner seg som beskjedne når automasjonens for alvor kommer veltende inn over oss.

Den frigjorte arbeidskraft ved automasjonens frammarsj vil anta meget store dimensjoner, og vi kan på ingen måte ha garanti mot en større arbeidsløshet med de virkemidler jeg har antydnet. Kan disse virkemidler imidlertid bli tatt i bruk, så har vi i alle fall et grunnlag som kan utbygges med sikte på overgang til et sosialistisk samfunn.

SPÖRSMÅL:

1. Hvilke likheter er det mellom automasjonens og den industrielle revolusjon i forrige århundre?
2. Hva er årsaken til at en lettere måte å produsere varer på kan bli til skade for store grupper mennesker?
3. Vil automasjonens føre til større konsentrasjon av kapitalmakt og i tilfelle hvorfor?
4. Hva kan samfunnet gjøre for å motvirke automasjonens skadevirkninger?
5. Under hvilke forhold kan automasjonens bli en velsignelse for alle mennesker?

Kortere kongressperioder og demokratisering
av valgene av representanter.
Av Folke Sundquist.

I vår tid da alt skjer så fort, virker det meningsløst at LO har kongress bare hvert 4. år. Ikke bare for medlemmenes del, men i like høy grad for den samlede fagbevegelses del, burde kongressperioden vært satt til 2 år. Om LO-ledelsen hadde hatt en klar målsetting i sosialistisk retning - og drevet sin politikk i samsvar med den, - kunne det kanskje forsvares å ha lengre kongressperioder, men i dagens Norge virker det meningsløst. Kongressen er som kjent LO's høyeste myndighet, og det er her man skal trekke opp retningslinjene for arbeiderbevegelsens videre frammarsj. Men de siste kongresser, og i særdeleshet den siste, har ikke vist noe av dette framsynet en måtte ha lov til å vente seg.

Fordi det er fire år siden sist de møttes, har det samlet seg opp en mengde saker av mer eller mindre organisatorisk art, og kongressen satt sammen denne gang i en hel uke for å gjennomgå 560 innsendte forslag. Dette er ikke i og for seg noe argument for å forkorte kongressperioden, men det gir et visst inntrykk av hvilke sakmengder som skal gjennomgås, og det er forståelig at kongressen ikke kan bruke den nødvendige tid til å drøfte alle saker med den grundighet vi helst hadde sett.

Fra LO-hold blir det sterkt presisert at kongressene er en kostbar fornøyelse og at det av den grunn er passende med 4-årig periode. Til dette kan vi innskyte at LO har mer penger enn SF, og vi klarer å avholde våre landsmøter oftere. Men selvsagt har ikke vårt parti mulighet til det fråtseri som LO har med hensyn til flotte middager og tilstelninger. Et siste argument for kortere perioder er at en kongress alltid vekker en god del aktivitet blant medlemmene i de forskjellige fagforeningene. Denne aktivitet er av det gode, og burde stimuleres ved å la medlemmene oftere få anledning til å fremme sine syn for LO's toppledelse.

Demokratisering av valgene

Til den siste LO-kongressen forelå det hele 15 forslag til endring av de nåværende regler for valg av representanter til kongressen. Disse forslagene hadde det til felles at de ville ha mere demokratiske regler for valgene. Reglene slik de gjelder i dag, er ikke så helt enkle å forstå for andre enn de som er opptatt med disse spørsmålene, så det er viktig at SF på dette punkt setter mye inn på å bringe klarhet i begrepene. Det er klart at dette spørsmålet opptar mange på arbeidsplassene, og vi må gjøre vårt

for å eksponere vårt syn. Det beste bevis på at det trengs bedre og mere demokratiske regler, er at kongressens stemmegivning på dette punktet helt ut bekreftet at det var bukkene som passet havresekken. LO-kongressen opprettholdt de nåværende regler for valg, som går ut på at:

1. De enkelte fagforeninger sender inn forslag på kandidater til forbundet.
2. Forbundet sender så ut en "valgliste" med alle de foreslåtte kandidaters navn og stemmetall, samt sin egen innstilling.
3. Fagforeningene skal så avholde et valgmöte. På dette valgmötet skal bare behandles LO-kongressens dagsorden, innkomne forslag, samt valg på representanter.

På fagforeningens valgmöte vil det som regel bli vedtatt å stemme på forbundsstyrets forslag, fordi svært få av medlemmene kjenner noen av de andre foreslåtte kandidatene. Og forbundsstyrets forslag vil bare inneholde deres egne "trofaste" håndplukka folk.

SF vil se det som et hovedpunkt å få mere demokratisk ordning med valgene. Vi vil foreslå at lokalavdelingene kommer sterkere inn i bildet, med valg av egne kandidater. Det må være forbundets oppgave å dele landet opp i passende områder - størrelsen er avhengig av hvor mange representanter de enkelte forbund kan möte med - og de angjeldende fagforeninger innenfor dette området kommer sammen og velger selv sin mann.

Spørsmål:

1. Hva taler til forsvar for den nåværende lengde av kongressperioden? Eventuelt hva taler for en forkorting, og hva mener dere er riktig å foreslå? 2 år? 3 år?
2. For å unngå at LO-kongressen bare blir en ansamling av topptillitsmenn må reglene for valg endres. Mener dere at dette problemet kan bli løst ved at forbundet velger 1/3 av representantene og fagforeningene 2/3? eller 1/5 og 4/5?
3. I dag består kongressen av 300 representanter. Mener dere at dette tallet dekker, eller kan det tenkes at tallet må økes til f.eks. 400?

Forsvar for uravstemning i tariffspørsmål.

Av Folke Sundquist.

Å gjenvinne fagbevegelsens kampkraft og kampvilje er bare mulig ved å få medlemmene ut av det "politiske vakuum" de befinner seg i etter at de i årevis systematisk er blitt passivisert av ledelsen. Resultatene av denne passiviseringen kjenner vi, medlemmene deltar ikke lenger på fagforenings- og klubbmøter, og på den måten er faktisk all makt samlet på noen få hender. Når man skal gå til forhandlingsbordet, og et resultat foreligger, sier forbundsledelsen at dette er det ikke nødvendig å sende ut til uravstemning, fordi medlemmene så allikevel ikke er opptatt av dette spørsmål, for det viser oppmøtet på deres egne møter.

Det er derfor ikke så langt fra det ene til det andre, nemlig "kompetente" tariff-forsamlinger, som skal bestå av et utvalg med myndighet til å godta eller forkaste et tariff-forslag. Eksempelvis kan nevnes at Jern og metall har vedtatt å opprette et "avtaleting" som er det samme som "kompetente" forsamlinger, bestående av 135 mann på vegne av 75 000 medlemmer. Det er fare for at Jern og Metall bare er det første forbundet som slår inn på denne linjen, og at resten av forbundene følger etter. Det er derfor av den aller største nødvendighet å få reist debatt om "avtaleting" i fagbevegelsen.

Når vi går inn for uravstemning, mener vi noe mer enn de uravstemninger vi har sett de siste tariffoppgjør, hvor det har vært fellesoppgjør. D.v.s. samtlige forbunds stemmer blir tellt sammen, slik at flertallet av de avgitte stemmer blir avgjørende.

Vi vil ha forbundsvis oppgjør og uravstemning, slik at forbundets medlemmer kan øve en reell innflytelse på avgjørelsene, basert på sine egne arbeids- og lønnsvilkår. Fagorganisasjonens medlemmer må aldri godta ledelsens argumenter om at "et tariffoppgjør i dag er så innviklet at bare de færreste kan sette seg inn i det."

Også andre former for "kompetente" forsamlinger må avvises. Vi tenker her på den stadig mer omseggripende ordning med storavdelinger og representantskap.

Det er på forbundslandsmøtene at vedtak om "kompetente" forsamlinger vil bli tatt opp. Det er derfor viktig å ha dette klart allerede nå, da en på lang sikt må ta sikte på å få valgt inn i klubb- og fagforeningsstyrer fagorganiserte som innser faren ved å opprette avtaleting, og dermed frata medlemmene deres siste demokratiske rett i organisasjonen. Husk det er blant klubb- og fagforeningsformenn en finner landsmøtorepresentantene.

Demokratisering av finansforvaltningen.

Full offentlighet om sentrallledelsens forvaltning av de fagorganisertes midler.

Av Knut Löfsnes.

Kampen for økt demokrati innenfor fagbevegelsen er nødvendig ut fra følgende tankegang: Vi kan vanskelig stille krav om en demokratisering av arbeidslivet - en demokratisering ved bedriftene - uten å ha fullt demokrati innenfor våre egne rekker.

I tilknytning til dette kommer nettopp kravet om demokratisering av finansforvaltningen. Full offentlighet om sentrallledelsens forvaltning av de fagorganisertes midler. Dette så meget mer som at utviklingen har ført til at de enkelte fagforbund og Landsorganisasjonen selv er i ferd med å få en økonomi som begynner å gi fagbevegelsen en karakter av finansinstitusjoner. Det er nemlig ikke små økonomiske midler fagforbundene og LO nå har til forvaltning. Av regnskapet for ett forbund for 1964 går det således fram av status for forbundskassa at forbundet har en formue på kr. 30 676 846,82. Altså nærmere 31 millioner kr. Forsikringskassa i samme forbund opererer med en formue på nærmere 4 millioner kroner og hjelpekassa med en formue på 3,5 millioner kr. Det er altså ikke småpenger som forvaltes, og vi finner svære porteføljer i kommuneobligasjoner, ihendehaverobligasjoner, panteobligasjoner, statsobligasjoner og aksjer.

Det er helt klart at når regnskap og status merket konfidensielt leveres ut til landsmøtorepresentanter så har disse i realiteten liten eller ingen mulighet til å skaffe seg noe innblikk, for ikke å snakke om innflytelse over forvaltningen av disse store midlene. De tall som er nevnt her, er tatt ut av ett forbunds regnskaper, og vi kan stille spørsmålet: Hvor store midler er det LO og alle fagforbund til sammen har til disposisjon?

Nå kan vi selvsagt bare være glad over en fagbevegelse med økonomisk styrke. Men prinsipielt må vi jo si at man bare kan glede seg over en styrke dersom den blir anvendt til å oppnå noe i tråd med en sosialistisk målsetting. Er de fagorganiserte av den oppfatning at denne store økonomiske styrken som disse tallene gir uttrykk for, til i dag er utnyttet for å nå fagbevegelsens målsetting?

Dersom den faglige ledelsen i LO og fagforbundene er av den oppfatning at dette er så innfløkte finansielle problemer at det enkelte medlem ikke kan hankes med dem, så må vi spørre om de vi kjenner av valgte tillitsmenn har de rent spesielle kvalifikasjoner til forvaltning av disse midlene.

-21-

I forhold til betydningen av forvaltningen av fagbevegelsens kapital blir selvfølgelig spørsmålet om den daglige administrasjon og økonomiske drift av langt mindre betydning. Men også i disse mindre spørsmålene må vi kreve større åpenhet. Hvor mange av de fagorganiserte er kjent med hva de betaler sine topp-tillitsmenn i lønn? Er det urimelig å kreve at topp-tillitsmennenes lønn skal baseres på forbundets høyeste tariff-festede lønn med et rimelig prosenttillegg for de større krav som settes til dem? Vil det ikke øke topp-tillitsmennenes interesse ved tariff-forhandlinger at deres egen lønn på en slik måte er basisknyttet til den lønn de forhandler om. I det tidligere nevnte fagforbunds regnskap går det fram at lønnsutgiftene for ett enkelt år beløper seg til ca. 2 millioner kroner.

Spørsmål:

1. Bør de enkelte fagforbund og LO legge seg opp penger i likhet med det som til nå er blitt gjort?

2. I tilfelle svaret er ja:

Hvordan skal medlemmenes kontroll av pengene utøves?

a. Av Landsmötet og Kongressen?

b. Av grunnorganisasjonene og medlemmene? Hvordan?

c. Hvordan skal eller bør formuene plasseres?

3. I tilfelle svaret er nei:

a. Skal kontingenten settes ned?

b. Dersom kontingenten beholdes, hvilke muligheter er til stede for å la pengene gå tilbake til medlemmene på annen måte?

c. Vil det være riktig å la alle forbunds overskudd gå i "en potte" for derved å legge et enda sterkere økonomisk grunnlag for store tiltak for medlemmene?

4. Bør de betalte tillitsmenns lønn på en eller annen måte knyttes til tariff-lønningen?

5. Skal bevilgninger til andre formål (f.eks. politisk støtte) gis av Landsmötene eller de enkelte fagforeninger?

-22-

Tilrettelegging av horisontale kontakter mellom de forskjellige forbunds grunnorganisasjoner og stimulering av slik møtevirksomhet.

Av Ragnar Wold.

LO har i en brosjyre "Med LO over yrkesgrensene" trukket opp retningslinjer for samarbeid mellom medlemmer fra forskjellige fagforbund som står på samme arbeidsplass. Det er selvfølgelig av stor betydning at medlemmer av forskjellig fagforbund på den enkelte arbeidsplass finner fram til samarbeidsformer hvor de enkelte yrkesgrupper kan opptre i fellesskap overfor deres felles arbeidsgiver.

Den andre form for samarbeid mellom de forskjellige fagforbunds medlemmer på lokalt plan er de lokale samorganisasjoner. Praksis har imidlertid vist at de lokale samorganisasjoner ikke har vært fullt ut egnede former for et lokalt samarbeid mellom medlemmer av de forskjellige fagforbund. Samorganisasjonene bygger på representantskapsprinsippet. Valgte medlemmer fra de lokale fagforeninger kommer i disse fora fra tid til annen sammen for å ta stilling til saker som er av felles interesse. Men mennesker fra forskjellige yrker har i vårt byråkratiske samfunn også behov for en bredere kontakt med hverandre enn den som kan etableres gjennom en representantskapsordning i en lokal samorganisasjons regi. Fagbevegelsen må derfor i dag ta sikte på en mer intim kontakt mellom de menige medlemmer av de forskjellige fagforeninger enn den som eksisterer i dag.

Som en begynnelse til en bredere kontakt på medlemsplanet burde de forskjellige fagforeninger på lokal basis skipe til møter hvor innledere fra andre fagforeninger innledet til diskusjon om de problemer innlederens fagforening arbeider med. En utvidet form for et slikt gjensidig møteopplegg burde være at to eller flere fagforeninger fra forskjellige fagforbund hadde fellesmøter åpne for alle medlemmer hvor spørsmål som opptar fagbevegelsen ble diskutert i slike uensartede sammensatte forsamlinger.