

Martin Byrkjeland

Utviklinga av arbeidarhovudavtalen 1935 til 1998

Det strategiske instituttprogrammet på Fafo

Martin Byrkjeland

Utviklinga av arbeidarhovudavtalen 1935 til 1998

Det strategiske instituttprogrammet på Fafo

© Forskningsstiftelsen Fafo 2000
ISSN 0804-5135

Innhold

Kapittel 1 Om hovudavtalen og hovudavtalar	4
Kapittel 2 Omfang og tematisk inndeling 1935–1998	12
Kapittel 3 Organisasjonsretten og tariffavtalanes eksistensvilkår	18
3.1 Organisasjonsretten	18
3.2 Fredsplikta	20
3.3 Representasjonsretten – dei tillitsvalde	20
3.4 Inngang i eit tariffområde – nye avtalar og nye medlemmer	27
Kapittel 4 Konfliktløysing og konfliktførebygging	32
4.1 Prosedyre for forhandlingar om tvistesaker	32
4.2 Prosedyre ved arbeidsstans	33
4.3 Sympatiaksjonar	34
4.4 Avstemming ved tariffoppgjer	36
4.5 Særavtalar	39
Kapittel 5 Medbestemming – prosedyrar for informasjon om og påverknad på arbeidsvilkåra	41
5.1 Dei allmenne bestemmingane i tariffavtalane 1907–1920	41
5.2 Medbestemming i Arbeidsfredskomiteens innstilling og i hovudavtalane 1935 til 1950	43
5.3 Paragraf 9 og resultatet av demokratiforhandlingane i 1957	45
5.4 Endringar i paragraf 9 som følgje av del B	47
5.5 Avtalen om produksjonsutval	49
5.6 Del B	52
Kapittel 6 Arbeidstakarens individuelle tryggleik	55
6.1 Sluttattest og oppseiing av arbeidstakar	55
6.2 Permittering	56
6.3 Forskyvd arbeidstid	58
6.4 Vernearbeid og bedriftshelseteneste	59
6.5 Lønn og lønnsutbetaling	60
Kapittel 7 Hovudavtalen – samarbeidets pakt?	62
Litteratur	67
Det strategiske instituttprogrammet på Fafo	69

Kapittel 1 Om hovudavtalen og hovudavtalar

Få dokument som regulerer norsk arbeidsliv, har større retorisk tyngd enn den såkalla «Hovudavtalen». Den blir og har blitt omtala som «arbeidets grunnlov». Teikninga av avtalen mellom LO og N.A.F i 1935 blir brukt som ei av dei sentrale hendingane, for ikkje seie den sentrale, for å tidfeste det såkalla «klassekompromisset», det vil seie at det skjedde ei fundamental endring i forholdet mellom klassane i Noreg. Og når det typiske i norske arbeidslivsrelasjonar skal eksemplifiserast, blir gjerne også hovudavtalen trekt fram.

Trass i denne tilskrivne opphøgde statusen har Hovudavtalen vore lite gjenstand for akademisk forskning. Jardar Seims (1972) hovudfagsoppgåve i historie om prosessen bak den første LO/N.A.F.-hovudavtalen i 1935 er så vidt eg kan sjå det einaste verket som eksplisitt omhandlar ein hovudavtale. I alle fall tyder søk i Nasjonalbibliotekets elektroniske database (Bibsys) og Norsk samkatalog for bøker (Sambok) på at ingen andre vitskapelege publikasjonar har «hovudavtale» i tittel eller emneord. Dette er sjølv sagt ikkje til hinder for at Hovudavtalen er drøfta i vitskapelege arbeid. Men eg vil tru at det i første rekkje er i fag- og arbeidarrørslas interne studiemateriale at Hovudavtalen er blitt vigd merksemd. Ein annan indikasjon på den svake interessa for Hovudavtalen er at det i Arbeiderbevegelsens historie (Bull m.fl.) finst i alt seks referansar til den: ein i bindet som omhandlar perioden 1920 til 1935, og fem i bindet som omhandlar perioden 1935 til 1946. Ingen av dei to etterkrigstidsbinda har referansar til Hovudavtalen; til gjengjeld finst det to til «hovedflyplass». Ousland tar derimot opp etableringa av Hovudavtalen, i sitt verk om fagrørslas historie i Noreg. Men han ser den mest som eit fenomen som er avleidd av diskusjonen om avstemmingsreglar ved tariffoppgjer.¹

I dette notatet skal eg gjere eit forsøk på å bringe kunnskapen om Hovudavtalen eit steg vidare: Det presenterer ein gjennomgang av Hovudavtalen som *tekst*, nærare bestemt, kva tema er representerte i Hovudavtalen, når kom dei til, og når skjedde dei viktigaste modifikasjonane. Det er ein studie med begrensa ambisjonar. Den burde vore supplert med ein kontekstuell studie: av den situasjonen i norsk arbeidsliv som dei ulike temaendringane reflekterer, og av debattar innom og mellom partane om dei ulike endringane. For, sjølv om utviklinga av Hovudavtalen nok i nokon grad har ein eigendynamikk, så omhandlar den også praktiske realitetar i norsk arbeidsliv. Hovudavtalen er såleis eit dokument som avspeglar samfunnsforhold. Det er også eit dokument som har praktiske effektar, som i det minste i prinsippet regulerer handlingane til aktørane i arbeidslivet.

Ikkje noko av dette er diskutert i dette notatet ut over ein del kontekstuelle merknader særleg i samband med utviklinga av medbestemmingsreglane. Det første vil krevje ein analyse av kva arbeidslivets organisasjonar har meint og gjort når hovudavtalen er blitt endra eller forsøkt endra. Det siste ein gjennomgang av dei tvistesaker som Hovudavtalens reglar

¹ Ousland 1949: 185 ff.

har verka inn på avgjerdene i. Når eg likevel gjev ut eit notat med såpass begrensa ambisjonar, så er det fordi vi meiner at gjer seg gjeldande ei viss forvirring omkring kva Hovudavtalen har omfatta til ulike tider, og når ulike reglar har kome med. Notatet er såleis meint som eit oversyn. Dette er presentert i kapitla 2 til 6. Innleiingsvis prøver vi å plassere Hovudavtalen som reguleringsdokument; kva er Hovudavtalens status. Avslutningsvis drøfter vi Hovudavtalens samfunnsplassing, og då særleg i kva grad det er meningsfullt å tolke den som signal om noko fundamental endring i forholdet mellom arbeidsgjevarar og arbeidarar.

Nå har vi alt gått noko fort fram og kjekt omtalt Hovudavtalen i eintal, som om det berre fanst ein. Dette er rett nok i tråd med kva som er vanleg: Hovudavtalen, omtalt i eintal og med stor førebokstav, viser til ein bestemt hovudavtale blant fleire, den som gjeld for tariffområda i industribransjar – frå 1994 også bygg- og anleggsbransjen og utaskjersverksemd, og som er inngått mellom Landsorganisasjonen (LO)² og Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) og før 1986 med Norsk Arbeidsgiverforening (N.A.F.).

Første hovudavtalen mellom LO og N.A.F. blei altså forhandla fram ved årsskiftet 1934/35 og underskriven 9. mars 1935. Prosessen som resulterte i avtalen er analysert av Jarar Seim (1972). Han legg i stor grad vekt på hendingar på den politiske scenen, og då i første rekke maktkonstellasjonane i Stortinget. Kort fortalt meiner Seim at Hovudavtalen er eit resultat av at den tvungne valdgifta spela fallitt då bygningsarbeidarane i 1928 streika mot valdgiftsdommen i tariffoppgjeret, og Stortinget etterpå gav amnesti for dei som hadde pådrege seg straffeansvar i samband med streiken. Valdgift som garanti for tariffoppgjer, som i stor grad var blitt nytta på tjuetalet, var med det blitt eit høgst usikkert verkemiddel.

For å bøte på dette sette Venstre-regjeringa i 1930 ned ein komité under leiing av Paal Berg, der etter ein del om og men også LO og N.A.F. blei representerte. Komiteen skulle legge fram «forslag til endringer i arbeidstvistloven på grunnlag av den senere tids erfaringer hjemme og ute».³ I januar 1932 hadde komitéarbeidet resultert i det som *kunne* blitt den første hovudavtalen.

Men medan arbeidet i Arbeidsfredskomiteen av 1930 pågjekk, hadde Venstre-regjeringa til Mowinckel blitt avløyst av regjeringa Kolstad som var utgått frå Bondepartiet. Den nye regjeringa meinte at Arbeidsfredskomiteen var for venleg innstilt overfor fagrørsla, og sette derfor ned ein ny komite, «Øvergaard-komiteen», som skulle utarbeide supplerande om ikkje nødvendigvis alternative reguleringar i arbeidslivet. Øvergaard-komiteen (nedsett 16. desember 1931) la fram innstillinga 4. februar 1932: Den omfatta strengare reglar for bruk av boikott og blokade som faglege verkemiddel, skjerpa erstatningsansvar for tariffbrot og ulovlege aksjonar, innføring av tvungen valdgift for tvistar i «samfunnsnødvendig

² Fram til 1957 heitte LO «Arbeidernes faglige Landsorganisasjon» og blei forkorta AFL. Kongressen dette året vedtok å skifte namn til «Landsorganisasjonen i Norge», forkorta LO, ikkje minst fordi organisasjonen etter kvart organiserte ein heil del funksjonærar. For å gjere framstillinga enklast mogleg kjem eg til å nytte forkortinga LO for heile perioden. Overgangen frå N.A.F. til NHO var meir enn eit namneskifte, sidan NHO blei til ved ei samorganisering av N.A.F., Norges Håndverkerforbund og Norges Industriforbund. Eg prøver derfor å halde på dei opprinnelege forkortingane når organisasjonen til arbeidsgjevarane er omtala.

³ Sitert etter Seim 1972: 28. Dette var det mandatet som blei presentert for Stortinget. Som Seim viser, var det også ein dragkamp om kva arbeidet til komiteen skulle resultere i.

virksomhet», og offentlig kontroll med avstemmingar over tariffavtalar og meklingsforslag som også innebar at uorganiserte skulle ha stemmerett i tariffoppgjer. Innstillinga førte til at LO straks trekte seg frå alt samarbeid om endra regulering av arbeidslivet.⁴

Lovforslaget som blei lagt fram eitt år seinare, i januar 1933, omfatta ikkje avstemmingsreglar. Dei var overlate til nok ein komité til vidare utgreiing. Lovforslaget, og seinare lova, har derfor for ettertida blitt beteikna som *boikottlova*. Før den rakk å bli vedteken av Stortinget, hadde eit nytt regjeringsskifte brakt Mowinckel og Venstre tilbake. Men trass i at regjeringa Mowinckel forsøkte å mildne lovforslaget frå bondepartiregjeringa, gjorde dei politiske konstallasjonane på Stortinget og i Venstre at den vedtatte lova ikkje skilde seg mykje frå det første forslaget.

Seim meiner at Boikottlova spesielt og ei generell kjensle av å stå overfor ein fagforeiningsfiendtleg reaksjon både nasjonalt og internasjonalt, var ei viktig årsak til at LO snudde om og vedtok å la seg representere med LO-formannen i komitéarbeidet som skulle foreslå avstemmingsreglar ved tariffoppgjer. Denne, Foreningslovskommisjonen, var nedsett for å greie ut «en rekke organisasjonsspørsmål».⁵ Også N.A.F. var representert i komiteen som nok ein gong blei leidd av Paal Berg.

I spørsmålet om avstemmingsreglar stod LO overfor fire problemstillingar: Det var for det første om avstemmingane skulle underleggjast ekstern kontroll av uavhengige offentlege instansar; for det andre var det i kva grad reglane skulle garantere at eit minimum av dei med stemmerett hadde delteke når tariff- og meklingsforslag blei forkasta; for det tredje var det om plassoppseiing skulle vere individuell, eller om organisasjonane kunne seie opp plassane på vegner av medlemmene; og for det fjerde var det om også uorganiserte skulle ha høve til å stemme over tarifforslag.

I 1934 la komiteen som greidde ut avstemmingsreglane, ei innstilling fram for Stortinget.⁶ Den gjekk inn for at avstemmingsreglar etter dansk mønster, det vil seie med krav til minste deltaking etter ein gradert skala, blei tatt inn i Arbeidstvistlova. Reglane omfatta også prosedyrar for korleis avstemming i tariffoppgjera skulle gå føre seg. Derimot var ikkje Øvergaardskomiteen om at også uorganiserte skulle delta i tariffoppgjer lenger med. Stortinget vedtok dette lovforslaget sommaren 1934.

Denne innstillinga gjekk også LO-formann Halvard Olsen inn for. Då det blei kjent, «reiste det seg en voldsom og utbredt opposisjon over hele landet».⁷ Protestane retta seg mot LO-leiinga som tilrådde lovforslaget, og mot Stortinget for å prøve å presse det til å avstå frå å gjennomføre lovvedtaket, noko som altså ikkje lukkast. Motstand mot lovregulert avstemming over tariffoppgjer hadde lenge vore ei viktig symbolsak i fagrørsla. Det blei oppfatta som eit alvorleg svik at LO-formannen no hadde gått inn for dette.

Protestane førte til at Halvard Olsen blei kasta frå formannsvervet på kongressen same haust saman med alle som hadde gått inn for lovforslaget. Derimot oppnådde ikkje aksjonen å forhindre at lovforslaget blei vedtatt sommaren 1934.

⁴ Same stad: 87.

⁵ Ousland 1949: 188.

⁶ Ot. prp. 31 1934.

⁷ Ousland 1949: 190.

Før kongressen, men etter at reaksjonane frå medlemmene var klare, tok LO kontakt med N.A.F. om å forhandle fram ein avtale som også skulle ta inn avstemmingsreglar. N.A.F. kunne akseptere dette, og det var små problem å få LO-kongressen til å vedta framgangs-måten, særleg ettersom den blei presentert som eit absolutt krav («ultimatum») overfor N.A.F.

Etter vedtaket på LO-kongressen kom forhandlingar med N.A.F. fort i gang, og på mindre enn to månader var forslaget til Hovudavtalen klart og blei vedtatt i uravstemming i LO med klart fleirtal (32744 for og 5084 mot), men med svak deltaking; under 25 prosent av medlemmene deltok. Noko seinare hadde også N.A.F. vedtatt avtalen (her kjenner vi ikkje til prosedyren og oppfatninga blant medlemmene).

Etter at det var klart at Hovudavtalen også regulerte avstemming ved tariffoppgjer, bad LO regjeringa om at den fjerna avstemmingsreglane frå Arbeidstvistlova. N.A.F. hadde ingenting i mot dette, og også riksmeklingsmannen tilrådde ei slik ordning. Regjeringa Mowinckel gjekk dermed inn for å gjere om vedtaket frå sommaren før. Dette blei gjort i mars 1935. Nygaardsvold hadde då avløyst Mowinckel som statsminister, og oppheving av dei lovfaste avstemmingsreglane i tariffoppgjer var den første sak som den nye sosialministeren frå Arbeidarparitet, Bergsvik, målbar.

Etter 1935 er Hovudavtalen blitt revidert i alt 14 gonger, seinast i 1998.⁸ Mellom første og andre hovudavtale er det ein periode på 12 år. Krigen er årsaka til det. 1935-avtalen gjekk ut 31. desember 1939, og ein revisjon var planlagt og også påbyrja, men den usikre internasjonale situasjonen ved årsskiftet 1939/40 stansa det meste av forhandlingane mellom partane i arbeidslivet, og okkupasjonen tre månader seinare sette dei til sides for fem år.⁹ Etter fredsslutninga gjekk det altså endå eitt år før forholda blei oppfatta som tilstrekkeleg normale til at ein revisjon var aktuell. Seinare har Hovudavtalen blitt revidert kvart tredje

⁸ I tråd med kva som var det vanlege før, kjem eg til å referere til hovudavtalane med det året dei trår i kraft, og sameleis revisjonen av avtalane, sjølv om denne kan ha føregått i året før avtalen blei underteikna. Revisjonen av gjeldande hovudavtale starta såleis i 1997, den er gyldig frå 1.1.1998 til 31.12.2001, og blei godkjent av representantskapet i LO først 11.02.1998 (HA-1998). Fram til og med 1974 blir Hovudavtalen beteikna som «Hovudavtalen av» og så året den byrjar å gjelde. Seinare heiter den «Hovudavtalen» og så perioden den gjeld for. Eg kjem i dette notatet til omtale dei ulike avtalane etter mønsteret: «Hovudavtalen-1935».

⁹ Saka er i røynda meir komplisert. LO vedtok hausten 1938 å ikkje krevje tariffavtalane i vârfaga revidert i 1939 (altså prolongasjon), og seinare tilsvarende for tariffavtalane som gjekk ut seinare på året. I alle oppgjer utanom eitt blei avtalane prolongerte. Det eine var transportoppgjeret, som var det siste i året. Her blei prolongasjon avvist. Årsaka til dette var at krigsutbrotet i september førte til ei markert prisstiging. LO bad derfor om forhandlingar om lønnsjustering for dei andre arbeidargruppene som hadde fått tariffavtalane reviderte i 1939; forhandlingar som blei førte utover hausten utan resultat. Transportoppgjeret blei avgjort ved valgift, og dommen fastsette at lønna skulle justerast i takt med prisstiginga etter ein meir utførleg spesifisert skala. Dommen var bakgrunnen for at Riksmeklingsmannen 4. januar 1940 sette fram og fekk vedtatt eit forslag om at det same skulle gjelde for dei andre tariffavtalane. Forslaget omfatta i tillegg ein del andre saker, mellom anna ein protokolltilførsel til Hovudavtalens reglar om etablering av tariffavtale for nyinnmelde bedrifter (sjå 3.4). Samanlikna med dei relativt omfattande krav partane hadde signalisert under forpostfektingane til Hovudavtalerevisjonen i 1939, er dette likevel for lite å rekne (sjå 5.2).

eller fjerde år utanom mellom 1954 og 1959 då det gjekk fem år.¹⁰ Sidan 1966 har den blitt revidert kvart fjerde år.

Hovudavtalen av 1935 var såleis den første – sjølv om dette er avhengig av at vi vurderer den som kvalitativt forskjellig frå dei generelle reglane i dei tidlegare tariffavtalane, ei problemstilling vi skal kome tilbake til avslutningsvis. Den kan også ha vore mønsterdannande, men vi har for liten kunnskap om utviklinga av hovudavtalane i Noreg til å kunne slå dette heilt sikkert fast.

For det er i alle høve eit faktum at Hovudavtalen heldt på sin særlege status som den einaste i berre to år: I 1937 blei det inngått ein annan Hovudavtale mellom LO og N.A.F. – denne gongen for dei handel- og kontortilsette, det vil seie dei som var organiserte i forbundet for handel- og kontorfunksjonærar. Denne Hovudavtalen omfatta dei same reglane som avtalen for industriarbeidarar frå to år tidlegare, men den hadde ein del reglar i tillegg: For lønnsansiennitet kopla til utdanningslengde og type, for ansiennitet ved oppseiing, som påla funksjonærane teieplikt om indre forhold i bedrifta, og som definerte dei sentrale kompetanse- og statusgruppene blant funksjonærane som dei nemnde ansiennitetsreglane bygde på.¹¹

Etter kvart har det kome til fleire hovudavtalar, slik at dei fleste tariffavtalar er kopla opp mot ein hovudavtale – eller rettare har ein hovudavtaledel (sjå nedanfor). Det finst såleis ein heil skog av hovudavtalar i norsk arbeidsliv: mellom LO og NHO, mellom LO og andre arbeidsgjevarorganisasjonar og mellom NHO og forbund utanfor LO, og mellom forbund utanfor LO og andre arbeidsgjevarorganisasjonar enn NHO. Dei fleste av desse har kome til etter 1960, men vi strekar under at vi ikkje har undersøkt dette i detalj.

Dei fleste hovudavtalane har nokolunde same struktur og omfattar same reglar som Arbeidarhovudavtalen – også dei særlege reglane om samarbeidsorgan som finst i del B, og som blei del av Arbeidarhovudavtalen i 1966. Rett nok er det ikkje alle avtalar som har disponert desse reglane som ein eigen del B – som til dømes den mellom Finansforbundet og Bankenes Arbeidsgiverforening for dei banktilsette – men det ser ut til å gjelde for dei fleste.

Hovudavtalen for industriarbeidarar omfattar fleire forbund som kvar er part i ei stor mengd tariffavtalar. Andre hovudavtalar omfattar berre ein tariffavtale. Vi kunne ha skrive at det for kvart hovudtariffområde finst ein hovudavtale, men dette ville i tilfelle vore ei sirkelslutning, sidan det er eksistensen av ein hovudavtale som avgjer kva som er å rekne som eit hovudtariffområde. Hovudavtalestrukturen i norsk arbeidsliv er ikkje forma av ein enkel tarifflogikk, men er resultat av historisk kontingente prosessar.¹² Det finst også tariffavtalar som ikkje har eigen hovudavtaledel. Mange av reglane som i andre tariffområde finst i hovudavtalane finst her i tariffavtalen, eventuelt som tilleggsavtalar til denne.¹³

¹⁰ Revisjonen starta alt i 1957. Resultatet av forhandlingane på vårparten, som hovudsakleg dreidde seg om tillegg til paragraf 9 (sjå 5.3) blei tatt inn i i Hovudavtalen som eit tillegg til Hovudavtalen-1954. Først i 1959 kom det til ein ny Hovudavtale som var endra på langt fleire område.

¹¹ Hovedavtale mellem N.A.F., Norges Handels- og kontorfunksjonærers forbund og A.F.L. 1937.

¹² Det er vel i det heile tvilsamt om det finst ein enkel tarifflogikk. Denne er også resultat av historisk kontingente prosessar.

¹³ Dette gjeld til dømes for forsikringsområdet.

Terminologien *Hovudavtalen* er strengt tatt ein anakronisme, ei overlevning frå tider då dei institusjonaliserte arbeidslivsrelasjonene i Noreg omfatta ein hovudorganisasjon for lønnstakarar, der dei siste relativt lett kunne delast i to kategoriar: arbeidarar og funksjonærar. I dagens arbeidsliv har denne institusjonaliseringa blitt spreidd til dei fleste område av arbeidslivet, om enn i varierende grad og i ulike former. Det finst såleis eit kompleks av organisasjonar og avtalar, og dagens lønnsarbeidarar lar seg heller ikkje enkelt dele inn i kategoriane *arbeidarar* og *funksjonærar*. Alt i 1974 endra industriarbeidarhovudavtalen begrepet for dei avtalen omfatta frå arbeidar til arbeidstakar.

Til no har vi noko misvisande skilt mellom hovudavtalar og tariffavtalar, der dei første omfattar dei meir generelle reglane som vi skal sjå nærare på i dette notatet, og dei siste i første rekke omfattar meir spesifikke reglar om lønn og arbeidstid. Dette er i tråd med vanleg språkbruk. Men formelt er hovudavtalen ein tariffavtale, og inngår som første del av dei meir spesifikke tariffavtalane (dette er formuleringa i industriarbeidarhovudavtalen). Den har rett nok prosedyrar for revidering av avtalen som skil seg frå avtalane om lønns- og arbeidstid, og vi skal i avslutningskapittelet drøfte om dette har prinsipielle konsekvensar.

Hovudavtalestrukturen er den norske varianten av eit nordisk regime for arbeidslivsregulering som har tilnærma likearta reglar i alle nordiske land, men der reguleringsformene er ulike.

Danmark har også hovudavtalar, men dei er ved første augnekast langt mindre omfattande enn dei norske. «Hovedavtalen» omfattar i Danmark reglar om den gjensidige retten til organisering for arbeidsgjevar og arbeidstakar, og for korleis konflikter skal handterast. Reglane er med berre mindre modifikasjonar identiske med dei som blei innførte i «Septemberforliget» i 1899. I dette aksepterte partane i dansk arbeidsliv gjensidig kvarandres organisasjonar og kampmidlar.¹⁴ Septemberforliket blei verande uendra fram til 1960 då det for første gong blei revidert og skifta beteikning til Hovedavtale.

Men vi finn også i Danmark reglar som tilsvarar dei norske reglane om rett til og prosedyrar for val av tillitsfolk, og om arbeidstakaranes rett til innverknad på arbeidsvilkår. Men her er dei plasserte i avtalar som er tilleggsavtalar til tariffavtalen (altså avtalen om lønn og arbeidstid) og normalt som del av same dokument. I Danmark blir altså desse avtalane beteikna som «tariffavtalar» og underlagt same reguleringsprosedyrar som reglane om lønn og arbeidstid med meir.¹⁵

Som i Noreg byggjer samarbeidsorgan og -prosedyrar på dei organ som blei oppretta rett etter andre verdskrigen for å fremje samforstand om produktivitetutvikling. I Danmark blei dei beteikna som *samarbeidskomiteer*. Ein annan likskap er at reglar om samarbeid, tillitsvalde med meir, først blei utforma for industribransjar og har seinare blitt spreidde til andre delar av arbeidslivet.

Det ser likevel ut til at det danske avtalesystemet utgjer eit smalare reguleringsområde enn det vi finn i norske hovudavtalar, sjølv om vi må streke under at vi ikkje har gjennomført noko systematisk jamføring. Eit særmerke ved det danske systemet er at ein del av dei generelle reglane for funksjonærars arbeidsvilkår i 1938 blei regulerte av ei eiga lov, «Funk-

¹⁴ Stokke 2000: 148.

¹⁵ Dette gjeld for avtalane mellom LO og Dansk Arbejdsgiverforening. I tariffavtalane mellom Finansforbundet og Bankenes Arbejdsgiverforening har «samarbeidsavtalane» andre revideringsprosedyrar enn lønns- og arbeidstidsbestemmingane. Byrkjeland 2000: 38 ff.

tionærloven». Denne utgjer ein parallell til dei danske hovudavtalane, men har eit noko større reguleringsområde, mellom anna reglar for oppseiing og ansiennitet, slik vi også fann det i den norske funksjonærhovudavtalen.¹⁶

Sverige fekk sin «hovudavtal» i 1938, den såkalla Saltsjöbadavtalen. Året før blei det innført ei lov om foreinings- og forhandlingsrett med reglar som tilsvara ein del av dei grunnleggjande reglane i den norske hovudavtalen. Sjølv om den svenske avtalen gjerne blir hevda å vere ein svensk parallell til norske Hovedavtalen av 1935, den har då også same beteikning, er det vesentlege forskjellar mellom dei to tekstane. Det sentrale elementet i den norske hovudavtalen, reglane om tillitsvaldinstitusjonen, manglar fullstendig i den svenske. Til gjengjeld har den svenske reglar om permittering og oppseiing, noko som blei tatt inn den i norske hovudavtalen på femtitalet. Den svenske hovudavtalen av 1938 omfattar også reglar om «begränsning av de ekonomiska stridsåtgärderna» og om arbeidskonfliktar som berører viktige samfunnsfunksjonar (samhällsviktiga funktioner). Desse reglane har meir til felles med dei som i Noreg blei tatt inn i Arbeidstvistlova (sjå 4.3) enn dei som fanst i Hovudavtalen, sjølv om det i Noreg ikkje finst generelle reglar som regulerer konfliktar i særlege samfunnsområde. Likskapen mellom den svenske og norske hovudavtalen før krigen var at begge hadde reglar som spesifiserte forhandlingsprosedyrar for konflikthandtering.¹⁷

I Sverige blei hovudavtalen jamleg revidert fram til og med 1966, og som i Noreg og Danmark kom det til eigne samarbeidsorgan etter andre verdskrigen, företagsnämnder, som utvikla seg til eit samarbeidssystem. På 1970-talet blei denne strukturen erstatta av eit sett av lover. De fleste av reglane som i Noreg er plassert i Hovudavtalen, finn i vi i Sverige i Medbestämmandelagen frå 1976, som i tillegg til å gje reglar om arbeidstakarars rett til innverknad også har reglar om forhandlingsprosedyrar og konflikthandtering, organisasjonsrett med meir

Retten til å velje tillitsfolk og prosedyrar for dette er derimot plassert i Lag om facklig förtroendemanns ställning på arbetsplatsen frå 1974. Reglar for framgangsmåte ved masseoppseiingar er gjevne i Lag om Anställningsskydd, også frå 1974.

Finland hadde ei noko avvikande utvikling fram til 1970-talet. Ein generell rett til å opprette kollektive tariffavtalar blei først innført i 1944. Alt på 1920-talet blei det likevel innført ein rett for arbeidstakarar til å velje talspersonar, men desse var ikkje fagforeiningsrepresentantar som i dei andre nordiske landa, men nærast eit slags verneombod. Tillitsvaldinstitusjonen tilsvarande den vi finn i Noreg, Sverige og Danmark kom først til med den første generelle tariffavtalen i 1944. Og institusjonen verkar å ha hatt mindre generell aksept i Finland dei første tiåra etter krigen. Likevel blei det også i Finland etablert samarbeidsorgan tilsvarande dei vi finn i dei tre andre landa, produktionskomiteer, men dei var ein avgrensa suksess og sovna fort inn.

Reguleringsystemet blei revitalisert i 1970-åra dels etter mønster av det svenske. Også Finland har lovfaste prosedyrar for samarbeid og forhandling som er nokså parallelle til MBL, i Finland beteikna som Lag om samarbete. I Finland er likevel fleire saker regulerte

¹⁶ I tillegg finst det i våre dagar også hovudavtalar innanfor tariffområda til funksjonærane i Danmark med om lag same reglar som det som gjeld for industritariffområda.

¹⁷ Huvudavtal mellan Svenska Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen i Sverige den 20 december 1938. I Sölvén 1947.

i generelle avtaler, m.a. reglar om tillitsvalde. Ein heil del av dei generelle rettane til arbeidstakarar er såleis regulert av eit sett av tilleggsavtaler til tariffavtalane, avtaler som liknar våre hovudavtaler (det vil seie delar av desse), men som ikkje blir beteikna som dette.

Så vidt eg kjenner til, er det ikkje gjennomført noko omfattande jamførande studie av korleis reguleringsystemet i dei nordiske landa har utvikla seg. Det er ei vanleg oppfatning at reguleringa på det meir generelle nivået i hovudtrekk er lik, og at utviklinga har vore nokså parallell i Noreg, Sverige og Danmark og ulik, men konvergerande, i Finland. Det er ein del som tyder på at dette biletet er noko forenkla. Det som synest vere tilfelle, er at den samla reguleringa i dei nordiske landa i dag i hovudtrekka er nokså lik. Form og plassering for dei ulike reglane varierer ein heil del, fordi dei er resultat av ulike historiske prosessar.

I det følgjande skal eg følgje ein slik prosess: Den tematiske utviklinga av Hovudavtalen mellom LO og N.A.F./NHO frå 1935 til 1998 – når blei dei ulike tema introduserte, kva er det sentrale innhaldet, og kva er dei viktigaste endringane. Framstillinga er organisert i fire kapittel, eit for kvart hovudtemaområde I tillegg skisserer eg i kapittel 2 hovudtrekka i måten Hovudavtalen har utvikla seg på i denne perioden med omsyn til omfang og struktur. I kapittel 7 drøftar eg nokre prinsipielle sider ved Hovudavtalen.

Kapittel 2 Omfang og tematisk inndeling 1935–1998

Det vil sjølvsagt alltid vere eit element av skjønn når vi forsøker å identifisere hovud- og sidetema i Hovudtalen. I ei viss meining kan vi seie at alle reglar i Hovudavtalen handlar om konfliktregulering, og konfliktførebygging.¹⁸ Det underliggjande rasjonalet er å hindre at opne konflikhtar oppstår. Nedanfor presenterer eg éin måte å tematisere Hovudavtalen-på, som eg kjem til å nytte for å disponere framstillinga av korleis den har utvikla seg mellom 1935 og 1998. Der tema har kome til seinare enn Hovudavtalen-1935, har eg ført opp det aktuelle året i parentes. Vi bør likevel merke oss at, sjølv om det er råd å tolke reglane i Hovudavtalen-1935 som om dei omhandlar samhandling og drøfting av arbeidsvilkår og så vidare (III), er dei svært rudimentære. Det er i første rekkje frå og med at paragraf 9 om informasjonsplikta blir innført i 1954, at dette temaområdet får noko særleg omfang.

TEMA I HOVUDAVTALEN

I. ORGANISASJONSRETTE OG TARIFFAVTALANES EKSISTENSVILKÅR

- a) organisasjonsretten
- b) fredsplikta
- c) representasjonsretten
- d) nye tariffavtalar (inngang i eit tariffområde)

II. PROSEDYRAR FOR KONFLIKTLØYSING OG -FØREBYGGING DER DET EKSISTERER TARIFFAVTALAR

- a) forhandlingsprosedyrane
- b) avstemmingsreglane
- c) prosedyrar ved arbeidsstans
- d) sympatiaksjonar
- e) særavtalar (1954)

¹⁸ Tja, samarbeidsreglane er vel meir handlingstilvisande enn regulerande.

III. SAMHANDLING, INFORMASJON OG MEININGSUTVEKSLING OM ARBEIDSUTFØRING OG ARBEIDSVILKÅR

- a) tillitsfunksjonen
- b) området for samhandling, informasjon og meningsutveksling
- c) prosedyrar for samhandling, informasjon og meningsutveksling

IV. ARBEIDSTAKARENS INDIVIDUELLE TRYGGLEIK

- a) sluttattest
- b) permitteringar (1954)
- c) forskyvd arbeidstid (1954)
- d) vernearbeid (1974)
- e) arbeidstakarar med yrkeshemming (1974)
- f) kontrolltiltak, registrering (1978)
- g) bedriftshelseteneste (1990)

V. LØNNSUTBETALING

- a) 1. og 17. Mai (1954)
- b) lønn via bank (1970)

I perioden 1935 til 1998 har Hovudavtalen vakse kraftig i omfang. Nøyaktig kor mykje er ikkje så lett å slå fast, sidan det ikkje finst nokon eintydig måte å bestemme kva som er ein basisregel. Ein paragraf og eit punkt av ein paragraf kan omfatte ein eller fleire bestemningar. Vi må såleis basere oss på indikasjonar, talet på paragrafar og tal på sider.

Hovudavtalen-1935 omfatta 17 paragrafar. To av dei er av klart større omfang enn dei andre: Paragraf 11 omhandla etablering av tariffavtalar for arbeidstakarar som blei innmelde i LO, og bedrifter som blei innmelde i N.A.F. Paragraf 14 omhandla reglar for avstemming i tariffoppgjer. Begge paragrafar omfatta ein del som gjaldt LO-medlemmer, og ein som gjaldt medlemmer i N.A.F.

Hovudavtalen-1935 var ikkje forsynt med ei eksplisitt kapittelinnending, men underoverskrifter avslører ei tematisk disponering av reglane. Overskriftene var:

Tematiske overskifter i Hovudavtalen 1935

- Organisasjonsretten (§ 1)
- Tillitsmenn (§§ 2–9)
- Forhandlingsrett og forhandlingsplikt (§ 10)
- Bedrifter som i løpet av en tariffperiode inntreer i N.AF. (§ 11.1)
- Arbeidere som i løpet av en tariffperiode inntreer i A.F.L. (§ 11.2)
- Arbeidsbevis (§ 12)
- Kollektive oppsigelser (§ 13)
- Avstemningsregler (§ 14)
- Sympatikasjoner (§ 15)

Hovudavtalen blei organisert med ein eksplisitt kapittelstruktur i 1954. Denne revisjonen var blant dei som førte til dei største utvidingane av det tematiske innhaldet i Hovudavtalen som vaks frå 18 til 24 paragrafar.¹⁹ Dei 24 paragrafane var organiserte i 14 kapittel:

Kapitteloverskifter i Hovudavtalen 1954

1. Organisasjonsretten (§ 1)
2. Forhandlingsrett og forhandlingsplikt (§ 2 pkt 1–4)
3. Tillitsmenn (§ 3–5)
4. Bedriftens og tillitsmenns gjensidige rettigheter og plikter (§§ 6–11)
5. Oppsigelsesfrister for særavtaler (§ 12)
6. Sysselsettingsspørsmål (§§13–15)
7. 1. og 17. mai (§ 16)
8. Sluttattest (§ 17)
9. Nye medlemmer av N.A.F. og AFL (§§ 18–19)
10. Kollektive oppsigelser (§ 20)
11. Sympatiaksjoner (§ 21)
12. Avstemningsregler (§ 22 A og B)
13. Tolkningstvister (§ 23)
14. Varighet (§ 24)

Med revisjonen i 1954 omfatta Hovudavtalen dei sentrale tema som den sidan har bestått av. Største substansielle endringa seinare kom i 1966 då Avtalen om Produksjonsutval, som hadde følgd Hovudavtalen som ein tilleggsavtale sidan 1945, blei inkludert i ei omarbeidd form som Del B. Men, som vi skal kome tilbake til, meiner eg at Hovudavtalens del B ikkje

¹⁹ Hovudavtalen auka frå 17 til 18 paragrafar i 1947, då det kom til ein ny paragraf 13 som omhandla retten til å nekte å arbeide saman med personar som hadde «vist utilbørlig opptreden» og rett til å krevje fjerna tillitsvalde som hadde forbrote seg mot Hovudavtalen.

representerer noko tematisk nytt. Verken i spesifikasjon av saksområde eller prosedyrar er Del B vesensforskjellig frå Avtalen om Produksjonsutval.²⁰

Del B føydde nye 6 kapittel og 21 paragrafar til Hovudavtalen, slik at den nå omfatta i alt 18 kapittel og 45 paragrafar. Dei to siste paragrafane om tolkningstvistar og varigheit blei plasserte i ein del C.

Ved revisjonen i 1986 blei Hovudavtalen kraftig omarbeidd for å få betre samsvar mellom struktur og innhald. Som vi skal kome tilbake til, utvikla Hovudavtalen seg på ein måte vi vil karakterisere som organisk, det vil seie nye reglar kunne oppstå som knoppskyting av gamle. Og sjølv om det var gjennomført fleire omredigeringar tidlegare, var Hovudavtalen på åttitalet blitt noko av eit tematisk villniss. Dette blei altså forsøkt retta på med den såkalla «tekniske revisjonen» i 1986 (arbeidet var i nokon grad påbyrja i 1982 med eit forsøk på å systematisere forholdet mellom «samarbeidsparagrafen» (9) og Del B). Derimot blei det ikkje gjort noko særleg tematiske endringar under revisjonen i 1986.

Største endringane som følgje av den tekniske revisjonen i 1986 kom i kapittel 3. I dette blei samla forutan dei reglane som eksplisitt omfatta konflikthandtering, også dei som omfatta nye tariffavtalar og reglane for avstemming ved tariffoppgjera.

Nok ei stor endring kom i 1998 då den tidlegare separate hovudavtalen for bygg- og anleggsgaga blei innarbeidd i LO-NHO-hovudavtalen. Dette førte likevel ikkje til noko omarbeiding av hovudstrukturen i Hovudavtalen, berre ei rekkje tillegg til dei enkelte paragrafane.

Frå 1986 har Hovudavtalen hatt 18 kapittel, 11 i Del A og 7 i Del B. Del C består no av tilleggssavtalane til Hovudavtalen, i 1998 i alt 10 (pluss ei «felleserklæring»). Det tidlegare innhaldet i Del C er blitt flytt til første kapittel i Del A.

Kapittelstrukturen i dagens hovudavtale er såleis som følgjer:

Kapittelinnndelinga i Hovudavtalen 1998

Del A:

1. Partsforhold, virkeområde og varighet (3 paragrafar).
2. Organisasjonsretten, fredsplikt, forhandlingsrett og søksmål (4 paragrafar)
3. Konflikter (12 paragrafar)
4. Særavtaler (3 paragrafar)
5. Tillitsvalgte, antall og valg (11 paragrafar)
6. Arbeidsgiver og tillitsvalgtes rettigheter og plikter (12 paragrafar)
7. Vernearbeid og bedriftshelsetjeneste (3 paragrafar)
8. Permittering (7 paragrafar)
9. Informasjon, samarbeid og medbestemming (19 paragrafar)
10. Bestemmelser vedrørende individuelle ansettelsesforhold (11 paragrafar)
11. Månedlig utlønning, lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent (3 paragrafar)

²⁰ Største forskjellen mellom Avtalen om produksjonsutval og Del B er at den siste opnar for å opprette likeforma underutval på avdelingsnivå.

Del B

12. Bedriftsutvalg, felles bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg (13 paragrafar)
13. Avdelingsutvalg (4 paragrafar)
14. Konsernbestemmelser (4 paragrafar)
15. Informasjonsmøter og bedriftskonferanser (2 paragrafar)
16. Kompetanseutvikling (3 paragrafar)
17. Partenes ansvar for oppfølging av samarbeidsavtalen (2 paragrafar)
18. Organisasjonenes fellestiltak – samarbeid og utvikling (5 paragrafar)

Hovudavtalen-1998 består såleis av 120 paragrafar, fordelt med 87 på del A og 33 på del B; ein formidabel vekst frå dei 17 som Hovudavtalen-1935 omfatta. Eit anna uttrykk for denne ekspansjonen er at Hovudavtalen-1935 fylte 13 sider i A6-format. I 1998 utgjør Del A 44 sider og Del B 18 sider.²¹

I 1994 blei den tidlegare separate Hovudavtalen for bygg og anlegg innarbeidd i Hovudavtalen for industri- og handverksyrke. Dette medførte at det kom til fleire reglar som var spesifikke for bygg, anlegg og offshorearbeid.

Hovudavtalen har gjennom åra blitt utstyrt med tilleggsavtalar. For så vidt har Hovudavtalen sidan 1945 hatt tilleggsavtalar som omfatta delar av dei som Hovudavtalen gjaldt for, sjølv om Hovudavtale-dokumentet ikkje alltid eksplisitt viser til tilleggsavtalane.

Avtalen om Produksjonsutval, som blei oppretta i 1945, var i realiteten ein tilleggsavtale til Hovudavtalen, og blei også føresettt gjort gjeldande i protokolltilførsler til avtaleteksten. I 1947 blei den supplert med «Retningslinjer for bruk av arbeidsstudier», som var ein spesifisering av bestemmingar i Avtalen om Produksjonsutval. I 1966 inkluderer Hovudavtalen Retningslinjene om Arbeidsstudiar som tilleggsavtale, men først i 1982, blir alle tilleggsavtalar systematisk samla i Hovudavtale-dokumentet. I 1998 er det i alt 10 slike tilleggsavtalar. Dei er lista nedanfor med årstal for første gong dei er underteikna i parentes.

²¹ Dvs den er i eit tilnærma A6-format. Hovudavtalen-1947 har om lag same format som dagens og er på 16 sider. Det typografiske oppsettet er ikkje likt i alle Hovudavtale-dokumenta. Oppsettet i 1998 har plass til meir enn 50 prosent fleire teikn per side enn Hovudavtalen-1947. Del A, som omfattar same saksområde som Hovudavtalen før 1966, utgjør altså om lag fire gonger så mykje tekst som i 1947.

Tilleggsavtalar til Hovudavtalen 1998²²

1. Avtale om bedriftsutvikling (1990)
2. Rammeavtale om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer (1978)
3. Retningslinjer for bruk av arbeidsstudier (1947)
4. Rammeavtale om bruk av systematisk arbeidsvurdering som grunnlag for fastsettelse av differensierte lønninger (?)
5. Avtale om kontrolltiltak i bedrifter (1982?)
6. Rammeavtale mellom NHO og LO om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet (1982)
7. Utgått²³
8. Avtale om opplæring i verne- og miljøarbeid (1990?)
9. Felleserklæring om deltidsarbeid (1990)
10. Avtale om europeiske samarbeidsutvalg eller tilsvarende samarbeidsformer (1998)

Felleserklæring om fjernarbeid (1998)

I tillegg til dei tilleggsavtalane som er lista ovanfor, er det også andre avtalar som har følgd Hovudavtalen og som har tilsvarende status. Den viktigaste er Avtalen om tariffesta pensjon. Partane blei samde om å utarbeide eit pensjonssystem som følgde tariffavtalane, ved tariffrevisjonen i 1958. Avtalen om dette blei underteikna i desember 1960 og gjort gjeldande frå 1. januar 1962.

²² Det har vore noko problematisk å finne fram til årstallet for første gong dei ulike tilleggsavtalar blei underskrivne. Først frå 1980 blei det vanleg å ta dei inn i hovudavtaledokumentet. I tillegg kan dei ha vore forhandla fram og underskrivne mellom hovudavtalerevisjonane. Data-avtalen blei såleis første gong underskriven i 1975. Når det gjeld avtalen om bedriftsutvikling, er den heilt ny i 1990, men avløyser ein tidlegare avtale om utvikling av bedriftsorganisasjonen.

²³ Tilleggsavtale nr 7 var fram t.o.m. Hovudavtalen-1990 «Avtale om økt utdanning og om permisjon i den forbindelse». Ved revisjonen i 1994 blei dette tatt inn i Hovudavtalens Del B som eit nytt kapittel 16.

Kapittel 3 Organisasjonsretten og tariffavtalenes eksistensvilkår

Dette temakomplekset omhandlar dei fundamentale rammevilkåra for korleis arbeidsgjevar og arbeidstakarar skal og kan hevde sine interesser overfor kvarandre. Det sentrale vilkåret her er retten til å la seg representere av organisasjonar som omfattar medlemmer frå fleire bedrifter og større område; i praksis nasjonale organisasjonar. Nær tilknytt dette er retten til å vere lokalt representert gjennom ein tillitsvald. I norsk og nordisk samanheng er det vanlege at den tillitsvalde er representant for det lokale organisasjonleddet til den nasjonale fagorganisasjonen, det vil seie fagforeninga og klubben, og vanlegvis slik at hovudtillitsvald er fagforeinings- eller klubbleiar. Men dette er ikkje nokon sjølvstendig struktur. I mange europeiske land finn vi eit organisatorisk skilje mellom arbeidsplassstillitsvalde som skal veljast av alle tilsette utan omsyn til organisasjonstilknytning og tariffberande organisasjon.

Den fundamentale retten til å vere representert med tillitsvalde er nær knytt til Hovudavtalens regulering av dei tillitsvaldes arbeidsvilkår og autoritetsområde. Begge er å oppfatte som spesifikasjonar av representasjonsretten, det vil seie dei regulerer *utøvinga* av denne retten. Eg har derfor vald å presentere regulering av arbeidsvilkåra for dei tillitsvalde i dette kapitlet fordi den heng så nær saman med den fundamentale representasjonsretten, medan reguleringa av autoritetsområdet er presentert som del av regulering av medbestemmingvilkåra for dei tilsette i kapittel 5.

To andre temaområde er også tatt med i dette kapitlet: Fredsplikta, det vil seie forbodet mot å nytte arbeidskamp som pressmiddel så lenge tariffavtalen gjeld, som er det sentrale maksimumet for konfliktregulering. Denne har nær samanheng med dei tema som blir tatt opp i kapittel 3, men etter mi meining er høyrer fredsplikta med i dei fundamentale vilkår for partanes interesseartikulering.

Reglane for nyorganisering og oppretting av nye tariffavtalar er meir spesifikke, men har nær affinitet til dei fundamentale vilkåra, sidan dei regulerer kva som skal skje ved overgangen frå ein situasjon utan avtale til ein med.

Utanom det siste punktet tilfører Hovudavtalen-1935 ikkje noko grunnleggjande nye tema samanlikna med tidlegare tariffavtalar og Arbeidstvistlova. Den tyder mest ei systematisering og i nokon grad ein spesifikasjon av tidlegare reguleringar.

3.1 Organisasjonsretten

Organisasjonsretten er partanes gjensidige aksept av at dei kan inngå i og la seg representere av landsomfattande interesseorganisasjonar.

Når det gjeld den generelle organisasjonsretten, tilfører Hovudavtalen-1935 lite nytt. Alt den første norske landsomfattande tariffavtalen, Verkstedsoverenskomsten av 1907 mellom NJNF og MVL («Aprilavtalen») hadde ein paragraf (§ 14) som fastslo arbeidarnes rett til å vere med i fagforeiningar og arbeidsgjevaranes tilsvarende rett til å vere med i eigne interesseorganisasjonar. Paragrafen var den første av dei såkalla «alminnelige bestemmelser» som omfatta fleire paragrafar som i første rekkje var meint å regulere maktforholda i verksemda, ikkje berre lønnsfastsetjinga.²⁴ Samanlikna med Hovudavtalen-1935 legg Aprilavtalen større vekt på retten til *ikkje* å vere medlem og har dessutan ein eigen paragraf som stadfester retten til å nytte arbeidarar utan omsyn til om dei var fagorganiserte eller ikkje, «og kan streiker ikke iverksettes med det formål å tvinge noen inn i organisasjonen».

I Hovudavtalen-1935 var dette blitt til «anerkjenner gjensidig arbeidsgivernes og arbeidernes frie foreningsrett» (§ 1), ein passus som har halde seg uendra sidan, med unntak av at N.A.F. er blitt til NHO, og at den frå og med 1986 er blitt plassert først i kapittel 2. Innstillinga frå Arbeidsfredskomiteen hadde ein liknande passus, men fastslo i tillegg at «representative organisasjoner vil være til gagn for en sund og god utvikling av arbeidsforholdene» (§ 1). Dette er altså stroke i Hovudavtalen-1935.

På den andre sida var det ikkje alle tariffavtalar som inneheldt regelen om organisasjonsretten. Tariffavtalane mellom Norsk Kjemisk Industriarbeiderforbund (NKIF) og Elektrokemisk Arbeidsgiverforening (EAF) hadde den til dømes ikkje. Det kan vere fordi regelen blei oppfatta som overflødig. Det kan også vere at det var eit mindre ønske for EAF å signalisere ei positiv haldning til fagrørsla. Bransjen omfatta i mellomkrigstida ein del uttalt organisasjonsfiendtelege arbeidsgjevarar, som til dømes O.H. Holta (Tinfos-bedriftene). Han var rett nok ikkje med i EAF, men kan ha påverka det generelle klimaet i organisasjonen. Som eg har drøfta andre stader,²⁵ var EAF svært så påpasseleg med å halde området som var gjenstand for forhandlingar, så avgrensa som råd.

Sjølv paragrafen om organisasjonsretten har altså halde seg uendra sidan 1935, men i 1947 kravde N.A.F. at paragrafen skulle gjevast eit tillegg som slo fast at «det er derfor i strid med et grunnleggende prinsipp i samarbeidet mellom hovedorganisasjonene hvis ansettelse eller beskjefligelse av arbeidstaker blir søkt hindret eller vanskeliggjort fordi arbeidstakeren eller bedriften er organisert eller uorganisert». LO avviste at tillegget gav noko informasjon ut over det som alt låg i paragrafen, og «N.A.F.s forhandlere frafalt forslaget».²⁶

Sjølv om tillegget er halde i korrekt partsbalansert form, er det vel truleg at det er eventuelt press som fagorganiserte arbeidarar skulle rette mot uorganiserte, som N.A.F. her vil gardere seg mot. Sjølv om det ikkje blir vist direkte til dette, er det grunn til å tru at tillegget har samanheng med at paragrafen om rett til å nekte å arbeide saman med personar som har vist «utilbørlig oppreden» blei tatt inn i Hovudavtalen i 1947 (sjå nedanfor).

²⁴ Aprilavtalen er ikkje systematisk inndelt. Det finst andre paragrafar i Aprilavtalen som regulerer maktforholda, til dømes tillitsmannsparagrafen, og minst ein av dei alminnelige bestemningane gjeld lønn. Eg har i eit par tidlegare arbeid drøfta historia til dei alminnelige bestemningane (Byrkjeland 1986 og 1990). Vi skal elles kome tilbake til fleire av dei.

²⁵ Byrkjeland 1990.

²⁶ Kommentarer og merknader til Hovudavtalen-1947.

N.A.F. må ha hatt eit sterkt behov for å presisere denne retten til å vere uorganisert fordi tillegget blir lansert ved kvar hovudavtalerevisjon fram til og med 1982, med same innven- ding og same resultat. Frå og med 1962 blei det redigert som protokolltilførsle til paragraf 1 i sjølvve avtaleteksten.²⁷

I hovudavtalane 1950–1959 var paragraf 1 om organisasjonsretten forsynt med ein tilleggs- merknad som skulle sikre tillitsvalde mot oppseiing i samband med krav om tariffavtale. Denne regelen har med rettstryggleiken til dei tillitsvalde å gjere og er drøfta nedanfor saman med andre tilsvarende reglar.

3.2 Fredsplikta

Den generelle regelen for handtering av tvistar i arbeidslivet er at ingen av partane kan nytte seg av streik og utestenging for å få gjennomslag for sine krav så lenge ein tariffavtale er gjeldande. Dette blei vedtatt som del av Arbeidstvistlova i 1915. Dessutan er det i visse høve råd å gå til sympatiaksjonar, noko vi skal kome tilbake til.

Hovudavtalen-1935 slo derfor fast: «Hvor tariffavtale består må arbeidsstans eller annen arbeidskamp ikke finne sted». Det same gjer Hovudavtalen-1998, med unntak av at «be- står» er blitt til «det er», og komma er korrekt plassert etter undersetninga. Regelen er dess- utan flytt frå den relativt bortgøynde § 10 til § 2–2, like etter paragrafen om organisasjons- retten. Det skjedde med Hovudavtalen-1954.

Rett nok ser det ut til at denne formuleringa ikkje tilfører noko nytt samanlikna med Arbeidstvistlova-1915. Lova skilde mellom rettstvistar, som har med fortolking av tariffav- talar å gjere, og interessetvistar, som har med oppretting og endring av tariffavtalar å gjere. I første tilfelle forbydde Arbeidstvistlova bruk av arbeidskonflikt som pressmiddel, og ein dom i Arbeidsretten frå 1916 inneheld ei formulering som er mest likelydande med para- grafen i Hovudavtalen. «Tariffavtalen hviler på den aabenbare forutsætning at der i tarifpe- rioden skal være arbeidsfred» (sitert etter Evju 1982: 104). Dersom ikkje partane klarte å kome fram til semje, var altså rettstvistar å avgjere i Arbeidsretten.

3.3 Representasjonsretten – dei tillitsvalde

Representasjonsretten omfattar retten til å velje talspersonar på bedriftsnivå; talspersonar som var identiske med dei lokale tillitsvalde i fagforeiningar og klubbar. I tilknytning til denne retten omfattar Hovudavtalen ei rekkje spesifikasjonar; kven som kan veljast til tillitsvern, kor mange, kva vilkår arbeidsgjevar skal tilby dei tillitsvade slik at dei kan utføre sine verv. Dessutan tildeler Hovudavtalen den tillitsvalde ein særstatus. Han har eit særskilt vern mot oppseiing, og han har einerett til å vere talsperson for dei tilsette.

²⁷ Dette året blei alle protokolltilførselar redigert inn i hovudteksten og plassert etter den paragrafen dei viste til.

Heller ikkje når det gjeld aksepten av at dei fagorganiserte kunne velje sine egne tillitsvalde, representerer Hovudavtalen-1935 noko heilt nytt. Aprilavtalen i 1907 slo fast at: «De tillitsmenn (klubbformenn og gruppeformenn), som er vald av arbeiderne, anerkjennes som representanter og talsmenn for de organiserte arbeidere.» Hovudavtalen-1935 har ordlyden: «Arbeidernes representanter ved hver enkelt bedrift godkjennes som de organiserte arbeideres representanter og talsmenn så lenge de er tilknyttet bedriften.» Hovudavtalen-1947 stryker siste passus som i røynda var unødvendig sidan den var dekt gjennom ein annan regel, og forenkler «den enkelte bedrift» til «bedriften». Deretter blir paragrafen uendra til 1990, med unntak av at «menn» er blitt til det kjønnsnøytrale «valde» og «arbeidarar» til «arbeidstakarar»²⁸. Frå og med Hovudavtalen-1994 blir «ved bedriften» stroke, fordi avtalen dette året inkluderer bygg, anlegg og offshoreverksemd, der arbeidsplass og bedrift ikkje nødvendigvis er samanfallande. I Hovudavtalen-1998 har paragrafen såleis fått ordlyden: «De tillitsvalgte godkjennes som representanter og talsmenn for de organiserte arbeidstakere».

Derimot har paragrafen hatt ulik plassering i redigeringa av Hovudavtalen. Medan den i 1935 var plassert som nummer 2 like etter paragrafen om organisasjonsretten, blei den alt i 1947 flytt til § 5.1 og er i 1998 å finne som § 6–2. Den er såleis blitt mindre synleg med åra, noko som sannsynlegvis avspeglar at den er tatt for gjeven, meir enn at tillitsmannsinstitusjonen er blitt nedprioritert.

Dette ser vi mellom anna av at den opprinnelege tillitsmannsparagrafen blir flytt i Hovudavtalen-1947 for å gje plass for ein ny paragraf som slår fast at tillitsmenn *skal* veljast dersom bedrifta eller arbeidstakarane krev det. Også denne har vore uendra sidan, og har halde på plasseringa først i kapittelet som omhandlar den tillitsvalde.

3.3.1 Mandatet til den tillitsvalde

Det sentrale handlingsprinsippet for den tillitsvalde er at denne ikkje kan nytte seg av lokale aksjonar som pressmiddel, enten dei går ut på openlys arbeidsnedlegging, eller ulike former for trenering. Prinsippet er nedfelt i både positive og negative reglar i Hovudavtalen. Positivt slår Hovudavtalen-1935 fast at dei tillitsvalde er forplikta til å gjere sitt beste for å «vedlikeholde et rolig og godt samarbeide på arbeidsstedet». Også her finn vi tilsvarande formulering i Aprilavtalen-1907 og i tariffavtalar frå før 1935, og paragrafen har endra seg lite i innhald sidan 1935 med unntak av at den i 1947 blei gjort partssymmetrisk ved at også arbeidsgjevar og andre leiarar blei pålagt tilsvarande forplikting, og den blei forsynt med ein spesifikasjon om kvar plikta gjaldt: «Dette gjelder således under arbeidet, under konferanser mellom bedriften og tillitsmennene, ved avgivelse av opplysninger til egne organisasjoner og ved opptreden overfor den annen parts organisasjoner». Plikta gjaldt også for andre funksjonar enn dei som følgde av vervet som tillitsvald.

Meir spesifikt blei dei tillitsvalde pålagde å sjå til at tariffavtale og arbeidsreglement blei etterlevde. I 1947 fekk dei også ansvaret for Arbeidervernlova, der det ikkje var valt produksjonsutval. Det låg elles til det siste å forvalte Arbeidervernlova fram til revisjonen av

²⁸ Hovudavtalen-1974 innfører «arbeidstakar» i staden for «arbeidar» og den i 1978 altså «tillitsvald» i staden for tillitsmann/menn. Eg kjem i resten av dette notatet ikkje til å kommentere desse språklege endringane.

lova i 1956 då vi fekk oppretta egne verneombod på bedrifta.²⁹ Det siste førte til at dei tillitsvaldes funksjon overfor lova blei begrensa til der desse oppgåvene ikkje var lagde til andre organ.

Negativt blei den tillitsvalde nekta å «tilskynde eller medvirke til» ulovleg konflikt. Også denne regelen blei seinare gjort partssymmetrisk, men først i 1966. I 1982 fekk regelen ei tilleggsbestemming som nekta dei tillitsvalde å leggje ned verva i samband med konflikhtar, noko som var ein praksis som ofte var nytta for å forhindre at tillitsvalde og fagforeiningar skulle kunne stillast til ansvar for eventuelle ulovlege aksjonar.

Som nok ein sanksjon dersom dei tillitsvalde ikkje følgde reglane, innfører Hovudavtalen-1947 eit eige punkt (§13.2) om at N.A.F. kunne krevje fjerna tillitsvalde som grovt bryt «sine plikter etter Hovudavtalen». I tilfelle LO var usamd, blei saka å behandle av Arbeidsretten. I tilfelle semje var arbeidarane forplikta til straks å velje ny(e).

Regelen er andre punkt av ein ny paragraf som som første punkt gjeninnfører den gamle streikebrytar-regelen frå dei allmenne bestemmingane i tariffavtalane frå før 1920. Den blei innført i 1911 for å møte kritikken frå delar av fagrørsla som hevda at dei allmenne bestemminganes regel om rett til å vere uorganisert betydde eit særskilt vern for streikebrytarar. Den nye paragrafen slo fast at «Arbeiderne er dog ikke forpligtet til at arbeide sammen med personer som lider av generende sygdom eller som har vist saadan utilbørlig optræden at de efter almindelig samfundsopfatning bør kunne kræves fjernet». Det siste blei tolka å omfatte streikebrytarar.

Paragrafen blei stroken av tariffavtalane saman med dei allmenne bestemmingane i 1920 (sjå 5.1). I 1947 blei altså ein mest likelydande paragraf tatt inn att, det vil seie no er det berre «utilbørlig opptreden» som er akseptert grunn, og det er klart at det er medlemmer av Nasjonal Samling og andre kollaboratørar regelen siktar til (Pryser 1988 s 538–546).³⁰ Det er sannsynleg at det andre punktet om straffereaksjonar dersom tillitsvalde forbraut seg mot Hovudavtalen, er resultat av forhandlingar om det første punktet.

I Hovudavtalen-1954 blei dei tillitsvaldes brot skilt frå dei med «utilbørlig opptreden» og plassert i ein eigen paragraf (§ 10). I 1962 blei den gjort partssymmetrisk ved at LO fekk tilsvarende rett til å krevje representantar for bedrifta fjerna,³¹ og i 1986 blei det lagt til ein passus om 2 års karantenetid før dei på ny kunne veljast til tillitsverv. Elles har desse paragrafane vore uendra.

²⁹ Arbeidarvernlova blei vedtatt året etter den første Hovudavtalen, i 1936, så Hovudavtalen-1935 har ikkje referanse til denne. Men også før fanst det egne forskrifter om arbeidarvern, og innstillinga til Arbeidsfredskomiteen lar det vere del av funksjonen til dei tillitsvalde å overvake at desse blir følgde.

³⁰ Pryser koplpar innføringa av paragrafen direkte til dei mange konfliktane som var i tida like etter krigen for å få fjerna arbeidsleiarar som arbeidarane meinte hadde vist «unasjonal haldning» eller på andre måtar prøvd å utnytte krigssituasjonen til å leggje press på arbeidarane. Det var om lag 30 slike konflikhtar med den ved Thune Mekaniske Verksted som den mest kjende. Men paragrafen har også samband med diskusjonen om boikottreglane og retten til sympatiaksjonar, og er ei av endringane LO vil ha i Hovudavtalen dersom boikottregelen blei fjerna frå Arbeidstvistlova (sjå 4.3).

³¹ Uvisst av kva grunn blei ikkje N.A.F. eksplisitt tilkjent nokon rett til å prøve slike saker for Arbeidsretten med det same. Dette kom først med i 1978.

3.3.2 Den tillitsvaldes einerett som talsperson

Det siste heng saman med at tillitsvervet fekk monopol som kanal for å formidle standpunkt mellom arbeidstakarar og arbeidsgjevar. I 1947 ville N.A.F. ha inn som eigen regel i Hovudavtalen at arbeidarane ikkje kunne velje andre enn dei tillitsvalde til å representere seg i saker som det låg til dei tillitsvalde å handtere. LO avviste dette med den grunngeving at eit vedtak på LO-kongressen i 1925 forbydde egne aksjonsutval, celler og andre særorgan «som har til hensikt å sette ut av funksjon de regulært opprettede og valgte instanser innen fagorganisasjonen, eller å fremme formål som ligger ved siden av fagorganisasjonens». N.A.F. fråfall dermed kravet, men det følgjer Hovudavtalen som protokolltilførsel ved kvar revisjon frå 1947 til 1990, frå 1962 blir den saman med dei andre protokolltilførselane innredigert i hovudteksten.

Regelen er utan tvil av dei viktigaste for å sikre organisasjonane kontroll med dragkampen om arbeidsforholda i bedrifta. Det er vidare liten tvil om at det finst mange eksempel på at arbeidsgjevaren har forhandla med separate aksjonsutval. Det er grunn til å spørje seg kvifor regelen aldri blitt tatt inn i Hovudavtalen, som eigen paragraf eller punkt.

I tillegg innfører Hovudavtalen-1947 at dei tillitsvalde innanfor rammene til tariffavtalen har rett til å fatte vedtak på vegner av arbeidsstokken, eller delar av denne. Rett nok var det ein føresetnad at dei først rådførte seg med «sine arbeidskamerater», men berre dersom dei sjølve «anser det nødvendig». Regelen tilkjenner ei betydeleg makt til dei tillitsvalde, og den blir endå meir styrkt ved ei endring av formuleringa i 1954, som gjev dei rett til å fatte vedtak på vegner av dei tilsette så lenge tariffavtalen ikkje hindrar dette.

3.3.3 Kven kan veljast til tillitsperson

Hovudavtalen-1935 slo fast at dei tillitsvalde skulle vere blant «de anerkjent dyktige arbeidere», vere over 21 år og helst ha arbeidd i bedrifta i to år. Også denne paragrafen er, med unntak av aldersgrensa, identisk med Aprilavtalen, og også denne har endra seg lite sidan 1935 når vi ser bort frå at aldersgrensa er blitt redusert i takt med grensa for myndig alder, sjølv om det framleis i 1998 er eit ønske at den tillitsvalde helst skal vere over 20 år. Sidan Hovudavtalen-1947 har det vore eit tilleggskrav at den tillitsvalde skal ha erfaring og innsikt i arbeidsforholda i bedrifta. Dette året blei også «anerkjent dyktige» skjerpa til «anerkjent dygtigste», men formuleringa blei endra tilbake til den opprinnelege i 1954 og har vore slik sidan. Frå Hovudavtalen-1998 er arbeidserfaringa til den tillitsvalde ikkje berre knytt til arbeid i bedrifta, men til den juridiske eininga, altså «selskapet».

Hovudavtalen-1982 innførte ei tilleggsbestemming om at arbeidstakarar i spesielt leiande funksjonar i verksemda ikkje kunne veljast som tillitsfolk. Dette var personar, «som i særlig grad skal være arbeidsgiverens representant – så som arbeidstakere i særlig betrodd stilling som overordnet leder innenfor bedriften, som personlig sekretær for bedriftsledelsen eller som skal representere arbeidsgiveren i forhandlinger om eller ved avgjørelsen av lønns- og arbeidsvilkår for underordnet personale».

3.3.4 Tal på tillitsfolk og prosedyrar for val

Hovudavtalen-1935 regulerte valet av tillitsfolka; kor mange, kven som kunne veljast, korleis valet skulle gjennomførast og kven som hadde stemmerett. Dette var nytt samanlikna med tidlegare tariffavtalar.

Talet på tillitsvalde var knytt til talet på tilsette i bedrifta. Tabellen viser utviklinga av forholdet mellom 1935 og 1998.

Forholdet mellom storleik på bedrift og talet på tillitsvalde

Tilsette	Tillitsvalde		
	1935–1970	1974	1978–1998
< 25	2	2	2
26–50	3	3	3
51–150	4	4	4
151–300	5	5	6
301–500	6	7	8
501–750	8	9	10
> 750	10	11	12

Som vi ser av tabellen, har det ikkje skjedd særlege endringar i talet på tillitsvalde i forhold til talet på tilsette sidan 1935. Men på syttitalet skjedde det altså ein viss auke i talet på tillitsfolk i dei største bedriftene.

Prosedyrane for val av tillitsfolk i Hovudavtalen-1935 betydde ei styrking av samankoplinga av dei tillitsvalde på arbeidsplassen og den organiserte fagrørsla, det vil seie det er helst mangel på prosedyrar som gjer dette. Innstillinga frå Arbeidsfredskomiteen slo fast at tillitsfolka skulle veljast av dei organiserte arbeidarane, men i hemmeleg skriftleg avstemming. Dette kunne ha betydd eit steg i retning av eit kontinentalt system, der formidlinga mellom arbeidarar og arbeidsgjevar i bedrifta er organisert uavhengig av fagrørsla i egne bedriftsråd.

Hovudavtalen-1935 stryker denne regelen, men har elles lite om prosedyrar for val av tillitsfolk. Den slo fast at i bedrifter der det var representert fleire fagforeiningar skulle tillitsfolka veljast i egne fellesmøte, og der det berre var ei fagforeining, kunne dei tillitsvalde vere identiske med styret i denne; underforstått, det var opp til fagforeininga å bestemme prosedyrar for val av tillitsfolk. Den siste regelen blei strøken i Hovudavtalen-1994, slik at den per i dag seier endå mindre om prosedyrar for val av tillitsfolk. Elles har alle hovudavtalane opna for at tillitsfolk kan veljast gruppevis med 1 tillitsvald per 25 arbeidarar, sjølv når dette ville føre til fleire tillitsvalde enn den oppstilte skalaen.

Valet av tillitsfolk er såleis ein del av det direkte demokratiet i fagforeininga. Som kontroll innførte Hovudavtalen-1947 ein regel om at valet skulle vere «fullgyldig uttrykk» for viljen til fleirtalet, ein regel som blei ståande til og med 1986. Dersom ein av partane meinte at val av tillitsfolk var gjennomført i strid med reglane i Hovudavtalen, kunne saka takast opp på organisasjonsnivå, og det kunne bli pålagt omval. Den siste regelen gjeld framleis.

3.3.5 Differensierte tillitsfunksjonar

Medan tillitsapparatet første tida langt på veg var identisk med leiaren for tillitsutvalet, utvikla det seg etter kvart ein fastare organisatorisk struktur blant dei tillitsvalde.³² Det tok likevel lang tid før dette fekk særlege følgjer for formuleringane i Hovudavtalen. Implisitt viser regelen om kven som skulle ha fri rett til tilgang til dei ulike område på bedrifta, at det i det minste på større arbeidsplassar alt på femtitalet utviklar seg eit kollegium samansett av leiar, nestleiar og sekretær. Men først i 1982 blir dette nedfelt i Hovudavtalen, som dette året fastslo, at det *skal* veljast eit arbeidsutval som omfatta dei tre verva, dersom det er meir enn tre tillitsvalde ved bedrifta.

Alt før dette var talet på tillitsfunksjonar som Hovudavtalen spesifiserte, blitt utvida. Då avtalen om produksjonsutval blei omforma og innarbeidd i Hovudavtalen i 1966 som Del B, førte dette til ei kraftig utviding av funksjonar ved dei bedriftene Del B gjaldt. Dette heng såpass nær saman med medbestemmingsproblematikken at vi skal drøfte det der.

Hovudavtalen-1974 spesifiserer at ein av dei tillitsvalde kan vere studietillitsvald og ta seg av yrkesopplæring og fagleg studieverksemd i samråd med bedriftsleiinga. Ved neste revisjon, i 1978, opna Hovudavtalen for at det kan veljast endå fleire tillitsvalde med spesialiserte funksjonar, og det blir spesifisert at tillitsfolk som var valde ut frå Avtalen om arbeidsstudiar og Data-avtalen kom i tillegg (sjå avsnittet om tilleggsavtalar). I Hovudavtalen-1994 er likestillingstillitsvald for første gong nemnt som ein av dei moglege spesialiserte funksjonane blant dei tillitsvalde.

3.3.6 Tryggleik mot oppseiing

Eit av ankepunkta mot dei allmenne bestemmingane etter at dei blei innførte i Aprilavtalen i 1907, var at dei ikkje gav dei tillitsvalde noko vern mot oppseiing. Avtalen slo fast at arbeidarar som var valde til tillitsfolk, ikkje hadde noka særstilling ved bedrifta. Regelen blei tatt inn i seinare tariffar, men i EAF/NKIF avtalen i 1933 har den fått tillegget: «dog forutsettes at tillitsmenn ikke avskjediges med mindre saklige grunner herfor er tilstede».

Same regelen blir tatt inn i Hovudavtalen-1935, men med ein meir offensiv ordlyd: Tillitsvalde skal ikkje seiast opp med mindre sakleg grunn ligg føre. Denne hovudregelen har vore om lag uendra sidan.

I røynda gjev ikkje dette særleg tryggleik mot oppseiing. Hovudavtalen-1935 har derfor to tilleggsreglar: Den pålegg arbeidsgjevaren å varsle individuell oppseiing av tillitsvald med fire vekers frist, om ikkje oppseiinga skuldast driftsinnskrenkingar, då fristen var den same som for andre arbeidstakarar, og å konferere med dei andre tillitsvalde om oppseiinga dersom den oppsagde ikkje var imot dette.

Heller ikkje desse reglane har gjennomgått dei heilt store endringane sidan 1935. I 1954 blei plikta til å konferere med dei andre tillitsvalde noko skjerpa ved at arbeidsgjevar blei pålagt å varsle dei ved individuell oppseiing av tillitsvald. I Hovudavtalen-1962 blei det tatt

³² På større arbeidsplassar med ei dominerande fagforeining inngjekk dei tillitsvalde i ein organisasjonsstruktur nokså tidleg fordi dei var samanfallande med styret i fagforeininga. Men som eg har vist for tilfellet Høyanger Verk, var det først på femtitalet at vi kan tale om noko profesjonalisering av tillitsmannsarbeidet (Byrkjeland 1991: 351 ff).

inn ein regel om at den tillitsvalde hadde rett til å halde fram i arbeid inntil dom i Arbeidsretten låg føre dersom LO meinte at oppseiinga var usakleg.

Hovudavtalen-1970 prøver å innføre ein viss grad av særstatus for tillitsvalde ved oppseiingar på grunn av driftsinnskrenkingar med ein regel om at det i slike tilfelle skal takast omsyn til verv som tillitsvald og verneombod, i tillegg til «ansiennitet og andre grunner det er rimelig å ta hensyn til». I 1978 blei varslingsfristen ved individuell oppseiing dobla til 8 veker, og i 1986 blei den utvida til 12 veker.

3.3.7 Dei tillitsvaldes arbeidsvilkår

Om mandatet til dei tillitsvalde og reglar for val har endra seg lite sidan 1935, har det skjedd dess meir med organiseringa av arbeidet. Det har skjedd ei profesjonalisering og byråkratisering av vervet. I Hovudavtalen-1935 var den tillitsvalde framleis ein av arbeidarane. Utan om eit visst vern mot oppseiing var funksjonen mest negativt avgrensa. Paragraf 8 slo fast at den tillitsvalde måtte ha løyve frå («i forståelse med») bedriftsleiinga til å forlate arbeidet («sine arbeidsplasser»).

I 1947 var denne regelen blitt offensiv: Leiaren for tillitsutvalet hadde no uhindra tilgang til alle delar av bedrifta i den grad dette var nødvendig. For dei andre tillitsvalde gjaldt framleis begrensinga om at dei måtte ha løyve frå overordna til å forlate arbeidet, men ein merknad til paragrafen slo fast at dette ikkje måtte hindre dei i å utføre tillitsvervet. Merknaden forplikta også dei tillitsvalde å sjå til at produksjonen blei minst mogleg skadelidande og at «spesialmaskiner» helst ikkje stansa. Merknaden blei frå 1959 innarbeidd som eige punkt i paragrafen.

Same året blei retten til fri rørsle innom bedrifta utvida til også å omfatte nestleiar og sekretær i tillitsutvalet. I Hovudavtalen-1962 blei regelen for dei andre tillitsvalde endra i noko meir offensiv retning. Dei skulle kunne utføre verva uhindra og kunne forlate arbeidsplassen «med tillatelse fra sine nærmeste overordnede». Frå 1966 fekk i tillegg tillitsvalde i LO og forbund som hadde tariffavtale med bedrifta, tilgang til bedrifta etter først å ha varsla bedriftsleiinga.

Bestemminga om retten til fri tilgang har stort sett halde seg uendra sidan, med unntak av at leiar, nestleiar og sekretær blei endra til *arbeidsutvalet* i Hovudavtalen-1982, og Hovudavtalen-1989 utvidar retten til å omfatte dei tillitsvalde med særlege funksjonar.

Fram til 1954 la Hovudavtalen ingen føringar på kvar dei tillitsvalde skulle hente tidsressursane til å utføre oppgåvene med unntak av at Hovudavtalen-1947 fastslo at tillitsvalde ikkje «uten tvingende grunn» kunne hindrast i å få fri til å delta i organisasjonsarbeid. Avtalen i 1954 innfører ein regel om at inntil 3 tillitsvalde har rett til å delta i forhandlingsmøte med bedriftsleiinga i vanleg arbeidstid utan trekk i lønna. I 1962 blei regelen supplert med at skiftarbeidarar som deltok i forhandlingsmøte på fritida, skulle ha lønn for dette.

Hovudavtalen-1966 bestemte at heile tillitsutvalet burde ha høve til å halde møte i arbeidstida «ved særlig viktige tariffsaker som krever rask behandling». Same året blei reglane for godtgjersle endra frå å bli berekna på grunnlag av tapt timelønn til å bli lønna etter reglane for betaling for 1. og 17. mai. Hovudavtalen-1974 spesifiserte at det skal betalast godtgjersle også for anna tillitsarbeid enn møte.

Revisjonen i 1978 utvida retten til å ha møte utan lønnstrekk til heile fagforeininga og fastslår at det kan arrangerast klubbmøte i arbeidstida utan lønnstrekk når tillitsutvalet i

samråd med bedriftsleiinga meinte at saker var særleg viktige. Denne retten gjeld også ved val av tillitsfolk.

Det er særleg Hovudavtalen-1962 som styrker reglane om arbeidsvilkåra for dei tillitsvalde. Dette året blir den såkalla «Felleserklæringa om tillitsmannsinstitusjonen» tatt inn i Hovudavtalen. Erklæringa understrekar kor viktig tillitsarbeidet er, og at det må sikrast gode arbeidsvilkår. Konkret tilrår erklæringa at det blir forhandla lokalt om å stille til rådvelde eige arbeidsrom for dei tillitsvalde på bedrifta, og at det kan forhandlast lokalt om å gje tillitsvalde ekstragodtgjersle ut over garantert timelønn for tillitsarbeidet. Hovudorganisasjonane forpliktar seg også til å «dyktiggjøre sine representanter gjennom opplysnings- og kursvirksomhet». Hovudavtalen-1970 innfører såleis ein regel om at arbeidstakarar som utdannar seg til tillitsverk, skal ha rett til tenestefri «i rimelig utstrekning».

3.4 Inngang i eit tariffområde – nye avtalar og nye medlemmer

Det meste av reglane i Hovudavtalen føreset at partsforholdet alt er regulert i ein etablert tariffavtale. I tillegg er det eit behov for å ha retningsliner for kva som skal skje når ein tariffavtale første gong blir oppretta, enten fordi bedrifter melde seg inn i N.A.F, arbeidarar inn i LO, eller fordi drifta blei så endra at eksisterande tariffavtalar ikkje lenger gav meining.

Dette var eit sakskompleks som arbeidsrettslovgjevinga ikkje tok stilling til. Derimot hadde tariffavtalane reglar for kva som skulle skje dersom ei bedrift melde seg inn i ei arbeidsgjevarforeining. Tariffavtalen mellom EAF og NKIF slo fast at dersom ei bedrift «av samme art som de som omfattes av nærværende overenskomsts bestemmelser» melde seg inn i EAF i tariffperioden, kunne kvar av partane krevje tariffavtalen gjeldande for denne bedrifta, med mindre det gjaldt ein særavtale for bedrifta, eller pågjekk ein konflikt om revisjonen av ein slik.

Vidare kunne partane krevje at hovudorganisasjonane skulle forhandle om lønnsatsar i nyinnmelde bedrifter eller for arbeid i medlemsbedrifter der slike satsar ikkje var fastsette. I tilfelle forhandlingane ikkje førte til noko resultat, skulle saka avgjerast av Riksmeklingsmannen.

Reglane i Hovudavtalen-1935 for nyinnmelde bedrifter var langt meir spesifikke enn dei i ovannemnde tariffavtale, og dei blei utvida til også å omfatte nyorganiserte arbeidarar som ikkje utan vidare kom inn under gjeldande tariffavtale.

Paragraf 11.1 bestemte at bedrifter som i tariffperioden melde seg inn i N.A.F, skulle nytte den tariffavtalen som gjaldt ved bedrifter «av samme art», dersom N.A.F. kravde dette. Dersom det var usemje om bedrifta var av samme art, skulle spørsmålet avgjerast av Arbeidsretten. Dersom lønnsatsane i tariffavtalen ikkje høvde for den nyinnmelde bedrifta («ikke naturlig kan anvendes umiddelbart»), skulle det forhandlast om dei etter dei vanlege reglane for forhandlingar om fortolking av ein tariffavtale (sjå 4.1), men med den forskjell at dersom ikkje partane klarte å bli samde, skulle ikkje saka bli lagt fram for Arbeidsretten, men for ei eiga nemnd med ein representant for kvar av partane og ein uavhengig formann.

Dersom det alt fanst ein avtale («særoverenskomst») ved bedrifta, skulle den framleis gjelde for den tida dette var spesifisert. Var det varsla plassoppseiing i samband med ein avtalerevisjon før innmelding av bedrifta, kunne den andre organisasjonen motsetje seg at gjeldande tariffavtale automatisk skulle gjelde. Paragrafen oppheva heller ikkje bestemningar i tariffavtalane om at Riksmeklingsmannen skulle kunne fastsetje lønssatsar for nyinnmelde bedrifter, slik som referert ovanfor.

Andre del av paragrafen bestemte at tilsvarende forhandlingsprosedyrar med same nemnda som siste rettsinstans, skulle gjelde når arbeidarar melde seg inn i ei LO-tilknytt fagforeining ved ei tariffbunden bedrift, og der reglane i tariffavtalen ikkje utan vidare gjaldt dei nyinnmelde. Denne regelen gjaldt likevel ikkje «funksjonærer og formenn», i seinare Hovudavtalar omtala som «arbeidsledere i administrativ stilling».³³ Under forhandlingane var partane likevel innforstått med at regelen ikkje skulle vere til hinder for at LO kunne fremje krav om å få oppretta tariffavtalar for funksjonærgrupper.

I tilfelle spørsmålet måtte avgjerast av tvistenemnda, spesifiserte paragrafen at denne når den fastsette dei nye lønssatsane skulle ta omsyn til:

«...de lønns- og arbeidsvilkår som er tariffestet for de andre arbeidere ved samme bedrift. Når den fastsetter forholdet mellom de nye satser og de som var tariffestet før, skal den legge til grunn det tilsvarende innbyrdes forhold i liknende bedrifter, så vidt mulig på samme sted. Hvis slike bedrifter er medlemmer av N.A.F, bør det ved sammenlikningen i første rekke tas omsyn til tariffen for disse medlemmer.»

Det springande punktet i desse reglane var korleis det skulle avgjerast at bedrifter var «av samme art» og korleis nye lønssatsar skulle fastsetjast. Revisjonen i 1947 innførte fleire tilleggsbestemningar til paragrafen som gav kriteria for dette:

Det blei slått fast at det ikkje var kva *beteikning* bedrifta hadde som skulle avgjere kva tariffavtale som skulle gjelde, men «dens drift og arbeidsforhold og (...) arten og utførelsen av det arbeid som i tilfelle kommer inn under tariffen». Denne regelen blei altså første gong innført som ein protokoll til Riksmeklingsmannens forslag i 1940. Ein merknad til punkt 1 slo fast at reglane også gjaldt i tilfelle når ei medlemsbedrift startar produksjon som ikkje er omfatta av gjeldande tariffavtale.

I 1946 fall det ein dom i Arbeidsretten som aktualiserte dette spørsmålet. LO og Papirarbeiderforbundet klaga a.s. Norsk Cellulfabrikk og arbeidsgjevarorganisasjonane inn for Arbeidsretten fordi den nyoppretta bedrifta tok i bruk tariffavtalen for papirindustrien. Arbeidarorganisasjonen meinte at bedrifta var basert på ein kjemisk produksjonsprosess og kravde innført avtalen for kjemisk industri. Arbeidsretten gjekk likevel mot søksmålet til LO og Papirarbeiderforbundet med den grunngeving at cellulproduksjonen (cellul var eit tremassebasert kunststoff) var ein integert del av treforedlingsindustrien.³⁴

LO meinte at denne dommen ville føre til «uriktige og uheldige resultat». Det var viktigare å få til einsarta lønnsatsar for same type produksjon enn for bedrifter med same produksjon og same leiing. N.A.F tok dette synspunktet til følge, og LO meinte derfor at dei

³³ Paragrafen omfattar såleis først og fremst tilfelle då nye arbeidargrupper som utfører arbeid som ikkje var regulert av tariffavtalen frå før, blei innmelde i ein organisasjon.

³⁴ Sak 8/46. Dommer i Arbeidsretten 1945-1948: 52-54.

endringane som var gjort i paragraf 11 skulle hindre avgjerder lik cellul-dommen for framtida.³⁵

Revisjonen utvida også området for når det kunne forhandlast om lønnsattsane. Dette skulle ikkje berre skje når dei ikkje høvde, men også når den eksisterande avtalen mangla satsar for typar arbeid, eller «hvor særegne forhold ved den nyinnmeldte bedrift gjør det påkrevet å ta med bestemmelser som ikke finnes i den tariffavtale som gjøres gjeldende». I ein protokolltilførsel blei det spesifisert at passusen sikta til at innmeldinga ikkje måtte føre til at arbeidrarar miste tilleggsgode som tariffavtalen ikkje omtalte, som til dømes pensjonsordningar, «fri medisin, fri skolegang for barna til enkelte arbeidere, tjenestefrihet med lønn i forbindelse med offentlig ombud».

Dersom det fanst andre tariffavtalar som hadde relevans for dei nyinnmelde, skulle dei takast i bruk etter følgjande rekkefølgje: landsomfattande tariffavtalar, tariffavtalar for fleire bedrifter innan same geografiske område, tariffavtale for ei enkeltbedrift på same stad og tariffavtale for bedrift av same type. Men det blei streka under at det viktigaste var å få bedrifta inn under «det tariffkompleks den naturlig hører hjemme», noko vi må forstå som å vere det same som den spesifikasjon av «bedriftens art» som er referert ovanfor.

Dessutan gjennomførte revisjonen i 1947 ei likestilling av partane når det gjeld retten til å krevje tariffavtale ved bedrifter som melde seg inn i N.A.F, slik at både N.A.F. og LO no kunne krevje dette, mot tidlegare berre N.A.F. I 1945 melde Hardanger Rutebillag seg inn i N.A.F. og tok i bruk ein tariffavtale som var modellert over den som gjaldt i Sogn Billag. Arbeidarane var misnøgde med dette og ønskte heller å leggje til grunn tariffavtalen for Bergen Hardanger Billag. Saka hamna i Arbeidsretten som slo fast at Hovudavtalen-1935 berre gav N.A.F. avgjerdsrett om kva tariffavtale som skulle gjelde i ei bedrift.³⁶ Revisjonen i 1947 retta altså opp dette misforholdet.

Ved revisjonen i 1954 kom det til to nye punkt, det vil seie det eine av dei var tidlegare dels dekt gjennom protokolltilførsel. Punkt 5 bestemte at dersom det ved innmeldingstidspunktet var varsla eller gjennomført plassoppseiing for å krevje ny tariffavtale, eller om det var i gang mekling om dette, kunne tvistenemnda påleggje bedrifta heilt eller delvis å etterbetale arbeidarane etter lønnsattsane i den nye avtalen frå inntil ein månad etter at kravet om tariffavtale først var fremja. Bestemminga gjaldt ikkje dersom det tidlegare hadde vore tariffavtale ved bedrifta, og som var oppsagt med sikte på revisjon.

Punkt 6 utdjupa den tidlegare protokolltilførselen om at «særlige forhold» kunne omfatte tilleggsgode som ikkje var spesifiserte av tariffavtalen. Det blei no eksplisitt slått fast at arbeidstakarane framleis kunne ha slike gode etter at bedrifta er innmeld i N.A.F. Men det blei tatt eit atterhald om at N.A.F. kunne krevje tilleggsgode fjerna dersom det «foreligger særegne forhold», utan at dette blei nærare spesifisert. Vi kan såleis ikkje seie oss heilt samde med LO som meinte at paragrafen no «helt klart» løyste spørsmålet om i kva grad tilleggsgoda framleis skulle gjelde etter innmelding i N.A.F., slik LO påstår i kommentarane til Hovudavtalen-1954.

³⁵ LO: kommentarar til Hovudavtalen-1947 § 11.

³⁶ Sak 1/46. Dommer i Arbeidsretten 1945-1948: 36-42.

Revisjonane i 1950 og 1954 førte vidare til ei meir nøyaktig spesifisering av på kva grunnlag tvistenemnda skulle fastsetje lønnsattsar for nyinnmelde arbeidrar. Medan Hovudavtalen-1947 berre viste til lønnsattsane for dei andre arbeidrarane i bedrifta, fekk den i 1950 eit tillegg som bestemte at dersom dei andre arbeidrarane var del av tariffavtale mellom LO og N.A.F., skulle desse avtalane «kunne påberopes» i same rekkefølge som når nye lønnsattsar for nyinnmelde bedrifter i N.A.F. skulle fastsetjast. Revisjonen i 1954 spesifiserte dette ytterlegare slik at lønnsattsane for nyinnmelde arbeidrar i tilfelle usemje skulle basere seg på, først tariffesta lønnsattsar for dei andre arbeidrarane på bedrifta; dernest forholdet mellom tariffesta lønningar for tilsvarende arbeidargrupper «sysselsatt under tilsvarende forhold» ved andre bedrifter, og sist det generelle lønnsnivået for denne arbeidargruppa i andre tariffavtalar mellom hovudorganisasjonane.

Sidan 1954 har reglane for nye tariffavtalar ved innmelding av bedrifter i N.A.F./NHO og arbeidrarar i LO blitt endra i større omfang fire gonger: i 1974, 1986, og ved dei to siste revisjonane i 1994 og 1998. I tillegg kom det til ein ny regel i 1990 som omhandla bedrifter som melde seg ut av NHO, som rett nok berre slår fast at NHO straks skal varsle «angjeldende forbund» om dette, og at utmeldinga ikkje har konsekvensar for tariffavtalen, noko som elles også er slått fast av Arbeidstvistlova.

I 1974 fekk paragrafane³⁷ eit tillegg 18a, som regulerte den beslekta situasjonen at forholda ved ei bedrift endra seg så mykje at den gjeldande tariffavtalen blei uaktuell. Paragrafen slo fast at dersom endringar «produksjonens art, arten av utførelsen av arbeidet eller arbeidsforholdet» gjorde at den gjeldande tariffavtalen ikkje lenger høvde, kunne partane forhandle om å opprette ny etter same reglar som dei som gjaldt for å opprette tariffavtale ved bedrifter som var nyinnmelde i N.A.F.

I tillegg blei desse paragrafane endra, slik at tvistar om kva tariffområde ei bedrift skulle høyre inn under, blei å avgjere av ei partssamansett nemnd tilsvarende det som gjaldt for usemje om kva lønnsattsar som skulle gjelde, og ikkje av Arbeidsretten som hadde vore regelen til då. Endringa forenkla prosedyrane for regulering av tvistar innanfor saksområdet og gjer dei meir symmetriske, sidan dette til då hadde vore overlate til to ulike rettsinstansar trass i at spørsmåla var nær beslekta.

Endringa ved revisjonen i 1986 var av mindre omfang, men innhaldet i den var viktig nok. Ei tilleggsbestemming slo fast at dersom lønnsattsane i den nye tariffavtalen betydde «betydelig reduksjon i lønns- og arbeidsvilkårene, eller betydelige forskjeller i vilkårene blant dem som utfører samme arbeid», måtte det forhandlast om overgangsordningar.

Ved revisjonen i 1994 blei strukturen i desse reglane endra. Det blei no skilt mellom krav til å opprette ny tariffavtale, prosedyre for behandling av dette kravet og nærare retningsliner for arbeidet til tvistenemnda. Resultatet var ei klarare markering av hovudorganisasjonanes posisjon når ny tariffavtale skulle opprettast: Usemje om krav om ny tariffavtale skulle forhandlast om mellom LO og NHO, og i tilfelle usemje gjekk saka til Den faste tvistenemnda.³⁸ I tillegg blei det presisert at berre LO og NHO kunne ta stilling til kva tariff-

³⁷ Frå 1935 til 1950 var reglane om ny tariffavtale samla i ein paragraf nr.11, frå 1954 blir reglane for bedrifters innmelding i N.A.F. plasserte i § 18 og dei for arbeidraranes innmelding i LO i § 19. Den tekniske revisjonen i 1986 plasserer dei som § 3-6, og § 3-8, med den nye § 18a frå 1974 som § 3-7.

³⁸ Denne beteikninga for nemnda blir innført med Hovudavtalen-1990. Eg kan ikkje sjå at den impliserer andre endringar av funksjon og samansetting av nemnda.

avtale som skulle gjelde, og ikkje forbund og landssamanslutningar. Kvar ei nyinnmeld bedrift skulle plasserast i organisasjonane, blei også avgjort av hovudorganisasjonane, men dette hadde ingen innverknad på kva tariffavtale som skal gjelde. Det blei uttrykkeleg slått fast at dette ikkje er til hinder for å innføre vertikale «avtale- og organisasjonsforhold».³⁹

Ved siste revisjon, i 1998, kom det til eit par bestemmingar som nærare spesifiserte vilkåra for å krevje oppretta tariffavtale: Dersom det ikkje tidlegare var tariffavtale på bedrifta for den aktuelle arbeidstakargruppa, var det ein føresetnad at minst 10 prosent av dei arbeidstakarane i bedrifta innanfor dette tariffområdet var organiserte i LO og eit LO-forbund. Denne regelen gjaldt ikkje ved bedrifter med færre enn 25 tilsette, «men vil som hovedregel følges».⁴⁰

Det blei vidare innført ein tilleggsregel om at i bedrifter der det berre var lærlingar som fall inn under eit tariffområde, kunne LO krevje at tariffavtalen blei praktisert for lærlingane sjølv om den elles ikkje gjaldt.

Sist blei paragrafen om krav om ny tariffavtale ein ny og tidstypisk passus: «Partene vil spesielt peke på at tilpasning av avtaleverket til de tradisjonelle tariffavtalene i privat næringsliv, kan skape problemer i bedrifter med bakgrunn fra offentlig virksomhet.»

³⁹ Med unntak av siste setninga er det vanskeleg å sjå at omredigeringa av paragrafen i 1994 endrar innhaldet til reglane om ny tariffavtale samanlikna med Hovudavtalen-1990, men den gjev altså eit sterkare inntrykk av Tvistenemnda som ein siste utveg.

⁴⁰ Dette prinsippet blei slått fast av Arbeidsretten i ein dom av 1.09.1991, «Vårt Land-dommen». I forhandlingane om Hovudavtalen i 1997 blei det tatt inn ein tilleggsregel om at arbeidstakarorganisasjonane måtte organisere minst 30 prosent av dei tilsette dersom det fanst ein tariffavtale frå før. Denne regelen blei også avtalefesta og tatt inn i teksten til Hovudavtalen-1997. Men YS motsette seg at tilsvarende regel blei tatt inn i Hovudavtalen mellom YS og NHO, slik at regelen om avvikande minste organisasjonsprosent der det eksisterer tariffavtale frå før, blei tatt ut att av Hovudavtalen.

Kapittel 4 Konfliktløysing og konfliktførebygging

For så vidt kan heile Hovudavtalen oppfattast som eit dokument som omhandlar regulering av konflikhtar – potensielle og reelle. I dette kapittelet skal vi ta føre oss dei formale reguleringane av kva prosedyrar Hovudavtalen foreskriv for forhandlingar i tilfelle usemje, og kva prosedyrar som skal gjelde når arbeidsstansen er eit faktum. Nær knytt til det siste er reguleringa av vilkåra for å nytte sympatiaksjonar. To andre tema høyrer også inn under dette hovudområdet: reglar for avstemming ved tariffoppgjer og for oppretting og endring av særavtalar, som er lokale avtalar innanfor eit større tariffområde.

Hovudavtalens reglar for handtering av tvistar på bedrifta er nær knytte til dei tillitsvalde, og den fundamentale logikken til det norske systemet⁴¹ er basert på samankoplinga mellom tillitsvervet, dei kanalar for påverknad dette gjev, og den avgrensing av korleis ein tillitsvald skal og kan handle for å få gjennomslag for sine interesser.⁴²

Reguleringane som blir tatt opp i dette kapittelet, har nær samanheng med dei som finst i Arbeidstvistlova. På nokre område gjev Hovudavtalen spesifikasjonar av reglar i lova, men på andre, som avstemmingsreglane og reglane for særavtalar, innfører Hovudavtalen regulering som ikkje fanst tidlegare.

4.1 Prosedyre for forhandlingar om tvistesaker

Nytt med Hovudavtalen-1935⁴³ er ein fastlagt prosedyre for å drøfte tvistemål som skulle trå i kraft før eventuell behandling i Arbeidsretten. Hovudavtalen føreskriv her eit forhandlingssystem i tre trinn. Først skal det forhandlast mellom bedriftsleiinga og dei tillitsvalde. I tilfelle framhaldande usemje, kan dei organisasjonane som har inngått tariffavtalen (det vil seie forbund og landssamanslutningane i N.A.F.), eller hovudorganisasjonane, krevje nye lokale forhandlingar med representantar for organisasjonane til stades. Dersom slike ikkje finn stad, eller dei ikkje fører til semje, eller tvisten er mellom organisasjonane og ikkje lokal, skal det forhandlast på organisasjonsnivå, der også LO og N.A.F. skal vere representerte.

⁴¹ Eg tar ikkje med dette stilling til i kva grad norske arbeidslivsrelasjonar skil seg frå dei i andre land, og då særleg våre nordiske naboar.

⁴² Eit teikn på kor tett desse elementa heng saman, ser vi av at dei ofte er delar av same paragraf. I dette notatet har eg såleis fleire gonger plassert delar av same paragraf og regel i ulike tematiske avsnitt. Dette er medvite gjort.

⁴³ Nytt samanlikna med Arbeidstvistlova, men ikkje samanlikna med tidlegare tariffavtalar som kunne ha om lag likelydande reglar for tvistehandsaming.

Denne prosedyren blei også lansert av Arbeidsfredskomiteen, som hadde eitt trinn i tillegg, sidan den skilde mellom forhandlingar mellom tillitsvalde og bedrift, fagforeining og bedrift, og lokale forhandlingar med representantar for organisasjonane til stades. Dette tolkar eg også som eit teikn på at det var intensjonen til Arbeidsfredskomiteen å etablere eit tillitsapparat som var uavhengig av fagorganisasjonen. Dessutan opererte Arbeidsfredskomiteen med ein forhandlingsinstans som var på sida av organisasjonane. Partane kunne nemleg som alternativ til forhandlingar mellom organisasjonane bringe ein lokal tvist inn for ei eiga lokal («stedlig») fagleg tvistenemnd, og tilsvarende som alternativ til å la saka gå for Arbeidsretten. Nemnda skulle ha ein representant for kvar av partane og ein uavhengig formann som partane oppnemnde, eller som ved usemje blei oppnemnd av Fylkesmannen.

Hovudavtalen-1935 slår altså saman dei tillitsvalde og den lokale fagforeininga som på dei fleste arbeidsplassar ville vere samanfallande, og fjernar den separate lokale tvistenemnda. Ei slik nemnd var likevel tiltenkt ein funksjon i eitt tilfelle: ved usemje om forhandlingar om kva tariffavtale som skulle gjelde for ei bedrift som melde seg inn i N.A.F. eller arbeidstakarar som melde seg inn i LO (sjå eige avsnitt).

Reglane om forhandlingar i trappetrinn har vore praktisk talt uendra sidan 1935. Einaste substansielle tillegg kom i 1947, då det blei innført reglar som presiserte at forhandlingane skulle protokollførast, og ein regel som forbydde den eine partens hovud- og underorganisasjonar å ta kontakt med tilsvarende hos den andre parten utan løyve frå den første. I 1954 blei altså dei konfliktregulerande bestemmingane flytt frå paragraf 10 til paragraf 2.

4.2 Prosedyre ved arbeidsstans

Arbeidstvistlova la få føringar på korleis plassoppseiing skulle skje. Reglane i lova omfatta stort sett berre eit krav om å varsle Riks- eller Kretsmeklingsmannen. Dette varselet skulle innehalde utførlege opplysningar om kva tvisten gjaldt, kor mange den omfatta, når den ville trå i kraft og om forhandlingar var eller hadde vore i gang. Ut over dette bestemte lova at arbeidsnedlegginga ikkje kunne finne stad før oppseiingsfristen for tariffavtalen var gått ut, og ikkje mindre enn fire dagar etter at varselet om plassoppseiing var nådd meklingsmannen, men den hadde ingen reglar om kven som kunne seie opp plassane og korleis det skulle skje.

Hovudavtalen-1935 slo altså fast retten til å seie opp arbeidsplassane kollektivt for dei arbeidarane som ei arbeidsnedlegging omfatta, enten den var streik eller lockout. Slike kollektive oppseiingar var gyldige dersom melding om dette var veksla mellom hovudorganisasjonane, eller mellom forbund og landssamanslutning når hovudorganisasjonane hadde fått melding om det siste. Krav til varslingsfrist var minimum 14 dagar. Implikasjonen av regelen er altså at det berre er N.A.F. og LO som kan gje løyve til arbeidsnedlegging.

Reglane blei uendra fram til 1962.⁴⁴ Dette året fekk paragrafen eit tillegg som skulle sikra lærlinganes rettar i samband med arbeidsstans. Lærlingar skulle ikkje vere omfatta av ei

⁴⁴ Det kom til ein del reglar om permittering av arbeidstakarar i samband med arbeidskonflikt og som kan seiast å ha affinitet med reglane for plassoppseiing. Dei er drøfta saman med dei andre permitteringsreglane.

arbeidsnedlegging dersom det ikkje var uttrykkeleg spesifisert, og dei skulle ha opplæring som vanleg. Dersom det siste ikkje var mogleg, skulle dei permitterast med sju dagars varsel.

I 1994 fekk paragrafen eit nytt punkt 2 som slo fast at «plassfratredelse», som blei definert som «plassoppsigelsens endelige omfang», og utviding av ein konflikt skulle meldast med fire dagars varsel. Dette var berre ei regelfesting av kva som hadde vore gjeldande praksis.⁴⁵ I siste revisjon blei denne firedagarsfristen også gjort gjeldande for arbeidsstans etter meklingsbrot (3–1.4), og det blei vidare bestemt at LO på same måte plikta å varsle og gjennomføre arbeidsstans («plassoppsigelse og fratredelse») for bedrifter utanfor NHO, der det gjaldt tariffavtalar «av samme art». Dette skulle gjennomførast i «forholdsmessig samme omfang og fra samme tidspunkt dog begrenset til det som er praktisk mulig».

I 1970 kom det til ein ny paragraf i Hovudavtalen som har nær tilknytning til reglane for plassoppseiing, og som i den tekniske revisjonen i 1986 blei plassert saman med desse. Paragrafen regulerte kva for arbeid som kunne utførast etter at ein arbeidsstans blei sett i verk, eller når den skulle avsluttast. Regelen er rett nok ikkje særleg sterk. Den tilrår at det blir oppretta lokale avtalar som skal regulere «driftens avslutning og gjenopptagelse på teknisk forsvarlig måte» og arbeid som var nødvendig for å «avverge fare for menneskeliv eller betydelig materiell skade». Avtalane skulle godkjennast av dei direkte avtalepartane, og i tilfelle lokal usemje kunne det forhandlast mellom tariffpartane eller hovudorganisasjonane.

4.3 Sympatiaksjonar

Reglane om retten til sympatiaksjonar i Hovudavtalen-1935 må sjåast i samanheng med den endring i Arbeidstvistlova som blei gjort først på trettitalet, då særleg formuleringane i Lov av 6. juli 1933, den såkalla Boikottlova.

Arbeidstvistlova opererte berre med to typar arbeidsstansar, lovlege som kunne setjast i verk der tariffavtale ikkje gjaldt, enten av arbeidarane («i fællesskap eller i forståelse med hverandre») då var det tale om streik, eller av ein arbeidsgjevar, då var det tale om lockout, og ulovlege som var arbeidsstansar som blei sette i verk der tariffavtalen framleis var gyldig eller før fristane for mekling var gått ut.

Men det fanst andre former for aksjonar som lova ikkje tok stilling til; betinga og utbetinga sympatiaksjonar, boikott og blokade. *Blokade* var å hindre arbeidskrafttilgangen til ei bedrift eller ein arbeidsplass som var i konflikt; eit tradisjonelt verkemiddel for fagrørsla for å hindre nokon i å halde fram produksjonen ved hjelp av andre arbeidarar enn dei som deltok i konflikten.

Boikott var på ulike andre måtar å råke den økonomiske aktiviteten til ei verksemd som til dømes å nekte å levere varer eller handtere produkt til denne. Revisjonen av Arbeidstvistlova definerte boikott svært vidt som: «En opfordring, tilskyndelse felles beslutning eller annen foranstaltning som for å tvinge, skade eller straffe noen, tar sikte på å hindre eller vanskeliggjøre en persons eller virksomhets økonomiske samkvem med andre.»

⁴⁵ I følge kommentar til Hovudavtalen-1998.

Ubetinga sympatiaksjonar var generell plassoppseiing til støtte for ein annan lovleg hovudkonflikt.

Betinga sympatiaksjon betydde derimot ikkje ei generell arbeidsnedlegging, men var berre retta mot det arbeidet i ei bedrift som hadde betydning for den som var i konflikt. Denne aksjonsforma likna såleis svært på blokade. Verken Arbeidstvistlova-1933 eller forarbeida til den drøfta begrepet betinga aksjon (Lie og Hansteen 1933).

Arbeidstvistlova innførte i 1933 ein ny paragraf 6a om *ulovleg boikott* i ei rekkje spesifiserte situasjonar, der særleg punkt d er av interesse. Punktet slo fast at det utan løyve frå Domstolen for boikottsaker⁴⁶ ikkje kunne setjast i verk boikott for å:

- ramme ein part som hadde deltatt i ein arbeidstvist etter at denne var avslutta;
- ramme ein part som sjølv, eller som sysselsette personar, eller hadde økonomiske samkvem med nokon, som var eller ikkje var organiserte;
- tvinge nokon til å gå inn i eller ut av ein arbeidsgjevarorganisasjon eller ei fagforeining, eller opprette tariffavtale når ingen eller eit mindretal hadde stilt krav om dette;
- for å støtte ein part i ein tvist var retta mot ein tredjepart som ikkje hadde «iverksatt økonomiske forholdsregler» for å støtte nokon av partane i tvisten;
- «eller når den rettes mot fløtningsvirksomheter av vesentlig betydning for forsyning av tømmer til industriell virksomhet».

Boikottbestemmingane i Arbeidstvistlova-1933 betydde ei kraftig innstramming i retten til å bruke dette verkemiddelet for fagrørsla. Dei let det likevel vere att ei gråson, sidan lovleg boikott i prinsippet var mogleg og sidan dei ikkje tok stilling til den betinga sympatiaksjonen.

Hovudavtalen-1935 gjorde lite for å rydde opp i dette området. Den slo fast retten til sympatiaksjon til fordel for andre konflikter dersom dei var godkjende av hovudorganisasjonane, med det atterhaldet at det først skulle forhandlast mellom hovudorganisasjonane om dette. Fristen for forhandlingar var 4 dagar etter at det var sett fram krav om dette. Elles gjaldt same reglar som for andre former for arbeidsstans.

I tillegg opna Hovudavtalen for at det kunne iverksetjast sympatiaksjonar ved N.A.F.-medlemmer til støtte for aksjonar ved bedrifter som ikkje var medlemmer av arbeidsgjevarforeininga. Slike aksjonar skulle varslast 3 veker på førehand, og det blei stilt som vilkår at LO tok ut om lag like mange arbeidarar ved bedrifter utanfor N.A.F. og som var av tilsvarende type. Hovudorganisasjonane kunne bli samde om unntak frå regelen, og LO kunne eksplisitt halde utanfor medlemmer i stat, kommunar, kooperasjonar og «arbeiderforetak».

Framføre revisjonen av hovudavtalen i 1947 hadde regjeringa fremja forslag om å fjerne boikottreglane frå Arbeidstvistlova. Under føresetnad av at dette blei gjort, aksepterte LO ein del endringar av Hovudavtalen som ville avgrense retten til å nytte betinga aksjonar. Dette førte til at paragrafen om sympatiaksjonar fekk eit tillegg:

⁴⁶ Dette var ein særskilt domstol som blei oppretta for å ta seg av boikottsaker. Den hadde mykje til felles med Arbeidsretten i måten den var samansett på, men hadde fem medlemmer mot Arbeidsrettens sju. Av dei fem skulle éin ha særleg innsikt i arbeidsgjevarforhold og ein tilsvarende i arbeidarforhold. I motsetning til Arbeidsretten hadde ikkje N.A.F. og LO nokon eksplisitt innstillingsrett for desse medlemmene.

«Plassoppsiing⁴⁷ etter denne paragraf skal være ubetinget, hvis ikke hovedkonflikten gjelder retten til å få arbeidsvilkårene fastsatt i tariffavtales form ved bedrifter hvor minst halvdel av arbeiderne er organisert i forbund tilsluttet A.F.L. Har konflikten som mål å verne organisasjonsretten, har A.F.L. eller forbund tilsluttet A.F.L. rett til å nytte betinget plassoppsiing uansett medlemstall.»

Ein protokolltilførsel ved neste revisjon spesifiserte at den siste regelen var meint å dekkje tilfelle der arbeidsgjevaren stadig sa opp fagorganiserte arbeidarar for å hindre at dei kom til å utgjere meir enn halve arbeidsstokken.

Dessutan blei det i 1947 tatt inn ein regel om at den retten LO hadde til sympatiaksjonar var avgrensa av at krava ved den bedrifta som sympatiaksjonen skulle støtte, ikkje måtte gå ut over det som var tariffesta ved tilsvarande bedrifter som var medlemmer i N.A.F.

LO tolka dette som at retten til å nytte betinga sympatiaksjon var kraftig innsnevra og «det vil ikke være ofte en kan ta dette kampmiddel i bruk overfor medlemmer av N.A.F. eller andre arbeidsgiverorganisasjoner som en har liknende avtale med».⁴⁸

Samtidig med endringa av paragrafen om sympatiaksjonar blei også regelen om retten til å nekte å arbeide saman med personar som hadde vist «utilbørlig opptreden» tatt inn i Hovudavtalen. Samanhengen her er nok at den forbyr bruk av aksjonar i slike tilfelle («arbeidsstans, eller annen form for arbeidskamp»).

Etter dette har reglane for retten til å nytte sympatiaksjonar vore uendra.

4.4 Avstemming ved tariffoppgjjer

Reglane for avstemming ved tariffoppgjjer var altså den direkte grunnen til at forhandlingane om hovudavtalen kom i gang (sjå kapittel 1). Dette hadde vore ei symbolsak for dei borgarlege sidan storstreiken i 1921 å få innført lovfesta reglar om avstemming ved tariffoppgjjer og ei like stor symbolsak for fagrørsla å forhindre dette. I 1925 tok sosialdepartementet opp spørsmålet i samband med ein påtenkt revisjon av Arbeidstvistlova, og året etter sette departementet ned ein komité for å utgreie saka. I komiteen var både LO og N.A.F. representert. Komiteen tilrådde at avstemmingane burde føregå skriftleg og i løynd, men «fant ellers ingen grunn til å innføre regulerende vedtak i disse forhold»⁴⁹. LO hadde ikkje noko imot denne framgangsmåten, men organisasjonen fann det «unødvendig og krenkende å gi det lovs form».⁵⁰ LO hevda, etter mi meining med rette, at det var i organisasjonens eiga interesse å sørge for at tariffavstemmingane var i samsvar med viljen til medlemmene, og at den derfor også var opptatt av å sikre adekvate avstemmingsprosedyrar.

Likevel blei det tatt inn to reglar om avstemming ved tariffoppgjjer ved revisjonen av Arbeidstvistlova i 1927, reglar som rett nok ikkje hadde dei store konsekvensane. Dei slo

⁴⁷ Dette er ingen skrivefeil. Hovudavtalen-1947 og -1950 nyttar denne og tilsvarande ordformer.

⁴⁸ Sekretariatets kommentar til Hovudavtalen-1947.

⁴⁹ Ousland 1949: 186.

⁵⁰ Same stad.

fast at ved avstemming over meklingsforslag skulle «organisasjonen» sørge for at medlemmene fekk høve til å gjere seg kjende med forslaget «i sin helhet» og om eit forslag blei forkasta, skulle meklingsmannen ha skriftleg melding om kor mange som stemte for og imot og om deltakingsprosenten.⁵¹

Som vi såg i kapittel ein, blei avstemmingsreglane tatt opp til drøfting av Øvergaardkomiteen som blei nedsett for å greie ut nye endringar av Arbeidstvistlova i desember 1931. Innstillinga frå denne ville betydd eit kraftig inngrep i LOs rett til å forvalte avstemmingane over tariffoppgjer. Den tilrådde at både uorganiserte og organiserte arbeidstakarar skulle ha stemmerett, at avstemmingane skulle organiserast og overvakast av eit offentleg organ, og at det måtte eit fleirtal av dei med stemmerett til for å forkaste eit forslag.

Dette innstillinga blei altså ikkje tatt til følgje av regjeringa som valde å greie saka vidare ut. Riksmeklingsmann Valentin Voss hadde då uttrykt skepsis til å lovregulere tariffavstemmingane: «Jeg tror at man legger en overdreven betydning i å få brakt i stand slike lovregler».⁵² Arbeidsgjevarane var heller ikkje særleg stemte for slik regulering, og då særleg at avstemmingane skulle underleggjast offentleg kontroll fordi dette ville gje streikar større legitimitet: «streiken blir et statsorganisert virkemiddel».⁵³

Som vi såg førte likevel det vidare utgreiingsarbeidet til lovregulerte avstemmingsreglar, men av mykje meir moderat omfang enn dei som Øvergaard-komiteen gjekk inn for, og med LO-formannens støtte. Det sentrale i Arbeidstvistlovas reglar om avstemming ved tariffoppgjer som blei vedtatt i 1934 var at det skulle ei viss minstedeltaking til for at avstemminga skulle vere gyldig. Avstemmingane skulle skje i regi av organisasjonane, og uorganiserte fekk ikkje delta. Reglane blei altså tatt ut att av lova i 1935 etter at Hovudavtalen hadde etablert reglar om dette.

Reglane for korleis det skal stemmast over ein tariffavtale blei gjevne i paragraf 14 i Hovudavtalen-1935, med ein del A for arbeidstakarane og ein del B for arbeidsgjevarane.⁵⁴ Med ekspansjonen av Hovudavtalen i tida etter krigen, var paragrafen blitt til nummer 22 i 1954, ei plassering den kom til å ha til 1986. Etter omredigeringa i den tekniske revisjonen, blei den plassert som 3–4 og 3–5.

Reglane for avstemming blant arbeidstakarane, altså LO-medlemmene, var dei mest utarbeidde og omfatta i alt 7 underpunkt. Dei regulerte sjølve avstemmingsprosedyren (pkt I og III b); rett og plikt til deltaking (pkt II og IV); fortolking av resultatet (III b); tvistar om avstemming (pkt VI); kven reglane gjaldt for (V og VIII) og forholdet mellom avstemmingsreglane og organisasjonanes rett til å leie konflikhtar.

Prosedyren for avstemming kombinerte det tradisjonelle direkte demokratiet i fagrørsla med trekk frå det indirekte politiske demokratiet. Avstemminga skulle skje skriftleg og i løynd, men på egne møte som blei innkalla til dette føremålet, og der forslaget til avtale

⁵¹ Same stad.

⁵² Sitert etter Ousland 1949: 188.

⁵³ Arbeidsgiveren i 1924, sitert etter same kjelde som førre.

⁵⁴ Det blei strengt tatt ikkje forhandla om avstemmingsreglane mellom N.A.F. og LO i prosessen som førte til Hovudavtalen-1935. Dei som gjaldt arbeidstakarane blei vedtatt av LO-kongressen hausten 1934, og dei som gjaldt arbeidsgjevarane blei utarbeidd av N.A.F. internt. Reglane blei tatt inn i Hovudavtalen utan meir diskusjon (Seim 1972 s 199).

blei lagt fram. Punkt III b spesifiserte at på bedrifter med skiftarbeid måtte møtet eller møta arrangerast slik at alle fekk høve til å stemme. Oppteljinga blei føretatt av fagforeiningsstyret, eller ein særskild komité, og resultatet sendt inn til forbundet. Stemmeresultatet måtte likevel ikkje offentleggjerast før forbundet («hovedorganisasjonene») gav løyve til dette.

Hovudavtalen-1935 var ikkje heilt vasstett på dette punktet, det vil seie forbodet mot å gjere kjent resultatet var klart nok, men prosedyren var ikkje den tryggaste om lekkasjar skulle unngåast. Ved revisjonen i 1947 blei derfor gangen endra: Stemmesetlane skulle no forseglast og ikkje teljast opp før avstemminga «i vedkommende distrikt er avsluttet for alle som skal delta i den».

Rett til å delta hadde alle organiserte arbeidarar (i LO) ved dei bedriftene som tarifforslaget gjaldt. For yrkesområde der arbeidstakarane ikkje var knytte til ei fast bedrift, men ambulerte mellom fleire arbeidsplassar, som bygg og anlegg, transport, skogs- og landarbeidarar, hadde alle medlemmene i ei fagforeining stemmerett. I tillegg hadde paragrafen eit punkt som bestemte at medlemmer i ei fagforeining som «far sig forelagt til behandling og avgjørelse en hovedtariff, som faktisk er bestemmende for hele fagets lønns- og arbeidsvilkår», hadde rett til å delta i avstemminga.

Den siste bestemminga utvida området for dei med stemmerett betrakteleg og gjer avgrensinga meir uklar, sidan den må innebere at arbeidstakarar har stemmerett sjølv om dei ikkje eksplisitt er del av avtalen.

Ikkje berre hadde arbeidstakarane stemmerett. Dei hadde også stemmeplikt. Her innførte punkt IV ein sanksjonsregel om at arbeidstakarar som utan gyldig grunn let vere å stemme over eit tarifforslag «når de oppebærer understøttelse», miste retten til denne. «Understøttelsen» det her er sikta til var streikebidrag, slik at det berre var når det var i gang ein konflikt i prosessen fram til tariffavtale at sanksjonen hadde nokon effekt. Dette skjer berre unntaksvis, og særleg sterk har ikkje regelen om stemmeplikt vore.⁵⁵

Endringa i Arbeidstvistlova hadde innført eit system der krav til storleik på fleirtalet var kopla til kor mange som deltok i avstemminga, etter ein bestemt skala. Dette blei ikkje tatt inn i Hovudavtalen. I staden slår reglane fast at:

Hvis deltagelsen ikke gir et fullgyldig uttrykk for flertallet av de stemmeberettigede medlemmers vilje, skal vedkommende forbundsstyre kunne pålegge ny avstemning. Den nye avstemning skal omfatte alle interesserte foreninger og stemmeberettigede medlemmer.

Begrepet «fullgyldig uttrykk» kom til under behandlinga av avstemmingsreglane på LO-kongressen. Sekretariatet hadde innstilt på at forbundet kunne krevje omstemming dersom deltakinga var under 50 prosent. Dette blei altså endra, og i diskusjonen på kongressen blei «fullgyldig uttrykk» av Trygve Lie definert som «at minst halvparten skal ha vedtatt eller forkastet forslaget» (Seim 1972 s 182); altså fleirtalet måtte minst vere 50 prosent av dei med stemmerett.

Avstemmingsreglane gjev altså stor makt til forbund og LO både ved at dei kontrollerer informasjonen om resultatet, og ved at forbundet kan krevje avstemminga omgjort, utan at vilkåra for dette er spesifisert. I tillegg slo avstemmingsreglane fast at dei ikkje endra den retten forbunda og LO-sekretariatet hadde til å leie og avslutte konflikhtar etter Arbeidstvist-

⁵⁵ I 1952 stemte til dømes berre 12 av medlemmene i Høyanger Kjemiske Industrierarbeiderforening over spørsmålet om forhandlingsutvalet skulle få fullmakt til å vedta eit tarifforslag over bordet. Foreininga hadde då meir enn 600 medlemmer.

lova, og at eventuelle tvistar internt i fagorganisasjonen om fortolkinga av reglane skulle avgjerast av LO-sekretariatet.

Reglane for N.A.F. var altså noko enklare. Dei slo fast at avstemminga skulle vere skriftleg og hemmeleg; at minst halvparten av dei med stemmerett måtte ha stemt mot for at eit forslag skulle kunne forkastast, og at rett til å delta i avstemminga hadde dei medlemmer som blei omfatta av forslaget og dessutan alle medlemmer innanfor ei landssamanslutning dersom tarifforslaget hadde bestemningar som kunne ha «inflytelse på arbeidsforholdene for de øvrige medlemmer av landssammenslutningen». Sist blei det også for arbeidsgjevarane presisert at dei ikkje greip inn i den retten Centralstyret og landssamanslutningane hadde til å leie og avslutte konflikter etter egne lover.

Om det var etter måten store diskusjonar i prosessen som førte til at avstemmingsreglane kom inn i hovudavtalen, må vi kunne hevde at den utforminga av dei som ein kom fram til, var vellukka. Dei er nemleg blitt endra berre tre gonger sidan: i 1947, 1954 og 1978, og det er ikkje dei heilt store forandringane som er gjort.⁵⁶

I 1947 blei altså tidspunktet for når stemmene skulle teljast opp endra. I 1978 fekk reglane for avstemminga til arbeidsgjevarane eit tillegg som slo fast at retten til deltaking for andre medlemmer i ei landssamanslutning enn dei som var del av avtalen, berre skulle gjelde dersom landssamanslutninga ikkje hadde vedtatt at berre tariffbundne medlemmer kunne delta.

Viktigaste endringa kom i 1954 då reglane for avstemming blant LO-medlemmene opna for at denne også kunne skje ved uravstemming, det vil seie at avstemminga blei lausriven frå medlemsmøtet ved at «hver arbeidstaker som skal delta i avgjørelsen, blir gjort kjent med tarifforslaget og tilstillet stemmeseddel med plikt til å returnere den påført sin stemmegiving». Den siste avstemmingsmåten blei den vanlege etter dette og førte til auka deltaking i avstemmingane.

I 1971 vedtok LO supplerande retningslinjer som skulle regulere avstemminga i medlemskapsgråsoner. Dei er ikkje tatt inn i hovudavtalen, men har følgd som kommentar til Hovudavtalen sidan. Ifølgje retningslinjene tilrådde LO at fagorganiserte ved bedrifter som ikkje var medlemmer i N.A.F. deltok i avstemminga over eit tarifforslag dersom dei hadde ein eigen avtale som følgde ein der N.A.F. var part, eller om dei ikkje hadde tariffavtale. Dersom tariffavtalen for fagorganiserte ved slike bedrifter hadde avvikande bestemningar, måtte det stemmast separat over desse.

4.5 Særavtaler

I 1954 blei det innført ein paragraf i Hovudavtalen som har tilknytning til spørsmåla om etablering av nye tarifforhold. Paragrafen (12) gav reglar for såkalla særavtaler, når dei var gyldige og korleis dei skulle seiast opp. Det er rett nok ingen stad definert kva som kjenne-teiknar ein særavtale, men av kommentarane til Hovudavtalen ser vi at det dreier seg om avtaler inngått lokalt og som gjeld forholda på éi bedrift, og som ikkje var del av det sentra-

⁵⁶ Eit anna teikn på dette er at kommentarane til Hovudavtalen slo fast at «disse regler trenger ingen nærmere forklaring».

le tariffavtaledokumentet. I den grad dei var formulerte skriftleg, hadde slike avtalar likevel status som tariffavtale.

I kraft av å vere tariffavtale var også særavtalane omfatta av Arbeidstvistlova. Den let likevel det vere opp til den enkelte tariffavtale å fastsetje reglar for oppseiingstid. Det er grunn til å tru at dei mange lokale særavtalar ikkje opererte med klare reglar om dette, og det er slike tilfelle den nye paragraf 12 var meint å gjelde for. LO streka likevel under at det beste var å utforme dei lokale særavtalane med reglar for oppseiing og tidsrammer den skulle gjelde, slik at det ikkje var nødvendig å ta i bruk Hovudavtalen.

Den direkte årsaka til at reglane om særavtalar blei tatt inn i Hovudavtalen, var ein tvist om ein avtale om produksjonspremie ved Gullaug Sprengstoffabrikk i Drammen. Bedrifta nytta for det meste akkordlønner, men ved eit par produksjonsavsnitt der dette høvde dårleg, innførte bedrifta ein produksjonspremie som ei seks månaders prøveordning. Då prøveperioden var ute, ønskte arbeidsgjevaren å reforhandle avtalen, men fagforeininga avviste dette fordi arbeidsgjevaren ikkje hadde sagt opp avtalen på førehand og kravde at den skulle gjelde i eitt år til.

Arbeidsretten gav arbeidarane rett. Den viste til at avtalen om produksjonspremie var å forstå som ein tariffavtale. Arbeidstvistlova var eintydig i sitt krav om at tariffavtalar skulle ha reglar både om varigheit og oppseiingsfrist. Også avtalar som var inngått for ein fastlagt periode måtte seiast opp innan fastlagt frist.⁵⁷

Den nye paragrafen slo derfor fast at særavtalar med bestemt løpetid, kunne seiast opp med minst ei veker varsel dersom anna ikkje var fastsett i avtalen. Blei den ikkje sagt opp, gjaldt den vidare med ein månad om gongen med same oppseiingsfrist. Dersom den ikkje hadde fast løpetid, men gjaldt «inntil vidare», var også varslingstida ei veke, slik at kjernen i paragrafen er at særavtalar kan seiast opp med ei veker varsel om ikkje anna er bestemt.

Paragrafen bestemte vidare at om ein særavtale gjekk ut i tariffperioden utan å bli fornya, skulle dei forholde den omfatta bli regulerte etter tariffavtalen.

Ved revisjonen i 1959 fekk paragrafen om særavtalar eit tillegg for å fange opp at det fanst særavtalar som følgde tariffavtalen, enten dette var eksplisitt formulert eller berre «underforstått». Slike særavtalar var å oppfatte som å ha fast utløpstid, og dersom dei ikkje blei sagt opp i samband med ein tariffrevisjon gjaldt dei også for neste periode.

Hovudavtalen-1974 føydde til nok eit tillegg som opna for revisjon av særavtalar som følgde tariffavtalen i tariffperioden, når det var skjedd endringar i dei forholda som særavtalen regulerte. I slike tilfelle kunne det forhandlast lokalt om endringar i særavtalen. I tilfelle forhandlingane ikkje førte til resultat, gjekk saka til forhandlingar mellom organisasjonane. Dersom heller ikkje desse forhandlingane førte til semje, kunne likevel særavtalen først seiast opp i samband med neste revisjon av tariffavtalen.

Ved neste revisjon, i 1978, blei fristane for oppseiing av særavtalar utvida frå ei veke til ein månad, og det blei innført ein klausul om at ein føresetnad for å seie opp særavtalen var at det først har vore forhandla lokalt om revisjon, eventuelt at slike forhandlingar er kravde, men ikkje komne i stand innom åtte dagar. Elles har reglane om særavtalar ikkje endra seg nemneverdig.

⁵⁷ Sak 43/53. Dommer i Arbeidsretten 1953: 81-87.

Kapittel 5 Medbestemming – prosedyrar for informasjon om og påverknad på arbeidsvilkåra

Dette temaet er gjerne det som blir oppfatta som det mest sentrale i Hovudavtalen. Likevel er det av dei som Hovudavtalen-1935 hadde minst å tilføre. Medbestemmingsreguleringa i Hovudavtalen kom i første rekkje til etter andre verdskrigen og har to ulike røter: Ei utviding av arbeidsgjevars konsultasjonsrett over dei tillitsvalde, som er ei vidareutvikling av den paragrafen som blei innført i rudimentær form i 1935, og etablering av særskilde organ for drøfting av bedrifts- og arbeidsforhold mellom leiarskap og representantar for ulike grupper tilsette. Det siste starta med dei såkalla produksjonsutvala som blei regulerte av ein tilleggsavtale til Hovudavtalen i 1945. Den blei med ein del mindre endringar tatt inn i Hovudavtalen i 1966 som del B. Men dette førte ikkje til noko einsretting av dei to medbestemmelsesformene, den tillitsvalde og bedriftsutvala, slik at det norske medbestemmelses-systemet har halde fram med å ha ein dobbelt struktur fram til våre dagar. Rett nok ser det ut til vere utbreidd at det er tillitsutvalet eller delar av dette som utgjer dei tilsette sine representantar i bedriftsutvalet.

Temaet blei heller ikkje lansert med Hovudavtalen-1935. Det hadde vore diskutert heilt sidan vi fekk den første landsomfattande tariffavtalen i 1907.

5.1 Dei allmenne bestemmingane i tariffavtalane 1907–1920

I utviklinga med å regelfeste arbeidstakaranes rett til å verke inn på eigne arbeidsvilkår er Hovudavtalen-1935 like mykje ein førebels kulminasjon som starten på ei utvikling. Eg har i eit par tidlegare arbeid⁵⁸ røfta utviklinga av formelle medbestemmingsvilkår på foretaksnivå i Noreg fram til og med Hovudavtalen-1935 og prøvd å vise at dette er ein diskusjon som er minst like gammal som tariffavtalesystemet. Ei viktig årsak til at arbeidsgjevarane kravde dei allmenne bestemmingane tatt inn i tariffavtalane i kjølvatnet av Aprilavtalen i 1907, for ikkje å seie *den* viktigaste årsaka, var å prøve å motverke at tariffavtalane la føringar på arbeidsgjevarens rett til å bestemme kven som skulle utføre arbeidet og korleis det skulle utførast. Det var særleg eineretten til å bestemme kven som kunne reknast som fagarbeidar, arbeidsgjevarane var opptatt å halde på.⁵⁹

⁵⁸ Byrkjeland 1988 og Byrkjeland 1990.

⁵⁹ Ågotnes 1990: 81.

Ein tariffavtale er eit dokument som tendensielt utseier meir enn ei rein opplisting av lønns-satsar fordi den koplar lønnsatsane til typar arbeid og ofte meir eller mindre eksplisitt føreset bestemte arbeidsmengder.⁶⁰ Innanfor området til verkstadsavtalen var særleg distinksjonen mellom fagarbeidar og ufaglært sentral. Når avtalen opererte med fastlagte minstelønnsat-sar for desse kategoriane arbeidstakarar, *kunne* dette tolkast som at den også regulerte kven som skulle ha betaling etter satsane.

Føremålet med dei allmenne bestemmingane var derfor å sikre at arbeidsgjevaren kunne nytte dei arbeidarar han ville, utan omsyn til om dei var fagorganiserte eller ikkje, og setje dei til det arbeidet han fann for godt. Sentralt i bestemmingane stod, i tillegg til para-grafane om organisasjonsfridom (sjå 3.1), paragraf 16 a som slo fast at:

«Arbeidsgiverne skal ha full frihet til å bestemme antallet av de arbeidere som skal anvendes ved hvert arbeid, liksom de uhindret skal kunne anvende de maskiner og arbeidsmetoder som de finner tjenlige. Likeledes skal de ha full frihet til å anvende de arbeidere som de anser egnete til å betjene maskinene eller utføre foreliggende arbeide.»

Dei allmenne bestemmingane var lite populære i fagrørsla, særleg i handverksfaga, som hadde tradisjon for å avtafeste reglar for korleis arbeidet skulle utførast og av kven, og i Arbeids-mannsforbundet, der kontroll med arbeidskrafttilgangen var eit sentralt fagleg verkemid-del. Det blei reist kraftig kritikk mot dei allmenne bestemmingane på landsmøtet til Arbeidsmannsforbundet i 1908 og LO-kongressen i 1910, og i 1911 førte dei mest til stor-konflikt fordi NJMF kravde at regelen om arbeidsgjeverens styringsrett skulle ha eit tillegg om at denne skulle vere innom rammene som var fastlagt i tariffavtalen. Men likevel var det først i 1920 dei blei fjerna; då etter at LO stilte ultimatum om dette for å godta oppgje-ret.

Dette var likevel meir ein våpenstillstand mellom partane enn ein seier for fagrørsla. Same året vedtok Stortinget Lov om arbeidarutval som bestemte at det skulle opprettast slike utval ved bedrifter med meir enn 50 tilsette dersom minst ein fjerdedel kravde dette. Arbeidar-utvalet skulle då veljast av alle tilsette utan omsyn til om dei var fagorganiserte eller ikkje. Arbeidarutvalet fekk høve til å drøfte og uttale seg om:

- «1. Større forandringer i driften, forsåvidt forandringene berører arbeidsforholdene.
2. Spørsmål om almindelige lønnsbestemmelser, faste akkordtariffer, arbeidstid, overtidsarbeide, arbeidsordning ved innskrenket drift, ferie og andre arbeidsvilkår, med mindre enighet er opnådd ved direkte forhandlinger mellom arbeidsgiveren og hans representant og vedkommende arbeidere.
3. Arbeidsreglement og tillegg til eller forandringer i sådanne.
4. Spørsmål om opprettelse eller bestyrelse av velferdsinnretninger til beste for arbeiderne, såsom syke- og begravelsekasser, understøttelseskasser, sparekasser, arbeiderboliger o.l.»

⁶⁰ Aprilavtalen omfatta dessutan fleire bestemmingar enn lønnsatsar, m.a. relativt detaljerte reglar om arbeidstid.

I protokollen til forhandlingane som fjerna dei allmenne bestemmingane frå tariffavtalane, gjorde LO det klart at den såg dette som eit, rett nok ufullkome, steg i rett retning for å skaffe arbeidstakarane større råderett over sine arbeidsvilkår, medan N.A.F. på si side avviste at Lova om arbeidarutval var å oppfatte som noko erstatning for dei allmenne bestemmingane, og tok seg rett til å halde fram som om dei framleis var gjeldande: «...fastholder og vil opretholde arbeidsgivernes rettigheter overensstemmende med disse», det vil seie dei allmenne bestemmingane.

Det er så vidt eg veit ikkje gjennomført noko systematisk undersøking av arbeidarutvala i Noreg. Den vanlege oppfatninga er at dei har spela ei ubetydeleg rolle.⁶¹ I alle høve er det ukontroversielt å hevde at dei aldri kom til å truge at det var fagforeiningane som var den instansen som representerte arbeidarane i dei aller fleste saker som hadde med arbeidsvilkåra å gjere, og ikkje utelukkande i lønsspørsmål.

Den uavklara situasjonen om medbestemming om arbeidsvilkåra heldt derfor fram heile tjuetalet. Arbeidsgjevarane var prinsipielt mot å forhandle om forhold som dei oppfatta å høyre inn under styringsretten, og særleg bemanningsspørsmål, men måtte stadig finne seg i å gjere dette, også med representantar for LO og forbund til stades. Så når Hovudavtalen-1935 fastset som prinsipp at det er den fagforeiningstilknytte tillitsmannen det skal forhandlast med, er dette kodifisering av ein praksis som var innarbeidd i mange bedrifter.

5.2 Medbestemming i Arbeidsfredskomiteens innstilling og i hovudavtalane 1935 til 1950

Særleg sterk er likevel ikkje «medbestemmingsparagrafen» i Hovudavtalen-1935. Avtalen føresette at arbeidsgjevaren før han fatta vedtak konfererte med dei tillitsvalde om:

- «1. istandbringelse av arbeidsreglementer eller tillegg eller forandringer i disse,
2. om de forandringer i arbeidsforholdene som måtte bli en følge av større driftsforandringer.
3. Hvis driftsinnskrenkingar (heri ikke innbefattet opsigelse av arbeidere inntatt for et bestemt arbeide eller sesong) medfører innskrenkninger i arbeidsstyrken.»

I ein merknad til paragrafen blir arbeidsgjevaren pålagt å melde frå om vedtak og grunn til dette, dersom «særegne eller tvingende omstendigheter» hadde gjort slik konferanse umogleg.

Hovudavtalen-1935 var her eit tilbakesteg samanlikna med innstillinga frå Arbeidsfredskomiteen. Innstillinga slo for det første fast at arbeidsgjevaren *skulle* rådføre seg med dei tillitsvalde, ei formulering som kan hende er noko sterkare enn «forutsettes konferere». For det andre, og viktigare, var at Arbeidsfredskomiteen spesifiserte langt fleire saksforhold som

⁶¹ Søk på Bibsys på «arbeiderutvalg» finn berre to referansar, begge viser til lovteksten. Lars Gaute Jøssang (1987) har avdekt at arbeidarutvalet var sentralt på Stavanger Electro Staalverk A/S i ein periode på tjuetalet, sjølv har eg funne at det spela ei viss om enn underordna rolle på Høyanger Verk i same perioden. Sidan desse funna ikkje er resultat av noko systematisk leiting etter fungerande arbeidarutval ved norske bedrifter, ser eg ikkje bort frå at meir historieforsking kan føre til ei viss oppvurderinga av arbeidarutvalas rolle.

det skulle rådførast om. I tillegg til arbeidsreglement og driftsinnskrenkingar, der dei to dokumenta er nokså likelydande, kravde Arbeidsfredskomiteen at arbeidsgjevaren rådførte seg med dei tillitsvalde når:

«Arbeidsgiveren innenfor de grenser som tariffavtale eller arbeidsreglement har optrukket, vil gjøre forandringer i tilvante arbeidsforhold ved å gi almindelige bestemmelser om nye lønningsforhold, og lønningsmåter, arbeid på akkord, arbeidstid, overtidsarbeid, ferier, arbeid ved innskrenket drift o. lign.» (§ 7.2) [og] «når han akter å gå til driftsforandringer som påtagelig vil gripe inn i tilvante arbeidsforhold» (§ 7.3).

I tillegg omfatta innstillinga ein paragraf som på bedrifter med meir enn 100 tilsette påla bedrifta å halde fellesmøte mellom bedriftsleiinga og dei tillitsvalde minst kvart kvartal «til drøftelse av spørsmål av felles interesse vedkommende bedriften og dens forhold». Dersom innstillinga frå Arbeidsfredskomiteen hadde blitt gjeldande regulering, ville norsk arbeidsliv hatt relativt moderne medbestemmingsreglar alt i mellomkrigstida.

Diskusjonen framføre den planlagde revisjonen i 1939, viste då også at ingen av partane var nøgde med reglane for medbestemming i Hovudavtalen. Det kan likevel verke som at det var arbeidsgjevarane som var minst nøgde, noko eg trur skuldast at praksis på bedriftene var langt meir demokratisk enn det reglane i Hovudavtalen spesifiserte. N.A.F. ønskte derfor i 1939 at Hovudavtalen skulle innehalde «en nærmere fastslåen av prinsippet om arbeidsgiverens rett til å lede og fordele arbeidet. Det siste fant man nødvendig fordi arbeidernes organisasjoner både i sin presse og i praksis overfor de enkelte bedrifter hadde forsøkt innblanding i interne disposisjoner med hensyn til inntagelse, beskjefligelse og opsigelse av arbeidere».

Arbeidsgjevarane uttrykte også uro over at den svenske hovudavtalen inneheldt reglar som «man i Norge anså som meget uheldige for arbeidsgiverne». Det blir ikkje opplyst kva bestemmingar det her blir sikta til, men den svenske Hovudavtalen oppretta ei partssamansett nemnd som mellom anna skulle handsame oppseiing og permittering av arbeidarar og påla også arbeidsgjevarane å konferere med dei tillitsvalde om slike spørsmål.⁶²

Under dei første revisjonane av Hovudavtalen etter krigen skjedde det ikkje så mykje med reglane for medbestemming og innverknad i hovudteksten i Hovudavtalen. Ei årsak til dette er at Avtalen om produksjonsutval, som første gong blei underskriven i desember 1945, ivaretok delar av dette området. LO førte då også til protokolls at organisasjonen ville krevje endringar i medbestemmingsparagrafen dersom Avtalen om produksjonsutval skulle falle bort.

Viktigaste endringa dei første åra etter krigen kom i 1947 då merknaden som opna for at arbeidsgjevaren kunne late vere å rådføre seg med dei tillitsvalde på førehand ved endringar i drifta o.l, blir strøken. I protokolltilførselen slo LO fast at det er eit ufråvikeleg krav at slik rådslåing skal skje før vedtak blir sett ut i livet. I tillegg kom eit nytt punkt til: Arbeidsgjevaren skulle no også rådføre seg med dei tillitsvalde når arbeidarar blei varig overflytte til nye arbeidsområde innanfor bedrifta.

⁶² Byrkjeland 1990: 65. Begge sitata er henta frå årsmeldinga til Elektrokemisk Arbeidsgiverforening for 1939. Opplysningane om den svenske Hovudavtalen frå Arbeidsgiveren nr 1 1939.

5.3 Paragraf 9 og resultatet av demokratiforhandlingane i 1957

I 1954 blei medbestemmingsparagrafen forsynt med ei innleiande intensjonserklæring om arbeidsgjevarens informasjonsplikt som presiserte at det var viktig at han informerte dei tillitsvalde om «den virkning som forestående endringer i virksomheten vil få for de ansatte». Paragrafen fekk vidare ei ny plassering som paragraf 9. Vi anar her konturane av ein av dei mest sentrale paragrafane i hovudavtalen, som er av dei som er blitt mest utvida og endra seinare. I 1954 fylte teksten om lag ei side; i 1966 var dette blitt til tre sider, med betydeleg mindre skrift; i 1982 til fem sider og i 1998 dekkjer kapittel 9 ti sider, men dette omfattar då også særlege reglar for bygg, anlegg og offshore, som ikkje var med i Hovudavtalane før 1994, og ein del reglar som er blitt overflytte frå andre delar av Hovudavtalen i omredigeringane i 1982 og 1986.

Denne prosessen starta alt ved neste revisjon. Paragraf 9 blei betydeleg utvida og endra i forhold til Hovudavtalen-1954. Dette skjedde i eigne forhandlingar i 1957. Dei kom i stand på oppfordring frå Justisdepartementet, som på dei tider alt hadde i gang eit komitéarbeid for å greie ut retten til medbestemming i norske bedrifter.⁶³ Forhandlingane resulterte i ei omarbeiding av paragraf 9, pluss ei lengre erklæring om kor viktig det var å samarbeide, der dei fleste av formuleringane blei innarbeidde i paragraf 9 ved neste revisjon i 1962.

I Hovudavtalen-1959 omfattar paragraf 9 tre ulike område:

Punkt 1 understreka at det var viktig for det generelle samarbeidsklimaet («styrke samarbeidet og tillitsforholdet innenfor den enkelte bedrift») at leiinga heldt dei tillitsvalde orientert om «bedriftens økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling», altså ei generell informasjonsplikt.

Punkt 2 spesifiserte kva område bedrifta skulle rådføre seg («konferere») med dei tillitsvalde om, altså det som tidlegare var omfatta av paragrafen. Denne blei halden i meir generelle vendingar enn tidlegare: Leiinga skulle rådføre seg om planlagde («påtenkte») endringar i verksemda og kva verknader dei vil ha for arbeidstakarar og bedrift. Når endringane hadde verknader for arbeidsforhold og sysselsetting, skulle dei tillitsvalde ha høve til å fremje sine synspunkt før endringane blir sette i verk. Dersom arbeidsgjevaren fann å ikkje kunne ta omsyn til dei tillitsvaldes syn på sakene, skulle dette grunnjevast. Det skulle vidare først protokoll («notat»)⁶⁴ frå møta, og den skulle underskrivast av partane. I ein merknad til punktet blei dei tillitsvalde også tilkjent rett til å klage eventuelle oppseiingar i samband med driftsinnskrenkingar inn for organisasjonane dersom bedrifta fråveik ansiennitetsprinsippet.

Punkt 3 bestemte at det i aksjeselskap («bedrifter som eies av selskaper») skulle haldast kontaktmøte mellom styret og dei tillitsvalde så ofte ein av partane bad om dette. «Hensikten med møtene er å styrke samarbeidet og tillitsforholdet ved drøfting av spørsmål av interesse for bedriften og arbeidstakerne.» Slike møte måtte likevel ikkje gripe inn i prosedyrane for handsaming av tvistar, slik dei elles var spesifiserte i Hovudavtalen.

⁶³ I følgje kommentarar og merknader til hovudavtalen 1959-1961. I komiteen var det Industriforbundet og ikkje N.A.F. som representerte arbeidsgjevarsida.

⁶⁴ Blir endra til «protokoll» ved revisjonen i 1966.

Paragraf 9.2 i Hovudavtalen-1959 innebar ei depreisering av kva arbeidsgjevaren skulle rådføre seg med dei tillitsvalde om. LO tolka dette likevel som ei styrking av konsultasjonsplikta, sidan paragrafen ikkje lenger opererer med spesifikke område, men kunne tolkast å omfatte alle planlagde driftsendringar: «Det skilles ikke her mellom vesentlige og mindre vesentlige endringer».⁶⁵

Passusen om at arbeidsgjevaren skulle grunnkje vedtak og handlingar når dei ikkje var i samsvar med dei tillitsvaldes oppfatningar, viser at det ikkje er tale om noko reell avgrensing av arbeidsgjevarens styringsrett. Han kan framleis gjere kva han vil, men det må no altså grunnjevast. LO tolkar også dette som ei styrking av medbestemmingsretten, og syner ei noko naiv tiltru til krafta til den kommunikative rasjonaliteten: «Det sier seg selv at dette legger et vesentlig bånd på bedriftsledelsens disposisjoner når argumentene fra tillitsmennene er saklig godt underbygd».⁶⁶ LO understreka derfor at dei tillitsvalde måtte sørje for å vere godt førebudde til slike konferansar, «slik at man med tyngde kan gjøre sine interesser gjeldende».

Ved revisjonen i 1962 blei paragraf 9 utvida ved at erklæringa som partane gav i samband med forhandlingane i 1957, blei tatt inn i introduksjonen til paragrafen, men den blei elles lite endra. Denne erklæringa understreka kor viktig samarbeidet mellom arbeidstakarane og bedrifta er. Andre delar av hovudavtalen viser at forholda mellom partane framleis kunne vere konfliktfylt. Men paragraf 9 og særleg introduksjonen er eit uttrykk for, ikkje berre samarbeidsideologi, men ei integrasjonsånd; arbeidstakaren skal og bør kjenne seg som eitt med bedrifta:

«For det enkelte menneske er det av den største betydning at samfølelsen mellom han og bedriften er sterk og levende, og dette er også en nødvendig forutsetning for en effektiv produksjon. For å oppnå en slik samfølelse, er det viktig å ha hensiktsmessige former for drøftelse av felles problemer og for gjensidig orientering om de spørsmål som er av interesse for bedriften og for dem som arbeider i den.»

Arbeidsgjevars plikt til å rådføre seg med den tillitsvalde blir likevel tolka svært strengt i Noreg, i alle fall i seinare tid. Arbeidsretten har slått fast at den også gjeld i tilfelle der arbeidsgjevar av ulike omsyn er pålagt teieplikt. I 1996 dømde Arbeidsretten mot selskapet Transocean som ikkje hadde informert dei tillitsvalde om endringar i mannskapsstyrken som følgde av ein kontrakt selskapet inngjekk med Statoil fordi Statoil hadde pålagt Transocean full teieplikt så lenge forhandlingane gjekk føre seg. Men Arbeidsretten slo altså fast at slik teieplikt ikkje overprøvde Hovudavtalens pålegg om å informere dei tillitsvalde om konsekvensar av driftsendringar.⁶⁷

⁶⁵ Kommentaar og merknader til hovudavtalen 1959-1961.

⁶⁶ Same stad.

⁶⁷ Sak 25/95. Dommer i Arbeidsretten 1996: 130-131.

5.4 Endringar i paragraf 9 som følgje av del B

I 1966 skjedde ei av dei største endringane av Hovudavtalen, då den tidlegare separate avtalen om produksjonsutval blei omarbeidd og inkorporert i Hovudavtalen som del B. Dette fekk også verknader for paragraf 9 ved at introduksjonen blei supplert med «føremålsparagrafen»⁶⁸ frå Avtalen om produksjonsutval.

Den introduksjonen til paragraf 9 som blei innført i 1962, kan seiast å streke under bedriftas betydning for livslukka til dei tilsette. Tillegget i 1966 legg derimot vekt på dei tilsettes *plikter* overfor bedrifta:

«Gjennom samarbeidet bør de ansatte ved sin erfaring og innsikt være med på å øke effektiviteten, nedsette produksjonsomkostningene, bedre bedriftens konkurransevne og derved skape de økonomiske forutsetningene for trygge og gode arbeidsforhold til beste for så vel bedriftene som de ansatte.»

Revisjonen i 1966 førte også til meir spesifikke endringar i paragrafen. Den får ei rekkje tillegg som presiserte informasjons- og konsultasjonsplikta til bedriftsleiaren: I tillegg til det tidlegare pålegget om å informere om den generelle situasjonen til bedrifta, blei han no pålagt å *drøfte* dei konkrete arbeidsforholda med dei tillitsvalde: Bedriftsleiinga skulle jamleg og minst ein gong i månaden drøfte med dei tillitsvalde den daglege drifta; «spørsmål som gjelder den ordinære virksomhet, viktigere endringer i produksjonsopplegg og metoder og arbeidsforholdene». Drøftingane kunne eventuelt skje på avdelingsnivå. Vidare blei han så tidleg som råd pålagt å drøfte med dei tillitsvalde «planer om utvidelse, innskrenkingar eller omlegningar av vesentlig betydning for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold».

Revisjonen i 1970 fører berre til at informasjonsplikta blei utvida til også å gjelde dei allmenne lønnsforholda i bedrifta, men i 1974 fekk føremålsdelen til paragraf 9 nok eit tillegg som denne gongen varslar det arbeidet som skulle resultere i paragraf 12 i Arbeidsmiljølova i 1977: Medan paragrafen til då hadde lagt vekt på arbeidstakaranes plikter for å betre produktiviteten med meir, altså føremålet til Avtalen om produksjonsutval som avspeglar den første etterkrigstidas produktivitetsideologi, var det no arbeidstakarens sjølvutvikling som blei sett i sentrum:

«Gjennom samarbeidet bør de ansatte ved sin erfaring og innsikt være med på å øke effektiviteten, nedsette produksjonsomkostningene, bedre bedriftens konkurransevne og utforme en mer tilfredsstillende arbeidsplass og en arbeidsorganisasjon som både er effektiv og som møter menneskets behov for selvutvikling. Dermed er de også med på å skape de økonomiske forutsetninger for bedriftens fortsatte utvikling og for trygge og gode arbeidsforhold til beste for så vel bedriften som de ansatte.»

Medan produktivitet og økonomisk utvikling tidlegare var hovudmålsetjinga framstår det no mest som ein avleidd effekt av arbeidstakarens behov for sjølvutvikling.

Det er såleis noko paradoksalt at dei andre og meir konkrete endringane som blir gjort i paragraf 9 i 1974 alle er relaterte til innskrenkingar i drifta: Eit tillegg slår fast at brot på informasjonsplikta ved driftsinnskrenkingar gjev oppsagde arbeidstakarar rett til 2 månaders lønn frå den dagen dei tillitsvalde blei informerte om oppseiingane. Vidare blir det

⁶⁸ Dette var strengt tatt ingen paragraf, men ein introduksjonstekst heilt først i Avtalen om produksjonsutval.

bestemt at ved nyttilsetjingar første året etter ei innskrenking skulle oppsagte arbeidarar ha førsterett til arbeid, «med mindre det foreligger saklig grunn å fravike dette».

Hovudavtalen-1978 innførte eit nytt punkt i paragraf 9, som skulle sikre dei tilsette i fleire bedrifter innan eit konsern same rettar som dei tilsette i ei enkelt bedrift, når avgjerdene blei fatta av konsernleiinga. Punktet er parallelt til paragrafens tidlegare reglar om informasjons- og konsultasjonsplikt, men det er no *konsernleiinga* som skal informere og rådføre seg med dei tillitsvalde i *konsernutvalet*. Reglar om konsernutval blei elles innførde i Hovudavtalens Del B i 1970.

Revisjonen i 1982 førte til ei kraftig omstrukturering av paragraf 9, men dette skjedde hovudsakleg ved at formuleringar som tidlegare var ein del av introduksjonen til del B, no blei innarbeidde i målsetjingsformuleringane i paragrafen (sjå 5.4 og 5.6), og at disposisjonen av paragrafen blei meir findelt. Det kom til lite substansielt nytt: Det blei opna for at partane kunne opprette lokale avtalar om korleis medbestemming og innverknad skulle gjennomførast i praksis på bedrifta. Partane fekk høve til å rådføre seg med organisasjonane når slik avtale blei oppretta. Organisasjonane var då forplikta å sjå til at den lokale avtalen ivaretok intensjonane i Hovudavtalen. I tillegg blei det innført ein regel om at arbeidstakarane også burde vere representerte i prosjekt- og styringsgrupper og andre ad hoc-organisasjonar som ikkje var del av den faste bedriftsorganisasjonen.

Ved neste revisjon blei paragrafen ytterlegare omarbeidd. Men dette er del av den gjennomgripande tekniske revisjonen av heile Hovudavtalen. Det blei derfor lagt til paragrafen ein del bestemmingar som tidlegare hadde vore plasserte andre stader i dokumentet. Viktigaste endringa hadde med vern av arbeidstakarens personlege integritet å gjere:

I 1974 fekk paragraf 6 (tillitsvaldparagrafen) eit tillegg som påla den tillitsvalde å handsame personalarkivet til bedrifta konfidensielt. Samtidig blei dei tillitsvalde tilkjent rett til å bli orientert om bruken av arkivet og kva tiltak leiinga sette i verk for å sikre tryggleiken til det. Regelen var altså først meint som ei innskjerpring av kva tillitsvalde kunne føreta seg, men den utvikla seg i dei neste revisjonane til generelt å regulere bedriftas bruk av personopplysningar og å sikre integriteten til dei tilsette; reglar som i innhald hørde nærare til dei problemstillingane som blei dekt av paragraf 9.

I 1978 blei regelen endra slik at partane blei *pålagde* å drøfte lokalt kva opplysningar bedrifta kunne registrere og korleis dei skulle kunne nyttast, og det blei innskjerpa at dette måtte vere i samsvar med lovverket på området og Dataavtalen, som blei tillegg til Hovudavtalen dette året.

I 1982 fekk desse reglane følge av nok eit punkt (6–7) som regulerte kontrolltiltak: Behovet for og gjennomføringa av kontrolltiltak på bedrifta skal drøftast mellom partane. Fjernsynsovervaking og lagring av opptak av slik overvaking blei eksplisitt nemnt som eksempel på kontrolltiltak som skal drøftast, og det blei streka under at slike tiltak så langt som råd bør unngåast. I tillegg blei det oppretta ein separat avtale mellom LO og N.A.F. om kontrolltiltak, og som inngår i Hovudavtalens tilleggsavtalar.

5.5 Avtalen om produksjonsutval

Største endringa i medbestemmingsreglane i hovudavtalen skjedde då den i 1966 blei utstyrt med ein del B som gav ei rekkje bestemningar som skulle regulere meiningsutveksling mellom partane lokalt og på høgare nivå, og vidare dei tilsettes rett til å blir informert om og verke inn på dei sentrale avgjerder i bedrift og foretak. Del B omfatta rett nok berre dei tilsette i handverks- og industriforetak som hadde meir enn 100 tilsette. Til gjengjeld omfatta denne avtalen alle tilsette ved bedrifta og ikkje berre dei som var organisert i LO.⁶⁹

Det siste er ein effekt av at Del B var ei vidareføring av Avtalen om produksjonsutval som blei inngått mellom LO og N.A.F. i desember 1945. Produksjonsutvala var meint å utgjere bedriftsnivået i eit storstila forsøk på ei korporativ organisering av næringslivet som også skulle omfatte organisasjonar på bransjenivå, «bransjeråda», og på nasjonalt nivå, «Det økonomiske samordningsrådet». Planane var blitt utvikla i London under krigen og var i det minste delvis inspirert av britisk organisering av rustningsindustrien. Dei blei altså forsøkt sett ut i livet av Arbeidarpartiregimet i den første etterkrigstida. Det blei ingen stor suksess. Berre produksjonsutvala fekk ei levetid ut over nokre få år.⁷⁰

Produksjonsutvala hadde såleis dobbelt siktemål: Dei var organ for meinings- og informasjonsutveksling mellom bedriftsleiinga og arbeidstakarane på bedrifta, og dei skulle spesielt arbeide med å auke produktiviteten til bedrifta. Føremålsparagrafen til Avtalen om produksjonsutval i 1945 omfatta fire punkt:

- a) I utvalet skulle bedriftsleiinga ein gong i kvartalet gje «orienterende og fortrolige meddelelser» om den økonomiske situasjonen til bedrifta, marknadsforhold og liknande.
- b) Utvalet skulle vidare drøfte driftstekniske forhold «med sikte på å oppnå en effektiv produksjon». Utvalet skulle derfor: arbeide for en sunn og riktig rasjonalisering, og gjennom opplysningsarbeid skape forståelse for den store samfunnsmessige og bedriftsmessige betydning dette innebærer.
- c) Utvalet fekk i oppgåve å ta seg av trivsel og tryggleiksspørsmål (det vi i våre dagar betecknar som HMS), og sjå til at verne- og helsefremjande tiltak var i samsvar med Arbeidervernlova.
- d) Utvalet skulle ta seg av yrkesopplæringa ved bedrifta, og særleg overvake at lærlingar ved bedrifta fekk den opplæring dei hadde krav på.

Produksjonsutvalet blei eksplisitt avskore frå å handsame lønns- og arbeidstidsspørsmål (§ 3). Utvalet var heller ikkje tilkjent noko reelt mynde over sine egne funksjonsområde: Det var eit «opplysende og rådgivende organ».

⁶⁹ Det står for denne forfattern noko som eit mysterium at ein avtale inngått av LO kan forplikte individ som ikkje er medlemmer og såleis ikkje del av avtalen.

⁷⁰ Det er ikkje oppgåva vår å skrive historia til desse organisasjonane her. Ei kortfatta oversikt finst hos Bergh (1987: 214-219) og ei noko meir fyldig framstilling hos Bergh 1983. Opprettinga og utviklinga av desse korporative organa er elles grundig skildra av Bergh (1973) (bransjeråda), Stenersen (1972), (produksjonsutvala), og Tangen (1978) (Det økonomiske samordningsråd).

Fram til at Avtalen om produksjonsutval gjekk over til å bli Del B, blei den revidert parallelt med Hovudavtalen, altså i alt fire gonger. Berre revisjonen i 1950 førte til substansielle endringar i oppgåvene til utvalet. Ved revisjonen dette året blir bedriftsleiinga pålagt å leggje fram opplysningar om rekneskapen for produksjonsutvalet i same omfang som for aksjonærane på generalforsamlinga, og sosiale velferdstiltak blir førde opp som ei eiga sjølvstendig oppgåve ved sida av vernespørsmål. Ein merknad til paragraf 3 slo fast at denne ikkje er til hinder for at produksjonsutvalet «rent generelt» drøfta innføring av lønns- og akkordsystem, men utvalet kunne ikkje avtale slike.

Frå 1950 blei avtalen utstyrt med ei innleiande intensjonserklæring som seinare blei tatt inn som innleiing til del B, og etter kvar este kraftig ut slik at den i 1978 fylte ei og ei halv side. I 1950 heitte det likevel berre at N.A.F. og LO reviderte Avtalen om produksjonsutval:

«Ut fra ønsket om å fremme trivsel og arbeids glede gjennom arbeid og samhørighet i bedriftene og å nyttiggjøre de ansattes erfaringer og innsikt til å øke effektiviteten, nedsette produksjonsomkostningene og bedre bedriftens konkurransevne til beste for bedriften, de ansatte og samfunnet i sin helhet.»

Elles skjedde det lite med oppgåvene til produksjonsutvalet så lenge avtalen var i kraft, men i 1962 fekk effektiv produksjon og sunn og riktig rasjonalisering følgje av *kvalitet* som eit område som utvalet skulle arbeide med.

Dei fleste bestemmingane i Avtalen om produksjonsutval handla om val, samansetjing og møteprosedyrar. Produksjonsutval skulle opprettast i bedrifter over ein viss storleik. I 1945 var denne sett til 46 000 timeverk, eller 20 årsverk, men den blei ved første revisjon auka til 50 årsverk og i 1962 til 100 årsverk. Produksjonsutval kunne likevel opprettast ved mindre bedrifter dersom ein av partane kravde dette og partens hovudorganisasjon samtykte. Noko stor bølge av etablering av produksjonsutval ved mindre bedrifter ser ikkje ut til å ha funne stad. I 1962 fekk avtalen såleis ein tilleggsregel om at tillitsvalde og bedriftsleiinga ved mindre bedrifter utan produksjonsutval skulle ta seg av dei funksjonane som var lagde til produksjonsutvalet.

Produksjonsutvala var altså meint å vere organ der *alle grupper i bedrifta* var representerte. Halvparten av medlemmene blei peika ut av bedriftsleiinga; halvparten blei valt av dei forskjellige arbeidstakargruppene i hemmelege skriftlege val separat for kvar gruppe.⁷¹ Avtalen opererte med spesifiserte reglar som skulle sikre gruppene ein viss representasjon.⁷² Elles understreka avtalen at utvalet burde ha ei samansetjing som avspegla breidda i «de forskjellige kunnskaps- og erfaringsområder innen bedriften», og det blei innskjerpa at bedrifts-

⁷¹ Avtalen spesifiserte ein skala for kor stort produksjonsutvalet skulle vere. Utanom i 1945 då grensa nedover er sett ved 15 årsverk, skulle utvalet ha 10 medlemmer i bedrifter som utgjorde 100-400 årsverk. Ved større bedrifter kunne det ha 14 medlemmer og ved mindre 6.

⁷² Avtalen spesifiserte ikkje eksplisitt kva som er å rekne for ei gruppe, men av fordelingsreglane ser vi at produksjonsarbeidarar («arbeidere») er ei gruppe. Funksjonærar blei delte inn i fleire grupper, som varierte noko frå avtale til avtale. I 1962 var dei delte inn i tre: arbeidsleiarar, tekniske funksjonærar og merkantile funksjonærar. Det går også implisitt fram av valreglane at høgare funksjonærar skal reknast som del av bedriftsleiinga.

leinga måtte peike ut representantar med reelt mynde:⁷³ «De representanter bedriftene oppnevner, skal være personer som har virkelig innflytelse og godt kjennskap til alle forhold vedrørende bedriften. Bedriftsledelsen kan således ikke oppnevne en underordnet funksjonær som sin representant.»

Avtalen om produksjonsutval gav reglar for kven som kunne veljast som medlemmer, basert på kriteria som alder, erfaring og dugleik og så vidare, og som gav tryggleik mot oppseiing som er heilt parallelle til dei som gjeld for dei tillitsvalde i Hovudavtalen (sjå 3.3.6).

Den spesifiserte også møteprosedyrar; kor ofte møte skulle haldast, krav til protokollføring, sakliste, og krav til informasjon. Vi merkjer oss at avtalen fann det på sin plass å understreke at produksjonsutvalet måtte informere om eigen aktivitet: «Utvalget skal gjøre resultatet av sitt arbeid kjent for de interesserte parter på en måte som bidrar til å øke interessen for utvalgets arbeid.»

Ved revisjonen i 1950 fekk avtalen eit tillegg som påla bedriftsleiinga å gje tilbakemelding om avgjerder i saker som produksjonsutvalet har handsama.

I tillegg til at avtalen regulerte aktiviteten til produksjonsutvala på bedriftsnivå, stillte den også opp retningslinjer for eit nasjonalt koordinerande organ. Paragraf 12 slo fast at det som bindeledd mellom produksjonsutvala og mellom desse og hovudorganisasjonane skal oppnemnst eit råd med to representantar frå N.A.F. og to frå LO, «Landsrådet for produksjonsutvalg». Rådet skulle drive rettleiings- og opplysningsverksemd og «bidra til at de enkelte utvalg arbeider best mulig.» Rådet var også instans for å avgjere tvistar om for- tolkinga av avtalen.

Produksjonsutvala likna på dei tidlegare arbeidarutvala i samansetjing og kompetanse. Dei fekk også ein liknande lagnad: Samanlikna med fagforeiningane og dei fagforeinings- tilknytte tillitsvalde kom dei til å spele ei mindre rolle.⁷⁴

I 1946 var det oppretta om lag 400 utval, året etter var talet auka til 667 og 1952 var det 800 utval. Dette er ei respektabel mengd, men aktiviteten ser ut til å ha vore laber, og særleg skorta det på at det viste særlege resultat att av det utvala var særleg oppretta for å ta seg av produktivitets- og rasjonaliseringsspørsmål. Viktigaste årsak til dette var sjølvsgatt at desse hang så nær saman med lønns- og arbeidstidsspørsmål at det ikkje var rom for eit ekstra organ ved sida av fagforeininga og dei tillitsvalde. Produktivitets- og rasjonaliseringsspørsmål blei nok drøfta mellom bedriftsleiing og arbeidstakarar, men i tilknytning til tariffavtalen og dei område denne regulerte.

NKIF klaga i rundskriv jamleg over manglande interesse for produksjonsutvala i dei lokale foreiningane, og då AOF i 1947 laga to 20 minuttars radioprogram frå eit møte i eit produksjonsutval, oppfordra forbundet at dei lokale medlemmene i utvala «samler seg om radiomottakerne disse kveldene og eventuelt diskuterer programmet etterpå».⁷⁵

Derimot kan det vere at produksjonsutvala hadde meir å seie i vernearbeidet. Det var i alle fall tilfelle ved Odda Smelteverk, der produksjonsutvalet første halvdel av femtitalet

⁷³ Bestemmingane kjem inn i avtalen ved revisjonen i 1950.

⁷⁴ Det er så vidt eg kjenner til, heller ikkje gjennomført så mange systematiske undersøkingar av aktiviteten til produksjonsutvala i dei enkelte bedriftene. Erling Sørli (1976) har studert produksjonsutvalet ved Bergens Mekaniske Verksteder. Sjølv har eg sett på aktiviteten ved Odda Smelteverk og Høyanger Verk.

⁷⁵ Sitert frå Byrkjeland 1991: 566.

fungerte som eit verneutval. Revisjonen av Arbeidervernlova i 1956 overførte denne funksjonen til eigne verneombod, slik at produksjonsutvala fekk endå færre oppgåver enn dei tidlegare hadde hatt. Siste halvdel av femtitalet ser det ut til at aktiviteten til produksjonsutvala var i ferd med å døy ut, noko som sannsynlegvis var sterkt medverkande til den revisjonen av samarbeidsreglane som blei starta i 1957. Den samtidige diskusjonen om arbeidstidsforkorting og ein nedgang i konjunkturane i verdsøkonomien hadde i tillegg gjort produktivitetsspørsmålet endå meir akuel.

Alt i 1953 konkluderte LO-kongressen med at «skal spørsmålet om arbeidernes innflytelse i bedriftens ledelse taes opp, bør dette reises på et annet grunnlag enn medbestemmelserett gjennom produksjonsutvalgene»,⁷⁶ utan at kongressen spesifiserte kva det andre grunnlaget skulle vere. Ein del meinte nok med dette styrerepresentasjon for dei tilsette, men det var ikkje full tilslutning om standpunktet, mellom anna fordi mange frykta at slike representantar berre ville bli «gislar».

5.6 Del B

I alle høve førte forhandlingane om samarbeid som blei førte i 1957, som vi såg, til ei utviding av paragraf 9, altså til at medbestemming blei tenkt innanfor rammene til Hovudavtalen og basert på tillitsvaldinstitusjonen. Ved neste korsveg, i 1966, skjedde det tilsvarande, men då ved at Avtalen om produksjonsutval blir hengt på Hovudavtalen som ein ny Del B. På dette tidspunktet stod nok kravet om styrerepresentasjon sterkare i fagrørsla enn det gjorde på femtitalet. Så når medbestemmingsspørsmålet i 1966 heldt fram i same spor som tidlegare, skuldast det mykje at Samarbeidsprosjektet LO/N.A.F. var på trappene; eit prosjekt som sterkt vektla arbeidaranes vilkår for å bestemme over arbeidsutføringa som fundament i bedriftsdemokratiet. Synspunkta til forskarane i Samarbeidsprosjektet med Einar Thorsrud i spissen kom då også til å vise klart att i formuleringane i Del B i dei neste revisjonane (og ved utforminga av Arbeidsmiljølova ti år seinare).

Første del av Del B i Hovudavtalen-1966 låg nær opp til Avtalen om produksjonsutval og tilførte ikkje mykje nytt. Viktigaste endringa var at produksjonsutvala blei omdøyppt til bedriftsutval, og at funksjonane til utvala var meir spesifiserte. Paragraf 30, som listar funksjonsområda til bedriftsutvalet, omfattar dei same hovudområda som for produksjonsutvalet. Men der det siste nøydde seg med å slå fast at utvalet skulle drøfte driftstekniske spørsmål, skulle bedriftsutvalet ta for seg verksemda, større endringar i produksjonsopplegg og metodar, kvalitetsspørsmål, produktutvikling, og planar om innskrenking, utviding og omlegging. Særleg det siste utvida mandatet for bedriftsutvalet samanlikna med produksjonsutvalet. Men bedriftsutvalet fekk ikkje noko større mynde enn føregangaren, og blei som den eksplisitt halden utanfor tariffspørsmål.

Nytt med del B er derimot at avtalen oppretta eit parallelt nivå på bedrifter med sjølvstendige avdelingar, som i del A paragraf 9.1 blei definert som «en selvstendig avdeling som har myndighet til å treffe avgjørelse i spørsmål vedrørende avdelingen». Der slike vilkår var til stades, kunne det etablerast avdelingsutval som i mynde, funksjon og representasjons-

⁷⁶ Sitert frå Bergh 1983: 96.

reglar er likeforma med bedriftsutvalet, med det unntaket at det skal handsame saker som høyrer til på avdelingsnivået.

For å koordinere utvalsarbeidet tilrådde Del B at bedriftsutval og avdelingsutval blei kalla inn til bedriftskonferanse når formannen og sekretæren i bedriftsutvalet var samde om dette. Bedriftsutvalet fekk også rett til å be bedriftsleiinga om å halde informasjonsmøte for alle tilsette på bedrifta, eller på enkelte avdelingar «når den finner det ønskelig». «Bedriftsledelsen gir her generell orientering om bedriftens forhold og framtidsutsikter».

Nytt i 1966 er også det såkalla «Samarbeidsutvalet» som var eit ad hoc-utval som skulle tene som fødselshjelpar for meir permanente samarbeidsformer. Det blei motivert med behovet for å finne fram til velegna lokale tilpassingar: «Hovedorganisasjonene er klar over at forholdene ved de forskjellige bedrifter kan være så uensartede at de former for samarbeid som passer ved én bedrift ikke egner seg ved en annen».

Reguleringa av samansetjing og arbeid i Samarbeidsutvalet blei det opp til partane å bestemme lokalt. Berre i tilfelle usemje om samansetjinga bestemte Hovudavtalen at utvalet skal bestå av ein frå bedriftsleiinga, formannen i tillitsutvalet for arbeidarane, og ein representant for funksjonærane.

Samarbeidsutvalet verkar å ha vore noko av eit femte hjul på vogna. I alle høve overlevde det berre ein revisjon av Hovudavtalen og blei fjerna frå og med Hovudavtalen-1974.

I staden for det tidlegare Landsrådet for produksjonsutval, opererte Del B med Samarbeidsrådet. Dette var tenkt parallelt til Landsrådet, men hadde langt meir utarbeidde forskrifter om funksjonsområde. Samankoplinga til Samarbeidsprosjektet LO/N.A.F. kom her tydeleg fram:

«(Samarbeidsrådet) skal bidra til at de enkelte bedriftsutvalg arbeider best mulig. Det skal oppmuntre til opplæringstiltak som vil fremme samarbeidet, samt stille til disposisjon for samarbeidsorganene ved de enkelte bedrifter erfaringer fra andre bedrifter og forskningsresultater som kan være av praktisk betydning for dem.

Partene kan knytte til Rådet representanter for forskning og vitenskap. [...]

Rådet kan også ta initiativ til forskning som det mener vil være av særlig betydning for den videre utvikling av samarbeidet. I den forbindelse kan Rådet også ta initiativ til praktiske forsøk etter avtale med den enkelte bedrift.»

Samarbeidsrådet ser i det heile ut til å vere tiltenkt ei meir aktiv rolle enn Landsrådet. Det kunne på eige initiativ kontakte lokale bedriftsutval, og det kunne etter oppmoding frå lokale bedriftsutval eller enkeltmedlemmer i dette halde konferansar med bedriftsutval.⁷⁷ Om ein part kravde det, hadde Samarbeidsrådet rett til å setje i gang undersøkingar om samarbeidsforholda på ei bedrift, og det hadde då rett til å få dei opplysningar som var nødvendige for dette, så lenge det ikkje dreidde seg om bedriftsløyndomar.

Floraen av utval fekk eit nytt tilskot i revisjonen av Del B i 1970, då det blei opna for å opprette særlege utval i konsern, definert som «sammenslutninger av juridiske og/eller administrativt selvstendige enheter (f.eks aksjeselskaper og/eller divisjoner) som finansielt og delvis også administrativt og kommersielt danner en enhet». Hovudavtalen gav like-

⁷⁷ Rett skal vere rett; revisjonen av Avtalen om produksjonsutval innførte i 1962 reglar som har same innhald. Tonen var likevel meir varsam i den tidlegare avtalen.

vel mindre bestemte reglar for korleis slike utval skal setjast saman. Der same tariffavtale gjaldt i heile konsernet, kunne utvalet fungere som eit koordinerande tillitsutval med representantar for enkeltbedriftene. Der det fanst fleire tariffavtalar, kan utvalet bli valt på ein liknande måte som bedriftsutvalet. Partane innanfor konsernet kunne også finne fram til andre former. Kommentaren til regelen peika då også på at: «P.g.a. de ulike typer av sammenslutninger (konserner), er det vanskelig å peke på hvilken form samarbeidet og drøftelsene bør foregå i».

Fram til 1994, då Hovudavtalen for bygg, anlegg og offshore blir slått saman med den «gamle» LO/N.A.F.-hovudavtalen, skjedde hovudsakleg tre endringar av del B:

1. Etter Arbeidsmiljølova kom til i 1977, fekk vi i 1978 ein del reglar som skulle koordinere arbeidet til bedrift/arbeidsutval og arbeidsmiljøutvala.
2. Intensjonserklæringa innleiingsvis til del B blei stadig meir omfattande. Også her var 1978 det avgjerande året. I 1982 blei denne teksten overført til paragraf 9.
3. I 1990 blei Samarbeidsrådet erstatta av eit partssamansett styre som skal leie arbeidet med samarbeidstiltak på bedriftsnivå.

Kapittel 6 Arbeidstakarens individuelle tryggleik

Dette kapitlet tar for seg ein del reglar som har med arbeidstakararens individuelle tryggleik i arbeidsforholdet å gjere. Dei har nær samanheng med reglane i Arbeidervernlova og seinare i Arbeidsmiljølova. Eg har også inkludert Hovudavtalens reglar om lønnsutbetaling, som kom til då arbeidsgjevarane ønskte å innføre lønnskonto-ordningar for dei tilsette, sjølv om desse reglane har lite til felles med dei andre innanfor dette hovudområde. At lønnstrekk-reglane i det heile blei tatt inn i Hovudavtalen, kjem seg nok av at dei omfatta ei plikt for arbeidsgjevaren til å sørge for trekk av fagforeningskontingenten og derfor hadde ein affinitet til dei generelle organisasjonsforholda.

Men desse og andre reglar innanfor dette området viser i tillegg at Hovudavtalen har ein viss karakter av å vere oppsamlingspost for ein del spørsmål som eigna seg for felles behandling for store arbeidstakargrupper, utan at dei nødvendigvis hadde så mykje med dei meir prinsipielle arbeidslivsrelasjonane å gjere.

6.1 Sluttattest og oppseiing av arbeidstakar

Hovudavtalen-1935 inneheldt ein paragraf som hadde aktualitet for avslutting av arbeidsforholdet: Den påla arbeidsgjevaren å utarbeide ein sluttattest som i tillegg til namn på og fødselsdato for den det gjaldt, skulle opplyse om når arbeidaren byrja i bedrifta og når han slutta, kva fag han hadde, kva lønn han hadde då han slutta og tidspunktet for siste ferie eller utbetaling av feriepengar. Attesten skulle ikkje opplyse om årsak til at arbeidaren slutta, og skulle utarbeidast både når arbeidstakaren sa seg opp sjølv, og når han blei oppsagt. Med unntak av siste passus, om ferietidspunkt, er kravet om sluttattest identisk med ein paragraf som var del av Aprilavtalen i 1907, og som hadde følgt tariffavtalane sidan.

Hovudavtalen har hatt lite regulerande mynde for permanente oppseiingar. Dette er blitt regulert av Arbeidervernlova og seinare Arbeidsmiljølova. Arbeidsgjevarane var i mellomkrigstida spesielt opptatt av at arbeidaranes forhandlingsrett ikkje skulle omfatte bemanings spørsmål. Hovudavtalen-1935 endra ikkje på dette.

Når vi ser bort frå reglane om tidsavgrensa oppseiingar, altså permitteringar, som vi skal drøfte nedanfor, er det først i 1978 at det Hovudavtalen fekk eit tillegg som verka inn på arbeidsgjevarens oppseiingsrett, då paragraf 13a påla arbeidsgjevaren så sant det var mogleg å drøfte permanent oppseiing og avskil med dei tillitsvalde før dette blei sett ut i livet.⁷⁸ Men

⁷⁸ Dette er ikkje heilt rett. I ein merknad til paragraf 9 i 1954 blir dei tillitsvalde tilkjent retten til å klage oppseiingar inn for hovudorganisasjonane dersom arbeidsgjevaren fråvik ansiennitetsprinsippet (sjå 5.3).

dette reguleringsrommet i Hovudavtalen kjem seg altså først og fremst av at oppseiingar er regulert av arbeidsmiljølovgjevinga. Reglane er derfor like for alle arbeidstakarar utan omsyn til tariffområde og om dei er fagorganiserte eller ikkje.

6.2 Permittering

Om ikkje Hovudavtalane seier særleg mykje om permanente oppseiingar, har den dess meir reglar om permitteringar. Permitteringsparagrafen kom inn i Hovudavtalen i 1954 og vaks raskt til ein av dei meir omfangsrrike.⁷⁹ Måten reglane om permittering kom inn i Hovudavtalen på, er illustrerande for den «organiske» utviklinga den har hatt.

I 1947 fekk paragrafen om sluttattest eit nytt punkt som gav arbeidstakar «rett og plikt» til å få arbeidet att dersom dei hadde mista det («sendt hjem») på grunn av midlertidige driftsinnskrenkingar utan at arbeidsforholdet var formelt oppsagt.⁸⁰ Slike situasjonar kunne oppstå på grunn av mangel på «arbeid, råstoff eller driftsmidler», og LOs kommentarar til regelen viste spesielt til sesongindustriar som hermetikkindustrien, der «det hender ofte at arbeiderne må gå på dagen på grunn av mangel på råstoff. Her har reglene ofte vært uklare».

Eg kjenner meg ikkje overtydd om at reglane blei så mykje klarare med dette tillegget, sjølv om ein merknad til paragrafen slo fast at regelen «i seg selv ikke gir noen hjemmel for permittering av arbeidere uten oppsiingsvarsel».

I 1954 blei bestemminga om rett til å bli tatt inn att etter tidsavgrensa oppseiingar innarbeidd i ein ny paragraf som betydeleg utvida regulering av bruken av permitteringar. Bakgrunnen for dette var at arbeidarane ved Refsum Gummivarefabrikk gjekk til sak mot bedrifta og kravde utbetalt lønn for ein to-dagars driftsstans på grunn av vareoppteljing og maskinreparasjon ved årsskiftet 1949/50. Arbeidarane fekk medhald i Drammen byrett, men Lagmannsretten kom til motsett resultat. Lagmannsretten gav norske bedrifter svært vide fullmakter til å nytte permitteringar, så lenge dei var varsla dei tillitsvalde på førehand.

Som grunngeving for denne vide permitteringsbruken, viste Lagmannsretten mellom anna til permitteringsregelen i Hovudavtalen-1947, som den tolka som at den eksplisitt gav høve til å nytte permitteringar. Retten slo vidare fast at dei nærare vilkåra for korleis permitteringar kunne bli tatt i bruk, ikkje var regulerte i norsk lov- og avtaleverk.⁸¹

For å rette opp denne mangelen innleidde LO forhandlingar med NAF om permitteringsreglar. Forhandlingane resulterte i eit kompromiss som blei tatt inn i Hovudavtalen i 1954. Ifølgje dette kunne arbeidsgjevar gjennomføre permitteringar når det er forhandla med dei tillitsvalde om dette etter § 6.3 (som gjev den tillitsvalde rett til å forplikte heile

⁷⁹ Frå 1954 til 1982 utgjer reglane om permittering § 14 i Hovudavtalen. Ved omredigeringa i 1986 blir dei plasserte som kapittel 8, paragrafane 1 til 9.

⁸⁰ Paragrafen fekk også eit punkt om retten til å få fri for dei tillitsvalde når dei var innkalla til forhandlingsmøte i organisasjonane. Paragrafen har derfor karakter av å vere ein sekkepost, og det treng ikkje vere nokon nødvendig samanheng mellom sluttattest og «permitteringsreglen», sjølv om det er ein viss tematisk affinitet.

⁸¹ Mehl 1982: 41

eller delar av arbeidsstokken); når det oppstod uforutsette hendingar som var spesifiserte i Arbeidervernlovens § 33, det vil seie ulukker, naturfenomen eller «andre uforutsette hendelser»; når ein del av arbeidarane ved bedrifta var i konflikt som hindra sysselsettinga av andre; når «saklig grunn ellers gjør det nødvendig for bedriften»; eller «når tariffavtale eller sedvane gir adgang til det».

Før permitteringa skulle det konfererast med dei tillitsvalde, og dei permitterte skulle ha 14 dagars varsel «hvis ikke lov, avtale eller sedvane gir adgang til å bruke kortere varsel». Den permitterte kunne krevje skriftleg «bevis» som spesifiserte årsak til permitteringa om lengda på den dersom det siste var mogleg.

Endeleg bestemte paragrafen at arbeidstakaren i permitteringsperioden framleis var knytt til bedrifta med rett og plikt til å bli tatt inn att. Dersom ein arbeidstakar blei formelt oppsagt medan han var permittert, eller ikkje tatt inn at ved utlaup av permitteringa, hadde han rett på lønn for den oppseiingstida «som måtte gjelde under den foreliggende situasjon».

Paragrafen la få restriksjonar på arbeidsgjeverens høve til å nytte seg av permitteringar. I praksis kunne ei bedrift permittere arbeidstakarar når som helst ved driftsinnskrenkingar så lenge permitteringa blei oppfatta å vere tidsavgrensa og det var inngått avtale om den med den tillitsvalde. I tillegg slo ein merknad til paragrafen fast at den ikkje gjeld for arbeid «som tilsies og avsies innenfor de typiske sesonindustrien, f.eks. hermetikkindustrien». Ein protokolltilførsel til paragrafen som kom til ved neste revisjon, viste at denne formuleringa siktar til dei midlertidig tilsette i slike industrier.⁸²

Likevel meinte LO at reglane var «langt å foretrekke» samanlikna med kva som gjaldt tidlegare, fordi «de stedlige parter da på forhånd vil ha anledning til å tenke alle spørsmål igjennom». LO fann det vidare positivt at det no blei regelstyrt kva som skulle skje med arbeidstakarar som blei råka av ein konflikt utan å vere tatt ut i den. Men det blei innskjerpa at paragrafen ikkje måtte opne for å nytte permitteringar ved eitkvart tilfelle:

«Tillitsmennene må være oppmerksom på at ikke enhver sedvane ved bedriften gir adgang til permisjon. Dersom en sedvane skal være rettslig forpliktende, må den ha utviklet seg på en slik måte at arbeideren har ansett seg ubetinget bundet av de permisjoner som tidligere har vært iverksatt og som utgjør grunnlaget for den sedvane som har dannet seg.»

Særleg klar er denne presiseringa likevel ikkje, og det blir ikkje drøfta nærare korleis dette står i forhold til at bedrifta hadde høve til å permittere når det låg føre «saklig grunn». Seinare rettspraksis gav heller vide tolkingsrammer for kva som kunne reknast som sakleg.⁸³

Før forhandlingane med N.A.F. var avklara hadde LO klaga Refsumdommen inn for Høgsterett. Men etter at permitteringsreglane var tatt inn i Hovudavtalen, frykta LO at ein Høgsterettsdom kunne svekkje desse, og trekte derfor søksmålet.⁸⁴

⁸² Protokollen forplikta partane til å kartlegge kven som var å rekne som faste arbeidarar i hermetikkindustrien og sildoljeindustrien.

⁸³ Mehl 1982: 88.

⁸⁴ Same referanse: 86.

Ved neste revisjon, i 1959, blei paragrafen forsynt med nye spesifikasjonar der dei fleste omhandlar situasjonar der kravet om 14 dagars varsel for permitteringar ikkje gjaldt, nemleg ved andre uføresette hendingar enn brann, då det heldt med 2 dagars varsel; og i tilfelle driftsproblema skuldast ulovleg konflikt i eiga bedrift eller andre bedrifter, då det ikkje blei spesifisert nærare kva frist som skulle gjelde. Dessutan kunne bedrifta nytte seg av kortare varsel dersom tariffavtalen eller arbeidsreglementet ved bedrifta gav høve til dette. I ein merknad blei det fastslått at varselfristane ikkje hindra bedrifter i å permittere på grunn av verproblem dersom den hadde sedvanerett til dette.

Til gjengjeld blei ei bedrift pålagt å betale full lønn til varselfristen gjekk ut dersom den ikkje var halden, og det blei spesifisert at varselfristen byrja å gjelde først etter at det var konferert med dei tillitsvalde om permitteringa.

I Hovudavtalen-1966 fekk permitteringsparagrafen eit tillegg om at det skulle konfererast med dei tillitsvalde også i dei tilfelle bedriftsleiinga ønskte å ta arbeidarane inn att etter ei anna rekkjefølgje enn den som blei nytta då dei blei permitterte.

Den underliggande logikken bak dette tillegget var å motverke at arbeidsgjevaren vilkårlig kunne kvitte seg med uønskte arbeidarar ved permittering. Først i 1982 blei det eksplisitt slått fast at permittering skulle skje etter ansiennitet under elles like vilkår. Sidan det alltid vil vere uklart kva som er «elles like vilkår», er ikkje denne ansiennitetsregelen særleg sterk, noko vi også ser av at Hovudavtalen-1982 også føydde til at dersom dei tillitsvalde kravde forhandlingar fordi dei meiner ansiennitetsprinsippet ikkje var følgd, gav ikkje dette rett til å krevje permitteringa utsett.

I 1978 og 1986 fekk permitteringsparagrafen ein del tillegg som skulle motverke at permitteringar blir nytta som fordekte oppseiingar. Heilt frå paragrafen blei innført i 1954, hadde den omfatta ein regel om at permitteringsvarselet skulle opplyse om sannsynleg lengd på permitteringa, men berre dersom dette var mogleg. I Hovudavtalen 1978 fekk regelen eit tillegg som påla arbeidsgjevaren i dei tilfella der lengda på permitteringa var ubestemt, å fastsetje eit tidspunkt for å drøfte framhaldande permittering med dei tillitsvalde. I 1986 blei regelen ytterlegare utvida med ein spesifikasjon om at drøftinga skulle skje innan 2 månader, og ved permittering ut over dette skulle det vere nye drøftingar av situasjonen annankvar månad framover. Regelen blei i tillegg utstyrt med ein merknad der partane understreka at bestemmingane om permittering i Hovudavtalen føreset at permitteringa er tidsavgrensa («forbigående varighet») og dei tillitsvalde og bedriftsleiinga heile tida må vurdere om permittering skal bli avløyst av oppseiing.

6.3 Forskyvd arbeidstid

Verken om arbeidstid eller arbeidsmiljø har Hovudavtalen generelle reglar. Begge område blir regulerte av Arbeidervern- og Arbeidsmiljølova. Arbeidstidsordningar blir i tillegg regulert gjennom landsomfattande og lokale tariffavtalar. Men Hovudavtalen omfattar ein del supplerande reglar som høyrer til desse saksområda. I tillegg blei reglane for dei tillitsvaldes rettar og plikter i 1966 også gjort gjeldande for verneomboda. Men dei blei fjerna att i 1978 sidan Arbeidsmiljølova-1978 ivaretar dette spørsmålet.

Hovudavtalen-1954 innførte ein ny paragraf 15 som regulerte arbeid utanfor vanleg dagtid dersom dette skuldast kraftmangel. Paragrafen innførte begrepet «forskyvd arbeidstid» om dette, og slo fast at dersom ikkje anna er avtala, skulle det ikkje betalast ekstra for forskyvd arbeidstid som fann stad i tidsrommet 6 til 20 når dette skuldast driftsinnskrenkingar på grunn av mangel på elektrisk kraft. For forskyvd arbeidstid som fann stad utanfor dette tidsrommet, skulle det betalast eit tillegg på 20 prosent.

Paragrafen bestemte vidare at bedrifta plikta å innføre forskyvd arbeidstid ved kraftmangel dersom dette verka til å halde driftstida i gang med gjennomsnittleg minst 30 timar i veka og minst 4 timar per dag.

Regelen gjaldt ikkje for skiftarbeid, men i ein merknad til paragrafen føreset partane at det blei oppretta likearta lokale avtalar for skiftarbeid i liknande tilfelle.

Regelen om forskyvd arbeidstid er i nær slekt med dei som omhandla permittering, og kan oppfattast som ei bestemming som skal begrense bruken av permittering, sidan bedrifta var forplikta til å nytte forskyvd arbeidstid dersom dette var mogleg. Paragraf 15 er då også plassert like etter paragrafen som omhandla permittering og i same kapittel. Den er også tidstypisk. På femtitalet var tilgangen på elektrisk kraft ein flaskehals i industrien på grunn av små vassmagasin, svak overføringskapasitet og generelt liten produksjon. Permittering på grunn av kraftmangel var ikkje uvanleg.

Trass i det tidstypiske har reglane om forskyvd arbeidstid blitt ståande uendra sidan. I den tekniske revisjonen av Hovudavtalen i 1986 blei dei plasserte som del av kapittel 10 (10–8), eit kapittel som har preg av å vere ein oppsamlingsboks for ein del av dei meir spesielle reglane i Hovudavtalen.

6.4 Vernearbeid og bedriftshelseteneste

Hovudavtalen 1974 innførte ein ny paragraf 7a som tok for seg vernearbeid. Den bestemte for det første at verneomboda skulle ha tilsvarande arbeidsvilkår som dei andre tillitsvalde, det vil seie fri tilgang til dei ulike avdelingane på bedrifta og høve til å «dyktiggjøre seg for sitt arbeid og til å utføre sitt verv på en ansvarlig og betryggende måte».

I tillegg gav paragrafen verneutval, der slike var oppretta ifølgje Arbeidervernlova, mynde til å fatte vedtak om vernetiltak «som utvalgets medlemmer er enige om». Utsegnskrafta til denne regelen er likevel noko uklar. Det blei føresett at verneutvalet heldt tiltaka innanfor ei budsjetttramme som var fastlagt av bedriftsleiinga og i samsvar med delegert ansvar frå denne. LO (i kommentaren til Hovudavtalen-1974) tolka regelen som at «verneutvalgene er gitt besluttende myndighet når det gjelder iverksettelse av vernetiltak som utvalgets medlemmer er enige om». Eg har likevel vanskeleg for å sjå at verneutvala er gjevne nokon særleg status som vedtaksorgan med denne regelen, sidan dei eksplisitt er underlagde bedriftsleiingas delegerande mynde.⁸⁵

Den tredje bestemminga i paragraf 7a (pkt 2) hadde derimot stor potensiell verknad. Den gav verneombodet rett til å stanse å stanse farleg arbeid utan å konsultere bedriftslei-

⁸⁵ Sidan bedriftsleiinga er representert i verneutvalet og vedtak føreset semje, altså ikkje berre fleirtal, er forskjellen kan hende ikkje så stor.

inga på førehand i tilfelle når det er «umiddelbar og alvorlig fare for arbeidstakernes liv og helse, og det ikke er anledning til å forelegge saken for arbeidsgiveren eller dennes representant». Retten til å stanse arbeidet gjaldt sjølv om det ikkje låg føre klare brot på Arbeidervernlova.

Den siste regelen blei tatt inn i Arbeidsmiljølova i 1977 og fjerna frå Hovudavtalen ved neste revisjon. Dei to andre reglane blei ståande med mindre endringar. I tillegg kom det til eit par nye som slo fast at på bedrifter med mindre enn fem tilsette, kan den tillitsvalde utføre funksjonane som er tillagde verneombodet dersom partane er samde om at det ikkje er nødvendig med eige verneombod. Vidare skulle tillitsvalde og bedriftsleiing i slike tilfelle samarbeide om dei oppgåvene som Arbeidsmiljølova la til verneutvalet.

Hovudavtalen-1990 innførte ein tilleggsregel som understreka kor viktig det er å ha bedriftshelseteneste. Regelen slo fast at bedrifter som i følge Arbeidsmiljølova var pliktige å ha bedriftshelseteneste, skulle slutta seg til ei bedriftshelsetenesteordning på staden. Dersom slik ikkje fanst, skulle bedrifta saman med andre bedrifter arbeide aktivt for å få ei slik teneste oppretta. Regelen streka også under at bedrifter som er store nok til å ha eiga bedriftshelseteneste, skal drive denne i samsvar med bestemmingane i Arbeidsmiljølova.

Samtidig som Hovudavtalen fekk inn reglar om vernearbeid i 1974, kom det inn ein ny paragraf som omhandla arbeidstakarar som av ulike grunnar ikkje lenger var i stand til å utføre bestemte arbeidsoppgåver. Paragrafen, 13 a, var meint å støtte opp om reglane i Arbeidervernlova om arbeid for yrkeshemma (paragraf 44a). Paragrafen slo fast at dei ordningane som paragraf 44 a viste til, kunne omfatte omplassering, deltidsarbeid og andre ordningar som «arbeidstakeren er faglig og medisinsk skikket til». Bedriftsleiinga blei pålagt å samarbeide med dei tillitsvalde om å undersøkje om forholda på bedrifta låg til rette for slik omplassering o.l. Dersom det var semje om at forholda ved bedrifta ikkje var til hinder for det og det heller ikkje var medisinske grunnar for avslag, skulle bedrifta etterkome ein arbeidstakers ønskje om endringar i arbeidsvilkåra.

6.5 Lønn og lønnsutbetaling

Sidan 1954 har hovudavtalen omfatta ein paragraf som har med lønnsforhold å gjere. Paragraf 16 bestemte at om ikkje anna var avtala i tariffavtale, gjaldt lov og føresegner om 1. og 17. mai som tariffvilkår. Regelen har blitt ståande om lag uendra sidan, og er i Hovudavtalen-1998 plassert som paragraf 10–9 innanfor kapittelet som omhandlar individuelle tilsetjingsforhold.

I Hovudavtalen-1970 blei det derimot innført ein paragraf som blei gjenstand for mange endringar i dei neste revisjonane, og som ved eit par høve har hatt relativt stor innverknad på samfunnsutviklinga. Paragraf 24 slo fast at hovudorganisasjonane var blitt samde om at rasjonaliseringsomsyn «ofte tilsier stedlige ordningar vedrørende 14.daglige utlønning, lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent». Utlønning over bank var tidlegare blitt avtala i ein separat avtale mellom LO og N.A.F., men blei altså no tatt inn i Hovudavtalen. At dette blei kopla saman med trekk av fagforeningskontingent, var derimot nytt med Hovudavtalen-1970. Med dette avløyste lønnskonto og sjekkhefte den tradisjonelle lønnsposen med kontantar.

Om lønnsutbetaling skulle skje via bank var ikkje gjenstand for lokale partsforhandlingar, men var åleine opp til arbeidsgjevaren å bestemme. Det var ikkje like populært for alle, og førte til protestar, så vidt eg kan hugse. Derimot blei forsøk frå arbeidsgjevarar å diktere kva bank lønnskontoen skulle plasserast i ikkje akseptert, og Hovudavtalen slår fast at arbeidstakaren har rett til å velje annan bank enn det som er arbeidsgjevarens hovudbank.

Ved revisjonen i 1974 kom det til eit tillegg som styrkte avtalestatusen til denne måten å betale ut lønna på. Ein protokolltilførsel slo fast at det var ein føresetnad for lønnsutbetaling over bank at lønsmottakaren kunne nytte sjekk utan gebyr. Ved brot på denne føresetnaden, kunne partane krevje forhandlingar om kva ordning som skulle gjelde, og i tilfelle usemje seie ordninga opp med tre månaders varsel. Denne regelen kom seinare til å bli tatt i bruk for å demme opp for innføringa av gebyr på banktenester. I 1978 blei ordlyden endra til at gebyrfritaket gjaldt «ved vanlig disponering av lønnskonti og fornuftig bruk av sjekk». Dette blei grunngjeve med «den utstrakte bruk av å utferdige sjekker for mindre beløp» som medførte ekstra kostnader for bankane som dei ønskte kompensert med gebyr (LOs kommentarar til Hovudavtalen-1978). I Hovudavtalen-1998 blei dette endra til at kontantuttak over skranke eller minibank skulle vere utan gebyr. Den teknologiske utviklinga hadde gjort sjekkheftet avleggs.

Dei fleste bestemmingane i paragrafen omhandla reglar for trekk av fagforeiningskontingenten. Dersom dei tillitsvalde kravde det, skulle arbeidsgjevaren sørgje for kontingenttrekk, rett nok etter først å ha innhenta skriftleg fullmakt frå den enkelte arbeidstakar dette gjaldt. Dei fleste endringane i paragrafen, som stort sett var ved revisjonane i 1974 og 1978, omhandla tekniske sider ved kontingenttrekket, og vi går ikkje nærare inn på dei.

Kapittel 7 Hovudavtalen – samarbeidets pakt?

Hovudavtalen-1935 er ei av dei institusjonelle ordningane som blir trekt fram som karakteristisk for «den norske modellen» og for å tidfeste at det skjer eit historisk brot på trettitalet; eit brot som representerer ein overgang til eit meir samarbeidsorientert forhold mellom arbeid og kapital i det norske samfunnet. Andre samtidige sentrale hendingar er kriseforliket mellom Arbeidarpartiet og Bondepartiet som resulterte i den andre arbeidarpartiregjeringa i 1935, og Arbeidarpartiets økonomiske program i 3-årsplanen som signaliserte ein ny samfunnsbyggjande økonomisk strategi for arbeidarrørsla.⁸⁶

Kva nivå dette brotet refererer til, er noko uklart. For nokre dreier det seg om ei meir fundamental endring i forholdet mellom klassane i det norske samfunnet, gjerne karakterisert som «klassekompromisset». For andre innvarslar endringa ei ny linje mellom partane i arbeidslivet. Felles er at omsnuen blir tidfest til ca midt på trettitalet og at Hovudavtalen er ei vesentleg hending i denne samanhengen.

Eg skal i det følgjande diskutere kor meiningsfullt det er å tolke Hovudavtalen på denne måten, og då først og fremst med referanse til arbeidslivsrelasjonsnivået.

La oss for det første slå fast at Hovudavtalen ikkje oppstod i noko reguleringstomrom. Heilt frå 1907 hadde det funnest landsomfattande tariffavtalar som omfatta delar av dei tema som Hovudavtalen kom til å regulere. Sidan 1915 hadde det i tillegg funnest ei arbeidstvstlovgeving som som grunnleggjande prinsipp slo fast at arbeidsstans ikkje kunne nyttast som pressmiddel når det låg føre ein gyldig avtale mellom partane, altså den same fredsplikta som er ein av grunnpilarane i Hovudavtalen.

Alt Arbeidstvstloven av 1915 påla derfor partane vesentlege restriksjonar i ageringa, og med innføringa av meklingsinstitusjonen frå året etter, må vi kunne hevde at rammeverket for korleis interessekampen i norsk arbeidsliv skulle føregå, var fastlagt. Ei anna sak var kor stor aksept det var for dette rammeverket. Det forhindra ikkje at arbeidsnedlegging lokalt var eit vanleg pressmiddel når arbeidstakarar ville ha gjennomslag for sine krav, og bygningsarbeidarstreiken i 1928 viste at det også let seg gjere å gjennomføre ulovlege arbeidskampar på nasjonalt nivå med suksess.

Det nye med Hovudavtalen i forhold til fredsplikta er at den strukturerer ein tre trinns forhandlingsprosedyre ved usemje. Men dette instituerer ingen ny praksis, berre kodifiserer og systematiserer ein etablert. På tjuetalet var det vanleg at representantar for forbundsleiinga blei trekte inn ved lokal usemje.⁸⁷ I tillegg utarbeidde Hovudavtalen retningslinjer for sympatiaksjonar for å rydde opp i den gråsona som hadde oppstått med revisjonane av Arbeidstvstloven i 1927 og 1933.

⁸⁶ Cappelen m.fl. 1984 s 77.

⁸⁷ Dette har eg studert i detalj ved Høyanger Verk. Praksisen var der at forbundsleiinga drog til Høyanger for å ordne opp, gjerne på oppmoding frå arbeidsgjevarsida. Byrkjeland 1991.

Organisasjons- og representasjonsretten, altså retten til å vere medlem av fagforeiningar og til å velje representantar til å tale si sak overfor arbeidsgjevaren, var regulert i tariffavtalane før Hovudavtalen. Rett nok skjer det mellom 1907 og 1935 ei meiningsforskyving i organisasjonsretten. Medan denne i 1907 er formulert på ein måte som siktar til arbeidsgjevars rett til å nytte uorganiserte utan å bli utsett for sanksjonar frå dei organiserte, er det i 1935 den positive retten til å vere organisert som blir vektlagt. Tillitsvaldinstitusjonen blei såleis ikkje grunnlagt i 1935, men i 1907.

Nytt med Hovudavtalen-1935 er *konsultasjonsretten*: at arbeidsgjevar plikta å konferere med dei tillitsvalde om arbeidsreglement, større driftsendringar og oppseiingar *før* vedtak blei sette ut i livet. Rett nok er det også her tale om å kodifisere ein praksis som i det minste gjaldt ved ein del bedrifter. Kor utbreidd praksisen var, veit vi derimot ikkje. Det er rimeleg å tru at å innføre konsultasjonsretten som ein felles regel for heile LO/N.A.F-området må ha hatt effektar i mange bedrifter. Og i alle høve renonserte arbeidsgjevarane her på eitt av sine sentrale prinsipp i styringsretten: aldri å forhandle om arbeidsforhold, sjølv om formuleringa for korleis konsultasjonen skulle skje, *konferere*, er relativt open og treng ikkje nødvendigvis tyde at det skal gjennomførast forhandlingar med sikte på å avtalefeste arbeidsforhold.

Denne konsultasjonsparagrafen, som sjølv om den er rudimentær, er kimen til dei medbestemmingsreglane som blir utvikla etter krigen. I den grad det gjev meining å oppfatte Hovudavtalen som signal om eit tidsskilje, er det innføringa av konsultasjonsretten som kan grunnkje dette. Men vi må likevel ha klart for oss at utarbeidinga av denne retten til eit omfattande regelverk for medbestemming, er noko som høyrer etterkrigstida til.

Hovudavtalen-1935 omfatta to store temaområde som ikkje hadde vore regulerte tidlegare: prosedyrar for avstemming over tariffoppgjær, og reglar for inngang i eit tariffområde, det vil seie når ei bedrift melde seg inn i NAF og blei del av eit alt regulert tariffområde, eller når større grupper arbeidarar tilsvarande melde seg inn i LO. Det er tvilsamt om det gjev særleg meining å tolke desse temaområda som noko form for kompromiss. Avstemmingsreglane var heller ein retrett, og då for LO, som måtte finne seg i regulering av eit område som tidlegare var heilt under organisasjonens kontroll. Det gjorde det for så vidt også for N.A.F., men eg har vanskeleg å sjå at avstemmingsreglane la særlege restriksjonar på arbeidsgjevarorganisasjonen.

På den andre sida gjorde dei ikkje det på LO heller, og Hovudavtalen er mindre restriktiv enn reglane som var tatt inn i Arbeidstvistlova og blei fjerna att året etter. Retretten var mest symbolsk. LO opprettheldt full kontroll over avstemmingsprosedyrane. Det stod det sentrale LO fritt til å avgjere om eit avstemmingsresultat var å oppfatte som «fullgyldig uttrykk» for kva LO måtte meine var medlemmenes oppfatningar, utan innblanding av andre. I den grad avstemmingsreglane førte til endringar i forhold til tidlegare praksis, var det heller ved å styrke LO-sekretariatet og forbundsleiingens makt overfor medlemmene.

Eg kan heller ikkje sjå at reglane om inngang i eit tariffområde betydde særlege kompromiss for partane. Desse betydde at det blei utarbeidd retningsliner for korleis det skulle avgjerast kva tariffavtale som skulle gjelde for nye arbeidargrupper. Den fremste effekten av dei var derfor først og fremst internt i LO og N.A.F., mellom grupperingar i dei to organisasjonane. Den berande logikken i desse reglane, at det var arbeidets «art» som avgjorde kva tariffavtale som skulle gjelde, ikkje kva beteikning bedrifta hadde, var sannsynlegvis mest

ein konsesjon til LO, sidan det gjorde det vanskeleg for arbeidsgjevarane å endre tariffvilkåra ved formale prosedyrar.

Innhaldet i Hovudavtalen-1935 gjev såleis berre begrensa grunnlag for å tolke den som eit stort steg i retning av nye samarbeidsrelasjonar mellom arbeid og kapital. Er det derfor noko med statusen til Hovudavtalen som kunne grunnge denne tolkinga, det vil seie har Hovudavtalen ein kvalitativt annan status enn dei tidlegare tariffesta reglane?

Som vi peika på i kapittel 1, er Hovudavtalen formelt ein tariffavtale som kan seiast opp. Den har såleis same rettslege status som avtalane om lønn og arbeidstid. Det er likevel ein del praktiske forskjellar mellom dei siste og hovudavtalen som skapar ein viss forskjell i status.

For det første omfattar Hovudavtalen langt fleire arbeidstakargrupper enn tariffavtalane, og er inngått av fleire forbund og landsforeiningar.⁸⁸ Reforhandling av avtalen krev derfor koordinering mellom langt større grupper enn ein tariffavtale. I praksis er Hovudavtalen kontrollert av hovudorganisasjonane.

For det andre blir Hovudavtalen inngått for periodar som ikkje er synkronisert med tariffoppgjera: Dei varer lenger enn tariffavtalane, og reforhandlinga av Hovudavtalen er ikkje del av tarifforhandlingane.⁸⁹

For det tredje er fredsplikta utelukkande knytt til lønns- og arbeidstidsavtalane, noko som både er ein praktisk forskjell og ein forskjell i rettsleg status. Sidan det vanlegvis vil vere mange tariffavtalar i kraft når Hovudavtalen blir reforhandla, kan konflikt ikkje direkte nyttast. Eller rettare, om det skulle vere interesse for å bruke arbeidskonflikt som pressmiddel for å endre reglane i Hovudavtalen, krev dette ein langvarig prosess og både omfattar reforhandlinga av Hovudavtalen og komande tariffoppgjer for alle grupper som er del av den. I praksis blir det då også oppfatta som at det ikkje er streikerett knytt til reglane i Hovudavtalen.

Dette skapte samla eit forhandlingsrom lausrive frå tariffoppgjera, der partane «i ro og mak» kunne drøfte meir generelle og prinsipielle spørsmål utan frykt for at dette skulle resultere i ein arbeidskonflikt. Sannsynlegvis er det dette separate forhandlingsrommet som fører til Hovudavtalens særlege status. Det er då også eit forhandlingsrom som blei mykje nytta i etterkrigsåra, men at det oppstod, er sannsynlegvis ein sideeffekt av det å opprette Hovudavtalen. Det er tvilsamt om partane var seg svært bevisste dette i 1935.

Uavhengig av dei konkrete bestemmingane og Hovudavtalens rettslege status kan vi spørje oss om sjølve handlinga – det å forhandle fram ein hovudavtale – representerer noko form for historisk brot. Og her vil eg meine at forhandlingane hausten 1934 er eit signal, ikkje nødvendigvis om ein omsnu i forholdet mellom partane, så i alle fall om kva retning dei ønskte å gå: Å halde staten på ei armlengds avstand, og å halde handa om reguleringa av arbeidslivet sjølve. Dette var eit særleg kraftig signal frå arbeidsgjevarane som på dette tidspunktet *kunne* ha nytta statsmakta til å presse gjennom krav overfor LO. For sjølv om den mest aggressive antifagrørsleløgja var i ferd med å flate ut hausten 1934, var det nok framleis

⁸⁸ Dette gjeld arbeidarhovudavtalen mellom LO og N.A.F./NHO, men ikkje alle hovudavtalar i den norske arbeidsmarknaden.

⁸⁹ I våre dagar foregår forhandlingane om Hovudavtalen til tider då dei fleste tariffoppgjera er avslutta. Dette var mindre tilfelle tidlegare, då tariffoppgjera strekte seg frå april og mest ut året.

tenkjeleg at N.A.F. kunne ha utnytta konjunkturen til, om ikkje å tvinge LO i kne, så i det minste gje organisasjonen ein smekk. Dette valde N.A.F. altså ikkje å gjere. Tvert om, bidrog arbeidsgjevarorganisasjonen til at LO kom betre frå avstemmingsreglane enn LO kunne ha frykta, og gav vesentlege konsesjonar i spørsmålet om tillitsvaldes rett til å forhandle om arbeidsvilkår.

Kvifor N.A.F. gjorde dette, kan vi berre spekulere om. N.A.F.s interne liv på trettitalet er førebels ikkje studert i detalj. Frode Sæland (1985) har undersøkt forholda i N.A.F. fram til og med lockouten i 1931. Han viser at N.A.F. heile tjuetalet har store problem med å utforme ein felles strategi overfor fagrørsla. Då arbeidsgjevarorganisasjonen endeleg klarte å samle seg om ein storkonfrontasjon i 1931, svekte dette organisasjonen meir enn det styrkte den.

Ei viktig årsaka til problemet N.A.F. hadde med å utvikle ein einskapleg strategi, var forskjellen i konflikt-toleevne i dei ulike arbeidsgjevarfraksjonane. Her var særleg den elektrokjemiske industrien lite interessert i å provosere fram arbeidsstansar på grunn av dei store kostnadene dei førte til i denne industrien, og, særleg, den knivskarpe internasjonale konkurransen om marknadsandelar som fann stad, der uoppfylte leveranseforpliktingar kunne føre til katastrofale resultat.⁹⁰

I 1934 var konjunkturane innanfor den elektrokjemiske industrien på betrings veg. Medlemmene i EAF var nok derfor svært lite interesserte i å provosere fagrørsla og å svekke LO og forbundsleiinga. I denne bransjen hadde arbeidsgjevarane opplevd at dei sentrale nivåa i fagrørsla heller var støttespelarar enn motstandarar når det gjaldt å temme aktivistiske arbeidargrupper.⁹¹

Krigsutbrotet i 1939 hindrar oss i å få prøvd ut kor sterk hovudavtalestrukturen var. Då det igjen kunne forhandlast om Hovudavtalen etter 1945, var både det generelle ideologiske klimaet og forholdet mellom partane vesentleg forskjellig frå tida før krigen. Både Arbeidarpartiet og LO sette samarbeid om produktivitetsvekst i sentrum. Hovudavtalen var ein struktur som kunne fange opp dette.⁹²

Det er då også i etterkrigsåra at den store ekspansjonen av Hovudavtalen finn stad. Forhandlingane i 1954 er det året då flest nye tema kjem inn i Hovudavtalen. Utanom reglane om lønnsutbetaling over bank og ein del arbeidsmiljørelaterte reglar som kom til seinare, fekk Hovudavtalen dette året det tematiske omfanget som den har hatt sidan.

Det har likevel skjedd ein betydeleg ekspansjon innanfor dei ulike temaområda. Med eitt unntak er den typiske utviklinga av eit temaområde at det har ein utviklingsperiode som går over ein til to revisjonar etter at det blir lansert, for så å stabilisere seg. I dei tema som Hovudavtalen-1935 overtok frå tidlegare tariffavtalar, skjer det såleis små endringar av i etterkrigstida. Dei nye, og særleg reglane om inngang i eit tariffområde, blir utsette for store justeringar i dei første revisjonane etter krigen, for så å stabilisere seg. Inngang i tariff-

⁹⁰ Det meste som er skrive om den elektrokjemiske industrien før andre verdskrigen, er orientert mot interne produksjonstekniske spørsmål og arbeidslivsforhold. Eg har sett ein del på den internasjonale kampen om marknaden innanfor ferrolegering i Byrkjeland 1999.

⁹¹ Byrkjeland 1991 s 262 ff.

⁹² Faktisk var arbeidsgjevarane betydeleg mindre interesserte i dette samarbeidet enn fagrørsla, sjå Halvorsen 2000.

område er likevel blitt reaktualisert dei siste 10–15 åra – eit mogleg teikn på fundamentale endringar i denne delen av arbeidslivet.

Det eine unntaket er medbestemmingsreglane som har vore gjennom ein kontinuerleg utviklingsprosess, sjølv om den har flata noko ut etter 1970. Utviklinga av medbestemmingsreglane har følgd to linjer: Den eine tok utgangspunktet i reglen Hovudavta regelen i Hovudavtalen-1935 om arbeidsgjevars konsultasjonsplikt overfor den tillitsvalde. Her er det særleg dei separate medbestemmingsforhandlingane som starta i 1957 og som blei tatt inn i Hovudavtalen i 1959, som markerer eit tidskilje. Men alt i 1954 hadde konsultasjonsparagrafen blitt ein del utvida og fått plasseringa som paragraf 9 som den sidan har hatt (frå 1986: kapittel 9).

Den andre utviklingslina var reglane om særlege samrådingsorgan på bedriftsnivå som blei regulerte med at del B kom inn i Hovudavtalen i 1966. Dette medførte likevel ingen store endringar samanlikna med den avtalen om produksjonsutval som hadde eksistert sidan 1945. Den hadde same myndeområde, det vil seie for bedrifter med meir enn 100 tilsette, og som avtalen om produksjonsutval gav den også reglar som omfatta funksjonærane ved bedrifta ved at den bestemte at det også skulle veljast representantar for mellomleiinga og for tekniske og merkantile funksjonærar.

Medbestemmingsreglane i Hovudavtalen fekk med det ein dobbel struktur som den har hatt sidan (og som den i realiteten hadde heilt frå 1945), sjølv om det blei gjort visse forsøk på å einsrette dei to regelsystema i 1982 og 1986. Dei to regelsystema representerte i utgangspunktet også to ulike kommunikasjonslogikkar. Konsultasjonsplikta overfor den tillitsvalde var nær kopla til den som partsrepresentant som *forhandla* med bedriftsleiinga, sjølv om vi må streke under at paragrafen aldri nyttar dette begrepet, men begrep som konferere, konsultere, og så vidare. Forhandlingar er ein kommunikasjonslogikk som er basert på i utgangspunktet ein aksept av det finst ulike partar med ulike interesser og der forhandlingsresultatet ikkje føretset noko semje, berre ei form for aksept.

I produksjonsutvala skulle ein derimot skape felles forståing om bedriftas situasjon og nødvendet av endringar i drift og arbeidsvilkår – i 1945 og seinare produktivetsfremjande endringar. Her skulle ein ikkje forhandle og var eksplisitt avskoren frå å ta opp dei tradisjonelle forhandlingsspørsmåla om lønn og arbeidstid.

Det er vanleg å hevde at avtalen om produksjonsutval var ein heller begrensa suksess. Etter mi meining er det rettare at den fusjonerte med tillitsvaldsystemet: Dette overtok ein del av logikken frå produksjonsutvala, særleg tydeleg nedfelt i intensjonserklæringa om tillitsvaldinstitusjonen. På den andre sida verkar det som at produksjons- og seinare bedriftsutvala blei meir orienterte mot å kunne ta opp partsinteresser. Det ser også ut til å ha blitt vanleg at det er representantar for tillitsutvalet som utgjer arbeidstakarrepresentantane i bedriftsutvalet. I produksjonsutvalas første tid var dette mindre vanleg. Då utgjorde dei ein separat struktur på sida av tillitsapparatet.⁹³

Etter 1966 har det blitt mindre av fundamentale endringar i Hovudavtalen. Den blei kraftig omredigert i 1986, og i 1994 blei reglar for dei tilsette i bygg og anlegg og utaskjærverksemd tatt inn i Hovudavtalen noko som førte til ein betydeleg modifikasjon og tillegg av mange paragrafar.

⁹³ Rett nok er ikkje dette systematisk undersøkt. I dei 3-4 bedrifter eg har sett på var det gjerne tidlegare klubbformenn som sat i produksjonsutvalet.

Litteratur

- Bergh, Trond (1973), *Opprettelsen og utviklingen av bransjerådene*. Hovedoppgave i historie ved Universitetet i Oslo.
- Bergh, Trond (1983), «Medbestemmelse eller opposisjon? Noen hovedtrekk i den norske debatten om demokrati i arbeidslivet»; i Bergh, Trond (red), *Deltakerdemokratiet, teori og praksis*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Bergh, Trond (1987), *Storhetstid (1945–1965)*. Bind V i Bull, Edvard, Arne Kokkvoll og Jakob Sverdrup (red), *Arbeiderbevegelsens historie i Norge*. Oslo: Tiden.
- Byrkjeland, Martin (1988), «Striden om dei allmenne reglane i tariffen og Lova om arbeidarutval i 1920»; i *Arbeid, organisering og erfaring – artikler fra prosjektet «Humanistisk orientert arbeidslivsforskning»*. AHS Serie B. Bergen, Gruppe for flerfaglig arbeidslivsforskning ved Universitetet i Bergen.
- Byrkjeland, Martin (1990), «Makt og medbestemming i foretaket»; i Fleming, Daniel (red), *Industriell Demokrati i Norden*. Lund, Arkiv förlag.
- Byrkjeland, Martin (1991), *Bluss. Arbeidarar og fagforeining ved Høyanger Verk 1916–1986*. Høyanger, Høyanger Kjemiske Industriarbeiderforening.
- Byrkjeland, Martin (1999), «Spelet om Bjølvefossen», i Fossåskaret, Erik og Frode Storås, *Ferfolket ved fjorden. Globale tema i lokal søge. Bjølvefossen – Ålvik – Hardanger*. Bergen, Nord 4.
- Byrkjeland, Martin (2000), *Medbestemmelse og faglig innflytelse i overnasjonale nordiske finanskonsern*. Fafo-rapport 329. Oslo: Fafo.
- Cappelen, Ådne, Jan Fagerberg og Lars Mjøset, «Den norske modellen», i *Nordisk Tidsskrift for politisk økonomi*, nr 15–16 1984.
- Evju, Stein (1982), *Organisasjonsfrihet, tariffavtaler og streik*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Halvorsen, Terje (2000), «Mobilisering for modernisering. LO og arbeidet for produktivitetssøkning i norsk industri etter 1945», i Bjørhaug, Inger, Øyvind Bjørnson, Terje Halvorsen og Hans-Jacob Ågotnes (red), *I rettferdighetens navn. LO 100 år – historiske tilbakeblikk på fagbevegelsens meingsbryting og veivalg*. Oslo: Akribe.
- Jøssang, Lars Gaute (1987), *Arbeidsprosessar og arbeidspolitikk ved Stavanger Electro Staalverk A/S 1913–1931*. Hovudfagsoppgave i historie ved Universitetet i Bergen. Publisert som AHS serie A 1987/2. Bergen, Gruppe for flerfaglig arbeidslivsforskning ved Universitetet i Bergen.
- Lie, Trygve og Viggo Hansteen (1933), *Den nye arbeidstvistlov. Boikottbestemmelsene – en juridisk utredning*. Oslo: Det norske Arbeiderpartis Forlag.

- Mehl, Tor (1982) *Permitteringer. En analyse og vurdering av rettspraksis fra de alminnelige domstoler*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Ousland, Gunnar (1949), *Fagorganisasjonen i Norge III. Fra verkstedet til samfunnet 1932–1939*. Oslo: Tiden Norsk Forlag
- Pryser, Tore (1988), *Klassen og nasjonen 1935–1946*. Bind IV i Bull, Edvard, Arne Kokk-voll og Jakob Sverdrup (red), *Arbeiderbevegelsens historie i Norge*. Oslo: Tiden.
- Seim, Jardar (1972), *Hvordan Hovedavtalen av 1935 ble til. Staten, organisasjonene og arbeidsfreden 1930–35*. Oslo: Tiden.
- Stenersen, Øivind (1972), *Om opprettelsen og utviklingen av produksjonsutvalg i norsk industri*. Hovedoppgave i historie ved Universitetet i Oslo.
- Stokke, Torgeir (2000) «Arbeidsmarkedets «grunnlover» i Norge og Sverige – likheter og forskjeller med Septemberforliket», i Ibsen, Flemming og Steen Scheuer (red) *Septemberforliket og det 21. århundrede. Historiske perspektiver og fremtidens dilemmaer*. København: Jurist og Økonomforbundets Forlag.
- Sæland, Frode (1985), ... «en gang må vi ta en ordentlig kamp». *Norsk Arbeidsgiverforening og Mekaniske Verksteders Landsforenings politikk i perioden 1925 til 1931*. Hovedoppgave i historie ved Universitetet i Bergen.
- Sölven, Arnold (1957), *Huvudavtalet mellan Svenska Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen i Sverige*. Stockholm: LO i Sverige.
- Sørli, Erling (1976), *I samme båt?, verkstedklubben ved skipsbyggeriet i BMV fra part til partner*. Hovedoppgave i historie ved Universitetet i Bergen.
- Tangen, Ole-Herman (1978), *Det økonomiske samordningsråd*. Hovedoppgave i historie ved Universitetet i Oslo.
- Ågotnes, Hans-Jakob (1990), *100 år i kamp og samarbeid. Bergen Jern og Metall avd. 5 1890-1990*. Bergen.

Det strategiske instituttprogrammet på Fafo

I tråd med omleggingen av forskningspolitikken i Norge, har myndighetene uttrykt ønske om at de frittstående forskningsinstituttene utvikler strategiske instituttprogrammer. Disse instituttprogrammene skal ha et langsiktig perspektiv, og videreutvikle forskningsinstituttenes basiskompetanse. Fafo har utarbeidet et omfattende instituttprogram, og den delen av programmet som omhandler de kollektive aktørenes rolle på arbeidsmarkedet finansieres av Kommunal- og regionaldepartementet.

Delprogrammet «De kollektive aktørenes rolle på arbeidsmarkedet» ble startet opp i 1996, og hittil (mai 2000) er det blant annet utkommet følgende publikasjoner:

Torgeir Aarvaag Stokke (1996), *Estimering av tariffavtaledekningen i Norge – strategier og foreløpige makrotall*. (Fafo-notat 1996:8)

Kristine Nergaard (1996), *Organisasjonsgraden målt gjennom AKU 2. kvartal 1995*. (Fafo-notat 1996:15)

Åsmund Arup Seip (1996), *Arbeidsgiverorganisering i den offentlige randsonen*. (Fafo-notat 1996:13)

Torgeir Aarvaag Stokke (1996), *NHO: Medlemmer, organisasjonsgrader og tariffavtaler*. (Fafo-notat 1996:11)

Kristine Nergaard (1997), «Norway», i Giuseppe Fajertag (ed): *Collective Bargaining in Western Europe 1996-1997*. Brussel: European Trade Union Institute

Torgeir Aarvaag Stokke: (1997), «Labour Market Parties, Collective Bargaining and Dispute Resolution in Norway». I: Josephine Browne (ed), *The Role of the State in Industrial Relations*. Dublin: Oak Tree Press

Bjørne Grimsrud og Torgeir Aarvaag Stokke (1997), *Collective bargaining and labour market flexibility in Norway*. Paper prepared for an ILO project. (Fafo-notat 1997:23)

Jon Erik Dølvik og Torgeir Aarvaag Stokke (1998), «Norway: The Revival of Centralized Concertation». I: Anthony Ferner og Richard Hyman (ed), *Changing Industrial Relations in Europe*. Oxford: Blackwell. (Også publisert som særtrykk hos Fafo, i *Industrial Relations in Norway*)

Tori Grytli og Torgeir Aarvaag Stokke (1998), *Norges største tariffavtaler: Omfang, lønnsdannelse og arbeidstidsordninger*. (Fafo-notat 1998:3)

Kristine Nergaard (1998), *Tariffavtaledekningen målt ved surveyundersøkelser: Levekårsundersøkelsen 1996*. (Fafo-notat 1998:4)

Jon Erik Dølvik (1998), «Norwegian trade unionism between traditionalism and modernisation». SIP-notat, Fafo. Også i: Hoffmann & Waddington (eds), *Trade Unions in Europe – Facing the Challenges*. Brussels: ETUI

Torgeir Aarvaag Stokke (1998), «Hva vet vi om tariffavtaledekningen i Norge», i *Søkelys på arbeidsmarkedet*, vol 15 nr 2, 1998

- Torgeir Aarvaag Stokke (1999), «Norske streiker – typer og omfang», i *Sosiologisk tidsskrift*, vol 7 nr 1, 1999
- Torgeir Aarvaag Stokke (2000), «Norway», i Ebbinghaus & Visser (ed): *Trade Unions in Western Europe since 1945*. London: Macmillan
- Torgeir Aarvaag Stokke (2000), «Organisasjonsgrader i arbeidslivet 1945-1998», i *Søkelys på arbeidsmarkedet*, vol 17, nr 1
- Kristine Nergaard og Torgeir Aarvaag Stokke (1998), «Norway», i Fajertag (ed): *Collective bargaining in Western Europe 1997-1998*. ETUI: Brussels 1998
- Torgeir Aarvaag Stokke, Jon Erik Dølvik og Kristine Nergaard: *Industrial Relations in Norway*. Fafo 1999
- Kristine Nergaard (1999), *Organisasjonsgrad og tariffavtaledekning målt ved AKU 2.vartal 1998*. (Fafo-notat 1999:5)
- Jon Erik Dølvik og Torgeir Aarvaag Stokke (1999), *Den norske forhandlingsmodellen. Et tilbakeblikk*. (Fafo-rapport 306)
- Torgeir Aarvaag Stokke (1999), «Collective bargaining and state intervention in the Scandinavian countries», i *Transfer, European Review of Labour and Research*, vol 5 no 1, 1999
- Torgeir Aarvaag Stokke (2000), «Arbeidsmarkedets 'grunnlover' i Norge og Sverige - Likheter og forskjeller med Septemberforliket», i Ibsen og Scheuer (red): *Septemberforliket og det 21. århundrede. Historiske perspektiver og fremtidens dilemmaer*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag
- Torgeir Aarvaag Stokke (2000), *Organisasjonsgrader i norsk arbeidsliv 1945–1998* (Fafo-notat 2000:10)
- Dag Olberg (2000), *Funksjonæravtalene i industrien*. (Fafo-notat 2000:13)

Utviklinga av arbeidshovudavtalen 1935 til 1998



Fafo
Forskingsstiftelsen Fafo
Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
<http://www.fafo.no>

Fafo-notat 2000:15
Bestillingsnummer 648