

ARBEIDSRETTSS-  
RÅDETS  
INNSTILLING:  
ET ANGREP PÅ  
STREIKERETTEN.

Av: Johan Petter Andresen.

# **INNHOLDSFORTEGNELSE**

<b>1 INTRODUKSJON OM BAKGRUNNEN FOR OG HENSIKTEN MED HEFTET.</b>	<b>4</b>
<b>2 LITT GENERELT OM STREIKERETTEN.</b>	<b>5</b>
<b>3 10 PÅSTANDER OM KONSEKVENSENE AV ARBEIDSRETTSRÅDETS INNSTILLING.</b>	<b>5</b>
<b>4 EN GJENNOMGANG AV ARBEIDSRETTSRÅDETS INNSTILLING.</b>	<b>6</b>
4.1 HVEM DELTAR I RÅDET OG HVORFOR?	6
4.2 NOEN GENERELLE KOMMENTARER TIL INNSTILLINGA.	6
4.3 TRE SENTRALE BEGRUNNELSER FOR ENDRINGENE; TO JURIDISKE OG EN ØKONOMISK/POLITISK.	8
4.3.1.1 Den viktigste (økonomiske/politiske) først:	8
4.3.1.2 Ufravikelighetsprinsippet	9
4.3.1.3 Tvungen lønnsnemnd	9
4.4 STREIKER DE SISTE ÅRA SOM IKKE VILLE BLITT NOE AV DERSOM DE FORESLÅTTE ENDRINGENE BLIR LOVFESTA.	10
4.5 DE KONKRETE FORSLAGA:	10
4.5.1 Hovedorganisasjonenes avtaler ufravikelige	10
4.5.2 Krav til hovedsammenslutninger.	12
4.5.3 Samla avstemning i kommunal sektor.	14
4.5.4 Formell forhandlingsrett for hovedorganisasjoner.	14
4.5.5 Tvangsavstemning	15
4.5.6 Lovregulering av sympatiaksjoner.	16
4.5.7 Innstillingsrett til arbeidsretten.	16
4.5.8 Andre endringer.	16
<b>5 DEBATTEN SÅ LANGT, GODE OG DÅRLIGE ARGUMENTER.</b>	<b>17</b>
<b>6 HVA BLIR VIDERE SAKSGANG?</b>	<b>19</b>
<b>7 HVORDAN FØRE KAMPEN?</b>	<b>19</b>
<b>8 NOEN INNTRYKK NÅR DET GJELDER DEN INTERNASJONALE UTVIKLINGA.</b>	<b>20</b>
8.1 NEW ZEALAND	20
8.2 EU - DISKUSJONEN I DANMARK	21
8.3 SVERIGE	22
<b>9 HVORFOR ENDRINGER NÅ?</b>	<b>22</b>
9.1 DEN ØKONOMISKE UTVIKLINGA.	22
9.1.1 Stagnasjonen setter inn.	22
9.1.2 Privatisering	23
9.1.3 Teknologisk revolusjon, endrede produksjonsforhold.	23
9.1.4 Monopolisering, regionalisering og internasjonalisering.	24
9.2 POLITISKE KONSEKVENSER AV DEN ØKONOMISKE UTVIKLINGA.	24
9.2.1 Generelt.	24
9.2.2 Sysselsettingsutvalgets innstilling.	25
9.2.3 NHO - dokumentet: Nye driftsformer og tariffpolitikk fra desember 1995.	25
9.2.4 Endringene i statens rolle og statlig sektor.	25
9.2.5 Endringene i kommunal sektor.	26
9.2.6 Organisasjonsmessige endringer i LO.	26
9.2.7 Økende motstand mot det korporative samarbeidet.	26
<b>10 LITT NORSK HISTORIKK. DET SÆREGNE VED NORGE.</b>	<b>26</b>

## 1 Introduksjon om bakgrunnen for og hensikten med heftet.

I forbindelse med den forrige lavkonjunkturen i annen halvdel av 80-tallet har borgerskapet i alle OECD-land tatt tiltak for å øke utbygginga av arbeidsfolk, bygge ned velferdsstaten og gjennomføre en storstilt privatiseringskampanje, samt å rulle tilbake de framganger som kvinnene har oppnådd de siste tiåra. For å oppnå disse målsettingene må arbeidsfolks manøvreringsmuligheter svekkes. Samtidig vokser de store konsernene som aldri før, de spesialiseres i økende grad, og det blir en sterkere integrering mellom de ulike firmas aktiviteter. Denne globaliseringa fører til at arbeidskjøperne har fått sterke motiver for å gå inn for mer lik arbeidslivslovgivning i de ulike landa. Derfor endres lovverket i mange land slik at mer av lønns- og arbeidsforhold avgjøres i den enkelte bedrift/konsern og mindre av landsomfattende overenskomster bundet opp til det enkelte yrke/bransje. I Norge er det særegne forhold som gjør at denne tendensen blant annet tar form av å ville styrke hovedorganisasjonene på bekostning av yrkes-/bransjeforbunda (se kapittel 10). Dette er bakgrunnen for arbeidsrettsrådets innstilling.

Borgerskapet ønsker altså å få større kontroll. Gjennom sysselsettingsvalgets innstilling (det såkalte Kleppeutvalget) har regjeringa, NHO og LO-ledelsen slått fast at målet blant annet er at lønnsutviklinga i Norge skal være lavere enn for Norges viktigste handelspartnere. For å oppnå dette må de som undergraver denne målsettinga, blant annet gjennom streiker knebles, i demokratiets navn. Opp mot dette står den fundamentale demokratiske retten til fritt å danne fagforeninger som ivaretar interessene til medlemmene. Og disse fagforeningenes reelle rett til å streike.

Heftet er dessverre ikke den endelige og fulle sannhet om arbeidsrettsrådets innstilling. Den er ment som et forsøk på å sette forslaget i en sammenheng, en hjelp til å forstå innstillinga, et forsøk på tolking av konsekvenser og noen ideer om hva som kan gjøres for å videreutvikle kampen mot forslaget. Det vil sikkert være en del feilslutninger, men jeg håper det kan være med på å videreutvikle kampen som alt er i gang mot innstillinga.

Demokratiet i Norge svekkes på mange måter, dette heftet vil begrense seg til arbeidsrettsrådets innstilling som er et viktig direkteangrep på arbeidsfolks rettigheter. Men Norges tilknytning til EU gjennom EØS-avtalen er viktigere, da sentrale spørsmål som tidligere ble avgjort enten mellom partene i arbeidslivet eller på Stortinget, nå blir avgjort i EU. F.eks. vil antakelig direktivet om utstasjonering av arbeidstakere bli ferdigbehandla nå i høst (1996), og deretter bli inkorporert i norsk lov, rett og slett fordi Norge er EØS-medlem. Dette direktivet vil sikkert få betydning for mange, men diskusjonen uteblir i organisasjonene, media og ellers. Et annet eksempel som også henger sammen med arbeidstvistloven er det faktum at fagbevegelsen, på grunn av EØS-avtalen, mista retten til å kreve oppretta kontrollavtaler, som innebar at arbeidstakere ansatt i utenlandske firmaer skulle følge gjeldende norsk tariffavtale der de jobba i Norge. Forbundet kunne også gå inn aktivt og kontrollere at vedkommende arbeidere fikk det de skulle ha. Denne rettigheten ble erstatta av en atskillig svakere lov om allmenngjøring av tariffavtaler, som ennå ikke er blitt brukt. Den viktigste kampen for demokratiske rettigheter for arbeidsfolk er etter vår mening kampen for å få Norge ut av EØS.

Det har ikke vært helt lett å finne fram til en god oppbygging av heftet. For de som vil begynne med en gjennomgang av rådets konkrete forslag foreslår jeg at de starter med kapittel 4.5.

Jeg har heldigvis fått kritikk underveis, så det er å håpe at de verste blemmene er fjerna. Er det noen stygge igjen, er det dessverre jeg som må lastes.

Der ikke annet er eksplisitt bemerket er samtlige sidehenvisninger i heftet til NOU 1996: 14, Oslo 1996.: Prinsipper for ny arbeidstvistlov. Arbeidstvistloven er for det meste forkorta til atvl.

## 2 Litt generelt om streikeretten.

I kapitalistiske samfunn, selger arbeidstakerne arbeidskrafta si til firmaer av ulike slag. Det er mange faktorer som bestemmer lønna. Den viktigste faktoren som ligger i bånd for all lønn er hvor mye lønn arbeiderne må ha for at de skal kunne fø seg sjøl og sin familie. Denne faktoren bestemmer at et årsverk betales med mellom 150000,- og 300000,- kr. brutto i året. Menn og kvinner er ulikt lønna fordi det forutsettes at mannen er forsørger. Når kvinnene ikke vil være annen rangs lengre, betyr dette at de kjemper mot et grunnleggende trekk ved kapitalismen.

Måten det forhandles om prisen på arbeidskrafta er stort sett ved at arbeidstakerne går sammen og stiller felles krav overfor arbeidskjøperen og at arbeidstakerne samler seg som yrke eller innafor en bestemt industrigrein og forhandler fram en tariffavtale for bransjen/yrket. Fagforeningenes oppgave er å få arbeidstakerne til å handle sammen i stedet for hver for seg - oppheve konkurransen mellom arbeiderne. Dette blir av borgerskapet kalt å lage monopol. Som pressmiddel i forhandlinger kan arbeiderne true med å ikke jobbe og arbeidskjøperen kan true med å legge ned firmaet, flytte firmaet eller bruke utestengning. Enhver inngripen i streikeretten vil derfor undergrave muligheten arbeidstakere har til å fremme sine interesser.

Det er naturligvis ulike faktorer som virker inn på hvor mye man kan forhandle/kjempe seg fram til. Tilbud og etterspørsel spiller en rolle, utdanning spiller en rolle osv. I denne sammenhengen er det grunn til å trekke fram en viktig faktor som bestemmer både det generelle nivået og nivået til de ulike gruppene. Det er hvor godt man greier å organisere seg og kjempe for sine interesser. Og en tommelfingerregel når det gjelder de ulike yrkesgrupper og bransjer er: **De som streiker mest, får mest.** Det varierer fra land til land hvilke yrkesgrupper som relativt i forhold til sin utdanning og posisjon er godt organisert og får til brukbare resultater. Det er altså ikke først og fremst rettferdighetstanker eller ideer om likhet eller annet som er bestemmende for lønna i Norge. Det er maktforholdene generelt og særskilt som er bestemmende.

## 3 10 påstander om konsekvensene av arbeidsrettsrådets innstilling.

1. Innrettinga på tariffpolitikken til LO-ledelsen, NHO-ledelsen og Regjeringa er å få en større del av lønnsdannelsen bestemt nede i de enkelte bedriftene og å snevre inn streikeretten ved å løfte den opp til hovedorganisasjonsnivå. Det vil si at streikeretten og lønnsdannelsen skiller lag. Den ene sentraliseres og den andre desentraliseres.
2. Å forsterke hovedorganisasjonenes rolle, vil svekke makta til de enkelte forbund. Forbundenes sjølråderett vil erstattes av en tilsynelatende «samråderett», der det i realiteten er toppen som bestemmer.
3. De enkelte yrker/bransjer vil miste råderetten over sin situasjon.
4. Yrkesrettede og bransjerettede organisasjoner vil svekkes. Generelle organisasjoner som forholder seg til en generell arbeidskjøperorganisasjon vil forsterkes.
5. Endringene vil føre til en sanering av antallet fagforeninger.
6. Innstillinga, sammen med endringene i LOs struktur og den politiske linja til LO-ledelsen og NHO, betyr samla sett et farvel til frie forbundsvisse oppgjør.

7. Man vil sikre en lavere lønnsutvikling enn hos Norges viktigste handelspartnere, i tråd med Sysselsettingsutvalgets innstilling.

8. Kvinnelønnskampen vil temmes.

9. Et fagforbund vil ikke kunne velge å være frittstående til tross for at det organiserer det store flertallet i et yrke.

10. Medlemmene på grunnplanet vil få enda mindre å si enn nå, den frivillige oppslutninga om den godkjente fagbevegelsen vil svekkes.

## **4 En gjennomgang av arbeidsrettsrådets innstilling.**

### **4.1 Hvem deltar i rådet og hvorfor?**

I arbeidsrettsrådet deltar representanter for LO, NHO og jurister. Rådet er departementets redskap. Bruken av rådet har variert, men man kan stille seg spørsmålet om hvorfor man utelukker deltakelse i rådet av representanter fra YS, AF og de uavhengige forbunda. I den kongelige resolusjonen som ligger til grunn for opprettelsen av rådet i 1960 står det: *«Når rådet behandler spørsmål med særlig interesse for andre organisasjoner eller grupper, bør det ha anledning til å tilkalle representanter for disse. Det er imidlertid særlig viktig at rådet får medlemmer som gir den nødvendige autoritet.»* Det er ingen tvil om at endringene har stor betydning for YS, AF og de uavhengige forbunda. Det gjenstår derfor bare en grunn til at disse ikke er tilkalt: departementet/rådet anser ikke at de har representanter med den nødvendige autoritet. Eller for å si det med mine ord: LO-ledelsen og NHO mener at det bare er de som er verdige representanter. I denne saka må det åpenbart svekke troverdigheten til rådet at representanter for godt over en tredjedel av de organiserte ikke er representert. I Norge er det omlag 2.1 millioner yrkesaktive. Omtrent 55% er organisert. LO har ca. 570 000 yrkesaktive medlemmer. YS, AF og de uavhengige forbunda har ca. 480 000 yrkesaktive medlemmer.

### **4.2 Noen generelle kommentarer til innstillinga.**

Til tross for at tittelen på innstillinga er: «Prinsipper for ny arbeidstvistlov», forekommer ingen drøfting av om endringene vil bety en innskrenking av demokratiet. At det vedtas lover som i realiteten innebærer at staten bestemmer hvordan arbeidstakere skal organisere seg, og dermed hindrer en fri organisasjonsdannelse er et brudd med det som har vært generelt akseptert som grunnleggende for organisasjonsfriheten i Norge.

Sentralt i rådets argumentasjon er støtte til sysselsettingsutvalgetsinnstilling, som blant annet innebærer at man går inn for at Norge skal ha lavere lønnsutvikling enn Norges viktigste handelspartnere. For å oppnå dette vil man «framheve hovedorganisasjonenes rolle». Holdninga i rådet er altså at fagforeningene er redskaper for inntektspolitikken til regjeringa. En slik holdning til fagforeninger strider mot hele grunnlaget for fagforeningstanken som en fri og sjølstendig interesseorganisasjon for arbeidstakere.

Til grunn for innstillinga ligger holdninga at konflikter er uheldige. Ro og orden er målet med endringene. Tanken at konflikter er nødvendige og positive, og grunnleggende for et demokrati er fraværende. Den frie organisasjonsretten og streikeretten som grunnleggende for et demokrati blir overhodet ikke drøfta. Dette vurderes bare i forhold til hvor mye det er mulig å snevre inn disse rettighetene uten å komme i konflikt med internasjonale konvensjoner.

En gjennomgående tendens i innstillinga er at alle problemstillinger er tatt opp fra standpunktet til arbeidsskjøperne og makta i sin alminnelighet. Innstillinga er så å si kjemisk fri for problemstillinger sett fra arbeidstakernes vinkel. F.eks. det problematiske i at arbeidsskjøperne har styringsrett og arbeidstakerne fredsplikt i hele tariffperioden. Dette samtidig med at det tar svært lang tid å føre enkeltsaker fram til arbeidsretten. Eller at styringsretten innebærer en «aksjonsrett» for arbeidsskjøperen samtidig som fredsplikten innebærer underkastelse for arbeidstakerne.

Det stilles ingen nye krav til arbeidsskjøperne, ei heller noen form for innsnevring av deres makt. Det er ingen endring i deres tilgang til lockout, til tross for at lockouten i 1986 er den dyreste konflikten i Norge noensinne. Det stilles ingen krav til underordning og samfunnssolidaritet fra deres side. Alle endringer går altså i de store selskapenes favør.

Poenget med fagforeninger er å oppheve konkurransen mellom arbeidstakerne i samme yrke, profesjon eller bransje. Derfor heter arbeidernes organisasjoner **fagforeninger**. Ved å organisere oss og kjempe fram landsomfattende tariffavtaler for våre yrker/bransjer evner vi å forbedre våre vilkår. Når innstillinga vil forsterke hovedorganisasjonenes rolle, vil dette skje på bekostning av de enkelte forbund. Forholdet mellom fagforbund og hovedorganisasjon drøftes ikke i innstillinga. Forslaget behandler heller ikke det problematiske i at folk fra helt andre yrkesgrupper og forhold skal stemme over hvorvidt en gitt yrkesgruppe skal godta et forhandlingsresultat eller streike for et bedre slik man foreslår for kommunesektoren.

En lovendring vil påvirke hva slags organisasjonsformer som vil styrke seg og hvilke som vil svekkes. Man vil få organisasjoner formet mer utfra hvem som er arbeidsskjøper, enn utfra yrke/bransje.

Eksempel: I LO vil Kommuneforbundet styrke seg på bekostning av de yrkesretta organisasjonene som Fellesorganisasjonen for barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere. I YS vil Kommunalansattes Fellesorganisasjon styrkes på bekostning av Norsk Helse og Sosial Forbund.

I statssektoren gjelder allerede en innsnevring av streikeretten, her dominerer NTL og de store etatsfagforeningene av typen Jernbaneforbundet mm. som er organiserte etter arbeidsgiver.

I privat sektor vil Fellesforbundet styrke seg på bekostning av de frittstående fagforeningene, for eksempel Oljearbeidernes Fellessammenslutning, men Fellesforbundet vil igjen inngå i en av de nystartede kartellene: LO Industri og LO Service. Disse er det menings skal spille en avgjørende rolle i tariffoppgjørene framover.

Ei slik utvikling vil bety en undergraving av den klassiske typen fagforeninger som bygger på solidaritet mellom arbeidstakere i samme yrke eller bransje, som igjen legger det sterkeste grunnlaget for landsomfattende tariff, som gir mest mulig like vilkår innafor yrkene på tvers av bedrifter og geografi. Dessuten vil endringene samla sett innebære et farvel til frie forbundsvise oppgjør.

Heller ikke AF går klar. Kommunalansatte tannleger, leger, sjukepleiere osv. vil få sine avstemninger kopla. Det vil bli lettere for Kommunenes Sentralforbund å splitte disse ved å sikre et knepent flertall ja hos yrkene samla i AF, mot i dag der man må forholde seg til å få et flertall i de enkelte yrkene.

At staten griper inn og bruker lovverket til å avgjøre hvordan arbeidstakere skal organisere seg, er et prinsipielt brudd på hva som har vært allment forstått med den frie organisasjonsretten. Vil du ikke, så skal du holdninga som ligger i innstillinga vil svekke den frivillige oppslutninga om fagbevegelsen.

### 4.3 Tre sentrale begrunnelser for endringene; to juridiske og en økonomisk/politisk.

#### 4.3.1.1 Den viktigste (økonomisk/politiske) først:

Rådet vil at målsettingene til sysselsettingsutvalget (se kapittel 9.2.2) skal oppnås. Man bringer bl.a. følgende sitater fra sysselsettingsutvalget: *"Det vil være helt avgjørende for sysselsettingsutviklingen at samfunnsmessige hensyn tillegges tilstrekkelig vekt... Dette kan en best oppnå ved sentrale forhandlinger. For å sikre en samfunnsmessig gunstig virkning av oppgjørene, spesielt på prisutviklingen, bør de sentrale forhandlinger føres ut fra hensynet til rammer for total lønnsvekst. Samtidig er det behov for en lønnsutvikling som stimulerer til innsats og mobilitet. Dette kan best oppnås ved lokale forhandlinger, dvs. i de enkelte foretak. Mye av lønnsutviklingen innen den omforente rammen bør derfor kunne forhandles lokalt, og den bør differensieres etter foretakenes økonomiske stilling i overensstemmelse med retningslinjer fastlagt av partene i arbeidslivet."* og *"For å oppnå en differensiert lønnsutvikling slik at de lokale oppgjør kan ha de nevnte gunstige virkningene, er organisasjonene blitt enige om fire kriterier knyttet til foretakenes økonomiske situasjon - bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurransevne - som partene skal legge til grunn for disse oppgjørene. Det er en hovedoppgave for de sentrale organisasjonene å tilse at kriteriene får den betydning de er tiltenkt, også hvis arbeidsledigheten blir lavere enn i dag. De sentrale organisasjonene må ha hovedansvaret for at dette følges opp."* og *"I et land som Norge hvor solidarisk lønnsutvikling tillegges vekt, og hvor samarbeid mellom arbeidsmarkedets parter har lang tradisjon, er det fare for at desentraliserte forhandlinger uten sentral koordinering eller retningslinjer via en lønns-lønnsspiral vil bidra til høyere lønnsvekst og inflasjon.*

...

*Det synes derfor ønskelig å opprettholde og å videreutvikle forhandlinger på sentralt nivå for alle sektorer... Spørsmålet er blitt reist om deltakelsen ved disse oppgjør fortsatt bør begrenses til LO-NHO, eller om hele (større del av) den private sektor bør være representert i det sentrale oppgjøret. En minner om at i 1988 og 1989 forhandlet NHO med LO, YS og AF samtidig men på forskjellige steder. Samordningen skjedde derfor på arbeidsgiversiden. Analogt med tidligere argumentasjon kunne utvidet deltakelse gjøre det lettere å unngå at skjermede sektorer blir lønnsledende. Det er relevant at LOs andel av det totale antall organiserte er gått ned. Samtidig har imidlertid LO fortsatt meget stor betydning i de konkurranseutsatte sektorer som bør være ledende i lønnsutviklingen. En utfordring ved en utvidet forhandlingsmodell er imidlertid at AF og YS - i motsetning til LO - ikke kan binde sine fagforbund."*

*og "Oppfølgingen (med å hindre lønnsvekst, min anmerkning) kan bare tas vare på av de sentrale organisasjonene, og det er dem som i tilfelle må treffe tiltak for å hindre eventuelle tendenser til overskridelser. Til dette kreves det autoritet, virkemidler og vilje til å bruke dem." og til slutt "Et inntektspolitisk samarbeid som skissert av utvalget kan bidra til å redusere likevektsledigheten og den faktiske ledigheten. En inntektspolitikk basert på moderate lønnstillegg kan vanskelig gjennomføres uten at organisasjonene (her menes hovedsammenslutningene, min anmerkning) i arbeidslivet spiller en sterk rolle og at de har en generell tillit i samfunns- og arbeidsliv. Som et ledd i opplegget for inntektspolitikken, **bør det derfor også vurderes tiltak som bidrar til god oppslutning om organisasjonene. Også etter 1997 må inntektspolitikken understreke det felles ansvar for sysselsettingen som myndighetene, organisasjonene og alle grupper har.**" (Rådets egen uthevelse).*

Rådets syn er altså at fagforeningene skal være redskaper for å sette myndighetenes økonomiske politikk ut i livet. Og dette bringer tankene uvilkårlig til Polen på 1970- og 1980-tallet der man hadde de godkjente, kontrollerbare fagforeningene som fungerte som redskaper for myndighetene. Og som vi så i Polen: arbeiderklassen var nødt til å organisere illegale, uoffisielle, ikke-godkjente fagforeninger for å kjempe gjennom sine krav.

På side 49 kan vi lese: « *Det er en rekke tildels nære forbindelseslinjer mellom lønnspolitikken disse (Hovedorganisasjonene. min anmerkning) driver i samarbeid med myndighetene og den generelle samfunnsøkonomi. Ved at hovedorganisasjonene har det avgjørende ord, sikrer man at det ved lønnsoppgjørene tas helhetlige og brede samfunnsmessige hensyn. Dette bør gi seg klarere utslag i reglene om de formelle posisjoner.*»

Jeg har valgt å sitere så pass mye fordi det er denne argumentasjonen som hovedsakelig vil bli brukt. Når det gjelder sammenhengen mellom lønnsvekst og arbeidsløshet viser jeg til kapittel 9.

#### **4.3.1.2 Ufravikelighetsprinsippet**

De to andre argumentene er juridiske og går langs to hovedlinjer: Det første er at ufravikelighetsprinsippet ikke fungerer og skaper problemer. Den andre er at Norge bryter internasjonale konvensjoner på grunn av måten man praktiserer tvungen lønnsnemnd på.

Når det gjelder ufravikelighet, peker rådet på at det å følge nåværende arbeidstvistlov (atvl) er problematisk. (På 20- og 30-tallet var det viktig for arbeidskjøperne at de kunne tegne tariffavtale med konkurrerende organisasjoner til LOs forbund, derfor gikk man mot et utvida ufravikelighetsprinsipp. Men tidene har endra seg, og problemet i dag er at andre vil mer enn LO-ledelsen.) Det er for så vidt greit, mener rådet, at arbeidsgiveren plikter å lønne de uorganiserte arbeiderne samme lønna som de organiserte, men problemet oppstår når det er konkurrerende fagforeninger. For når arbeidsgiveren har inngått en avtale med den første og så skal forhandle med den andre, kan han få masse problemer. Den andre fagforeninga kan kreve mer lønn eller andre tillegg og dersom arbeidsgiveren gir etter for dette vil han da også måtte reforhandle avtalen med den første fagforeninga. Dessuten kan arbeidsgiveren og den første fagforeninga ha laga en avtale om at arbeidsgiveren ikke skal inngå avvikende avtaler. Inngår han da en avvikende avtale, vil han bryte den første avtalen! Og dette er jo helt sant. Ufravikelighetsregelen lager noen rare problemer for arbeidskjøperne. Men hittil har ikke dette betydd annet enn at arbeidskjøperen har måttet reforhandle allerede inngåtte avtaler. Dessuten er det vanlige at den fagforeninga som har det store flertallet medlemmer i realiteten har det avgjørende ordet. Til tross for at man lager et stort nummer av dette problemet, foreslås kun en delvis løsning. Man utvider ufravikelighetsprinsippet til å gjelde frittstående fagforeninger. Men i og med at man **ikke** utvider den til å gjelde mellom hovedsammenslutningene så er man, når det gjelder prinsippet, like langt.

Argumentene rundt ufravikelighetsprinsippet er etter min mening ikke annet enn tåketale i den hensikt å ha noen argumenter å henge angrepet mot forbund utafor hovedorganisasjonene på.

#### **4.3.1.3 Tvungen lønnsnemnd**

Når det gjelder misbruket av tvungen lønnsnemnd peker, rådet på at Norge har blitt kritisert flere ganger for konvensjonsstridig bruk av tvungen lønnsnemnd av både FN-organisasjonen ILO og Europarådet. De åpenbare bruddene på internasjonale konvensjoner har ført til at Oljearbeidernes Fellessammenslutning har satt i gang en rettslig prosess for å få dømt staten for ulovlig bruk av tvungen lønnsnemnd. Saka står nå foran behandling i høyesterett i Norge, og deretter vil saka gå til Menneskerettighetsdomstolen i Strasbourg, dersom OFS ikke får medhold i høyesterett.

Den hyppige bruken av tvungen lønnsnemnd har også ført til at særlig NHO spekulerer i denne, i stedet for å løse problemene sjøl. (I år er dette tydelig når det gjelder konflikten mellom elektromontørene i NEKF og arbeidskjøperorganisasjonen NELFO. Arbeidskjøperne utvida konflikten ved å ta i bruk lockout, og satsa åpent på at myndighetene skulle gripe inn.)

Nok et forhold som innstillinga ikke trekker fram, men som er aktuelt i denne sammenhengen er at den overivrige bruken av tvungen lønnsnemnd etterhvert svekker legitimiteten til denne og



dermed statens legitimitet internt overfor arbeiderklassen. Samtidig svekkes troverdigheten internasjonalt når den norske staten stadig bryter konvensjoner den har ratifisert.

Men rådet foreslår ikke lovendringer som kan svekke mulighetene for bruk av tvungen lønnsnemnd. I stedet «løses problemet» ved å begrense streikeretten! Ved å gjøre hovedorganisasjonene til de sentrale aktørene vil man oppnå en situasjon der det vil bli færre, men større konflikter. En streik vil lett kunne omfatte så mange at man, med internasjonale konvensjoner i hånd, kan gripe inn med tvungen lønnsnemnd! Forslaget behandler naturligvis ikke det problematiske i at endringene vil legge opp til større konflikter og dermed inngripen fra staten som igjen vil bety svekkelse av den reelle streikeretten.

#### **4.4 Streiker de siste åra som ikke ville blitt noe av dersom de foreslåtte endringene blir lovfesta.**

Som sagt er utvalgets ideologiske utgangspunkt at enhver arbeidskonflikt er av det onde. Det kan se ut som om det har gjennomgått streikene de siste ti åra og lagd de konkrete forslaga utfra disse. Så enkelt er det nok ikke. De har også vært visjonære og tenkt på mulige framtidige streiker og gjort endringer for å hindre disse. På side 50 kan vi lese: « *Med et avgjørende ord hos hovedorganisasjoner ville mange av de konflikter i arbeidslivet som har oppstått i de senere år, trolig ha vært unngått. Hovedorganisasjonene ville ha bidratt til en mer samlende opptreden.* » Det kan være nyttig å ta en gjennomgang av streiker som har vært de siste åra og som ikke ville blitt noe av (eller i hvert fall ikke vært lovlige) dersom man måtte operere innafor de lovendringene som er foreslått:

Når det gjelder de enkeltstående forbunda, kan vi nevne streikene til cabinpersonalet i SAS, samtlige OFS-streiker, streikene til Luftfartfunksjonærenes forening (LFF), Wingestreiken i Tromsø som handla om retten til å være organisert i et annet forbund (LFF) enn den arbeidskjøperen likte (Handel&Kontor i LO).  
Hjelpepleierne streika i 1994 på tvers av vilja til ledelsen i YS.  
Førskolelærerne streika i 1995.  
Sjukepleierne streika i 1995.

#### **4.5 De konkrete forslaga:**

Herunder følger en gjennomgang av de konkrete forslaga til rådet. Kursivert tekst er sitater fra innstillinga.

##### **4.5.1 Hovedorganisasjonenes avtaler ufravikelige**

*«Tariffavtaler som er inngått av hovedorganisasjoner på arbeidstakersiden er ufravikelige overfor motparten på arbeidsgiversiden og for enkeltstående organisasjoner uten formell forhandlingsrett på arbeidstakersiden som inngår tariffavtaler med samme arbeidsgiverpart på det samme området. Arbeidsrettsrådet foreslår innført en ugyldighetsregel ved brudd på ufravikelighetsprinsippet.»*

##### **Forsøk på forklaring:**

Dette betyr at det ikke kan inngås avtaler som avviker fra tariffavtaler inngått av godkjente hovedorganisasjoner (inntil videre oppfyller bare LO kriteriene). Men de enkelte godkjente hovedorganisasjonene kan kreve andre tariffavtaler enn de eksisterende. Men, som før er det slik at dersom f.eks. en hovedorganisasjon oppnår en bedre avtale etter at den første er ferdig, slår ufravikelighetsprinsippet likevel inn, og medlemmene av den første hovedorganisasjonen vil fortsatt kunne kreve det samme som er oppnådd av den andre. I praksis vil dette bety at situasjonen vil være omtrent som nå f.eks mellom det YS-tilslutta Norsk Rutebilarbeiderforbund (NRAF) og det LO-tilslutta Norsk Transportarbeiderforbund, forutsatt at YS endrer sine vedtekter

og blir godkjent som en hovedorganisasjon. Men med en avgjørende endring. Det vil først og fremst være YS som blir part i avtalen og ikke først og fremst NRAF.

Forholdet blir endra totalt mellom det LO-tilslutta Norsk Olje og Petrokjemisk Forbund (NOPEF) og det frittstående Oljearbeidernes Fellessammenslutning (OFS). Her har OFS vært dominerende innafor de ansatte i oljeselskapene offshore og var det forbundet som først oppretta avtale innafor dette området. Forslaget vil innebære at OFS ikke kan få annet i sin tariffavtale enn det NOPEF oppnår som LO-forbund.

Men forslaget innebærer at noen enkeltstående organisasjoner kan fortsette som i dag. Dette kan inntreffe i tilfeller der det er yrkesgrupper der ingen av hovedorganisasjonene har tariffavtale. Dette gjelder i dag for journalister utenom A-pressen. Norsk Journalistlag (NJ) vil likevel komme under press, både i NRK der det konkurrerer med Kringkastingens Landsforening og i forlagene der det konkurrerer med Handel & Kontor. Men også på de områdene der det ikke er alternative fagforeninger, vil NJ i realiteten bli prisgitt arbeidskjøperne. For i det øyeblikk et mektig konsern bestemmer seg for at det vil kvitte seg med NJ, må det dyrke fram en liten gruppe journalister som bryter ut og går over til en hovedorganisasjon (I prinsippet vil det kunne inngås avtale sjøl om hovedorganisasjonen ikke har noen medlemmer innafor området). For dernest å bli «tvunget» til å forhandle med denne hovedorganisasjonen, og dermed vil denne tariffavtalen være ufravikelig.

Ugyldighetsregelen som tenkes innført, innebærer at en avtale kan dømmes ugyldig, og forholdet måtte rettes opp fra og med den dagen lovbruddet fant sted, og ikke fra og med den dagen det blir reist tvist om saka.

### **Konsekvenser:**

Den viktigste konsekvensen er at de enkelte yrker/bransjer mister råderetten over sin situasjon. Hele poenget med fagorganisering er at arbeidstakerne innafor det samme fag (yrke/bransje) organiserer seg og står sammen for å hindre at arbeidskjøperen kan sette arbeider opp mot arbeider. Når det er hovedsammenslutninga som blir part i avtalen og som kan bestemme alle viktige spørsmål for det enkelte fag-(yrkes-/bransje-)forbund, vil dette bety en undergraving av sjølve fagforeningsideen (organisering av fag). At de enkelte fag frivillig søker samarbeid med andre i hovedsammenslutninger er en ting, en annen ting er å gjøre disse hovedorganisasjonene til hovedaktører etter loven.

Når det er flere fagforeninger innafor samme yrke, er det styrkeforholdet som vil avgjøre hvilken fagforening som vil bestemme mest når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår. Å lovfeste at bare hovedsammenslutninger kan bestemme lønns- og arbeidsvilkåra, vil ikke løse forholdet at det er uenigheter mellom arbeidstakerne innafor samme fag. Og det vil åpne for at et mindretall i en hovedorganisasjon i et fag kan bestemme over et flertall som er organisert i et frittstående forbund.

Endringen vil i realiteten innebære at et fagforbund ikke kan velge å være frittstående til tross for at det organiserer det store flertallet i yrket, dersom en hovedorganisasjon har tariffavtale for dette forbundets yrke/bransje. At de enkeltstående forbunda beholder retten til å kjempe for å oppnå det samme som en hovedorganisasjon har oppnådd, er kun interessant utfra en annen synsvinkel; nemlig at en fagforening ikke først og fremst skal dreie seg om lønns- og arbeidsvilkår, men om å være service institusjoner som er flinke på forsikring og som kan formidle forhandlings- og advokatbistand.

En annen konsekvens vil være at ettersom medlemmene på grunnplanet vil få enda mindre å si enn nå, vil den frivillige oppslutninga om den godkjente fagbevegelsen svekkes. Alt i dag er det

en del arbeidsfolk som føler at de må være fagorganiserte først og fremst på grunn av forsikringene.

For å billedliggjøre en konsekvens: Vi har en bedrift som har en tariffavtale med et enkeltstående forbund. Bedriften er ikke medlem av NHO. Så ansetter de en arbeider som velger å organisere seg i en hovedorganisasjon - la oss si Fellesforbundet/LO. Han krever av sitt forbund at de går inn og forhandler en avtale for ham. Da vil han kunne bestemme på tvers av alle arbeidskamerater o.l. hvilken avtale som skal gjelde! Avtalen til det frittstående forbundet vil da måtte tilpasses Fellesforbundets/LOs avtale.

#### **4.5.2 Krav til hovedsammenslutninger.**

*«Som følge av at visse organisasjoner på arbeidstakersiden i egenskap av hovedorganisasjoner skal ha spesielle posisjoner i tariffavtalesystemet, foreslås begrepet hovedorganisasjonen definert i arbeidstvistloven:*

- \* Organisasjonen må være en sammenslutning av flere forbund eller foreninger på lavere nivå.*
- \* Organisasjonen må være åpen for medlemmer, være landsomfattende og omfatte flere bransjer.*
- \* Organisasjonen må gjennom sine medlemsorganisasjoner ha minst 100 000 yrkesaktive medlemmer.*
- \* Organisasjonen må ha kompetanse til å representere sine medlemsforbund og -foreninger og deres medlemmer i tariffavtalesammenheng, herunder binde dem og slutte tariffavtaler på deres vegne. Organisasjonen må også ha det avgjørende ord hvis medlemsforbund eller -foreninger vil bruke arbeidskamp.»*

På side 147 kan vi lese: *«Den foreslåtte reformen tar sikte på å bidra til at arbeidskonflikter ikke inntre uten at dette skjer ut fra en bredere vurdering enn tilfellet ofte er idag.»*

På side 151 står det: *«Hovedorganisasjonenes vedtekter bør overhodet regulere forholdet mellom hovedorganisasjonen og dennes medlemsorganisasjoner på en måte som gir medlemsorganisasjonene en hensiktsmessig plass i tariffavtalesystemet, samtidig som hovedorganisasjonen blir tillagt avgjørende myndighet og ansvar.»*

#### **Forsøk på forklaring:**

Kort summert legges det opp til at YS og AF skal ha noenlunde samme vedtekter som LO i dag. Det vil først og fremst være hovedorganisasjonen som vil være part i tariffavtalen, ikke det enkelte forbund. Derfor må også hovedorganisasjonen ha det avgjørende ordet når det gjelder streik. I og med at prinsippet skal være at hovedorganisasjonen er hovedpart i tariffavtalen, vil også dette bety en sentralisering av måten tariffoppgjørene gjennomføres på. Man vil bort fra blant annet den typen situasjon som man hadde ved oppgjøret i 1994 og 1996.

Tallet 100 000 begrunnes ikke noe sted i innstillinga. (Hvorfor ikke 50 000 eller 10 000?) Det sies heller ingenting om hvem som skal kontrollere at en organisasjon oppfyller kriteriene og hvordan dette skal kontrolleres. Etter endringene i arbeidsrettslovgivninga i England, har man innført «tidiness inspectors» som har til oppgave å passe på at fagforeningene følger loven. Rådet har ikke drøfta spørsmålet om hvem som skal kontrollere at fagforeningene oppfyller og følger loven.

#### **Konsekvenser:**

At man stiller så store krav til en hovedorganisasjon kan bare forklares med at man synes det er mer enn nok med tre. For at man skal kunne få til en ny sammenslutning, må man ha oppslutning fra forskjellige arbeidstakergrupper som representerer per i dag over 10% av de yrkesaktive fagorganiserte. Og de må ikke være fra en eller to yrkesgrupper, men fra flere. Det sies ingenting eksplisitt, men man må regne med at rådet tenker seg at hovedorganisasjonen må ha medlemsforeninger innafor alle tre sektorer: stat, kommune og privat.

I dag har de frittstående organisasjonene over 140 000 medlemmer. Men ser man bort fra Norsk Lærerlag (som har samarbeidsavtale med LO og som hovedsakelig er underlagt tjenestetvistloven), må man anta at de ligger rundt 80 000.

Disse frittstående organisasjonene har lite til felles historisk og politisk. Dessuten vil de, på kort sikt, ikke bli behandla likt. De umiddelbare konsekvensene for f.eks. Norsk Politiforbund og OFS vil være forskjellige, og det er forskjellige grunner til at de er frittstående. Slik terrenget ser ut i dag er derfor en fjerde hovedsammenslutning lite sannsynlig. De frittstående forbunda som har konkurrenter i en hovedorganisasjon, går en ublid skjebne i møte dersom forslaget vinner fram. Når det gjelder Norsk Lærerlag finnes det to andre lærerorganisasjoner som henvender seg delvis til samme gruppe: Skolenes Landsforbund (LO) og Lærerforbundet (AF). Det har vært oppe forslag om at lærerne ikke skal være underlagt tjenestetvistloven, men heller ha Kommunenes Sentralforbund som motpart, og dermed havne under arbeidstvistloven. Dersom et slikt overgrep blir gjennomført mot lærerne, vil Norsk Lærerlag komme i samme situasjon som de andre uavhengige forbunda. Og i en slik situasjon vil forslaget innebære at den dagen LO-ledelsen og lærerlaget ikke lenger er enige om hovedsakene i tariffpolitikken, vil Lærerlagets dager som frittstående organisasjon være talte.

Dersom man ser de foreslåtte endringene i sammenheng med de organisasjonsmessige endringene i LO og arbeidskjøpernes bedre organisering, vil forslaget innebære at det blir slutt på frie forbundsvise oppgjør, slik vi blant annet opplever i år. Dessuten kan LO-ledelsen begrunne en motstand mot forbundsvise oppgjør i lovvedtak som pålegger hovedorganisasjonene et hovedansvar i lønnsdannelsen.

Å gjøre hovedsammenslutningene til hovedtariffpart vil innebære at konflikter vil knyttes til de sentrale oppgjørene. Dette vil igjen føre til at om det blir konflikt vil det gjelde svært mange. Dermed vil de samfunnsmessige konsekvensene bli større, med den følge at staten kan gripe inn uten å bryte de internasjonale konvensjonene. Eller for å sitere et NHO-dokument (se kapittel 9.2.3.): *Det er bedre med få store konflikter, enn mange små.*

Endringen vil også få konsekvenser for eventuelle LO-forbund som ikke er lojale LO-medlemmer, og som kunne tenke seg å bryte med LO, f.eks. dersom de blir diktert løsninger i ett sett på tvers av grunnplanets vilje. Det ulmer i ulike deler av fagbevegelsen fra grunnplanets side. En løsning i dag er en organisert utmelding. Dersom forslaget blir vedtatt, stenges den døra for grunnplansopprør, f.eks. i Fellesforbundet eller NEKF.

Noe av tiltrekningskraften når det gjelder YS og AF, i dag er at de enkelte yrkesgrupper har større frihet enn i LO. En konsekvens av en eventuell sentralisering av YS og AF er at LO som formelt sett har alt i orden, vil bli enda mer sentralisert. Derfor har LO måttet være tilbakeholden i forhold til tilsluttede forbund. I en situasjon der forbundsopprør ikke kan få umiddelbare konsekvenser, vil overgrep fra toppen bli lettere. LO-ledelsen vil også kunne vise til loven når den begrunner hvorfor den må overstyre de enkelte forbunda.

Det kan synes litt spekulativt men denne bestemmelsen kan i løpet av et tiår kanskje føre til at man kan få en utvikling mot hovedorganisasjoner basert på akse konservativ - sosialdemokratisk - radikal. På denne måten kan endringene føre til at vi får den typen fagbevegelse som man finner i de fleste vesteuropeiske land der oppdelinga i hovedsak er: kristeligdemokratiske, sosialdemokratiske og kommunistiske hovedorganisasjoner. At fagforeningene på denne måten blir mer direkte bundet opp mot bestemte partier, vil svekke deres karakter av først og fremst å være interesseorganisasjoner for arbeidstakerne innafor de enkelte yrkene/bransjene. Det vil ikke styrke enheten i arbeiderklassen, men splitte den opp etter de dominerende partipolitiske retningene i parlamentene.

### 4.5.3 Samla avstemning i kommunal sektor.

*«Spesielt for kommunal sektor foreslås at det innen den enkelte hovedorganisasjon skal være en samlet avstemning over forslag til tariffavtale»*

#### **Forsøk på forklaring:**

I for eksempel YS er det i hvert fall to forbund som har medlemmer i kommunal sektor: Norsk Helse og Sosial Forbund og Kommunalansattes Fellesorganisasjon. Hittil har et av disse forbunda kunnet forkaste et forslag til tariffavtale som YS-Kommune har forhandla seg fram til, og så gått ut i konflikt. Forslaget innebærer at stemmene til alle på kommunal avtale i YS skal koples til en avstemning. (Dersom YS endrer vedtekter og blir godkjent som en hovedorganisasjon.)

#### **Konsekvenser:**

Konsekvensene er åpenbare for hjelpepleierne som streika mot YS-ledelsens vilje i 1994. De er også åpenbare for førskolelærerne, som streika i 1995. For alle som er organisert etter yrke og bransje vil forslaget bety en sterk svekkelse. I LO vil dette bl.a. gjelde Fellesorganisasjonen (FO). For medlemmer av Kommuneforbundet og Kommunalansattes Fellesorganisasjon vil konsekvensen bli at konkurransen vil svekkes, og eventuelle krav om at den enkelte faggruppe skal kunne stemme over forslag for seg vil være umulige å fremme. Og i AF vil de ulike yrkesgruppene ansatt i kommunal sektor få kopla sine stemmer sammen. Forslaget argumenterer med at arbeidstakerne går inn for lik lønn i hele landet, og at dette er bakgrunnen for opprettelsen av Kommunenes Sentralforbund, og at forhandlingene foregår sentralt. Man viser også til at man forhandler på et felles lønnsystem for alle kommunene, og at det derfor er en naturlig konsekvens at flertallet i den enkelte hovedorganisasjon må få avgjøre. Men i prinsippet er lønnskampen i kommunal sektor den samme som for privat sektor. Man slåss jo ikke for at alle, uansett yrke skal ha den samme lønna, men at de som har samme yrke skal ha den samme lønna. Og det er jo akkurat det man prøver å oppnå ved å organisere seg i fag på landsbasis: å svekke konkurransen mellom arbeidstakerne ved å få til en fellesoverenskomst for faget/yrket/bransjen om lønns- og arbeidsforhold.

### 4.5.4 Formell forhandlingsrett for hovedorganisasjoner.

*«Det foreslås innført formell forhandlingsrett for hovedorganisasjoner på arbeidstakersiden»*

#### **Forsøk på forklaring:**

Hittil har en fagforening ikke hatt formell rett til å kreve en tariffavtale med en bedrift. Men reelt sett har man hatt det: Dersom en arbeidskjøper ikke har villet inngå en avtale med en fagforening har man kunnet sette i gang streik og boikott, og tvinge fram en avtale. Forslaget innebærer at en hovedorganisasjon kan kreve en avtale og arbeidskjøperen ikke kan nekte å inngå en, men naturligvis vil man kunne kjempe om innholdet ved hjelp av streik/lockout.

#### **Konsekvenser:**

For at denne bestemmelsen skal gi den ønskede effekt må man regne med at andre lover må endres slik at det blir en eller annen form for «nøytral» instans som «hjelper» partene til å finne fram til en avtale dersom de ikke greier det på egen hånd. Man har allerede muligheten med frivillig lønnsnemnd, kanskje vil endringer i denne loven eller i meklingsinstituttet sikre at lovbestemmelsen får effekt.

Denne retten vil innebære at en hovedorganisasjon lettere kan brukes til å skvise en brysom husforening eller en enkeltstående fagforening.

I realiteten er dette punktet en videreføring av det som ble starta med EØS-avtalen. Da mista forbunda retten til å kreve oppretta kontrollavtaler som innebar at arbeidstakere ansatt i

utenlandske firmaer skulle følge gjeldende norsk tariffavtale der de jobba i Norge. Forbundet kunne også gå inn aktivt og kontrollere at vedkommende arbeidere fikk det de skulle ha. Som en atskillig dårligere erstatning fikk man loven om allmenngjøring av tariffavtaler, som ennå ikke er brukt. Denne skiller ikke mellom utenlandsansatte og norskansatte arbeidstakere. En allmenngjøring vil derfor påvirke alle bedrifter innafor gjeldende tariffområde. Når man så attpåtil vil gi hovedorganisasjonene, som redskaper for den økonomiske politikken, en avgjørende rolle, ligger det i løypa at disse ikke bare får en rettighet, men også et ansvar utover egen medlemsmasse. Hovedorganisasjonene vil få god drahjelp i å vokse i områder der de nå står svakt. Man vil lettere unngå situasjoner som i Nordsjøen der husforeninger fikk stor oppslutning blant ansatte i oljeselskapene, og at disse igjen danna et sjølstendig forbund på tvers av vilja til LO-ledelsen og arbeidskjøperne.

#### 4.5.5 Tvangsavstemning

*«Det foreslås at riksmeklingsmannen overfor enkeltstående organisasjoner uten formell forhandlingsrett gis kompetanse til å gi pålegg om å stemme over forslag til (revidert) tariffavtale. Etter at slikt pålegg er gitt og frem til avstemningsresultatet foreligger, bør det være fredsplikt. Den foreslåtte kompetanse gjelder ikke overfor hovedorganisasjoner, slik disse er foreslått definert.»*

#### **Forsøk på forklaring:**

Hittil har ikke meklingsmannen kunnet pålegge en avstemning over et forslag fra hans side. Og framover skal han heller ikke kunne gjøre dette overfor godkjente hovedorganisasjoner, men enkeltstående fagforeninger som ikke har formell forhandlingsrett vil kunne tvinges til å ta en avstemning. Disse vil jo likevel ikke kunne få annet enn det som hovedorganisasjonene har avtalt. Dette vil styrke ufravikelighetsregelen overfor hovedorganisasjonene, er begrunnelsen. Det står ingenting om hvor mange ganger meklingsmannen kan pålegge en avstemning eller hvordan det legges opp til å kontrollere at avstemninga har gått rett for seg.

#### **Konsekvenser:**

Prinsipielt betyr dette at statens representant kan bestemme hvordan en forening skal opptre internt, altså en krenking av organisasjonsfriheten. Streik er et kampmiddel, det sier seg sjøl at begge sider vil prøve å få til et riktig tidspunkt for en konflikt. Forslaget vil innebære at det er umulig for en frittstående forening å vite når konflikten vil ta til.

En annen konsekvens er at meklingsmannens nøytralitet vil svekkes. Slik det er nå kan ikke et meklingsforslag sendes ut på avstemning uten at begge parter er enige. Men når meklingsmannen lager et forslag som han kan pålegge at det skal stemmes over, tar han stilling til hva han mener skal være en riktig løsning på tvers av eventuelle protester fra f.eks. arbeidstakernes representanter.

#### 4.5.6 Lovregulering av sympatiaksjoner.

*«Det foreslås at adgangen til å iverksette sympatiaksjoner reguleres. Arbeidsrettsrådet viser til at de nåværende hovedorganisasjoner har avtalebestemmelser som regulerer sympatiaksjoner, se Hovedavtalen LO/NHO § 3-6. Det bør blant annet vurderes å oppstille krav med hensyn til hva hovedkonflikten gjelder, organisasjonstilslutning, forholdsmessighet, prosedyreregler mv.»*

#### **Forsøk på forklaring:**

I dag kan et forbund sette i gang en sympatiaksjon til støtte for andre arbeidere som er i konflikt dersom man følger prosedyrene for varslingsfrister som står i loven. Loven har ingen andre hindringer. Men de fleste hovedavtaler har paragrafer som regulerer betinga og ubetinga sympatiaksjoner.

**Konsekvenser:**

Ved å føre bestemmelsene fra hovedavtalene inn i loven vil man frata partene muligheten til å reforhandle hvilke betingelser som skal være til stede for at de skal kunne sette i gang betinga (boikottaksjon mot bedriften der det er konflikt) og ubetinga (full streik for å støtte arbeiderne i bedriften der det er konflikt) sympatiaksjoner.

**4.5.7 Innstillingsrett til arbeidsretten.**

*«Det foreslås at retten til å innstille medlemmer til arbeidsretten på arbeidstakersiden forbeholdes hovedorganisasjoner.»*

I dag krever loven at forbundet(dersom det er frittstående)/hovedsammenslutninga må ha 10000 medlemmer.

I tillegg melder rådet at det vil komme med forslag på følgende punkter:

**4.5.8 Andre endringer.****Bedriftsoverdragelse og økonomisk ansvar for tariffbrudd.**

*«De nærmere regler om tariffavtaler bør gjennomgås, blant annet med sikte på lovfesting av enkelte sentrale regler som i dag bygger på praksis. I den sammenheng vil det være naturlig også å se på tariffavtalers stilling ved virksomhetsoverdragelse mv. Det er også grunn til å foreta en nærmere vurdering av erstatningsreglene i atvl §§ 4 og 5. Det bør blant annet vurderes å innføre ansvar for ikke-økonomisk skade ved tariffbrudd, ut fra hensynet til organisasjonenes interesse i at avtaleverket etterlevs.»*

**Forsøk på forklaring:**

Så vidt jeg kan se handler dette om to helt ulike forhold til tross for at de er behandla under samme punkt.

Når det gjelder virksomhetsoverdragelse, har arbeidsmiljøloven blitt endra på dette punkt på grunn av EØS-avtalen, slik at de individuelle rettighetene til arbeidstakerne er lovmessig beskytta, men ikke de kollektive rettighetene (hovedavtalen osv.). Meninga er at også de kollektive rettighetene skal følge med og ikke måtte forhandles om. Samtidig er har et utvalg sett på eventuelle endringer av lovverket i forbindelse med at stadig flere virksomheter en del av større konserner.(Se NOU 1996:6)

Når det gjelder ansvar for ikke-økonomisk skade, er dette en skjerping av de økonomiske konsekvensene av å bryte fredsplikten. I §5 i atvl er det flere avgrensninger i hvordan erstatninga ved tariffbrudd skal måles. Dette har betydd at enkelte foreninger har kommet «billig» fra det. Spørsmålet er om en skjerping av dette punkt vil få betydning når arbeidskjøper bryter avtalen.

Det kan tenkes at rådet tenker på den svenske modellen der arbeidskjøper kan dømmes til å betale bøter til fagforeninga ved tariffbrudd. Da det bare er meldt at dette punktet kommer i neste omgang, kan man bare gjette.

**Mekling-saksbehandling**

*«Saksbehandlingsreglene for mekling bør gjennomgås, med sikte på mindre men praktisk viktige justeringer.»*

Hva man tenker på konkret, går ikke fram av innstillinga.

**Endringer av arbeidsretten.**

"Saksbehandlingsreglene for arbeidsretten - herunder Arbeidsrettens kompetanse - bør gjennomgås, med sikte på mindre men praktisk viktige justeringer."  
Hva man tenker på konkret, går ikke fram av innstillinga.

## 5 Debatten så langt, gode og dårlige argumenter.

I den offentlige debatten så langt er noen argumenter brukt mer enn andre, det er ulikt hvordan disse har slått an.

Argumentene som brukes i forbindelse med at man vil framheve hovedorganisasjonenes rolle er bl.a. at store organisasjoner tar større samfunnsansvar enn små. Men stemmer dette når det gjelder NAFs (nå NHO) lockout i 1986, og NHO's EU-standpunkt, var ikke det først og fremst utfra egen interesse? Er det de store organisasjonene som skal definere hva som er mer eller mindre samfunnsansvarlig?

Det påstås at «solidaritetsalternativet» lykkes, at man har fått ned arbeidsløsheten. For å sikre videre gjennomføring, må endringene til slik at uromakere ikke skal ødelegge. Dessverre har ikke disse påstandene blitt møtt noe særlig godt hittil. Den neste internasjonale nedgangskonjunkturen vil hjelpe til å avdekke, om arbeidsløsheten har blitt lavere på grunn av lavere lønnsvekst enn de viktigste handelspartnere eller på grunn av helt andre forhold som for eksempel: generell høykonjunktur, økt offentlig innsats når det gjelder infrastrukturen (veier, flyplasser), fortsatt høye oljeinvesteringer, og flere unge på skole. Det er i hvert fall all grunn til å stille spørsmålsteget ved om den lave lønnsveksten de siste åra har hatt positiv betydning over hodet for sysselsettinga. Men uansett vurderinga av «solidaritetsalternativet» må man også stille spørsmålet om fagbevegelsen skal finne seg i at myndighetene skal innskrenke streikeretten for å oppnå påståtte økonomiske mål.

Det er vanskelig å se at det er samsvar mellom ILO-konvensjonen 98 artikkel 4 som lyder: «*Der det er nødvendig, skal tiltak som passer til forholdene i landet gjøres for å oppmuntre og fremme full utbygging og bruk av et frivillig forhandlingsapparat mellom arbeidsgivere eller arbeidsgiverorganisasjoner og arbeidernes organisasjoner med sikte på regulering av arbeidsvilkår ved hjelp av kollektive avtaler.*» og de begrensningene som innstillinga legger opp til. Arbeidsrettsrådet har hatt samtaler med ILO seinest i mai forut for at innstillinga blei ferdigskrevet. Antakelig er de begrensningene som rådet legger opp til på kanten av menneskerettighetene. Allerede nå er det i gang arbeid for å sende en klage til ILO. Men i og med at innskrenkningene antakelig ligger på kanten, er det usikkert hva som vil skje med en eventuell klage. Likevel er det nødvendig å stille spørsmålet; ønsker vi at det norske demokratiet skal innskrenkes slik at det til og med er usikkert om man bryter internasjonal rett? Skal ikke sivilisasjonens utvikling bety en stadig utvidelse av de demokratiske rettighetene?

Det framheves at innstillinga fra arbeidsrettsrådet er enstemmig og at dette i seg sjøl betyr at innstillinga står sterkt. Til dette må det innvendes at sammensettinga av Arbeidsrettsrådet i liten grad gjenspeiler oppslutninga om de ulike delene av fagbevegelsen, da bare LO er representert. Med en mer demokratisk sammensetting av rådet, er det ganske sikkert at en enstemmig innstilling ikke ville vært mulig.

Det vil bli brukt som argument at kopling av avstemninger ikke er noe nytt, og man vil med rette kunne vise til statssektoren. At opposisjonen i LO ikke har reist krav om forbundsvis oppgjør innenfor statssektoren og krevd tjenestetvistloven endra, henger sammen med at man ikke har ansett at man har hatt styrke nok til å vinne fram med et slikt krav. Som et a propos må det nevnes at den storstilte privatiseringa innebærer at de ansatte mister godene i tjenestemannsloven (blant



annet stillingsvernet), men vil gjennom de endringene som innstillinga legger opp til, beholde den innskrenka streikeretten som tjenestetvistloven innebærer.

Spørsmålet om koplet avstemning i kommunal sektor har også en annen side: Man trenger ikke å være verken for eller mot kopling av avstemningene. Det kan finnes argumenter for kopling i de enkelte oppgjør, men dette må de enkelte fagforeninger ha anledning til å ta stilling til sjøl. Ved å gjøre kopling lovpålagt, blir dette et overgrep mot organisasjonsfriheten. Resultatet vil bli en knebling av opposisjon som har sitt grunnlag i den enkelte faggruppe.

Et spørsmål som særlig gjør medlemmer av LO usikre er «ufravikelighet». Som sagt er målsettinga til en fagforening å samle arbeiderne i det enkelte fag/bransje, slik at man gjennom å stå sammen greier å oppnå mer enn om hver enkelt arbeider slåss for seg. For å øke sin innflytelse fremmer fagforeninger ofte krav om «ufravikelighet». Dvs. at dersom arbeidsgiveren inngår en avtale med en annen fagforening, må avtalen med den første reforhandles. I avtalen for byggfaga mellom Fellesforbundet og Byggherrenes Landsforbund, har arbeidsgiver og fagforbund blitt enige om at det ikke er anledning å inngå avvikende overenskomster. I forbindelse med en streik blant OFS-organiserte på en bedrift som heter Fjeldstad, førte dette til at avtalen på bedriften formelt ble inngått med Fellesforbundsklubben først, til tross for at det man hadde oppnådd av bedringer i avtalen var resultat av en 10 uker lang streik fra OFS-klubben og en varsla sympatistreik. I forbindelse med heiskonflikten i år krever heismontørene at deres tariffavtale skal gjelde for alt heisarbeid. Dette for å hindre at en annen avtale som gjelder en annen yrkesgruppe skal brukes for å undergrave deres lønns- og arbeidsvilkår. I Winge-saka krevde 6 ansatte at det skulle inngås tariffavtale mellom arbeidskjøperen og Luftfartens Funksjonærforening som er frittstående. NHO brukte Handel og Kontor som allerede har en avtale for denne yrkesgruppen, for å prøve å hindre at disse jentene som tidligere var uorganiserte, sjøl skulle få bestemme hvilket fagforbund de ønsker å stå som medlem i. I oljeindustrien bruker oljeselskapene innleide firmaer som har langt dårligere tariffavtaler til å erstatte ansatte i oljeselskaper. I hvert enkelt tilfelle, må vi altså vurdere spørsmålet om hva som gavner arbeiderklassen til enhver tid, når det gjelder kampen om omfanget av en tariffavtale. At det vil være ulike syn i arbeiderklassen på hva som er en riktig taktikk og hva som er det beste organisasjonsmønsteret og hvem en avtale bør omfatte, er helt naturlig. Men det blir en helt annen sak når det blir gjort til lov at avtaler inngått av hovedorganisasjoner er ufravikelige i forhold til uavhengige fagforbund. Man må kunne spørre LO-medlemmene om de synes det vil være et framskritt for arbeidsfolk hvis det i lovs form ble bestemt at man bare kan organisere seg i LO. Jeg regner med at vi er enige om at historia blant annet i Polen har vist at den typen statsgodkjente fagforeninger ikke er av det gode. Med en utvidelse av ufravikelighetsprinsippet slik arbeidsrettsrådet foreslår, vil man nærme seg en slik modell med godkjente og ikke godkjente organisasjoner.

## **6 Hva blir videre saksgang?**

Innstillinga sendes ut til høring i september 1996 og fristen vil antakelig være april 1997. De enkelte forbundsstyrrer vil behandle denne saka i løpet av vinteren og ledelsen i LO, YS og AF vil måtte behandle den deretter.

Arbeidsrettsrådet vil antakelig avvende videre behandling inntil høringsrunden er ferdig.

Det mest sannsynlige er en behandling i stortinget våren 1998. I så fall vil neste hovedoppgjør gå fri eventuelle endringer.

## **7 Hvordan føre kampen?**

Naturligvis må hvert enkelt forbund/forening/klubb analysere konsekvensene av endringene for seg, men å stoppe der vil være utilstrekkelig. Man må også ta seg bryet med å analysere de generelle virkningene for organisasjons- og streikeretten. Når det gjelder politisk plattform for det videre arbeidet er det viktig at initiativer som tas fungerer samlende. De uavhengige forbunda må

utvikle fellesinitiativer med forbund, klubber, foreninger i hovedsammenslutningene som i hovedsak er enige med dem. Likeledes må organisasjoner i LO som er mot forslaget søke samarbeid med YS, AF og uavhengige forbund. Den politiske plattformen må derfor fortsatt være generell og gjelde de generelle prinsipper.

Oppropet som har vært behandla i fagbevegelsen våren 1996 har hatt denne innrettinga. Men da det ikke forelå noe konkret forslag, har mange dessverre utsatt å behandle oppropet. Det har også vært motstand mot å slutte seg til oppropet fordi man er redd for å komme «i dårlig selskap». Forbund og foreninger som egentlig er klart mot endringene har ikke villet slutte seg til oppropet, fordi de synes det var for få fra LO blant initiativtakerne. Likevel har oppropet bidratt til å få i gang diskusjonen i deler av fagbevegelsen, og gjort at mange stiller bedre forberedt til debattene som nå vil komme. Oppropet har også fungert samlende da det henvender seg til alle arbeidstakere uavhengig av forbundstilhørighet, og at det kan behandles på alle nivåer i fagbevegelsen. Ettersom oppropet ble laga på et tidspunkt da man ikke kjente til det konkrete innholdet i innstillinga kan den ikke brukes videre.

Initiativet som er tatt av Uavhengige Forbunds Forum, (som er et samarbeidsprosjekt mellom forbund som ikke er tilslutta en hovedorganisasjon), for å utrede rådets innstilling i forhold til internasjonal folkerett og kontaktene som er tatt med ILO som en forberedelse til å reise spørsmål og en eventuell klage, er svært positivt. Det er viktig at dette arbeidet blir gjort slik at flest mulig kan slutte seg til.

Men man kan og bør ikke gjøre kampen mot innsnevringene avhengig av ILO's organer. Disse organene kontrolleres ikke av arbeidstakerne, men er organer der fagbevegelsen, staten og arbeidskjøperne er representert.

En bevegelse i Norge må først og fremst stole på egne krefter. Dette betyr at hovedarbeidet må rettes inn på å utvikle en sterk opinion i fagbevegelsen. Dersom det er breitt nok grunnlag for en initiativkomite mot endringene som får et klart mandat i form av innholdet i et opprop eller lignende og midler fra de tilsluttede organisasjoner, kunne denne drive kampanjemessig fram til stortingsbehandlenga. Fordelen med en slik komite som omfatter alle sammenslutninger o.l. er at man vil få mindre slagside i argumentasjon og utspill utfra egeninteressene til de enkelte organisasjonene. Og de generelle, prinsipielle problemstillingene ville lettere komme i forgrunnen. Uten en slik sentral koordinering, vil arbeidet måtte foregå mer tilfeldig utfra mer løse strukturer.

Men også organisasjoner og enkeltmennesker utafør fagbevegelsen bør være med slik at de prinsipielle og generelle sidene ved spørsmålet blir understreka. Streikeretten og organisasjonsfriheten er viktige samfunnspolitiske spørsmål som har betydning for langt flere enn fagbevegelsen.

Et tredje område er stortinget. Det er stortingsvalg i 1997. Spørsmålet om stillingstaken til streikeretten må drives fram. Partiene er ikke med i høringsrunden, og derfor vil det ikke foreligge noen formelle svar fra partiene forut for valget. Foruten at de enkelte forbund kan ta kontakt med partiene, er det svært viktig at de enkelte partiene utfordres i media.

Men hva stortinget endelig vedtar, vil først og fremst avhenge av opinionspresset fra deres egne velgere. Viktigst er derfor fortsatt det generelle opinionsarbeidet.

## **8 Noen inntrykk når det gjelder den internasjonale utviklinga.**

OECD-landa legger opp omtrent den samme økonomiske politikken for tida. Man sier man vil deregulere, desentralisere og oppheve monopoler, liberalisere osv. Angivelig fordi dette skal gi bedre økonomiske resultater for alle. Man sier at man erstatter et regulert samfunn med et

markedsstyrt samfunn. (I Europa er endringene under Maggi Thatcher godt kjent, hun gikk i spissen for frontalangrep mot fagbevegelsen. Resultatet av hennes politikk er nå at klasseforskjellene i Storbritannia er størst av alle OECD-land. Og arbeidsløsheten er nå større enn da hennes reformer begynte.) Men på streikerettens område skal ikke den sterkeste rett gjelde. Man innsnevrer mulighetene for arbeiderklassen til å forhandle med lovlig midler om verdien på dens vare: arbeidskrafta. Kreftenes frie spill skal ikke gjelde på arbeidsmarkedet. Internasjonalt presser man på for å få lovgivning som i størst mulig grad legger opp til "**enterprise bargaining**" (bedriftsvis/konsernvis tariffavtale) som igjen fører til større lønns-, klasse- og kjønnsforskjeller. Denne modellen fremmer lojalitet til bedriftenes økonomi og letter innføring av bonusordninger mm. Den står opp mot landsomfattende tariffavtaler basert på yrke/fag/profesjon eller bransje. (I Norge er det Fremskrittspartiet som kjører fram denne internasjonale tendensen mest entydig. Og det er helt klart sterke tendenser i Norge i retning undergraving av de landsomfattende tariffavtalene. Normallønnsavtaler undergraves og erstattes av minstelønnsavtaler som forutsetter bedriftsvis forhandlinger, de aller fleste uten lokal kamprett. I kommunal og statlig sektor blir mer og mer av lønnsfastsettelsen lokal og individuell og naturligvis uten lokal kamprett. Men i tillegg: I Norge utnyttes også samarbeidsmodellen mellom LO, NHO og staten til å hindre lønnsvekst, og det er denne modellen som fremmes i arbeidsrettsrådets innstilling sammen med en innsnevring av streikeretten.)

### **8.1 New Zealand**

Landet fikk tidlig lovgivning som sikra sentralt avtalte lønns- og arbeidsforhold, gjennom Industrial Conciliation and Arbitration Act i 1894. Systemet bygde på at man forhandla seg fram til landsomfattende tariffar for de ulike yrkesgrupper og bransjer. Disse tariffene gjaldt for alle, og fagforeningsmedlemskap var i perioder tvungent. I løpet av 80-tallet ble det gjort endringer i lovverket, men avgjørende var lovendringa i 1991: The Employment Contracts Act. Denne loven gjorde slutt på de allmenngjorte, landsomfattende tariffavtaler. Det ble også slutt på kontingenttrekk fra lønna, og obligatorisk fagforeningsmedlemskap ble uttrykkelig forbudt. Hensikten med loven var angivelig å bedre fleksibiliteten i arbeidsmarkedet og dermed senke arbeidsløsheten. Det er ikke plass til å gå mer inn på detaljer, men noen tall og hovedkonklusjoner kan være interessante med hensyn til hva man hittil har oppnådd med lovendringa:

I 1991 dekket tariffavtaler arbeidsforholda for 721 000 ansatte, ca. 370 000 i 1994. En nedgang på mellom 40 og 50% på tre år. I mai 1994 var kun 17% av de ansatte dekket av tariffavtaler som gjaldt for mer enn en arbeidsgiver, mens det tidligere var landsomfattende tariffavtaler som var normen.

Det ble store forskjeller i lønnsstillegga. I tariffavtaler som dekker ca. 57% av de ansatte som har tariffavtaler, hadde man fastsatt arbeidstida og dermed krav på overtidsbetaling. I 43% får man ikke overtidsbetaling før etter 40 timers arbeidsuke. Denne reguleringa er så å si borte i handel, hotell og restaurant, kommunale tjenester, og andre offentlige tjenester. Det normale er fortsatt fem dagers uke, men arbeidsuka tenderer til å inkludere både lørdag og søndag, og dermed mister man retten til overtid på disse dagene og femdagersuka.

Der det er tariffavtaler er det fortsatt fagforeninger som forhandler (gjelder for 85%). Det er en begynnende tendens til at gjeldende tariffavtale ikke gjelder for de som blir nyansatte i løpet av tariffperioden.

Antall fagorganiserte falt fra 683 006 i desember 1985 (da det var på sitt høyeste) til 409 112 i desember 1993. Antallet fagforeninger har falt fra 253 i 1986 til 58 i 1992.

Når det gjelder lovens offisielle hensikt - å øke sysselsettinga, var det offisielt 139 625 arbeidsløse i 1990. I 1993 var det 170 339. Og antallet langtidsarbeidsløse har økt.

Realdisponibel inntekt var generelt lavere i 1994 enn i 1980. Men lønnsspredninga er større slik at lønnsnedgangen for de lavest lønte har vært klar, mens de 20% med høyest inntekt har høyere reallønn i 1994 enn i 1980.

Utviklinga har vært særlig ille for kvinnedominerte yrker: Lønnsutviklinga for disse fra 1991 til 1994 var lavere enn gjennomsnittet. Kjønnsgapet mellom kvinne- og mannsdominerte yrker økte fra \$7.75 per uke i november 1992 til \$17.10 i 1995. Den laveste lønna for voksne falt med \$8 per uke i samme periode. En annen side ved desentraliseringa av lønnsavtalene er at forholdene blir atskillig mindre oversiktlige. Dette svekker muligheten for kvinner til å bruke ILO-konvensjon nr. 100 om lik lønn for likeverdig arbeid.

I Australia har endringene samme retning - «enterprise bargaining», men eksemplet fra Nye Zealand gjør at motstanden er atskillig større.

At NHO synes det er mye positivt å lære av Nye Zealand, slik det framgår av dokumentet «Nye Driftsformer og Tariffpolitikk», bør ikke overraske.

## **8.2 EU - diskusjonen i Danmark**

Euro-LO har reist krav om at EU skal innføre minstekrav for lønns- og arbeidsforhold i EU. Men ettersom EU-retten bygger på individuelle rettigheter og ikke kollektive avtaler, vil dette føre til at EU-domstolen blir det høyeste organet i arbeidslivet i EU, og ikke "partene i arbeidslivet". Dette vil nødvendigvis bety en undergraving av de kollektive avtalene og forhandlingsretten. Det er nå utbredt motstand mot lovfesting i Danmark, og sjøl LO-ledelsen i Danmark presses til å skifte standpunkt, etter tidligere å ha gått sterkt inn for lovfesting av minstekrav på EU-nivå.

I likhet med Norge er det utbredt misnøye med utviklinga på grunnplanet i fagbevegelsen, og i vår ble det satt i gang en underskriftskampanje med krav om at dansk LO skal si opp Hovedavtalen for å få endringer når det gjelder fredsplikten.

## **8.3 Sverige**

I Sverige ble det nedsatt en Arbetsrättskommission i 1995. Meningen var at den partssammensatte kommisjonen (med "nøytrale" eksperter også naturligvis) skulle legge fram forslag til ny lov som skulle erstatte lovgivninga fra midten av 1970-tallet. Hensikten var åpenbart å undergrave ansettelsestryggheten og de særegne svenske bestemmelsene om ansiennitet: Lagen om Anställningsskydd(LAS). Men man ble ikke enige, antakelig fordi motstanden er altfor stor internt i LO. Lederen for kommisjonen gikk ut i Dagens Nyheter den 26/5-96, etter at det hele hadde brutt sammen, og gikk inn for at man midlertidig skulle oppheve Lagen om Anställningsskydd(LAS) i to år. (Angivelig for å få ned arbeidsløsheten). Hva den svenske sosialdemokratiske regjeringa vil finne på skal bli spennende å se. Siste nytt, nå i september, er at Sosialdemokraterna og Centerpartiet har inngått en overenskomst der de går inn for å svekke ansettelsesvernet og andre endringer i arbeidsretten. Den svenske LO-ledelsen «protesterer for all verden, men er med på ferden».

# **9 Hvorfor endringer nå?**

## **9.1 Den økonomiske utviklinga.**

### **9.1.1 Stagnasjonen setter inn.**

Den langvarige ekspansjonen etter krigen ebba ut på begynnelsen av 70-tallet internasjonalt.

OPEC fikk skylda, men også etter at oljeprisene sank fortsatte stagnasjonen. Den vanlige reaksjonen i OECD-landa var å følge oppskrifta til økonomen Keynes. Det vil si at når man har treg vekst så trår staten til med underskuddsbudsjettering, og setter igang offentlige tiltak, for på den måten å hindre at det blir sosial tilbakegang. Denne motkonjunkturpolitikken virka også den, arbeidsløsheten vokste ikke sterkt og levestandarden økte. I USA hjalp Vietnamkrigen til å holde hjula igang.

Men motkonjunkturpolitikken førte ikke til at det ble en ny langvarig oppgang. Tvert imot stagnasjonen fortsatte, inflasjonen skjøt i været, og den offentlige gjelda økte. På åttitallet gikk man bort fra motkonjunkturpolitikken i mange land. Sterkest var svingningen i Storbritannia. Der man fikk Maggi Thatchers høyrepolitikk, som innebar direkte angrep på fagbevegelsens rettigheter, nedbygging av statens innflytelse i økonomien, og det offentliges ansvar for velferden til innbyggerne. Nå begynte innstrammingspolitikken. Og mot slutten av 80-tallet fulgte de aller fleste OECD-landa denne politikken. Spesielt etter børskrakket i 1989.

Norges utvikling har vært litt avvikende på grunn av olja. På midten av 80-tallet fikk Norge en periode med relativt lav ledighet, jobbetid og jappetid. I motsetning til verden rundt, så alt til å vokse rett til himmels i Norge, dette gjaldt også lønninger og velferden generelt.

Dette fikk så en brå slutt med oljeprisfallet i 1986, og påfølgende børs- og bankkrakk (1989). Men olja betyr store ekstraprofitter og en god del jobber, i motsetning til så å si alle OECD-land er den norske staten en kreditor stat og har så mye penger at den ikke vet hva den skal gjøre med dem. En god del penger blir nå investert i infrastruktur for å styrke rammebetingelsene for de norske kapitalistene og dermed deres konkurranseevne (Gardermoen, hovedveitbygging mm.).

De siste åra har OECD-landa opplevd en oppgangskonjunktur, det sies at vi er midt i den. Men oppgangen er for svak til å virke inn på den store arbeidsløsheten, og ved neste nedgangskonjunktur kan mye uventa skje.

Arbeidsløsheten har inntil nå svekka arbeiderklassens kampkraft, og alle OECD-land opplever økte klasseskiller, ikke nødvendigvis mellom de ulike arbeidstakergruppene, men mellom de arbeidende og de formuende. I USA er reallønna for vanlige arbeidere lavere nå enn for 25 år siden.

Det går altså dårlig for kapitalismen. Det blir verre og verre å vise til hvor mye bra den skaper. Herskerklassen er avhengig av at vi husker at det gikk bra tidligere, og håper vi nå kjøper påstanden om at det vil gå bra igjen snart, bare vi godtar at vi får det verre en stund. I Norge som relativt sett er det rikeste landet i OECD, har også utbyttinga økt.

### **9.1.2 Privatisering**

Den økonomiske stagnasjonen fører til at storkapitalen får problemer med å finne lønnsomme satsningsområder. Vi opplever en voldsom opphoping av kapital som ikke blir brukt til produktiv investering, men til finansspekulasjon. Men det finnes virksomhet som hittil har vært drivi av det offentlige, som man nå er i ferd med å privatisere. Denne privatiseringsbølgen er en økonomisk revolusjon i seg sjøl som vil forandre på mye av måten samfunnet fungerer på.

Privatiseringspolitikken er internasjonal, og begrunnes gjerne med at det offentlige trenger penger for å opprettholde velferdsgodene. De fleste statene i OECD-området har stor gjeld. Og innafor EU er det en uttalt målsetting i forbindelse med Maastricht å senke denne gjelda. I Norge legger regjeringa opp en politikk som går ut på at man i blant gjør om etaten/virksomheten til et statlig A/S, eller får stortinget til å gå inn på pålegg om at det viktigste målet for virksomheten er at den går i balanse. Noe som, når det gjelder f. eks. NSB, betyr en voldsom endring av dens rolle. Det har i prinsippet liten betydning om A/S-et er privateid eller statseid - dette viser bl.a. erfaringene

med Statoil. Problemet for samfunnet oppstår når selskapet ikke først og fremst er et redskap for samfunnet og dets innbyggere, men først og fremst skal tjene penger og samfunnet blir et middel for å oppnå dette.

Privatiseringa betyr mye for dem som rammes. Bussarbeiderne i Trondheim ble privatisert og med en gang kom angrep på lønna. I Televerket har omstillinga hatt store sosiale kostnader og fagforeningene er på defensiven. Reint lovmessig innebærer privatiseringa for de statsansatte at de mister tjenestemannsloven som gir jobbeskyttelse og andre fordeler, men de blir underlagt arbeidstvistloven som kunne gitt dem større frihet enn tjenestetvistloven, men ikke med de foreslåtte endringene.

### **Vi må derfor anta at en av grunnene til endringene er forventet bråk fra stats og kommuneansatte som blir privatisert.**

#### **9.1.3 Teknologisk revolusjon, endrede produksjonsforhold.**

Samtidig med den økonomiske stagnasjonen står verden midt i en teknologisk revolusjon som virker inn på oppbygginga av virksomheter og fører til store endringer innafor alle områder av økonomien. Revolusjonen gjør det mulig å operere med mindre lager, og å drive et firma med atskillig flere underleverandører enn tidligere. Man får både økt spesialisering og integrering mellom firmaer. Det stilles også større krav til arbeidskrafta i og med at de enkleste operasjonene stadig blir automatisert, og at det kreves større nøyaktighet i arbeidet som skal utføres. Samtidig utnytter kapitalistene disse endringene til å angripe opparbeidede goder og undergrave tariffavtalene. Fagbevegelsen greier heller ikke å følge med i svingene og omorganisere/endre taktikk i takt med endringene.

I og med at det blir mange flere underleverandører i produksjonen, og atskillig kortere vei fra produsenten til kunden, har kapitalistene blitt mer avhengige av forutsigbarhet. Det vil si at de som har ansvar for å levere en del etter bestemte spesifikasjoner til en bestemt tid virkelig gjør det, ellers stopper det hele opp.

### **Under jernstreiken i år så vi hvordan en veldig kortvarig streik i en liten bedrift i Norge, kunne få store ringvirkninger i Tyskland. De nye produksjonsforholdene gjør altså at kapitalistene jobber for å få innskrenka streikeretten.**

#### **9.1.4 Monopolisering, regionalisering og internasjonalisering.**

Stagnasjonen og den teknologiske utviklinga tvinger fram oppsplitting, vennlige og uvennlige oppkjøp, fusjoner osv. Med det resultat at de store blir større og overtar en stadig større del av økonomien. De store selskapene er for store til at et enkelt land er tilstrekkelig som «hjemmemarked». I europeisk sammenheng har dette styrka integreringa innafor EU. Men det er tendenser til at også disse regionene blir for snevre. Likevel tvinger denne internasjonaliseringa fram en situasjon der monopolene prøver å gjøre sine ytre vilkår mest mulig like. Man truer med å trekke seg ut dersom man ikke får de «rammevilkår» man vil ha. I Norge kjenner vi dette fenomenet fra rederne, som krevde og fikk skattefrihet, og fra Kværners utspill under EU-kampen om at man ville flagge ut ved et nei. **Men en annen konsekvens av internasjonaliseringa er altså at lovgivninga på arbeidsrettsområdet blir satt under press for endring i favør av arbeidsskjøperne. For denne lovgivninga er jo en viktig del av rammevilkåra.** (I EU sammenheng har det sosiale charteret en virkning i retninga å skape mer like forhold.)

## **9.2 Politiske konsekvenser av den økonomiske utviklinga.**

### **9.2.1 Generelt.**

Det generelle politiske resultatet av stagnasjonen er større sosial uro. Antallet streiker øker, og oppslutninga om systemet synker. Samtidig endres lovene som styrer arbeidslivet i arbeidsskjøpers favør.

Når storselskapene skiller ut virksomhet som ikke er kjernevirksomhet, og offentlig virksomhet privatiseres, bruker arbeidsskjøperne dårligere tariffavtaler mot bedre tariffavtaler for å undergrave lønns- og arbeidsforholda. Noen eksempler:

Busselskapet i Trondheim meldte seg over i NHO og krevde at den langt dårligere tariffavtalen mellom Norsk Transportarbeiderforbund og arbeidsskjøperne ble gjort gjeldende, i stedet for avtalen som bussarbeiderne hadde gått på inntil da, som var forhandla fram av Kommuneforbundet.

I Oljeindustrien leier oljeselskapene inn firmaer som bruker tariffavtalene mellom Fellesforbundet og arbeidsskjøperne for å omgå tariffavtalen til Oljearbeidernes Fellessammenslutning og Norsk Olje og Petrokjemisk Forbund.

Ved tariffoppjøret i år har Heismontørenes Fagforening reist krav om at gjeldende tariffavtale for heismontører skal gjelde ved alt heisarbeid, også ved bortsetting. Dette kravet er reist for å hindre at arbeidsskjøperne skal bruke arbeidere som går på den langt dårligere tariffavtalen til elektromontørene.

Men det stopper ikke her. Det langsiktige målet til arbeidsskjøperne er «enterprise bargaining», bedriftsvis tariffavtaler. Ved å bryte ned de landsomfattende tariffavtalene gjennom at mer og mer skal avtales på bedrift/konsernnivå, kan man oppnå en situasjon der disse tariffavtalene settes opp mot hverandre. På denne måten vil man bryte ned arbeiderklassens formelle forhandlingsposisjoner og styrke. I stedet vil arbeidsskjøperne bygge opp en ny solidaritet: Solidaritet med bedriftens konkurransevne, der tariffavtalen til den enkelte bedrift er en sentral del av bedriftens/konsernets markedsstrategi og de tillitsvalgte sentrale medarbeidere i å fremme «fellesinteressene» til eierne og de ansatte.

### **9.2.2 Sysselsettingsutvalgets innstilling.**

Et viktig ideologisk tiltak for å samle de viktigste støttespillerne til den nye økonomiske politikken med fleksibilisering, privatisering, internasjonalisering mm. var opprettelsen av Sysselsettingsutvalget som la fram sin innstilling i 1992 (NOU 1992:26). Man kan kalle sysselsettingsutvalgets politikk et program for hvordan Norge skal styres under EØS.

Sysselsettingsutvalget har skapt konsensus om å legge om til EØS-politikk, til tross for at den framstilles som nasjonal sysselsettingspolitikk.

I innstillinga legges politikken opp for bl.a. endrede forhold når det gjelder tariffpolitikken (se. utdrag i punkt: 4.1.1) som arbeidsrettsrådet bygger på. Essensen i innstillinga er at man går inn for å styrke "Norges konkurransevne" ved at lønnsutviklinga i Norge skal være lavere enn lønnsutviklinga i de land Norge handler mest med. På den måten vil det bli et større overskudd i bedriftene, som igjen kan brukes til å investere i nye arbeidsplasser. Da vil arbeidsløsheten synke! Utvalget åpner også for innstramming i trygdeordninger og ellers. Naturligvis fører ikke innstrammingspolitikken til de påståtte resultater. Lønnsutviklinga er ikke så fet i Sverige, Storbritannia, Frankrike osv. Når alle land kjører innstrammingspolitikk og angriper stort sett med samme midler, blir resultatet nødvendigvis svekka vekst og økte klasseskiller. Og dette er også det viktigste resultatet av politikken som sysselsettingsutvalget har lagt opp. At det er konsensus om utvalgets innstilling i store deler av det politiske miljøet, og i de fleste hovedorganisasjoners ledelser, er svært uheldig. Men samtidig er det også stor motstand mot denne politikken i store deler av fagbevegelsen. «Solidaritetsalternativets» viktigste konsekvens er ikke mindre arbeidsløshet, men større klasseskiller. «Solidaritetsalternativet» er solidaritet med de rike.

### **9.2.3 NHO - dokumentet: Nye driftsformer og tariffpolitikk fra desember 1995.**

Våren 1996 ble dette dokumentet spredd i store deler av fagbevegelsen. Hovedpunktene når det gjelder tariffpolitikken er at NHO går inn for mer prestasjonslønn, individuelle lønninger, at mesteparten av lønna skal avtales på bedriftsnivå og for en endring av arbeidstvistlovgivninga slik at streikeretten knyttes til hovedorganisasjonene (et sentralt poeng er at det er bedre med få store kamper enn mange små. Og grunnen er jo ganske enkelt at en konflikt som omfatter flere hundretusener vil ramme samfunnet ganske mye hardere enn en konflikt som omfatter noen titusener, for ikke å snakke om noen tusener. Resultatet vil bli at man vil få en situasjon som innbyr til tvungen lønnsnemnd). Dessuten går man inn for at de landsomfattende tariffavtalene må bli mindre bindende. Det er ingen tvil om at NHO driver skoloring av sine for å vinne fram i den politiske/ideologiske kampen vi er midt inne i. Dokumentet viser også til den nye arbeidsrettslovgivninga i New Zealand for å endre spilleregler/maktforhold. Dokumentet kan fås ved henvendelse til AKP -faglig utvalg.

### **9.2.4 Endringene i statens rolle og statlig sektor.**

I tråd med at man går inn for en minska rolla for det offentlige som økonomisk aktør, og at man ønsker mer markedsstyrt økonomi, har staten behov for å spille en mindre sentral rolle i forholdet mellom partene i arbeidslivet. Man vil legge opp til et system som innebærer mindre behov for inn gripen fra statens side. Det satses på at de ansvarliggjorte hovedorganisasjonene skal lage avtaler uten statlig finansiering. Den endrede holdning til statlig deltakelse ser man bl.a. når det gjelder den Avtalefesta Pensjonsordninga, der staten ikke er innstilt på å være med på finansiering i forbindelse med oppgjøret i 1996. Staten skal også spille en mindre rolle i finansieringa av sjukelønnsordninga, derfor foreslår man at arbeidskjøperperioden skal utvides til tre uker. Man skal vekk fra skattefinansierte trygdeordninger for alle, og over til avtalefesta ordninger knytta opp mot medlemskap i en hovedorganisasjon.

### **9.2.5 Endringene i kommunal sektor.**

Endringene i kommunal sektor følger de samme linjene som for staten. Regler, retningslinjer og organer blir endra slik at det blir mindre styring og mer marked. Større ulikheter mellom kommunene og innafor kommunene er en nødvendig følge. De kommunalansatte og tidligere kommunalansatte fører stort sett en uavbrutt kamp mot forverring av arbeidsvilkår i forbindelse med omlegginga.

### **9.2.6 Organisasjonsmessige endringer i LO.**

LOs organisasjonsdebatt munna ut i en undergraving av fagforbundas rolle, og en styrking av hovedorganisasjonens rolle. Dette gjelder både dannelsen av kartellene i privat sektor og arbeidet som er i gang med å omforme de faglige samorganisasjonene til lokale ledd av LO, og ikke samarbeidsorgan for de lokale LO-foreningene.

### **9.2.7 Økende motstand mot det korporative samarbeidet.**

Undertrykking avler motstand. Den negative utviklinga som har prega særlig de ti siste åra i Norge har ført til bl.a oppslutning om tiltak som den årlige opposisjonskonferansen i Trondheim. Flere ganger har spørsmål knytta til konsekvensene av fredsplikten i tariffavtaleperioden vært behandla, og på siste konferanse kom det en skarp uttalelse mot forsøk på innskrenking i streikeretten og krav om innskrenking i fredsplikten.

Kvinner på Tvers bevegelsen har hatt påvirkning på bl.a. det siste tariffoppgjøret og har økt oppmerksomheten om kvinnelønna.

Sist vinter ble det for første gang organisert en tverrfaglig konferanse i Oslo, med omtrent samme innretning som Trondheimskonferansene.

Lokalt har det bl.a. vært initiativer i Kristiansund og Egersund.



## 10 Litt norsk historikk. Det særegne ved Norge.

Arbeidstvistloven ble innført tross betydelig motstand, det var så vidt at det ikke ble flertall i LO for generalstreik. Arbeidstvistloven, DNA i regjeringsposisjon og Hovedavtalen(HA) har dannet det politiske rammeverket/grunnlaget for forholda i arbeidslivet helt siden midten på 30-tallet. Dette rammeverket hviler på ideen om at arbeiderklassen og kapitalistene har felles interesser i mest mulig arbeidsfred, og sikring av «norske» bedrifters konkurransevne. Den hviler også på ideen om at de enkelte klubber/foreninger, gjennom samarbeid med kapitalisten, skal sikre at bedriften går best mulig. Alle tjener på at det går godt for bedriftene, og at produktiviteten øker. Etter krigen har ideene om fellesinteresser mellom kapitalistene og arbeiderne stått sterkt. Og arbeiderklassen i de kapitalistiske landa har hatt en bedre levestandardsutvikling enn arbeiderne i Sovjetunionen og Øst-Europa. Det var derfor ikke unaturlig at det var stor oppslutning om både den økonomiske politikken og arbeidsfred, med få unntak. Men fra og med de ulovlige streikene i 1969 -70 og den første EU-kampen, har denne bærende ideen blitt svekka. Likevel er den fortsatt den ideen som ligger til grunn for alt som foregår mellom arbeidskjøperforeningene og ledelsene for de fleste forbund og hovedsammenslutninger. «Solidaritetsalternativet» bygger på denne ideen, og har fra første dag møtt stor motstand. Motstanden skyldes i stor grad at arbeidsfolk ikke får noe igjen for dette «samarbeidet» som i virkeligheten er en underkastelse. Og motstanden har også tatt form av streiker. Atvl. har ikke kunnet hindre at bl.a. førskolelærere, hjelpepleiere, sjukepleiere, oljearbeidere, luftfartsfunksjonærer og lærere har kunnet streike på tvers av enigheten mellom hovedorganisasjonene, NHO og staten.

Atvl. har som et premiss at fagforeningene og arbeidskjøperne er to likeverdige parter som skal forhandle om en kontrakt og at i forbindelse med denne avtaleinngåelsen kan arbeiderne streike og arbeidskjøperen bruke lockout. Slik er nå ikke virkeligheten. Kapitalistene har ressursene, kontroll over media og de største partiene. Arbeidstvistloven har også som følge av dette premisset innført fredsplikten. I dag utnyttes arbeidernes fredsplikt til å undergrave fagforeningene ved at arbeidskjøperne rett og slett bryter forskjellige lover og avtaler, og lar det bli tvister som så drukner inne hos juristene i de forskjellige forbund og hovedsammenslutninger.

I forbindelse med at det har blitt mange flere lønnsarbeidere i løpet av de siste 30 åra, en utdanningseksplasjon og at tjenestesektoren har vokst mye, har man fått en rad nye yrker, eller sterk oppblomstring av yrker som har ført til danning av yrkesbaserte forbund. Mange av disse har søkt til YS og AF, bl.a. fordi de har en friere stilling i disse hovedsammenslutningene enn i LO. Men også LO har fått blant annet Fellesorganisasjonen. Disse har reist kampen om kvinnelønna og skapt bølger som går på tvers av hva samfunnstoppene har blitt enige om. At LO har «tapt markedsandeler» i forhold til YS, AF og enkeltstående organisasjoner har påvirket behovet for å endre atvl. Det korporative samarbeidet har hatt problemer og regjeringa har vært nødt til å bruke lønnslov og tvungen lønnsnemnd for å sikre målsettingene som toppene har blitt enige om.

Det norske klassesamarbeidssystemet begynner lavt: allerede på arbeidslagsnivå/avdelingsnivå på en bedrift. Verneombud og plasstillitsvalgte har lov- og avtalefesta rettigheter og plikter som skiller dem ut fra sine arbeidskamerater. Dette systemet gir innflytelse under forutsetning av at rammene godtas, at man godtar premisset om at kapitalist og arbeider har fellesinteresse i å sikre avdelinga, bedriften, konsernet. Dette systemet gir privilegier til tillitsvalgte og verneombud. De går lett over fra å være arbeidernes tillitsvalgte til en mellommann mellom bedriften og de ansatte, og mange blir formannens eller personalkontorets forlengede arm. Tillitsvalgtinstitusjonen sees på som en mulighet til å klatre opp i bedriftens hierarki.

Det finnes en alternativ karrierevei for den som ikke klatrer i bedriften, og det er opp i fagforeningsbyråkratiet, som igjen kan føre til at man får stillinger på et høyere plan i

samfunnslivet. Det finnes nok av eksempler på dyktige tillitsvalgte som havner i arbeidskjøperens forhandlingsutvalg, dette ligger faktisk i systemet.

Denne modellen har vist seg å gi god kontroll og er velegna til å løse konflikter på produktivt vis.

Arbeiderne kan bruke disse institusjonene til å nå mål som går på tvers av bedriftens og det korporative samarbeidets opplegg, og kan lykkes i lengre tid. Men går man for langt har systemet undertrykkingsmekanismer. Eksempler på undertrykkingsmekanismer: Avskjed, yrkesforbud, forbundet motarbeider lokale tillitsvalgte som står på, tvistesaker blir liggende. Og mot ulydige forbund: lønnsnemnd, og mot dem som trosser loven: avskjed og bøter.

De foreslått endringene i arbeidstvistloven vil ikke svekke klassesamarbeidssystemet, men svekke de lovlige manøvreringsmulighetene for arbeidsfolk innafor systemets rammer.