



HOVEDAVTALEN og den norske modellen



Innhold

Forord	04
Hovedavtalen – et vesentlig fundament i norsk arbeidsliv	06
Hovedavtalen og den norske modellen – historisk grunnlag	10
Hovedavtalen – arbeidslivets grunnlov	17
Om innholdet i hovedavtalen i Spekter-området	24
Den norske modellen og «fellesprosjektet»	30
Samarbeid og hovedavtale i en digital tid	32

Forord

Dette heftet er laget av et partssammensatt utvalg bestående av representanter fra LO Stat, YS-Spekter, UNIO, Akademikerne, SAN og Arbeidsgiverforeningen Spekter.

Hensikten med dette heftet er å gi en praktisk oversikt over viktige sider ved hovedavtalen og den norske modellen. Dette partssammensatte utvalget ble etablert i forbindelse med Etter- og videreutdannings (EVU)-reformen i 1998. De første årene var arbeidet derfor rettet inn mot utviklingsprosjekter på kompetanseområdet. Senere har det samme utvalget jobbet med en rekke temaer og problemstillinger som er blitt reist mellom partene i forbindelse med overenskomstforhandlinger eller hovedavtaleforhandlinger. Eksempler på slike temaområder er likestilling, integrering, utdanning og arbeid, virksomhetsbasert kompetanseutvikling, samarbeid mellom ledere og tillitsvalgte m.m.

Slik sett er utvalgets arbeid en illustrasjon på topartssamarbeidet i den norske modellen med forankring i hovedavtalens målsettinger. Ved

overenskomstrevisjoner forhandler partene med de kampfmidler som da gjelder. Og mellom disse forhandlinger samarbeider partene om konstruktive utviklingstiltak med forankring i felles mål om å styrke virksomhetenes verdiskaping og forholdene i norsk arbeidsliv.

I dette partssamarbeidet utvikles det dokumentasjon og materiell for videre bruk av partene i virksomhetene. Konferanser og andre utviklingstiltak gjennomføres, og aktuelle problemstillinger på temaområdene tas videre med inn i trepartssamarbeidet der partene møter myndighetene.

Arbeidsgiverforeningen Spekter har vært sekretariat for utvalget, og denne veiledningen er skrevet av Kari Saastad og Arild Bryde.

Utvalgets medlemmer:

- Lise Olsen, LO Stat
- Øystein Gudbrands, LO Stat
- Dag Bjørnar Jonsrud, YS-Spekter
- Marianne Gran Juriks, SAN (Tekna)
- Lars Petter Eriksen, UNIO
(Norsk Sykepleierforbund)
- Eilert Ringdal, Akademikerne
(Norsk psykologforening)
- Berit Hægeland, Posten Norge
- Karin Ask-Henriksen,
Martina Hansens Hospital
- Thor Johansen, Statnett
- Kari Saastad, Spekter
- Arild Bryde, Spekter



Tidligere utgivelser fra det partssammensatte utvalget for Samarbeid, integrering og kompetanse:

- Virksomheten som læringsarena
– når kompetanse skaper verdi (2003)
- Arbeid – nøkkelen til integrering (2007)
- Samarbeid mellom ledere og tillitsvalgte (2008)
- Fra teori til praksis (2010)

Hovedavtalen – et vesentlig fundament i norsk arbeidsliv

Det blir i mange sammenhenger referert til styrkene ved den norske modellen uten at man viser til den sentrale rollen hovedavtalen spiller for partssamarbeidet. Samtidig er beskrivelse av hovedavtalens betydning i utviklingen av norsk arbeidsliv dårlig dekket i pensum og lærebøker både i videregående skole og ved universiteter og høyskoler. Hensikten med dette heftet er derfor å gi en oversikt over viktige sider ved hovedavtalens bakgrunn, innhold og rolle i den norske arbeidslivsmodellen med referanse til partene i Spekter-området.

Arbeidsgiverforeningen Spekter ble etablert i 1993 med påfølgende inngåelse av hovedavtale i 1995. Spekter har hovedavtaler med LO Stat, YS-Spekter, UNIO, Akademikerne og SAN på arbeidstakersiden.

Spekter er nå en av Norges ledende arbeidsgiverforeninger med særlig sterk medlemsdekning blant offentlig eide virksomheter, og i tillegg en rekke medlemmer blant private virksomheter. Spekters

medlemmer har til sammen over 220.000 ansatte. Disse virksomhetene er i de fleste tilfeller bærere av et utpreget samfunnsoppdrag, eller at de gjennom sin forretningsdrift og sine leveranser bidrar til at andre løser sitt samfunnsoppdrag. Spekter er dominerende når det gjelder organisering av medlemmer innenfor sektorene helse, samferdsel og kultur.

Både i virksomhetene og på hovedorganisasjonsnivå representerer det sterke innslaget av samfunnsoppdrag også et viktig grunnlag når det gjelder hva som er «fellesprosjektet» for samarbeidet mellom partene.

I lys av den raske teknologiske utviklingen og digitaliseringen er det hensiktsmessig å se nærmere på hovedavtalens rolle som grunnlag for videreutvikling av samarbeidet mellom partene inn i en ny tid. Det kommer vi nærmere tilbake til i siste kapittel.



Foto: Thinkstock

Samarbeidsordningene er ikke beskrevet i detalj i hovedavtalen. Innenfor Spekter-området er det ulike virksomheter med sine ulike oppgaver og organisering. I den enkelte virksomhet er det derfor opp til de lokale parter å finne fram til praktiske former for medbestemmelse og medinnflytelse tilpasset virksomhetens egenart. I den enkelte virksomhet avtales det en hensiktsmessig organisering av samarbeidet basert på de lokale forhold og behov.

Hovedavtalen har blant annet bestemmelser om samarbeidsformer mellom partene, eksempelvis hvilke saker som skal drøftes, om virksomhetens økonomiske status, lønns- og arbeidsforhold og omlegginger som berører de ansatte m.m. Det er selvfølgelig ingenting i veien for at ledelsen og de tillitsvalgte samarbeider og informerer hverandre om andre temaer i tillegg til dem som er nevnt i hovedavtalen.

Det er en forutsetning at hovedavtalens bestemmelser for samarbeid oppfylles, og at partene er enige om den praktiske organiseringen av samarbeidet som grunnlag for prosesser og videreutvikling av samarbeidsrelasjonene.

Gode samarbeidsforhold

Om hovedavtalen er «grunnmuren» for samarbeidet mellom partene, lager den ikke nødvendigvis et godt samarbeidsklima alene. Godt samarbeid bygges på gjensidig respekt, gode prosesser og gode relasjoner partene imellom, herunder særlig forståelse for hverandres roller og ansvar. Gode samarbeidsforhold har også positiv effekt på verdiskapingen i virksomheten gjennom å skape et best mulig grunnlag for ledelsens beslutninger.

Den enkelte virksomhet er preget av sin egen spesifikke kultur for samarbeid, ofte opparbeidet gjennom mange år. Samarbeidsformene kan derfor



varierte fra virksomhet til virksomhet. Det finnes derfor ingen fasit for hva som er godt samarbeid, men det er viktig, både for ledelse og tillitsvalgte, å ha en felles forståelse av virksomhetens mål, oppgaver og kultur når man skal arbeide sammen og videreutvikle samarbeidsrelasjonene.

Omstillingene som mange av Spekters medlemsvirksomheter har vært gjennom de senere årene, har blant annet ført til at beslutninger er flyttet lenger ut i organisasjonen, nærmere brukere og kunder. Behovet for endring og omstilling vil trolig bare forsterke seg i årene framover. Denne utviklingen fordrer godt kjennskap til de etablerte spillereglene i hovedavtalen og den norske modellen blant både ledere og tillitsvalgte i alle ledd i virksomheten.

Dette er bakgrunnen for at vi har utarbeidet informasjonsmaterieell som et bidrag til å styrke kjennskapet til hovedavtalens innhold og videreutvikle samarbeidet mellom ledere og tillitsvalgte. Som beskrevet i forordet har dette partssammensatte utvalget tidligere utarbeidet en veileder om samarbeid mellom ledere og tillitsvalgte på alle nivåer innen virksomhetene. Tanken er at dette samlet kan bidra til å bedre kjennskapet til spillereglene i hovedavtalen og styrke samarbeidet i praksis i virksomheten.

Dette heftet kan ses i sammenheng med heftet «Samarbeid mellom ledere og tillitsvalgte»

Disse heftene kan brukes i konkrete situasjoner som f.eks:

- når man ønsker å styrke kjennskapet til hovedavtalens bakgrunn og innhold
- når det kommer nye ledere eller tillitsvalgte inn i virksomheten/samarbeidsorganene
- når det skal etableres nye samarbeidsarenaer
- når man ønsker å videreutvikle samarbeidet
- dersom det oppstår vanskelige samarbeidsforhold
- dersom man ønsker å ha en generell gjennomgang blant ledere og tillitsvalgte om hva godt samarbeid forutsetter
- dersom man ønsker økt bevissthet om rollene i partssamarbeidet



Hovedavtalen og den norske modellen – historisk grunnlag

Norsk arbeidsliv og den norske modellen

Naturressurser som trelast, fisk, vannkraft og i de senere ti-årene olje, har spilt en avgjørende rolle i norsk nærings- og industriutvikling. I det gamle jordbrukssamfunnet spilte husmannsvesenet en viktig rolle når det gjaldt arbeidet på gårdene, men var ofte preget av fattigdom og nød.

Mye av grunnlaget for spillereglene i partsforholdet og samarbeidet i den norske arbeidslivsmodellen ble skapt og videreutviklet med utgangspunkt i det vi betegner som den industrielle revolusjonen fra 1870-årene.

Når vi nå står overfor en ny industriell revolusjon med digitalisering, dramatisk raskere endringstakt og global konkurranse, utfordres de opprinnelige forutsetningene. Arbeidslivets spilleregler og samarbeidet innenfor den norske arbeidslivsmodellen skal gjelde også under disse nye

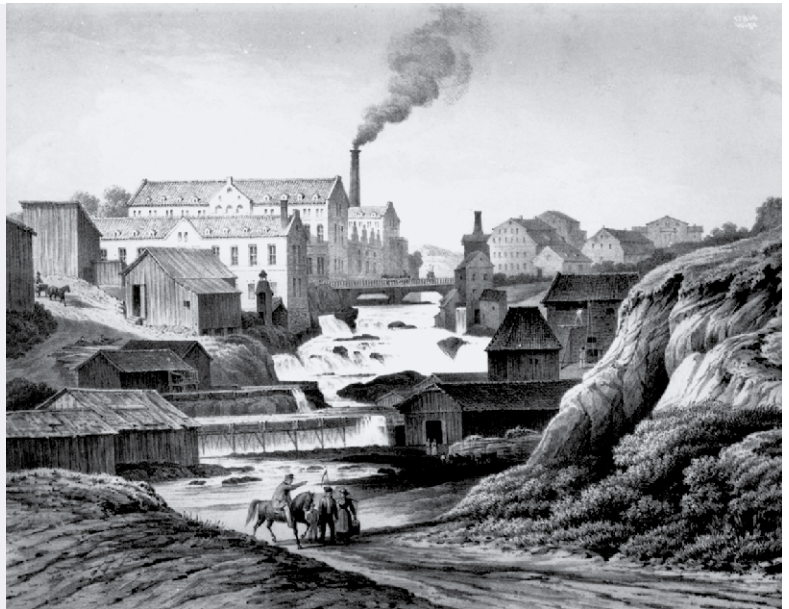
rammebetingelsene. Da er det viktig å kjenne grunnlaget for og innholdet i disse spillereglene som bidrag i videreutvikling av verdiskaping og samarbeid i den enkelte virksomhet.

Forhistorien – Hovedavtalen fra 1935 – hvordan ble det slik?

På midten av 1840-tallet dukket det opp virksomheter av en ny type her i Norge. Man snakket om en «fabrikkindustri» i form av tekstilindustri som spinnerier og veverier, fyrstikkfabrikker, bryggerier, tobakksfabrikker, teglverk, støperier og mekaniske verksteder. I området langs Akerselva i hovedstaden var det mange eksempler på dette.

Den nye industrien var preget av masseproduksjon av standardiserte varer basert på arbeidsdeling og mer avansert teknologi, og med sikte på salg i et større marked. Norges fortrinn med lett tilgang på vannkraft som grunnlag for elektrisitet var et veldig viktig bidrag i denne produksjonen.

Vøyenfossen
Foto: Industrimuseum.no



Tid og sted

Industrialiseringen bidro til kontroll av arbeidet og arbeidskraften på et **sted**: fabrikken. Tidligere kunne håndverksproduksjonen skje mer spredt, men investeringene i maskiner og fabrikklokaler nær kraftkildene ved elvene gjorde det nødvendig at arbeidet foregikk samlet på samme sted. Da ble det også påkrevet at arbeiderne jobbet der når maskinene var i gang, dvs til samme **tid**. Dette la grunnlaget for viktige sider ved det regulerte arbeidslivet, som senere også ble viktige innholds-elementer i tariffavtalene mellom arbeidsgivere og arbeidstakere: **tid og sted**.

Det var store forskjeller mellom kapitaleierne som hadde anskaffet produksjonsutstyret og bygget fabrikkene, og arbeiderne som ofte kom fra fattige kår i bygdene. Det ble derfor en økende grad av kollektiv organisering blant arbeiderne for å ivareta sine interesser og for å oppnå regulering av lønns

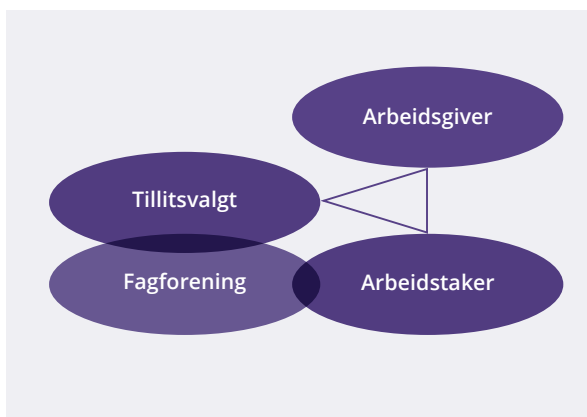
– og arbeidsvilkår (f. eks arbeidstid). *Tillitsvalgt* og *fagforening* kom derfor til i tillegg til relasjonen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Fyrstikkarbeiderstreiken i 1889 bidro til økt oppmerksomhet rundt de dårlige arbeidsforholdene i fabrikkene, ikke minst for barnarbeiderne. Den første norske arbeidervernloven kom i 1892 for å bidra til bedre arbeidsforhold, ikke minst for barna i fabrikkene.

Mange håndverkere gikk foran i organiseringen innenfor grafisk håndverk og industri. De hadde gjennom sin fagutdanning og sine laug i utgangspunktet sterkere forhandlingskort enn arbeiderne i fabrikkene.

Men etter hvert skjedde det en bred organisering også blant industri- og fabrikkarbeiderne slik at sammenslutningen «Arbeidernes faglige

landsorganisasjon» (LO) kunne etableres i 1899. Arbeidsgiverne svarte raskt på dette, og i 1900 var «Norsk Arbeidsgiverforening» (nå NHO) et faktum.



Det ble inngått *tariffavtaler* mellom partene i arbeidslivet som var forløperen til dagens tariffavtaler:

- Tariffavtale er en avtale mellom en *fagforening* og en *arbeidsgiver* eller en *arbeidsgiverforening* om arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold.

- En fagforening er en sammenslutning av arbeidstakere eller deres foreninger som har til formål å ivareta medlemmenes interesser overfor deres arbeidsgivere.
- En arbeidsgiverforening er en sammenslutning av arbeidsgivere som har til formål å ivareta medlemmenes interesser i forhold til arbeidstakerne.

Verkstedoverenskomsten fra 1907 i verkstedindustrien er blitt betegnet som «alle tariffavtalers mor».

Norske myndigheter bidro på sin side med å etablere *Riksmeklingsmannen* (1915) og *Arbeidsretten* (1916) for å kunne håndtere uenigheter om avtalene som kunne oppstå mellom partene. Et viktig grunnlag var i denne sammenheng *Arbeidstvistloven* som kom i første versjon i 1915, og i bearbeidet versjon i 1927.

Parallelt skjedde det en etablering av ILO (International Labour Organization) i 1919. ILO bidrar med internasjonale arbeidsstandarder for arbeidslivet gjennom sine konvensjoner og anbefalinger. ILO sin virksomhet bygger på et trepartssamarbeid mellom arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, og regjeringen.

**Til indtægt for
fyrstikpakkernes strejk**
holdes torsdag 31. oktober kl. 8 af-
ten offentligt møte i Arbejdersam-
fundets store sal.
Talere: **Bjørnstjerne Bjørnson,
Oscar Nissen m. fl.**
Entré 25 øre. Dog mottas med
tak ogsaa mere.

Fyrstikkarbeiderstreiken i 1889

372 kvinnelige arbeidere ved Bryn og Grønvolds fyrstikkfabrikker streiket på grunn av dårlig lønn og helsefarlige arbeidsforhold. Da lønnen i oktober 1889 ble satt ned med rundt 20 %, gikk de ut i streik. Streiken fikk mye sympati med store støtteaksjoner med blant andre Bjørnstjerne Bjørnson og Oscar Nissen (lege med fokus på arbeidsforholdene). Streiken sluttet 13. desember samme år uten at de streikende oppnådde så mye konkret i egen arbeids-situasjon, men streiken ble viktig for den våknende arbeiderbevegelsen. Mange av arbeiderne i fabrikkene var barn. I 1875 var andelen av barn under 15 år på 43 % i tobakksfabrikkene og 33 % i fyrstikkindustrien.





Arbeidstid

I 1915 ble det innført regler om 10 timers arbeidsdag/54 timers uke, og i 1920 ble 8-timers dagen lovfestet (i tariffavtalene fra 1919). Dette var et krav som fagbevegelsen hadde kjempet for gjennom flere ti-år.

Oppspillet til Hovedavtalen i 1935 - høyt konfliktnivå

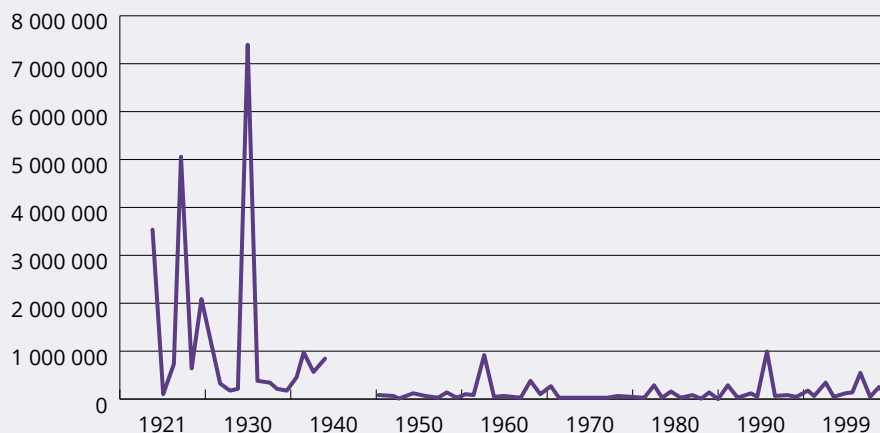
Selv om myndighetene hadde bidratt med «spille-regler» i form av *Arbeidstvistlov*, *Arbeidsretten* og *Riksmeklingsmannsembetet*, sto myndighetene likevel på arbeidsgivernes side ved større konflikter mellom arbeidstakere og arbeidsgivere.

Samtidig ble fagbevegelsen sterkt inspirert av den russiske revolusjon i 1917 og opprettelsen av Sovjetunionen hvor et viktig poeng var kampen om eiendomsretten til produksjonsmidlene. Dette resulterte i det som er kalt «de store kampåra» fra 1921 til 1931. Sterke motsetninger mellom arbeiderbevegelsen på den ene side, og staten

og arbeidsgiverne på den andre side svekket produksjon og landets konkurransekraft gjennom langvarige streiker og lockouts. I 1931 gikk det med 7.5 millioner tapte dagsverk som følge av konfliktene i arbeidslivet.

Det nevnte konfliktforholdet toppet seg i det såkalte *Menstadslaget* 8. juni 1931 hvor det ble et voldsomt sammenstøt mellom politi og streikende arbeidere som forsøkte å stoppe lasting ved Hydros utskipningshavn på Menstad. Det ble også sendt soldater fra Oslo, og fire marinefartøyer ble sendt opp Skienselva uten at noen av disse ble satt inn mot arbeiderne. Selve slaget varte egentlig bare i 5 minutter, og fagforeningen ga opp, men denne

Arbeidskonflikter¹. 1921–1999. Tapte arbeidsdager



1) En konflikt som er oppstått et år og som fortsetter neste år, er tatt med i begge (eventuelt flere) år. Arbeidsstans med mindre enn en dags varighet er ikke tatt med. Kilde: Arbeidsmarkedsetaten.

Som figuren viser var det svært mange arbeidsdager som gikk tapt i årene 1921 til 1931. I årene etter 1999 er det årene 2000 og 2010 som har det høyeste antall tapte arbeidsdager med rundt 500.000 arbeidsdager for hvert av disse to årene.

tilspisete situasjonen ble en vekker og et bevis på at noe måtte gjøres for å få dempet det store innslaget av konflikter i norsk arbeidsliv.

Arbeidsfredskomiteen 1930–1931 – et viktig grunnlag

Venstre-regjeringen med Johan Ludwig Mowinckel som statsminister (1928–31) så alvoret i landets svekkete konkurransekraft og den sterke splittelse disse konfliktene skapte i arbeidslivet. Den tok derfor initiativet til *Arbeidsfredskomiteen*. Komiteens mandat var å vurdere hva som fra samfunnets side kunne gjøres for å sikre arbeidsfreden og bedre løsningsmulighetene ved konflikter mellom partene i arbeidslivet.

Fram til da hadde som nevnt staten støttet arbeidsgiverne når det oppsto konflikter. Staten måtte innta en nøytral posisjon og rolle hvis avtaler skulle ha troverdighet som reguleringsmekanisme. Betydningen av at partene selv måtte komme fram til løsningene ble nå understreket. Dette arbeidet bidro til å styrke samarbeidslinjen samtidig som staten la opp til å innta en slik nøytral rolle.

Arbeidsfredskomiteens arbeid ble et viktig grunnlag for inngåelse av hovedavtalen mellom A.F.L (LO) og NAF (NHO) i 1935.

HOVEDAVTALE

mellem N. A. F. og A. F. L. gjeldende på arbeidsgiversiden N. A. F., samt-
lige N. A. F. tilsluttede landssammenslutninger, lokale sammenslutninger og
enkeltbedrifter og på arbeidersiden A. F. L. og samtlige de A. F. L.
tilsluttede forbund og foreninger (avdelinger).

Organisationsretten.

§ 1.
Norsk arbeiderforening og Ar-
beidernes faglige landsorganisasjon
anerkjenner gjensidig arbeidsgivers
og arbeiderens frie foreningsrett.

Tillitsmenn.

§ 2.
Arbeidernes tillitsmenn ved hver
enkelt bedrift godkjennes som de or-
ganiserte arbeideres representanter
og tålnmenn så lenge de er tilknyt-
tet bedriften.

§ 3.
Ved hver bedrift som har inntil
25 arbeidere, kan det velges 2
tillitsmenn, ved bedrifter som har
fra 26 - 50 arbeidere 3 tillitsmenn
» 51-150 - 4 - -
» 151-200 - 5 - -
» 201-500 - 6 - -
» 501-750 - 8 - -
over 750 - 10 - -

Valg av tillitsmenn kan om så øns-
kes i stedet foregå gruppevis, så
enhver arbeidergruppe som anerk-
kjennes som sådan av bedriften, og
som har gjensidig minst 25 ar-
beidere, har rett til 1 tillitsmann i til-
litmannsutvalget, usattett om antal-
let av tillitsmenn eller form nevnte
skal derved overværes.

§ 4.
Hvis det ved bedriften bare be-
skjeftege arbeidere som står tilknyt-
tet én fagforening, og foreningen bare
har medlemmer fra denne bedrift,
kan foreningens styre velges som til-
litmann i den uttrekning som denne
overenskomst gir anledning til.

Hvis bedriftens arbeidere står til-
sluttet flere fagforeninger, holdes
fellesmøter (bedriftsmøter), hvor de
organiserte arbeidere velger tillits-
menn.

Tillitsmennene skal være over 21
år og skal velges blandt de anerkjente
dyktigste arbeidere ved bedriften, om-
mulig blandt dem som har arbeidet
der de siste 2 år. Det skal det være
sædvanlig for arbeidere under 19 år til
innenfor det antall som er bestemt i
§ 3 å velge 1 representant som er
under 21 år i tillitsmannsutvalget.

Valgene gjelder for et kalenderår
ad gangen.

Hvis en tillitsmann slutter ved
bedriften, erpberer han å fangere som
siddan.

De valgte navn skal innen 8 da-
ger skriftlig meddeles bedriften.

§ 5.
1. Tillitsmennene er forpliktet til
så vel overfor sine arbeidskamerater
sin organisasjon som overfor be-
driften å gjøre sitt beste for å ved-
likholde et rolig og godt samarbeid
på arbeidstødet.

2. Tillitsmennene har rett til å ta
del av og se saker vedrørende
klagemål som de enkelte arbeidere
mener å ha overfor bedriften, eller
som bedriften mener å ha overfor
de enkelte arbeidere. Tillitsmennene
skal videre påse at arbeidsreglement
og tariffavtale efterfølges. Det er
derfor uforenlig med tillitsmanns-
hvervet å tilskynde eller medvirke
til utøvelse av vold.

§ 6.
Det forutsettes at arbeidsgiveren
forinnan har tar sin beslutning kon-
fererer med tillitsmennene:

1. ved istandbringelse av arbeids-
reglementer eller tillegg til eller for-
andringer i disse.

2. om de forandringer av arbeids-
forholdene som måtte bli en følge av
større driftsforandringer.

3. hvis driftsinnskrenkninger (heri
ikke inbefattet opsigelse av arbeide-
dere inntatt for et bestemt arbeid eller
sæson) medfører innkrenkninger
i arbeidstidspåten.

Ans. Har det på grunn av særpreg
eller tvingsule sonstendigheter undtagel-
senvis ikke vært anledning for arbeide-
giveren til å konferere med tillitsmennene,
skal han inntatt mulig gjøre tillitsmennene
oplyst med avgjørelsen og grunnen til
denne.

§ 7.
Arbeidsgiveren kan til forhand-
linger med tillitsmennene møte enten
solv eller ved en stedfortreder som
kan utpøke innen driftsdelens. Ar-
beidsgiveren eller hans stedfortreder
kan tilkalle andre av arbeidstødet
for å ta del i forhandlingene. I for-
søttelse med arbeidsgiveren kan til-
litmannene tilkalle representanter
blandt de av bedriftens arbeidere som
forhandlingene gjelder.

§ 8.
Ved uforenelse av sine leverer må
tillitsmennene ikke uten i forbindelse
med bedriftsledelsen forlate sine ar-
beidsplasser. Når de har noe å frem-
sette, berøver de sin direkte repre-
sentant på arbeidstødet.

§ 9.

Opsigelse eller avskjedigelse av
tillitsmenn kan ikke skje uten saklig
grunn. Arbeidsgiveren plikter ved
ufødselig opsigelse av en tillitsmann
å gi ham 4 ukers varsel. For øvrig
opstår tillitsmennene ingen særstil-
ling ved bedriften.

Er opsigelsen begrunnet med ar-
beidsmangel, blir varselet til tillits-
mennene de samme som for de øvrige
arbeidere.

Når arbeidsgiveren går til opsigelse
eller avskjedigelse av en tillits-
mann, skal han, om vedkommende
Gjiltmann fremsetter ønske herom,
konferere med tillitsmennene om den
pårlige grunn han har.

Forhandlingsrett og forhandlingsplikt.

§ 10.

1. Hvor tariffavtale består må ar-
beidstøtet eller annen arbeidskamp
ikke finne sted.

2. Enhver tvist mellom en bedrift
og dens arbeidere skal først søkes til-
frelt ved forhandlinger mellom be-
driften og tillitsmannen eller tillits-
mennene.

3. Opnås ikke enighet ved for-
handlinger efter punkt 2, kan, hvis
ettersom ønsket, utvalgte parter,
eventuelt begge hovedorganisasjoner,
derom er enige, fortsatte forhand-
linger opnas på stedet eller tilkalle alle
en befallmektig representant fra
hver av organisasjonene.

4. Opnås heller ikke ved disse
fortsatte forhandlinger enighet, eller
hvis sådanne forhandlinger ikke fin-
ner sted, eller hvis det gjelder en
tvist mellom organisasjonene, plikter
hver av partene å bringe tvisten inn
til fortsatt forhandling mellom ved-
kommende forbund eller Arbeiderens
faglige landsorganisasjon og Norsk
arbeiderforening eller de under-
organisasjoner disse dertil bemyn-
diger.

5. Forhandlingsmøte skal avholdes
sætt 8 dager eller et skriftlig krav
hvorom er fremkommet fra en av
partene.

§ 11.

1. Bedrifter som i løpet
av en tariffperiode
inntreffer i N. A. F.

Disse inngår under bestående tar-
riffavtale for bedrifter av samme art,
derom N. A. F. eller noen av lands-
sammenslutningene begerer det.

Opstår tvist om hvorvidt bedriften er
av samme art, avgjøres denne av ar-
beiderretten. Hvor vedkommende tar-
riffavtale lemmasatter ikke umiddel-
bart kan anvendes, forhandles over-
ensstemmende med § 10. Opnås her-
under ikke enighet, avgjøres tvisten
av en nevnt sammensatt som i punkt
2 fastsett. Er en nyinnmeldt bedrift
bundet av en seroverenskomst, blir
denne gjeldende til den er bragt til
utløp.

Foreligger det ved innmeldelse av
en bedrift plussoppgjørelse i anledning
av revisjon av bedriftens overens-
komst, kan den annen organisasjon
motsette sig at den mellom vedkom-
mende organisasjon og N. A. F. gjel-
dende tariffavtale automatisk kof-
mer til anvendelse, dersom denne nu
inndrivet avpasset for det.

Bestemmelser i gjeldende tar-
riffavtaler om riksmølingmannens
fastsettelse av lemmasatter for nyin-
nede bedrifter eller for tidligere
innmeldte bedrifter, hvor lemmasatter
ikke er fastsett, blir fortsatt gjeldende,
inntil bestemmelsene er bragt til
oplyt.

2. Arbeidere som i løpet av en tariffperiode inntreffer i A. F. L.

Hvis det ved en tariffbundet be-
drift organiseres arbeidere, hvis ar-
beid foregår på et sted tariffavtalen
gjelder og hvis arbeid ikke omfattes
av tariffavtalen, kan hver av partene
begjære optatt forhandlinger om dis-
se nyorganiserte arbeideres lemmas-
atter og arbeidsvilkår overensstemmende med
§ 10. Opnås berunder ikke enighet,
avgjøres tvisten av en nevnt, bestå-
ende av 1 representant for hver av
partene med 1 neutral oppmann som
opnevnes av partene i fellesskap.
Hvis disse ikke enige, opnevnes opp-
mannen av riksmølingmannen.

Nevnden skal ved sin avgjørelse
ta hensyn til de tariffsette lemmas-
atter og arbeidsvilkår for de øvrige ar-
beidere ved samme bedrift, idet det ved
fastsettelsen av forholdet mellom de
nye satter og de før tariffsette lege-
tes til grunn tilsvarende innbyrdes
forhold i lignende bedrifter så vidt
mulig på samme sted. For så vidt
sådanne bedrifter er medlemmer av
N. A. F., bør det ved sammenslutning-
ens fortidige lov bestemt til disse
medlemmers satter.

Såa arbeidere i disse og øvrige
fordales ikke funksjoner eller for-
mann i sin stilling.

Hovedavtalen – arbeidslivets grunnlov

Som vist over var det omfattende konflikter som preget perioden før inngåelse av hovedavtalen mellom LO og NAF i 1935. Det var imponerende at partene klarte å bli enige om så følsomme forhold som regler om forhandlinger, streik og lockout, avstemmingsregler og ikke minst, klare regler om fredsplikt mellom tariffoppgjørene sett i forhold til konfliktnivået som hadde rådet tidligere. Hovedavtalen ga derved rammene for hvordan fremtidige overenskomster om lønns- og arbeidsvilkår skulle forhandles og inngås.

I tillegg bidro denne første hovedavtalen mellom LO og NAF i 1935 til at roller og posisjoner ble endret på sentrale punkter:

- Arbeidstakerne fikk innflytelse på utforming av arbeidsplassene og i arbeidslivspolitikken. Dette var grunnlaget for en lang utviklingslinje i norsk arbeidsliv når det gjelder medbestemmelse, medvirkning og medinnflytelse blant annet i utforming av hvordan arbeidet utføres.
- Til gjengjeld for medbestemmelse og medinnflytelse aksepterte arbeiderbevegelsen at eiendomsretten skulle være grunnlag for arbeidsgiverens styringsrett. Ved at fagbevegelsen gikk med på fredsplikt mellom tariffoppgjørene, erkjente arbeidsgiverne arbeidstakernes rett til å forhandle om lønn og arbeidsvilkår, og rett til å bruke streik som våpen ved de avtalte *overenskomstrevisjoner*.
- Staten inntok på sin side, som angitt i den nevnte Arbeidsfredskomiteens innstilling, en nøytral rolle og ville bruke sosial- og velferdspolitikken som økonomisk balanseringsmiddel i fordelingen av samfunnets ressurser. Derved ble utvikling av velferdsprogrammer og sosiale reformer koplet til lønnsdannelsen og verdiskapingen.

Gjennom hovedavtaleprosessen i 1935 var derved grunnsteinene i *den norske modellen* lagt basert på samarbeid og gjensidig tillit for å sikre produksjon, vekst og velferdsutvikling i samfunnet.

I 2012 ble Hovedavtalen fra 1935 innlemmet i «Norges dokumentarv» som er en nasjonal utgave av Unescos Verdensminneprogram.

Bidraget til velferdsutviklingen fra myndighetene kom snart til uttrykk ved at en arbeidervernlov for hele arbeidslivet ble vedtatt i 1937 samtidig med innføring av 9 dagers ferie. Tilsvarende ble det vedtatt en lov om arbeidsledighetstrygd i 1938. En rekke sosiale reformer har kommet i perioden etter 2. verdenskrig som ledd i dette trepartssamarbeidet mellom arbeidslivets parter og staten.

Hovedavtalen – samarbeid om å bygge landet som «fellesprosjekt»

Gjennom mange ti-år er hovedavtalen blitt bygget ut til å omfatte også andre områder enn det opprinnelige innholdet som var rettet mot regulering av partenes legitime interesser med regler om partsforhold, forhandlinger, streik og lock out, avstemmingsregler, og reglene om fredsplikt mellom tariffoppgjørerne.

Med bakteppe i Hovedavtalen og fem år med felles erfaringer fra krig, motstandsbevegelse og samhold i fangeleirer, ble LO og NAF enige om en produksjonsavtale i 1945 som skulle bidra til å gjenreise landet etter 2. verdenskrig.

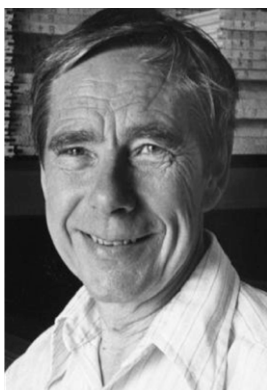


Fra Arbeiderbladet 14. mai 1945

Produksjonsavtalen tilsa at arbeidstakerne modererte sine lønnskrav for at arbeidsgiverne skulle kunne investere mer i ny virksomhet og nye arbeidsplasser. Det var et klart uttrykk for fellesprosjektet om å bygge landet etter krigen.

Samarbeidsforsøkene og utviklingsarbeid

På 1960-tallet ble det igangsatt et arbeid for å ivareta partenes felles interesser i bedriftsutvikling og produktivitetsfremmende tiltak (Felleskomiteen LO/NAF 1961). Et av de mest kjente tiltakene var *Samarbeidsforsøkene*, ledet av nordmannen Einar Thorsrud og australieren Fred Emery. Dette var et nasjonalt forsknings- og utviklingsprogram i samarbeid mellom partene i arbeidslivet, myndigheter og forskere for å prøve ut virkningene av utvidet medvirkning fra de ansatte i bedriftene. Disse forsøksprosjektene ble startet i 1964.



Einar Thorsrud, Foto: AFI



Dette skulle få betydning for produktivitet, helse og arbeidsmiljø. Samarbeidsforsøkene la grunnlaget for en bred tradisjon i arbeidslivsforskningen, og ga også en forsterket påvirkning i arbeidslivet som helhet gjennom Arbeidsmiljøloven i 1977 hvor lovens paragraf 12 i vesentlig grad representerte en lovfesting av Thorsruds «psykologiske jobbkrav». Disse jobbkravene var også et viktig faglig grunnlag i de nevnte Samarbeidsforsøkene, og i tillegg til den nevnte påvirkningen på utformingen av Arbeidsmiljøloven i 1977, fikk Samarbeidsforsøkene noen år før dette også betydning for videreutvikling av innholdet i Hovedavtalen fra 1935.

Med etterkrigstidens fokus på bedriftsutvikling og samarbeid, fikk Hovedavtalen mellom LO og NAF et tillegg i form av en *Del B* i 1966, tydelig inspirert av arbeidet med de nevnte Samarbeidsforsøkene. Samarbeidet fikk da følgende formålsformulering: «Gjennom samarbeidet bør de ansatte ved sin erfaring og innsikt være med å øke effektiviteten, nedsette produksjonsomkostningene, bedre bedriftens konkurranseevne og derved skape de økonomiske forutsetninger for trygge og gode arbeidsforhold til beste for så vel bedriftene som de ansatte».

Vi ser her at tanken om det store fellesprosjektet på samfunnsnivå (makro) måtte underbygges med tilsvarende fellesprosjekter i de enkelte virksomheter (mikro) for å få de ønskete effekter i makro.

Det ble derfor her et sterkere fokus på at den enkelte arbeidstaker skulle delta og samarbeide gjennom individuell, direkte deltakelse blant annet i tilknytning til arbeidet, men de tillitsvalgte og fagforeningene hadde fortsatt grep om de representative ordningene. Hovedavtalens *Del B* hentet mange av intensjonene, prinsippene og ordningene fra den nevnte produksjonsavtalen fra 1945: «*Overenskomst om produksjonsutvalg*» som bidrag i oppbyggingen etter krigen.

Sammenlikner vi 1935-avtalen og 1966-avtalen, kan vi se følgende forskjeller:

1935-avtalen med fokus på:

- Fagforeningsmedlemmer/tillitsvalgte
- Fordeling/rettferdighet

1966-avtalen i tillegg fokus på:

- Den enkelte ansattes rolle/alle ansatte – ikke bare fagforeningsmedlemmer og tillitsvalgte
- Produktivitetsvekst og økonomiske nyttebetraktninger

Medbestemmelse, medvirkning og medinnflytelse ...?

«Ansattes deltakelse og samarbeidet mellom partene i norsk arbeidsliv dekkes av en rekke begreper, blant annet medbestemmelse, medvirkning, innflytelse, medinnflytelse, selvbestemmelse, informasjon, drøfting, forhandling, konsultasjon og bedriftsdemokrati. Begrepenes innhold har

variert over tid, og begrepsbruken er i mange situasjoner politisk ladet og/eller preget av tradisjoner innenfor ulike sektorer og bransjer. I tillegg har ulike retninger innenfor arbeidslivs-forskningen i stor grad definert og brukt begrepene på ulike måter.» (NOU 2010: 1 «Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet»).

Som det framgår kan det være vanskelig å hente entydige definisjoner «utenifra». Det kan derfor oppstå uklarheter og motsetninger fordi partene bruker ulike definisjoner og fortolkninger i den konkrete situasjonen uten at man gjør tydelig rede for hva man legger til grunn. Det er viktigere å utvikle et godt samarbeid i praksis enn å jakte på den *endelige* definisjonen. Det vil derfor være hensiktsmessig at partene i en virksomhet utvikler et felles grunnlag og språk når det gjelder forståelsen av hovedavtalens innhold – og hva dette innebærer for det praktiske samarbeidet.

Her er noen veiledende momenter når det gjelder de ansattes mulighet til å påvirke de beslutninger som arbeidsgiver tar i medhold av sin styringsrett, innenfor de rammer lover og avtaler angir. Det er hensiktsmessig å skille mellom:

- *Individuell, direkte deltakelse* hvor arbeidstakere deltar som individer i relasjon til leder eller i felles sammenhenger som allmøter, høringsrunder etc. Denne direkte deltakelsen har sammenheng med det som ble beskrevet i forrige punkt om Thorsruds psykologiske jobbkrav og § 12 i Arbeidsmiljøloven av 1977.



Det er da snakk om direkte deltakelse fra de enkelte medarbeiderne i planlegging og utførelse av arbeidsoppgavene, og medinnflytelse på egen arbeidssituasjon. Dette beskrives også i § 28 og § 29 i hovedavtalene i Spekter-området.

- *Representativ, indirekte deltakelse* hvor arbeidstakernes representanter inngår i relasjon til ledelsen, forankret i demokratiske prinsipper. Med andre ord tillitsvalgte eller andre valgte representanter for de ansatte, som for eksempel ansattes representanter i virksomhetens styre, verneombud eller medlemmer av arbeidsmiljøutvalg.
- Hovedavtalen angir rammene for partsforholdet og hvordan forhandlinger om inngåelse og endring av overenskomst skal skje mellom partene samt ledere og tillitsvalgtes rettigheter og plikter.
- Hovedavtalen gir også rammene for hvordan informasjon, samarbeid og medbestemmelse skal skje mellom virksomhetens ledelse og tillitsvalgte. I tillegg til informasjon og kontaktfora (Spekters hovedavtaler, § 29), skal det foregå drøftelser om virksomhetens ordinære drift (§ 30), vedrørende omlegging av driften (§ 31) og selskapsrettslige forhold (§ 32). Arbeidsgiver tar de nødvendige beslutninger etter at drøftelsene er gjennomført, og arbeidsgiver er med grunnlag i styringsretten ansvarlig for konsekvensene av beslutningene.

- § 44 angir ansvarsforhold og samarbeid når det gjelder planlegging og gjennomføring av kompetanseutvikling ut fra virksomhetens behov.
- Når det gjelder ansattes representanter i virksomhetens styre, er disse representantene ansvarlig for konsekvensene av beslutninger i styret på lik linje med de øvrige styremedlemmene.

Flere hovedavtaler

Hovedavtalen mellom LO og NAF som ble omtalt foran var den første hovedavtalen i norsk arbeidsliv. Det er en avtale inngått på hovedorganisasjonsnivå. De angitte områder som avtalene fra henholdsvis 1935 og 1966 omhandler, inngår som viktige deler i tilsvarende hovedavtaler som er inngått i de andre tariffområdene i norsk arbeidsliv, også i Spekter-området. Det kommer vi tilbake til.

I 1980 ble hovedavtale inngått i staten, og i kommunal sektor i 1982. NAVO (nå Spekter) ble etablert som en ny arbeidsgiverforening i 1993 med påfølgende inngåelse av hovedavtale i 1995 i dette området med LO Stat, YS-NAVO og SAN.

Selv om det i dag finnes en rekke hovedavtaler, er det fortsatt i hovedsak hovedorganisasjonene som er parter. De åtte hovedorganisasjonene vi da snakker om er gjengitt i figuren:

Partene som samarbeider med Regjeringen i trepartssamarbeidet i arbeidslivet i norsk arbeidsliv

Arbeidsgiversiden:



Arbeidstakersiden:



Det er de samme åtte hovedorganisasjonene som inngår i trepartssamarbeidet mellom arbeidslivets parter og regjeringen innenfor den norske arbeidslivsmodellen. Staten som arbeidsgiver er også med på aktuelle områder i dette samarbeidet.

Denne norske modellen er kjennetegnet ved at det er tett samarbeid mellom partene (arbeidsgivere og fagforeninger) på sentralt nivå, da ofte også i det nevnte trepartssamarbeidet. Eksempler på trepartssamarbeidet mellom de åtte hovedorganisasjonene og regjeringen er det som skjer i lønns- og inntektspolitikken, avtalen om inkluderende arbeidsliv

(IA-avtalen), fagopplæring med lærlingordning og andre tiltak innenfor utdannings- og kompetansepolitikken. Se mer om den norske modellen på side 30.

Det som kalles topartssamarbeid mellom partene lokalt i virksomheten er basert på hovedavtalens spilleregler om samarbeid som beskrevet i dette heftet. Det å være organisert som arbeidstakere og arbeidsgivere er derfor et viktig bidrag i dette samarbeidet.

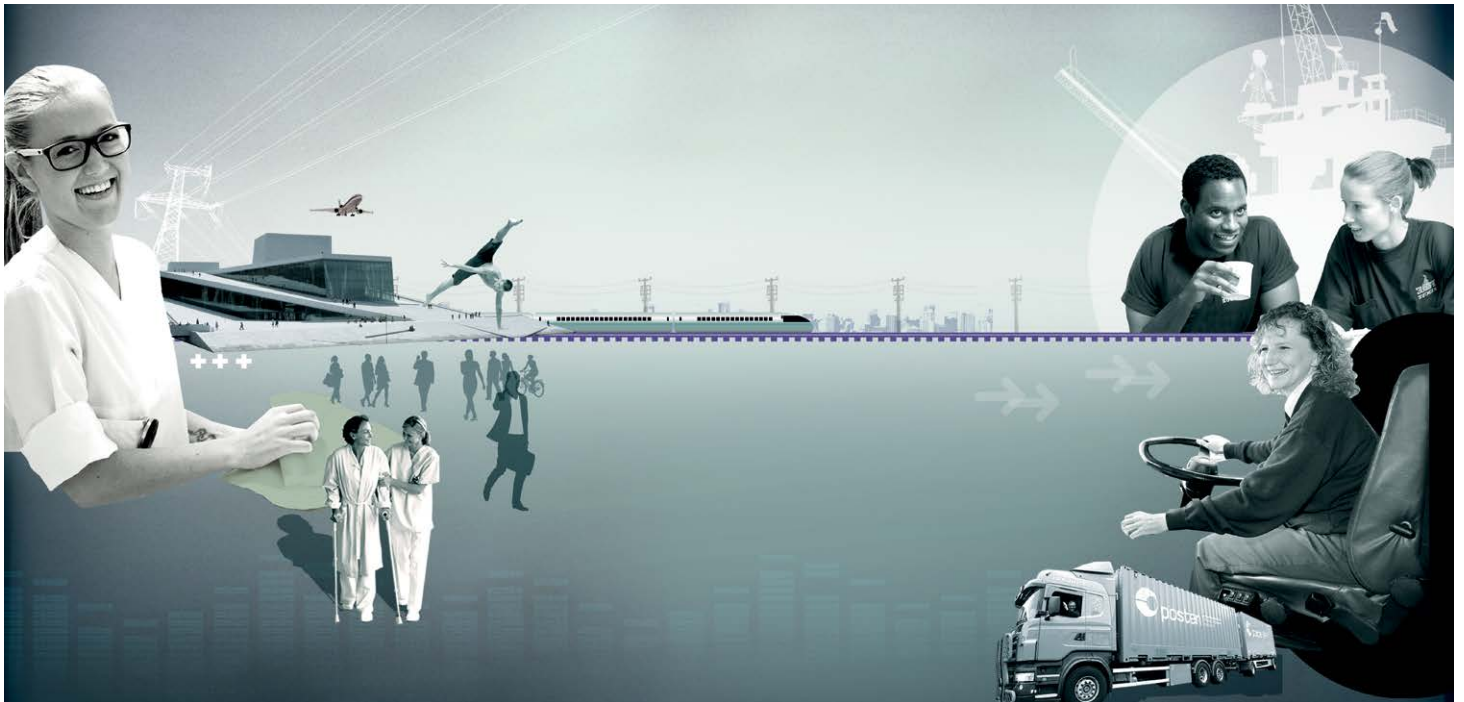
Om innholdet i hovedavtalen i Spekter-området

Bakgrunn

Medlemsvirksomhetene i Spekter bærer som angitt foran et utpreget samfunnsoppdrag, eller at de gjennom sin forretningsdrift og sine leveranser bidrar til at andre løser sitt samfunnsoppdrag. Det er særlig mange medlemsvirksomheter innen sektorene helse, samferdsel og kultur i tillegg til virksomheter innenfor det offentlige virkemiddelapparatet slik bildet på neste side viser.

Fellesprosjektet for utvikling og samarbeid vil derfor i mange virksomheter i Spekter-området være knyttet til de nevnte samfunnsoppdrag. Hovedavtale er inngått mellom Spekter og henholdsvis LO Stat, YS-Spekter, UNIO, Akademikerne og SAN, og i tillegg med noen frittstående forbund. Det startet med LO, YS og SAN, så har de øvrige kommet med etter hvert.





Disse hovedavtalene klargjør spillereglene mellom partene, blant annet ved inngåelse og revisjon av kollektivavtaler om lønns- og arbeidsvilkår. Videre har hovedavtalene regler om hvordan en skal få til et godt og tillitsfullt samarbeid mellom ledelsen og ansatte, og hvordan virksomheten skal legge forholdene til rette for at tillitsvalgte skal ha muligheter til å fungere i sine verv.

Ved etablering av hovedavtalene ble det vektlagt at hovedorganisasjonene skal være part overfor Spekter. Dette gir mulighet til inntektspolitisk styring samtidig som innhold kan tilpasses hver enkelt virksomhet hvor ledere og tillitsvalgte tar ansvar for egne beslutninger.

Hovedavtalens ulike deler

Selv om hovedavtalenes utforming og innhold varierer noe fra sektor til sektor i arbeidslivet, er det noen hovedområder som alle hovedavtalene i dag omhandler, noe som også gjelder for Spekterområdets hovedavtaler. Hovedavtalene i Spekterområdet består av tre deler:

Del I Partsforhold, virkeområde, varighet, forhandlinger og tvistebehandling

- Del I gjelder regulering av partenes legitime interesser med regler om partsforhold, tariffavtalers virkeområde og varighet, forhandlinger, streik og lock out, avstemmingsregler, reglene om fredsplikt mellom tariffoppgjørene m.m.



Foto: Gettyimages

- Hovedavtalene inneholder i denne delen regler om hvilke organisasjoner som har forhandlingsrett med Spekter og hvilke organisasjoner som har forhandlingsrett med en virksomhet om opprettelse/revisjon av overenskomst. Hovedavtalene åpner for avvikende forhandlingsordninger.

Del II Informasjon, samarbeid, medbestemmelse og kompetanseutvikling

- Del II omhandler intensjoner og prosesser for informasjon og samarbeid mellom ledelsen og de tillitsvalgte i virksomheten om den daglige driften, omlegging av driften, kompetanseutvikling m.v.
- Målet angitt i Hovedavtalens § 28 representerer grunnleggende verdier i den norske arbeidslivsmodellen:

«Spekter og LO Stat/YS-Stat/San/Unio/Akademi-kerne er enige om at forholdet mellom ledelsen og ansatte skal være basert på tillit og gjensidig respekt mellom partene på alle nivåer. Etablerte samarbeidsordninger skal være hensiktsmessige og godt fungerende.

Gjennom medinnflytelse og samarbeid skal de ansatte med sine erfaringer og innsikt være med å skape de økonomiske forutsetningene for virksomhetens fortsatte utvikling og for trygge og gode arbeidsforhold, bærekraftig utvikling av

virksomheten, et godt fungerende arbeidsmiljø og resultatoppnåelse til beste for så vel virksomhet og ansatte».

- I neste paragraf (§ 29) i Hovedavtalens Del II knyttes den enkelte ansattes direkte medinnflytelse til det representative medvirknings- og medbestemmelsessystemet:
«Det er en felles plikt for ledelsen, de ansatte og deres tillitsvalgte å ta initiativ til og aktivt støtte opp om og medvirke til samarbeid.

Forholdene må legges til rette slik at den enkelte ansatte, eventuelt gjennom deres tillitsvalgte, kan få reell innflytelse på virksomhetens alminnelige arbeid med bl.a. å øke effektiviteten, redusere kostnadene, bedre virksomhetens konkurransevne og verdiskaping, utnytte ny teknologi og lette nødvendig omstilling».

Formålet med Hovedavtalens del II er å sikre og utvikle samarbeidet rundt virksomhetens «fellesprosjekt» rettet mot drift, verdiskaping og samfunnsoppdrag. Virksomheten skal løse sine oppgaver og nå sine mål ved at ledelse og tillitsvalgte sammen legger grunnlaget for hvordan de ansattes kompetanse og energi kan utløses gjennom organisering av arbeidet. Hensikten er at dette skal styrke lederens beslutningsgrunnlag og sikre en god gjennomføring når beslutningen er tatt, men som angitt foran er det lederen som ledd i styringsretten må ta beslutningen og har ansvaret for konsekvensen av beslutningen.

Del III Tillitsvalgte

Del III er om ledelsens og tillitsvalgtes roller, ansvar, rettigheter og plikter.

- Hovedavtalen har blant annet regler om utøvelsen av vervet som tillitsvalgt, antall tillitsvalgte, hvem som kan velges som tillitsvalgt, tjenestefri for tillitsvalgte og godtgjørelse for tillitsvalgte. I tillegg kan det avtales lokalt særavtaler om tillitsvalgte og konserntillitsvalgte hvis partene lokalt er enige om at det skal være en slik ordning.

I tillegg til innhold som følger av denne tredelingen har hovedavtalene også forskjellige bestemmelser om permittering, offentlige verv, fri for ansatte for deltakelse i spesielle møter, trekk av fagforeningskontingent m.v.

Delens innhold – forskjeller

I alle virksomheter og organisasjoner står man hele tiden overfor en rekke valg som krever beslutninger. Det er da behov for ulike beslutningssystemer som kan sikre raske og hensiktsmessige avgjørelser avhengig av hvilke situasjoner det gjelder, og samtidig ivareta hensynet til rettigheter, plikter, medbestemmelse og samarbeid.

Som det fremgår av inndelingen av hovedavtalene, har innholdet forskjellig karakter i de tre delene.

Når det gjelder partsforhold og samarbeid i virksomhetene, er det viktig å skille mellom to forskjellige beslutningssystemer:

Del I og III representerer regulering av partsinteresser, formelle roller, rettigheter og plikter i definerte situasjoner og derved et beslutningssystem basert på:

- Forhandlinger i forbindelse med overenskomst-revisjon med forankring i arbeidstvistlovens og hovedavtalens regler – utenom fredsplikt.
- Arbeidstakernes har rett til å forhandle om lønn og arbeidsvilkår, og rett til å bruke streik som våpen ved de avtalte overenskomstrevisjoner.

I **Del II** er innholdet av en helt annen karakter:

Her er det vekt på hvordan man gjennom gjensidig samspill og samarbeid kan stimulere videreutvikling og gjennomføring av virksomhetens *fellesprosjekt* (se nærmere om dette i neste kapittel):

- Informasjon og drøfting i forbindelse med medvirkning om virksomhetens drift og eventuelle omstillinger (i fredsplikt). Drøfting innebærer at virksomhetens ledelse skal legge frem saker av betydning for arbeidstakerne for de tillitsvalgte, og innhente deres synspunkter og råd slik at leders beslutninger blir best mulig.

Hvis vi skal ta en illustrasjon fra veitrafikken, representerer innholdet i del I og del III «trafikkreglene», mens innholdet i del II er mer å betrakte som et «veikart» for godt samarbeid basert på gjensidige forpliktelser og gode prosesser for samspillet rundt fellesprosjektet.



Utviklingen av samspill og samarbeid i tråd med Del II skjer både gjennom direkte deltakelse for medarbeiderne i tilknytning til arbeidet og gjennom det representative systemet for fagforeninger og tillitsvalgte.

Utgangspunktet er virksomhetenes drift og verdiskaping. Et viktig formål som er angitt i hovedavtalene er da som nevnt å skape de økonomiske forutsetningene for virksomhetens fortsatte

utvikling og for trygge og gode arbeidsforhold, bærekraftig utvikling av virksomheten, et godt fungerende arbeidsmiljø og resultatoppnåelse til beste for så vel virksomhet og ansatte. Gjennom aktiv deltakelse og samarbeid skal de ansatte med sine erfaringer og innsikt være med å skape disse økonomiske forutsetningene.

Hovedorganisasjonene i Spekter-området har som nevnt tidligere utarbeidet en veileder og et opplegg for å bidra til å utvikle og styrke det praktiske samarbeidet mellom ledere og tillitsvalgte i Spekter-virksomheter. Det vil derfor være nyttig å bruke disse to heftene sammen.

Både ledere og tillitsvalgte må ha:

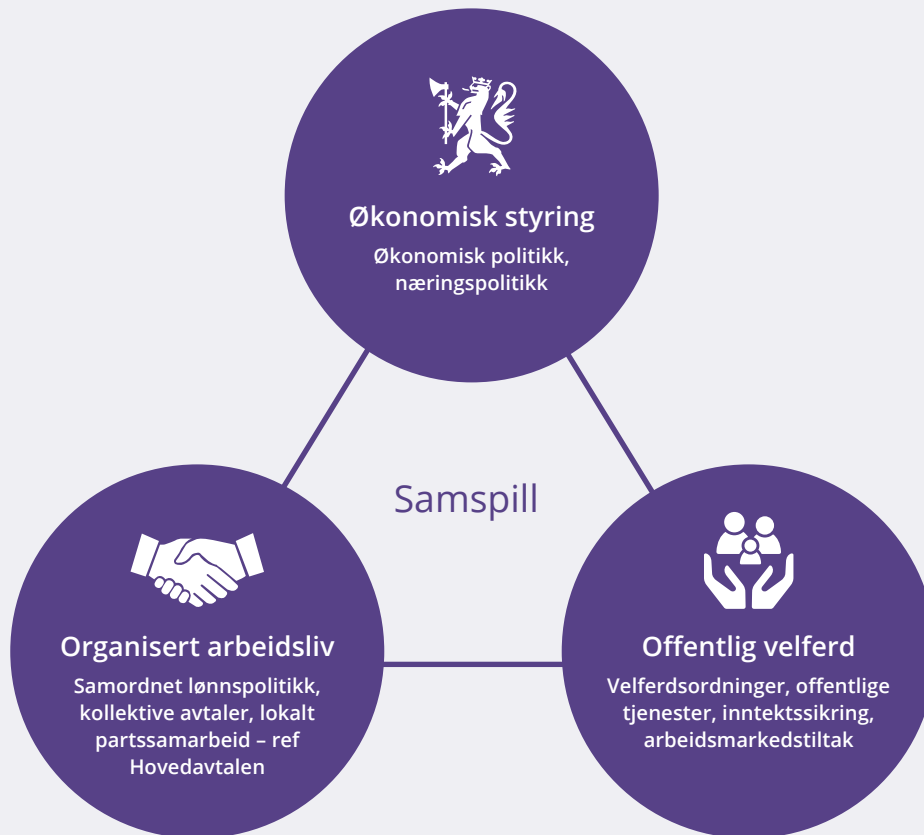
- Nødvendig kunnskap om lover og avtaler
- Felles bilde av utfordringer
- God felles forståelse av «spillereglene»

Men også:

- God kommunikasjon
- Gjensidig respekt og tillit

Den norske modellen og «fellesprosjektet»

Den norske modellen:



Som figuren viser består den norske arbeidslivs- og velferdsmodellen av tre pilarer; økonomisk styring, organisert arbeidsliv og utviklingen i det offentlige velferdssystemet med et gjensidig samspill og balanse mellom de tre delene. Som vi så tidligere bidro inngåelsen av hovedavtalen i 1935 til at staten inntok en nøytral rolle i forholdet mellom partene i arbeidslivet.

Samtidig bidro staten med sosial- og velferdspolitikken som balanseringsmiddel i fordelingen av samfunnets ressurser. Derved ble utvikling av velferdsprogrammer og sosiale reformer koplet til lønnsdannelsen og verdiskapingen i virksomhetene. Staten har på denne måten bidratt med en lang rekke sosiale reformer – i dette samspillet mellom partene i arbeidslivet og myndighetene som kalles trepartssamarbeidet.

Den norske arbeidslivmodellen er på denne måten et *fellesprosjekt* for samarbeid på samfunnsnivå. Utbyttet av dette fellesprosjektet så vi som vist klart i oppbyggingen i Norge etter 2. verdenskrig hvor arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene og myndighetene gikk sammen for å få i gang produksjon, verdiskaping og gjenoppbygging.

Selv om man har forskjellige ståsted og interesser, drøfter man seg fram til en løsning som alle kan leve med innenfor en ramme av gjensidig tillit.

Den norske arbeids – og velferdsmodellen er basert på:

- Gode velferdsordninger for alle
- Sterk offentlig sektor
- Høy sysselsettingsgrad blant både kvinner og menn
- Små lønnsforskjeller og høy sosial mobilitet
- Relativt høyt skattenivå
- Tett trepartssamarbeid mellom myndighetene, arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene.

Trepartssamarbeidet mellom partene og regjeringen på samfunnsnivå kan ikke alene forklare hvorfor Norge og resten av de nordiske landene scorer så høyt i internasjonale undersøkelser når det gjelder produktivitet og velferd. Det direkte samspillet mellom partene om utførelse av oppgaver på virksomhetsnivå spiller en like viktig rolle i det som kalles den norske eller nordiske modellen. Og da med hovedavtalen som et viktig grunnlag for dette lokale samspillet og partssamarbeidet.

Mye av rammeverket i den norske arbeidslivsmodellen er lover og avtaler som er kommet til over tid og da med hovedavtalen fra 1935 som en viktig, utløsende milepæl. Men spørsmålet er hvordan lover, hovedavtalen og andre avtaler bør videreutvikles for å kunne møte utfordringene i den digitale tidsalder som vi nå ser komme med stormskritt.

Samarbeid og hovedavtale i en digital tid

Endringstakten i samfunnet øker. Det skjer en rivende teknologisk utvikling, innbyggernes og kundenes brukervaner endres, forventningene øker, og mange virksomheter møter en skjerpet internasjonal konkurranse. Det er en stor utfordring å utvikle organisasjoner som er fleksible, raske og innovative nok til å møte det kontinuerlige behovet for omstilling. Digitaliseringen skaper nye og krevende utfordringer for virksomhetene slik at behovet for ny kompetanse og omstilling forsterkes ytterligere.

Som vi har sett har hovedavtalen spilt en viktig rolle for utviklingen av den norske arbeidslivsmodellen. Det er derfor viktig å kjenne denne bakgrunnen og det konkrete innholdet i hovedavtalene for å kunne praktisere samarbeidet i virksomhetene på en konstruktiv måte.

Samtidig må vi ha oppmerksomhet på hvordan alle de endringer som nå skjer virker inn og stiller nye

krav til utvikling av lov og avtaleverk i arbeidslivet, og ikke minst hovedavtalen som vårt rammeverk for utvikling, endring og omstilling.

Spørsmålet er hva som må til for å tilpasse og videreutvikle spillereglene i hovedavtalen til digitale rammebetingelser.

Industriutviklingen langs Akerselva på slutten av 1870-tallet skjedde som ledd i det som kalles den andre industrielle revolusjon (den første var dampmaskinen). Så kom den tredje industrielle revolusjonen på 1970-tallet med innføring av EDB/IKT, noe vi har hatt over 40 år å tilpasse oss til i arbeidslivet.

Men i den fjerde industrielle revolusjonen, som den digitale versjonen omtales som, da går det mye raskere. Iphonen kom til Norge i 2008, så når vi ser oss tilbake har det vært en rivende utvikling på få år.



Foto: Thinkstock

Vi viste tidligere til at *tid* og *sted* var viktige innholds-elementer i tariffavtalene som var forankret i den andre industrielle revolusjon, og som også har også vært styrende for utforming av tariffavtaler og overenskomster i alle årene etter det.

Den digitale revolusjonen innebærer at grensene forsvinner både når det gjelder *tid* og *sted*. Det som tidligere kunne avgrenses til fabrikkporten og til et fastlagt arbeidstidsregime, er ikke like klart lenger. Mulighetene for registrering, sporing, innsyn, kontroll og overvåkning endrer seg på en rekke samfunnsområder, og får derfor også økt betydning i arbeidslivet.

Samtidig ser vi at sosiale medier representerer en mulighet for kommunikasjon som utfordrer de etablerte informasjons- og drøftingsarenaer forankret i hovedavtalen. De digitale «allmøtene» i sosiale medier kjenner få grenser og skiller lite

mellom rollene som følger av det vi tidligere beskrev som

- Individuell, direkte deltakelse
- Representativ, indirekte deltakelse

Dette gjør at de etablerte samarbeidsforaene mellom ledere og tillitsvalgte med forankring i den representative deltakelsen utfordres ved at meningsytningen skjer individuelt i andre flater og digitale fora.

Skal hovedavtalens spilleregler også kunne gjelde kraftfullt i en digital tid, må vi i partssamarbeidet se på hva som bør gjøres for å håndtere de utfordringer som nå viser seg.



Foto: Gettyimages



Hovedavtalen

og den norske modellen

**Tidligere utgivelser fra det partssammensatte utvalget
for Samarbeid, integrering og kompetanse:**

Virksomheten som læringsarena – når kompetanse skaper verdi (2003)

Arbeid – nøkkelen til integrering (2007)

Samarbeid mellom ledere og tillitsvalgte (2008)

Fra teori til praksis (2010)