

Bård Jordfald
Dag Olberg

Avtaleendringer og endringer i arbeidsgiverorganisering – noen illustrasjoner og mekanismer

Bård Jordfald
Dag Olberg

Avtaleendringer og endringer i arbeidsgiverorganisering – noen illustrasjoner og mekanismer

© Forskningsstiftelsen Fafo 2001
ISSN 0804-5135

Innhold

Forord	5
Sammendrag	6
1 Innledning	7
1.1 Opplegg og data	8
2 Arbeidsgiverorganisasjoner – vilkår for endring	9
2.1 Grunner til å skifte arbeidsgiverorganisasjon	11
2.2 Forutsetninger for endring	11
2.3 Overgangssaker – noen illustrasjoner	12
2.4 Den faste tvistenemnda LO-NHO	13
2.5 Foreløpig oppsummering	16
3 Rutebilnæringen	19
3.1 Arbeidsgiversidens organisering	19
3.2 Arbeidstakersidens organisering	20
3.3 Trondheim Trafikkselskap	22
3.4 «Omvendt tariffhopping»	25
3.5 Samordning blant arbeidstakerorganisasjonene	26
4 Oppsummering	29
Litteratur	31
Det strategiske instituttprogrammet på Fafo	31

Forord

I tråd med omleggingen av forskningspolitikken i Norge er det uttrykt et ønske om at de frittstående forskningsinstituttene utvikler strategiske instituttprogrammer (SIP). Disse instituttprogrammene skal ha et langsiktig perspektiv og videreutvikle instituttenes basiskompetanse. Forskningsstiftelsen Fafo har utviklet et omfattende instituttprogram med flere delområder. «De kollektive aktørenes rolle på arbeidsmarkedet» ble startet opp i 1996 med finansiering fra Kommunaldepartementet. Arbeidet med «Globalisering, regionalisering og faglig organisering» ble påbegynt i 2001, finansiert av Norges forskningsråd, Nordisk Ministerråd (NOS) og flere nordiske organisasjoner. «Avtaleforhold, medlemsutvikling og organisasjonsendringer» er finansiert med støtte fra LO. Dette delprogrammet omhandler i 2001 grenseflater mellom endringer i bedrifts- og arbeidsorganisering på den ene siden, og endringer i arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisering på den andre. Rapportering skjer i form av relativt korte og saksavgrensede notater. Disse skal dels bidra med dokumentasjon innen felter som er sentrale i det strategiske instituttprogrammet, dels videreføre analysearbeidet i tilknytning til tariffarkivet Fafo bygger opp, og dels legge grunnlag for mer omfattende analyser. Notater fra delprogrammet i 2001 omhandler organisasjoner og avtaleforhold innen IKT-sektoren, fagorganiserte uten tariffavtale, sammenhenger mellom nye driftsformer og interesseorganisering på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Når det gjelder det foreliggende notatet om mekanismer i forbindelse med skifte av tariffområder, vil vi takke Torgeir Stokke for nyttige innspill og kommentarer.

Oslo, desember 2001

Bård Jordfald og Dag Olberg

Sammendrag

Tema i notatet er endringer i tariffavtalene som følge av endringer i arbeidsgivers organisering. Slike skifter kan ha ulik bakgrunn og forskjellige motiver. I noen tilfeller dreier det seg om pragmatiske avveininger, der virksomhetens bytte av arbeidsgiverorganisasjon får få eller ingen avtalemessige konsekvenser. I andre tilfeller fører omorganisering av eierforhold og driftsformer til endringer i arbeidsgiverorganisering. Innen noen områder kan konsekvensene for etablerte avtaleforhold være større.

«Tariffhopping» er blitt beskrevet som situasjoner der arbeidsgivers motiv for å søke seg over i en annen arbeidsgiverorganisasjon er å komme inn under en «billigere» tariffavtale. Vi fant få eksempler på dette i overgangssakene vi har sett på. Vårt begrensede intervju-materiale viste at forbundene har varierende erfaringer. Mens problematikken er fremtredende i enkelte forbund, er den helt fraværende i andre. Endringer i arbeidsgiverorganisering kan medføre endringer i avtaleforhold, men det skjer ikke alltid. I enkelte tilfeller kan arbeidsgiver gå inn for «billigste» avtale, eller ingen avtale, eller «billigste» arbeidsgiverorganisasjon. Men det finnes også eksempler der arbeidsgiver gikk inn for avtaler som også til-litsvalgte beskrev som bedre for arbeidstakersiden. I et annet tilfelle ble den tariffmessige konsekvensen av endret arbeidsgiverorganisering beskrevet som «tariffomt rom».

Motivene for slike endringer i arbeidsgiverorganisering beskrives vanligvis som nærings-politiske. Endringene i avtaleforhold fremstår her som konsekvens, ikke som motiv. Flere av sakene vi undersøkte dreide seg ikke om avtaletvist med bakgrunn i endret arbeidsgiver-organisering, men heller om organisasjonstvist og gråsoner mellom arbeidstakerorganisa-sjonene. Bakgrunnen var her dels organisasjonsendringer i virksomhetene, dels funksjons- endringer innen bestemte stillinger eller yrker.

De fleste medlemmene i de største arbeidsgiverorganisasjonene opprettholder medlem- skapet, de «hopper» ikke mellom organisasjonene. Samtidig beskrev de fleste informantene vi intervjuet en endret situasjon, med mindre teigdeling mellom arbeidsgiverorganisasjo- nene, sterkere konkurranse mellom dem, og sterkere dreining mot desentralisert lønns- danning.

I årene som kommer vil særlig endrede eierforhold og driftsformer innen offentlig virk- somhet få konsekvenser for etablerte avtaleforhold. Eksempler på slike endringer er kon- kurranseutsetting, selskapsdannelser og privatisering. I notatet illustrerer vi slike problem- stillinger med utviklingen innen rutebilssektoren. Her har virksomhetene gått ut av Kommunenes Sentralforbunds (KS) område og inn i Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO), noe som igjen har medført komplikasjoner for en i utgangspunktet fragmentert arbeidstakerside. Tilsvarende kan man tenke seg en liknende utvikling i andre deler av tek- nisk sektor i KS-området, hvor etatene blir omdannet til aksjeselskaper og dermed også blir potensielle kandidater for andre arbeidsgiverorganisasjoner.

1 Innledning

At arbeidsgivere kan endre sin organisasjonstilknytning er ikke nytt, heller ikke at arbeidsgiversiden, som arbeidstakersiden, søker å oppnå de avtaleforhold som vurderes som mest gunstig. På arbeidstakersiden finnes det også eksempler på «tariffhopping», som når enkelte operatører i Fellesforbundet vil over på avtalen til Norsk Olje- og Petrokjemisk Fagforbund (NOPEF), eller enkelte organiserte i Privatansattes Fellesforbund (PRIFO) med lang ansiennitet går over til Handel og Kontor (HK) fordi de da kommer inn under garantibestemmelsene i minstelønnsattsene i Standardoverenskomsten.

Spørsmålet vi stiller i dette notatet er hvorvidt vi ser tegn på at endringer i arbeidsgivers organisering i større grad enn tidligere vil påvirke den etablerte avtalestrukturen – og, hvis det er tilfelle, hva slags overganger og endringer som er mest sentrale. Hva er bakgrunnen for slike endringer, hvilke drivkrefter finnes og hvilke motiver har aktørene?

Notatet omhandler spørsmål om hvordan endringer i arbeidsgivers organisering kan påvirke etablerte avtaleforhold. Informantintervjuene som ligger til grunn var opprinnelig innrettet mot «tariffhopping», her definert som situasjoner der arbeidsgiver endrer medlemskap i arbeidsgiverorganisasjon for å komme over i et tariffområde med «billigere» tariffavtaler. I hovedsak tydet verken intervjuene eller tvistesakene vi gikk igjennom på at dette var særlig omfattende. Vi så derfor mer generelt på endringer i arbeidsgiverorganisering og virksomhetsorganisering. Dette temaet er omfattende, og flere forhold tyder på at avtalemessige problemstillinger knyttet til denne typen endringer vil bli viktigere i tiden fremover.

Notatet skisserer i del 2 organisasjonslandskapet på arbeidsgiversiden. Vi har her valgt å fokusere på de største organisasjonene, med en oversikt over mulige overganger og hvilke forutsetninger som må ligge til grunn for at slike overganger skal innvirke på avtaleforholdene.

I del 3 bruker vi rutebilnæringen og de organisatoriske endringene som har skjedd i denne delen av transportsektoren som én illustrasjon på et område der endringer i virksomhetens organisering har fått avtalemessige konsekvenser – selv om disse konsekvensene ikke nødvendigvis utgjorde de opprinnelige motivene for skifte av arbeidsgiverorganisasjon. Vi har valgt å bruke Trondheim Trafikkselskap som illustrasjon. Selv om rutebilnæringen er det området som har vært mest utsatt for endring i virksomhetenes organisering med påfølgende endringer i tariffavtalene, er det her tatt med et eksempel som vi har kalt «omvendt hopping» – i den forstand at arbeidstakerorganisasjonene i næringen utnyttet en situasjon med konkurrerende arbeidsgiverorganisasjoner for å oppnå en bedre avtale.

Del 4 er oppsummering. Her kommenteres kort tre situasjoner som alle berører avtalestrukturen, med ulik bakgrunn og med litt forskjellige mekanismer og konsekvenser. Vi har valgt å kalle disse for «landskapsendring», «funksjonsendring», og «organisasjonskonkurranse». Notatet kommenterer avslutningsvis også hvordan et lite utvalg fagforbund oppfatter og handler i forhold til at tariffavtalene endres som en følge av arbeidsgivers organisering. De forskjellige handlingsalternativene her spenner fra forslag om endring i Hovedavtalen og «spillereglerne», til større organisatoriske endringer innen fagbevegelsen.

1.1 Opplegg og data

Notatet bygger på gjennomgang av et lite utvalg saker der arbeidsgiver har endret medlemskap i arbeidsgiverorganisasjon, eventuelt også med endringer i avtaleforhold. Vi har videre gått gjennom sakspapirer når det gjelder tvistesaker som er behandlet i Den faste tvistenemnd.

Stokke (1999) diskuterer avtaleforhold i forbindelse med konkurranseutsetting og privatisering i Sverige og Danmark. Ellers er det så vidt vi vet foretatt få liknende studier, og det foreligger ikke mye skriftlig materiale. Vi har foretatt intervjuer i et utvalg forbund og i de største arbeidsgiverorganisasjonene. Informantintervjuene har dels dreid seg om konkrete overgangssaker, dels om å kartlegge andre områder der endringer i arbeidsgivers organisering, eller endringer av virksomhetens organisering, har fått følger for etablerte avtaleforhold.

På forbunds nivå har vi foretatt intervjuer i EL & IT forbundet (EL & IT), Norsk Transportarbeiderforbund (NTF), Handel og Kontor i Norge (HK), Norsk Arbeidsmandsforbund (NAF), Fellesforbundet, Norsk Kommuneforbund (NKF), Norsk Jernbaneforbund (NJF) og i LO-Stat. Vi har også kontaktet enkelte lokalt tillitsvalgte. I forbindelse med rutebilnæringen har det også vært kontakt med Yrkestrafikkforbundet (YTF), som organiserer transport- og rutebilnæringen i YS. På arbeidsgiversiden har vi foretatt intervjuer i Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO), Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon (HSH), Arbeidsgiverforeningen NAVO, og Kommunenes Sentralforbund (KS).

2 Arbeidsgiverorganisasjoner – vilkår for endring

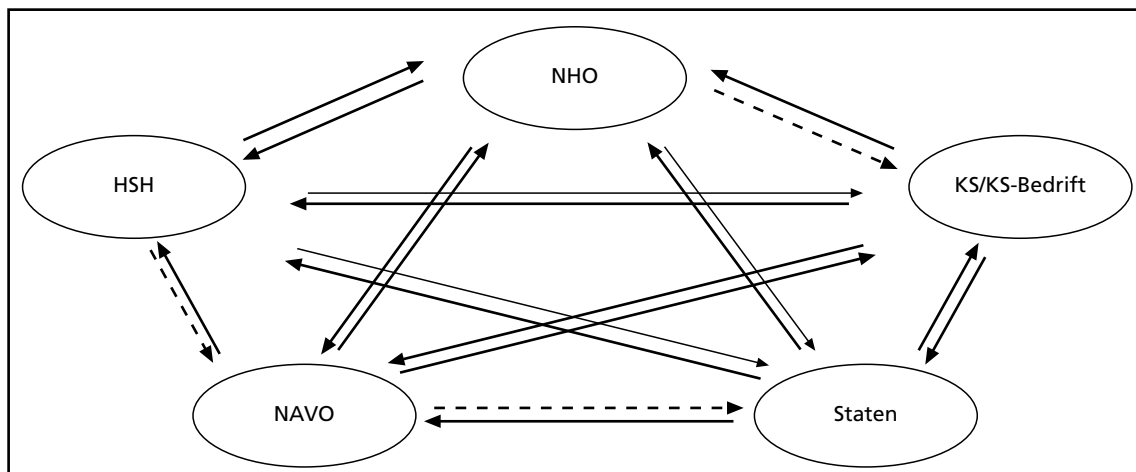
Langt de fleste medlemmene i arbeidsgiverorganisasjonene er medlemmer uten tidligere organisasjonstilhørighet. De fleste medlemmene forblir også innen organisasjonene. Det er verdt å holde fast ved at dette er hovedbildet, selv om temaet for notatet er overganger mellom organisasjonene. Det finnes i dag om lag 40 landsomfattende arbeidsgiversammenslutninger bare i privat sektor. Vi har her valgt å se nærmere på de fem største: NHO, KS, HSH, NAVO og Staten (jf. særlig Stokke 2000 for en nærmere diskusjon av norske arbeidsgiverorganisasjoner, dessuten Stokke 1996, Seip 1996).

Selv om bildet i hovedsak er preget av stabilitet, med relativt få overganger mellom de forskjellige arbeidsgiverorganisasjonene, kan bevegelser mellom de største arbeidsgiverorganisasjonene få ganske store konsekvenser for tariffstrukturen.

Selv om vi bare regner med de organisasjonene figuroversikten (figur 2.1) omfatter, finner vi flere konkurranseflater, og, i prinsippet, en rekke mulige alternativer for endringer i arbeidsgivertilknytning. Noen av disse alternativene kan betegnes som uaktuelle, noen grenseflater er allerede preget av endringer, mens det langs andre kan tenkes større konkurranse i fremtiden.

Noen eksempler på aktuelle overganger, og diskusjoner om mulige endringer, er de følgende: I løpet av de siste årene har det foregått en rekke overganger der elektrisitets- og kraftverk har gått fra KS til NHO. Det finnes også i denne næringen noen eksempler på overgang fra NHO til KS. De største vikarbyråene har meldt overgang fra HSH til NHO. Enkelte bilfirmaer, som Toyota, har gått fra NHO til HSH. Planer om omorganisering i Sivilforsvaret kan medføre overgang fra Staten til KS, omvendt kan endringer i forbindelse med Ernæringskontrollen føre til overgang fra KS til Staten. Tilsvarende har Statens Kornforretning gått fra det statlige området over i NAVO, for deretter å returnere som en del av Statens

Figur 2.1 Oversikt over overgangsmuligheter mellom de største arbeidsgiverorganisasjonene.



landbruksforvaltning tilbake til det statlige området. Det norske Samlaget gikk i sin tid fra NAVO til HSH, mens det har vært bevegelser på museumssiden andre veien, som da Norsk Folkemuseum gikk fra HSH til NAVO. Samtidig vil bedriftsoppkjøp, fusjoner og utskilling av områder eller virksomheter kunne endre foretakenes organisasjonstilhørighet.¹ Tilsvarende vil man finne konserner som er delt mellom de forskjellige arbeidsgiverorganisasjonene, hvor konsernstrukturen avviker fra den organisasjonsmessige tilknytningen til virksomhetene i konsernet.

Ytterligere kompliserende er det at organisasjonsoverganger kan medføre endrede avtaleforhold, men også at opprinnelige avtaleforhold kan bestå selv om arbeidsgivers organisasjonsmedlemskap endres (hengeavtaler, parallellavtaler).

Noen typer overgangssaker kan illustreres med Toyota Norge AS som eksempel. Høsten 1996 fikk HK melding om at Toyota Norge hadde meldt seg ut av NHO og inn i HSH. Forbundet reiste i første omgang krav om at Landsoverenskomsten og Hovedavtalen med HSH skulle gjøres gjeldende for denne bedriften. Partene lokalt i bedriften ønsket imidlertid å beholde Standardoverenskomsten med NHO selv om bedriften var blitt HSH-medlem, noe både HSH og HK godtok. Det innebar at HK gjorde krav om at Standardoverenskomsten ble gjort gjeldende som priv. uorg. avtale (1102), selv om bedriften var organisert på arbeidsgiversiden. Dette ble akseptert både av bedriften og HSH. Ordningen innebar på den ene siden at HSH administrerte NHO-avtalen, og at eventuelle tvistes spørsmål skulle rettes til HSH. Ordningen medførte videre at bedriften og de tillitsvalgte ville bli holdt løpende orientert om endringer i NHO/HK-avtalen. Denne ordningen gjaldt frem til januar 1999, da bedriften og HK lokalt ble enige om overgang fra Standardoverenskomsten til Landsoverenskomsten. Representanter for HK regionalt peker på at de lokale samarbeidsforholdene ved bedriften er gode, og at man lokalt finner frem til ordninger i fellesskap også når det gjelder spørsmål om avtaledekning.

Figur 2.2 Utfall av avtalemessige forhold som en følge av endring i virksomhetens organisering

		Endringer i avtaleforhold	
		Nei	Ja
Endringer i arbeidsgivers organisering	Nei		Eks.: Toyota (-98)
	Ja	Eks.: Toyota (-96)-	

¹ Bråten og Stokke (2001:25–26) peker på at «Bedrifter og andre virksomheter som enten er skilt ut av den kommunale forvaltningen, men er underlagt kommunalt eierskap og kontroll, eller som opererer på offentlige planer, men er etablert som ordinære virksomheter, kan finnes flere steder i den norske tariffavtalestrukturen. En god del bedrifter er underlagt enten én av de to kommunale hovedtariffavtalene eller Dokument 25. Andre bedrifter kan enten være uorganiserte, eller finnes som medlemmer i andre arbeidsgiverorganisasjoner. For eksempel er Oslo Sporveier A/S medlem av NAVO, private ambulansefirmaer og enkelte kommunalt eide transportselskaper finnes i NHO-systemet, mens en rekke pleie- og omsorgsvirksomheter finnes i HSH (APO-området)».

2.1 Grunner til å skifte arbeidsgiverorganisasjon

Virksomheter kan ha en rekke forskjellige grunner for overgang fra én arbeidsgiverorganisasjon til en annen. Motivene for medlemskap varierer fra næringspolitiske og bransjerelaterte interesser til mer arbeidsgiverrelaterte interesser. Kontingentkostnader er også et konkurranseelement. Maskinforhandleren Pay&Brinck meldte seg for eksempel ut av NHO og inn i HSH i 1993. Den lokale HK-klubbløderer trakk frem forskjellen i kontingent som årsaken til at bedriften endret tilknytning.

Endringer i nærings- eller bransjestruktur kan føre til endringer i arbeidsgiverorganisering. Internasjonalisering, oppkjøp, fusjoner og fisjoner kan føre til at tidligere klart definerte områder glir over i hverandre – eller fra hverandre. Tilsvarende kan virksomhetens funksjoner og stillingenes funksjonsområder endres innholdsmessig.

Endringer i partsforhold og ledelsesstrategier kan også være en del av bakgrunnen når virksomhetene vurderer sin organisasjonstilknytning, for eksempel i situasjoner der man ønsker å forholde seg til færre fagforeninger og avtaler innenfor et område eller en virksomhet. Samtidig kan også arbeidstakersiden være med på å påvirke arbeidsgivers valg og eventuelt bytte av arbeidsgiverorganisasjon. Dersom den lokale foreningen og forbundet den er knyttet til i hovedsak er rettet mot en annen arbeidsgiverorganisasjon enn den virksomheten er medlem av, kan det tenkes at foreningen klarer å få overbevist virksomheten til å bytte til «sin» tradisjonelle arbeidsgiverorganisasjon. Forskjeller mellom hovedavtalene kan også trekkes inn som forklaringsfaktor. Likeså kan kostnadmessige variasjoner mellom tariffavtalene trekkes inn, blant annet forskjeller knyttet til lønn, pensjonsforpliktelser, tillegg for ubekvem arbeidstid, overtidsberegninger, sentral versus lokal lønnsdannelse osv.

Trolig er de mer trivielle grunnene til skifte av organisasjon også viktige. Dette kan være misnøye med saksbehandling og service fra eksisterende organisasjon, at man betaler for noe som andre medlemmer har nytte av, mens virksomhetens særegne problemstillinger i mindre grad tas hensyn til. Tilsvarende kan en årsak være at andre virksomheter i nærmiljøet er konsentrert i en annen arbeidsgiverorganisasjon, og man søker derfor heller dit, ettersom man er mer opptatt av den lokale enn for eksempel den bransjevise forankringen.

2.2 Forutsetninger for endring

Dersom virksomheten er tariffbundet, kan organisasjonstilhørighet og avtaleforhold endres på tre forskjellige måter. Man kan endre avtale innad i samme hovedorganisasjon, man kan endre gjennom å bytte hovedorganisasjon og man kan endre gjennom å melde seg ut av hovedorganisasjonen.

Det finnes en viss teigdeling mellom arbeidsgiverorganisasjonene, men også flere grenseflater og overlappingsområder mellom dem. Inntrykket fra informantintervjuene er mer omfattende konkurranse mellom organisasjonene. Hvorvidt konkurranseflatene går i randsonene til organisasjonenes opprinnelige områder eller griper inn i deres tradisjonelle kjerneområder, vil være med på å bestemme organisasjonskonkurransen. Både HSH og NAVO organiserer i dag langt bredere enn de gjorde tidligere. I prinsippet kunne begge disse organisert en stor industrivirksomhet, men da ville man også måtte gå inn i NHOs

kjerneområde. For å klargjøre premissene mellom organisasjonene og for å unngå konkurranse, har NAVO og NHO en avtale hvor man skal avstå å rekruttere medlemmer fra hverandres naturlige organisasjonsområder.²

2.3 Overgangssaker – noen illustrasjoner

I HK vises det til tre typer problemer i forbindelse med avtaleendringer. Disse problemene dreier seg om gråsoner og organisasjonsstrid mellom forbundene, avtaleendringer som følge av fisjonsprosesser, dessuten endringer i arbeidsgiverorganisering.

Løvenskiold Wækerø-saken i Den faste tvistenemnd (jf. neste avsnitt) beskrives i hovedsak som en illustrasjon på organisasjonstvist mellom HK og Fellesforbundet, ikke et eksempel på tariffhopping. Det henvises også til andre liknende saker når byggvarehus melder seg inn i HSH. HK ønsker i slike saker at Landsoverenskomsten skal gjelde, mens Fellesforbundet vil ha følgeavtale med HSH for Treindustriavtalen. HK argumenterer bransjemessig med at virksomhetene fremstår som «butikk», tariffmessig mener forbundet de ansatte er best tjent med Landsoverenskomsten, som blant annet har bestemmelser om tillegg for ubekvem arbeidstid.

En annen sak innen dette området gjaldt Jernia-kjeden. Denne saken dukket opp som en følge av at Hedmark Maskin avdeling Tynset meldte seg inn som frivillig forhandler i Jernia-kjeden. De ansatte på verkstedet gikk på Verkstedsoverenskomsten, og FF krevde at denne skulle gjelde. Jernia ønsket at Landsoverenskomsten med HSH skulle gjøres gjeldende, men HK hadde ikke medlemmer her. Innad i LO ble det oppnådd enighet om at de organiserte i Fellesforbundet skulle dekkes av verkstedsoverenskomsten. Dersom HK fikk organiserte ansatte i butikken, skulle disse dekkes av HK-avtalen.

Tilsvarende problemstilling kan gjelde innen NAFs organisasjonsområde, hvor forbundet organiserer de som arbeider i ski- og heisanleggene på vintersportsstedene. Arbeidet er naturlig nok sesongbetont, og problemstillingene om gråsoner gjelder det arbeidet de ansatte gjør om sommeren. Det er her en viss uenighet med enkelte andre fagforbund, ettersom disse personene kan jobbe i virksomheter som fagforbundene organiserer i sommer-sesongen. En liknende problemstilling dukker opp i forbindelse med overenskomstområdet for private anlegg. Store anleggsutbygginger kan innebære at mange arbeidstakere i perioder samles langt vekk fra der de bor, mange er også pendlere. I NAF-overenskomsten finnes flere bestemmelser om brakkebetjening og kokkelag (det vil si kjøkken på anleggene). Denne

² Samarbeidsavtalens § 2 gir følgende retningslinjer mellom de to organisasjonene: «NHO og NAVO har vedtekter og medlemsgrunnlag som i hovedsak har medført rekruttering av medlemmer fra ulike sektorer. Partene innses imidlertid at utviklingen i nærings- og arbeidsliv har som konsekvens at overlappingsområdet mellom foreningene er blitt større. Det er på dette grunnlaget enighet om at NHO og NAVO har en felles interesse i å utvikle løsninger i slike overlappingsområder som den enkelte virksomhet anser som hensiktsmessig. Partene vil ikke aktivt rekruttere medlemmer innenfor områder som anses for den annen parts naturlige og/eller etablerte organisasjonsområde. I de tilfelle NHO eller NAVO tar kontakt med, eller blir kontaktet av, virksomheter som ligger i foreningenes overlappingsområder, forutsettes det kontakt mellom partene så tidlig som mulig og før eventuell beslutning om organisasjonstilknytning tas.»

overenskomsten svekkes når bedriftene i anleggsbransjen setter ut funksjonen til catering-bedrifter i stedet for selv å ansette arbeidstakere i slike funksjoner.

Skifte av medlemskap i arbeidsgiverorganisasjon kan få forskjellige forløp. Vi har tidligere illustrert med Toyotas overgang fra NHO til HSH. Eksemplet nedenfor illustrerer vikarbyråenes overgang fra HSH til NHO. Før tariff-forhandlingene 2000 hadde et utvalgsarbeid i regi av HSH og HK lagt grunnlaget for en tariffavtale for ansatte i vikarbyråene. Vikarbyråavtalen forelå, men var likevel omstridt på grunn av lønnsbestemmelsene. I avtalen legges det til grunn at lønnen for det enkelte oppdrag minst skal tilsvare lønnsnivået for tilsvarende stillinger hos innleier (§ 12.1 Oppdragslønn), og det finnes bestemmelser om garantert månedslønn (§ 12.2 Garantilønn). Videre forpliktet utleier til å betale tillegg for kvelds- og nattarbeid, skiftarbeid og liknende på et nivå som ikke undergraver lønnsnivået for tilsvarende arbeidstakergrupper hos innleier (§ 12.3 Tillegg for kvelds- og nattarbeid, skiftarbeid og liknende). HKs krav om å gjøre avtalen gjeldende ved byråene Manpower og Proffice ble avvist. Manpower og Proffice meldte i stedet overgang fra HSH til NHO. Det samme gjorde også de fleste andre byråene i vikarbyråforeningen.

HK mente Vikarbyråavtalen var grunnen til at vikarbyråene valgte å melde seg ut av HSH og inn i NHO. Fra Servicebedriftenes Landsforening (SBL) ble det pekt på at ingen av bedriftene som gikk over i NHO hadde noen avtale med HK, og at motivene for overgangen først og fremst var næringspolitiske og ikke tariffmessige. Det ble likevel anført at NHO og SBL var kritiske til Vikaravtalen til HSH/HK.³ HK hadde enkelte medlemmer i vikarbyråene Manpower og Proffice. Etter hovedavtalen trenger forbundet 30 prosent av de «organisasjonsmulige» for å kunne kreve avtale, men den nye vikarbyråavtalen ble definert som en vertikal avtale der dette kravet ikke gjaldt. LO og HK mente derfor at HSH og vikarbyråene var bundet av avtalen, og har brakt saken inn for arbeidsretten.

2.4 Den faste tvistenemnda LO-NHO

Hovedavtalen har helt siden den ble etablert i 1935 inneholdt bestemmelser som regulerer valg av tariffavtale. Tvister om hvilken tariffavtale som skal gjøres gjeldende, kan oppstå når NHO eller LO-forbundene får nye medlemmer i løpet av tariffperioden. Det kan også oppstå slike tvister om en tariffavtale skal erstattes av en annen om en bedrift legger om produksjonen, eller virksomheten endres av andre grunner. Slike tilfeller er omtalt i Hovedavtalens §§ 3–7 (Ny tariffavtale i perioden), 3–8 (Overgang til ny tariffavtale på grunn av endrede forhold), og 3–9 (Behandling av krav om ny tariffavtale), der det også henvises til at uenighet om valg av tariffavtale kan bringes inn for Den faste tvistenemnd (§ 3–10). Nemnda

³ «(-) Det er derfor nok så utidig av Handel og Kontor å tillegge vikarbransjen dårlige motiver når den tar konsekvensen av endrede rammebetingelser og omorganiserer seg. Hva angår tariffavtale, kan man diskutere hva som er bra og dårlig for hvem. Det som er sikkert, er at en tariffavtale det ikke er mulig å praktisere, er grunnlag for mye konflikter og dårlig omdømme. NHO og SBL mener avtalen Handel og Kontor har inngått med HSH er av en slik art at den 'nye' bemanningsbransjen må forholde seg til flere hundre tariff- og lønnsavtaler. Det er ikke bare snakk om forskjellige timelønnsseter, men all slags ulempe tillegg og andre spesialiteter» (Innlegg av Petter Furulund, Servicebedriftenes Landsforening, Dagens Næringsliv 28.3.01).

består av en representant fra henholdsvis LO og NHO, samt en nøytral representant som utpekes av partene i fellesskap. Tvister om valg av tariffavtale er underlagt fredsplikt.

Bestemmelsene om valg av tariffavtale henviser i hovedsak til produksjonsmessige forhold. De gir også noen anvisninger når det gjelder rangering i tilfeller der flere tariffavtaler kan anvendes. Bestemmelsene er ikke utfyllende, de er endret flere ganger, men gir ikke alltid anvisninger som gjør at man kan treffe avgjørelser. Et eksempel gjaldt en sak fra 1972, der åtte NNN-organiserte arbeidstakere var overført til Standardoverenskomsten til HK fordi de hadde blitt definert som funksjonærer. Saken ble avvist med den begrunnelse at man her sto overfor valget mellom to tariffavtaler som begge kunne tenkes anvendbare, og at Hovedavtalen ikke inneholdt anvisning på hvordan slike valg skulle gjøres.

En kunne forvente at de omfattende endringene i bedrifts- og arbeidsorganisering på 1980- og 1990-tallet ville føre til en sterk økning i saker som ble behandlet i tvistenemnda. En gjennomgang viser imidlertid at det ikke er tilfellet. Den faste tvistenemnd behandler vanligvis ikke mange slike saker i løpet av et år. Det er heller ikke slik at det har oppstått flere rettstvister om nye former for gråsoneproblematikk på grunn av endringer i arbeidsorganisering. Ett unntak er en tvist ved Siemens i Trondheim, som ble avgjort med voldgiftsdom i 1994. Bakgrunnen var at ti FLT-organiserte arbeidstakere som tidligere var dekket av overenskomsten for arbeidsledere ble overført til avtalen for tekniske funksjonærer. Forbundet argumenterte for at medlemmene i realiteten fortsatt utførte funksjoner knyttet til å fordele, lede, og kontrollere arbeid, og at de derfor fortsatt skulle dekkes av arbeidslederavtalen, men tapte saken (Voldgiftsdom, 31. oktober 1994). Det andre unntaket gjaldt en sak ved Kværner Mandal i 1992. Her var bakgrunnen ikke først og fremst endringer i arbeidsorganisering, men endringer i materialbruk og produksjonsteknologi i produksjon av skip. LO krevde at overenskomsten for kjemisk teknisk industri skulle gjøres gjeldende, og viste til at virksomheten var en nystartet bedrift med nytilsatte arbeidstakere og at bedriften ikke tidligere hadde vært bundet av tariffavtale. Dessuten ble det vektlagt at produksjonen besto i fremstilling av båter i plast, utført av plastformere – et eget fag under lov om fagopplæring i arbeidslivet. NHO anførte at virksomheten var skipsbyggingsindustri og at denne bransjen falt inn under Verkstedoverenskomsten. Dessuten var overenskomsten gjort gjeldende i konkurrerende virksomheter. Etter befaring på bedriften, med vurdering av produksjonens art og antall timer plaststøpingsarbeid og maskinarbeid, kom nemnda enstemmig frem til at bedriftens virksomhet fremsto som typisk skipsindustri, og Verkstedoverenskomsten ble gjort gjeldende.⁴

En tredje, og i vår sammenheng mer aktuell, sak er tvisten om avtaleforholdene ved byggvarehus knyttet til Løvenskiold-Vækerø Mjøsa AS (Sak 1/1995). Bedriften ble i 1994 medlem i Byggeindustriens Landsforening og NHO. Tidligere hadde bedriften vært medlem av HSH. Før Løvenskiold-Vækerø kjøpte byggvarehusene, hadde HK inngått Landsoverenskomsten HK-HSH som direkteavtale med bedriften. HK krevde at i den nye situasjonen skulle Butikkoverenskomsten mellom NHO og LO/HK gjøres gjeldende for Løvenskiold-Vækerø Mjøsas byggvarehus i Elverum, Hamar, Gjøvik og Lillehammer. NHO aksepterte

⁴ Det fortelles at innad i LO ble diskusjonen mellom Norsk Kjemisk Industrierarbeiderforbund og Fellesforbundet også kommentert av lederen i Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund, Einar Hysvær. Hans standpunkt var klart – uansett hvilket forbund som fikk organisasjonsrett i forbindelse med produksjon av plastbåter og jernbåter, var det i alle fall NNN som hadde organisasjonsretten når det gjaldt lakrisbåter!

ikke kravet. I stedet ønsket NHO, ved Byggeindustriens Landsforening, å legge til grunn Byggeindustriens overenskomst. Det ble vist til at denne overenskomsten dekket byggvarehus, og var etter foreningens syn den mest korrekte tariffavtalen i dette tilfellet. Partene ble ikke enige, og saken ble innbrakt for Den faste tvistenemnd. Her kom flertallet til at Byggeindustriens overenskomst skulle gjøres gjeldende. Det ble lagt avgjørende vekt på at «bransje» i denne saken måtte være LO-NHO-området, og at innen dette området var tilsvarende byggvareutsalg knyttet til overenskomsten for byggeindustri. Mindretallet, LOs representant i nemnda, anførte på sin side at bedriften fremsto som «butikk» og ikke «byggvareutsalg». Mindretallet pekte også på at definisjonen av bransje kunne bli for snever om «de i samme bransje konkurrerende bedrifters avtalebetingelser ikke tillates trukket inn» (Protokoll for Den faste tvistenemnd, sak 1/1995, s. 10).

En gjennomgang av protokollerte saker i Den faste tvistenemnd viser at partenes argumenter først og fremst knyttes til vurderinger av bransjekjennetegn, samt virksomhetenes og arbeidets art. Tradisjoner og konkurranseforhold nevnes i noen saker, også ulempene ved å ha forskjellige avtaler innen et område. Partenes argumenter henviser imidlertid i all hovedsak til bransjemessige og produksjonsmessige forhold.

Den eneste saken vi kjenner der økonomiske forhold ved avtalene er trukket inn, er saken om byggvarehusene i Løvenskiold-Vækerø Mjøsa. Her anførte den saksøkte parten, LO-HK, blant annet at «konkurransemessig kan man innenfor Løvenskiold-Vækerø-konsernet leve godt med de ubekvemstillegg som finnes i §9 i Butikkoverenskomsten» (Protokoll for Den faste tvistenemnd, sak 1/1995, s. 6). Fordi Byggeindustriens overenskomst ikke hadde tilsvarende tillegg for ubekvem arbeidstid, kan dette tolkes som at arbeidsgiver ville ha fordeler ved å velge «billigste» overenskomst. I argumentasjonen fra arbeidsgiversiden ble det ikke vist til slike forhold. Også fra LO-HKs side ble det pekt på at det sentrale argumentet gjaldt vurderingen at byggehusene skulle anses som generell butikk. De fleste sakene i Den faste tvistenemnd gjelder saker etter Hovedavtalens § 3–7, ny tariffavtale i tariffperioden, ikke saker om overgang til annen tariffavtale på grunn av endrede forhold (dvs. § 3–8-saker).

Tvistenemnda behandlet i 1999 også en sak om avtaleforholdene ved Oslo Kinematografer. Bakgrunnen var at Oslo Kinematografer i 1997 ble omdannet til et aksjeselskap, som året etter ble innmeldt i NHO. Oslo Kinematografer hadde vært en del av Oslo kommunes virksomhet og var omfattet av overenskomsten Norsk Kommuneforbund hadde med Oslo kommune. Denne avtalen hadde særavtaler for Oslo Kinematografer, blant annet om arbeidstid. Ved innmeldelsen i NHO krevde NHO at NHO-avtaler skulle gjelde for de ansatte i Oslo Kinematografer. NHO gikk inn for å anvende flere av disse avtalene, som Standardoverenskomsten (HK) for de kontoransatte, Butikkoverenskomsten (HK) for billettørene, Teknisk funksjonæravtale (FLT) for kinomaskinistene. LO motsatte seg dette og reiste saken for Tvistenemnda, der et flertall mente at saken var spesiell og uten forankring i tidligere praksis i nemnda. Det ble pekt på at saken «må sies å reise prinsipielle spørsmål knyttet til en overgang fra en offentlig og vertikal avtale til en eventuell oppsplitting. Selv om enkelte arbeidstakere isolert sett vil kunne henføres under de to påberørte horisontale overenskomster, vil formodentlig hovedtyngden av arbeidstakere falle utenfor» (Den faste tvistenemnd 21. 01. 1999. Protokoll, s. 9). Nemndas flertall kom til at saken om avtaleforholdene til de ansatte i Oslo Kinematografer dreide seg om et «tariffomt rom». Domsslutningen gikk ut på at ingen av de påberørte tariffavtalene var anvendbare for Oslo

Kinematografer AS. I etterkant ble det derfor utformet en ny tariffavtale med NHO og Oslo Kinematografer. Denne avtalen anvendes også for ansatte i Blindedeforbundet.

En annen type sak som trolig vil komme opp i tvistenemnda, er knyttet til havnene. I hovedsak finnes det i dag to typer havner; de tradisjonelle havnene og havnene som er bygd opp for å betjene oljevirkosomheten i Nordsjøen. I LO-sammenheng er det NTF som har organisasjonsretten i de tradisjonelle havnene, mens det er NOPEF som har organisert de ansatte i oljehavnene. De sistnevnte havnene har i de senere årene tatt en stadig større andel av fraktvirkosomheten. Tillitsvalgte har pekt på at rederiene flytter ordinær havnetrafikk over til oljebasehavner for å unngå laste- og losseoverenskomsten til fordel for den mer fleksible NOPEF-overenskomsten.

2.5 Foreløpig oppsummering

Intervjuene og saksgjennomgangen som ligger til grunn for dette notatet tyder ikke på at «tariffhopping» er særlig utbredt. Vårt materiale, som riktignok er begrenset, tyder ikke på en utvikling der arbeidsgivere i større grad enn tidligere søker å komme over i et overenskomstområde med «billigere» tariffavtaler gjennom å skifte arbeidsgiverorganisasjon og hovedavtaleområde. De ulike forbundene har likevel forskjellige erfaringer. I et av intervjuene ble hele saksfeltet oppsummert slik:

«- tariffhopping – såne problemer har vi ikke, det er knyttet til offentlig sektor det.»

Som vi skal se i del 3 nedenfor, kan virksomheter dra fordel av å komme inn under tariffområder uten tariff-festede pensjonsavtaler. Det finnes imidlertid flere mekanismer og motiver i forbindelse med endringer i arbeidsgivers organisering. LO har som krav at alle tariffavtaler skal ha fellesbestemmelser med avtalefestet pensjon. Ordningen finansieres av de ansatte, det offentlige og bedriftene i fellesskap. I KLP og NAVO er finansieringen av pensjonsordningene annerledes. I NAVO finnes det for eksempel ulike former for organisering og finansiering av AFP-ordningen. Den enkelte virksomhet skal kun dekke egne kostnader i forbindelse med AFP, og det er ingen premiebetaling til felles fond eller liknende (NAVO 1997:11. Jf. ellers Seip 1996 som beskriver arbeidsgiverorganisering i den offentlige randsonen). I informantintervjuene ble det pekt på at dette kan innebære et motiv for å være i NAVO eller KS-området i den grad virksomheten har mange yngre arbeidstakere, men samtidig utgjøre et motiv for å skifte for å bli dekket av fellesordningen om AFP i NHO-LO-området hvis bedriften har forholdsvis stor andel eldre arbeidstakere. For å unngå denne typen «pensjonshopping», er det preventivt innført en karenstid på to år før nye nyinnmeldte bedrifter kan gjøre bruk av AFP-ordningen.

Ut fra materialet vi har gått gjennom er det i første rekke i rutebilssektoren, dels også i elektrisitets- og kraftverkene, vi har funnet at endringer i arbeidsgivers organisering har ført til endringer i tariffavtalene. Elektrisitets- og kraftverkene er i dag delt mellom KS/KS-bedrift og EBL i NHO-systemet. Liberaliseringen av denne delen av energisektoren har medført en restrukturering, hvor større enheter og konserner har vokst frem. Dette har medført en viss dreining ettersom kommunene selger ut sine kraftverk, og virksomhetene endres fra forvaltningsvirksomheter til aksjeselskap, med andre ord en utvikling fra KS til EBL-området.

De ansatte er i hovedsak organisert i NKF eller i EL & IT. I informantintervjuet i EL & IT ble det ikke påpekt større vanskeligheter med overgang fra KS til EBL-området. Det ble anført at bedriftene de ansatte arbeider i er kompetansebedrifter, forbundet har vertikale avtaler og medlemmer som har en sterk forhandlingsposisjon i kraft av sin fagkompetanse, slik at man lykkes med å få tilfredsstillende lokale ordninger. Ved endringer i eierform (og arbeidsgiverorganisering) går man fra kommunal tjenstepensjon til bedriftsvise særavtaler som viderefører de samme ordningene som den kommunale tjenstepensjonen omfattet. Det ble påpekt at endringer ikke medfører problemer når det gjelder lønn, i og med at lønnsnivået for forbundets medlemmer innen KS og EBL er utjevnet (tidligere lå lønnsnivået innen NHO-området noe høyere enn innen KS, slik at overgangene til NHO-dekning slik sett kunne betegnes som det motsatte av «tariffhopping»⁵). Vi går ikke videre inn på elektrisitet- og kraftsektoren her, i stedet skal vi se nærmere på utviklingen innen rutebilnæringen.

⁵ Stokke (1999:29–30) peker på at konkurranseutsetting, selskapsdannelser og privatisering er kommet kortere i Norge enn i Danmark og Sverige: «En del av fristillingsprosessene i både Sverige og Danmark synes å ha gått lettere fordi lønnsdannelsen i offentlig sektor også har vært under endring. Lønnsammenpressingen stoppet opp på 1980-tallet, og lønnsbredning har siden preget både offentlig sektor og fristilt virksomhet. Dermed er overgangen når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår i mange tilfeller mindre enn i Norge. Siden fristillingsprosessene er kommet lenger, har man også mer erfaring med å lage gode overgangsordninger. I Norge har det skjedd lite med lønnsdannelsen i offentlig sektor, noe som betyr at overgangen blir større».

3 Rutebilnæringen

Rutebilnæringen er det området som har vært sterkest berørt av endringer i virksomhetenes arbeidsgivertilknytning. Det er flere årsaker til dette. For det første finnes det et mangfold i eierforhold og driftsformer. Noe transportvirksomhet skjer i statlig regi, noe foregår i fylkeskommunal og kommunal regi, mens andre deler av transportvirksomheten drives privat. Det finnes private selskaper som operer i regi av offentlige oppdrag, og offentlige selskaper som operer i private markeder. Det finnes også ulike kombinasjoner av private og offentlige selskaper. Dette mangfoldet i drifts- og eieformer har medført et mangfold på både arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden. På arbeidstakersiden finnes forbund med bakgrunn fra statlig, kommunal og privat sektor. Når næringen utsettes for strukturendringer, og drifts- og eieformene forandres, skapes det også et press på organisasjonene.

Den norske rutebilnæringen er som transportnæringene i resten av Europa utsatt for kraftig omstrukturering, som også fører til endringer i bedrifts- og foretaksstrukturen. Større enheter, fusjoner, oppkjøp, strategiske allianser og internasjonalisering preger næringen. Samtidig øker konkurransen fra andre transportalternativer, som fly og tog, områder hvor selskapene både søker allianser og konkurrerer direkte. Denne konkurransen skjer på nokså forskjellige vilkår, hvor noen transportformer eller selskaper mottar økonomisk støtte for å utføre tjenestene, mens andre ikke har tilsvarende betingelser.

Transportøkonomisk institutt (TØI) foretok i 1998 en analyse av den norske rutebilnæringen. Her kom det frem at det også har foregått store endringer i Norge. Fra 1990 til 1998 ble antall uavhengige selskap redusert fra 200 til 105 selskaper (Carlquist 1998). Ifølge TØI-rapporten utfører de største strategiske enhetene 57 prosent av samlet transport med buss. Tilsvarende er situasjonen innen godstrafikk på hjul, hvor fire store aktører har mesteparten av markedet. Den skinnebaserte transporten av personell og gods er i Norge forbeholdt NSB, mens denne i andre europeiske land har vært gjenstand for oppsplitting og delprivatisering. Generelt kan man si at konkurransen er blitt sterkere innen de fleste områdene for kollektivtrafikk, det være seg hjul- eller skinnebasert transport. Endringene i Samferdselsloven i 1994 åpnet for en sterkere anbudskonkurranse. Samtidig utarbeider EU direktiver som skal være med på å fremme konkurransen i sektoren.

3.1 Arbeidsgiversidens organisering

Arbeidsgiversidens organisering i rutebilnæringen har bakgrunn i historiske føringer knyttet til eie- og driftsform. Det finnes tre arbeidsgiverorganisasjoner som organiserer rutebilselskapene. Noen virksomheter er uorganisert. De private rutebilselskapene har tradisjonelt vært å finne i Transportbedriftenes Landsforening TL, mens de fylkeskommunale/kommunale virksomhetene har vært organisert i KS/Oslo kommune. Tilsvarende har de statlige virksomhetene, representert ved bussdivisjonen til NSB, blitt plassert i NAVO.

Forskryvningene mellom de tre arbeidsgiverorganisasjonene har skjedd ved at virksomheter har gått ut av det kommunale området (KS og Oslo kommune) og inn i TL. Det mest omstridte og best dokumenterte eksempelet her er den såkalte TT-saken, hvor Trondheims kommunalt eide Buss- og sporveisselskap gikk ut av det kommunale området og inn i NHO. Tilsvarende skilte AS Oslo Sporveier ut bussdivisjonen som eget aksjeselskap i 1997, og meldte Sporveisbussene AS inn i TL samme år. Resten av Oslo Sporveier er derimot å finne i NAVO. I Bergen fusjonerte det kommunalt eide Bergen sporvei med det privat Pan Trafikk året etter, og det nye selskapet, Gaia Trafikk AS, er også medlem i TL. I landets tre største byer har det vært endringer i virksomhetenes organisering. Tilsvarende har Finnmark Fylkesrederi og Ruteselskap AS meldt overgang fra KS til TL.

I tillegg kommer det endringer som følge av oppkjøp, hvor virksomheter endrer arbeidsgivertilknytning som følge av dette. For eksempel går Drammen og Omegn Billag (DOB) ut av KS og inn i NAVO, som en følge av at NSB har kjøpt opp virksomheten. I dag står man igjen med to–tre virksomheter i KS.

Utviklingstrekkene på arbeidsgiversiden kan kort oppsummeres at virksomhetene går ut av KS og inn i TL. Dermed står vi igjen med to arbeidsgiverorganisasjoner: NAVO og TL, som igjen har en samarbeidsavtale seg imellom (jf avsnitt 2.2). Samtidig er NAVO som rutebilområde konsentrert om én virksomhet, NSB Nettbuss, og denne virksomhetens datterselskaper. Ved en eventuell endring i eie- eller driftsform her vil også dette tariffområdet kunne bli redusert.

3.2 Arbeidstakersidens organisering

Om lag 17 000 personer arbeider innen rutebilnæringen, hvorav om lag 80 prosent eller 13 000 er å finne som bussjåfører eller tilsvarende.⁶ Ansatte i næringen kan være organisert i fire fagforbund.⁷ Dette er Yrkestrafikkforbundet⁸ og de tre LO-forbundene; Norsk Transportarbeiderforbund, Norsk Kommuneforbund og Norsk Jernbaneforbund. Forbundenes organisasjonsprinsipper er ikke helt like. Yrkestrafikkforbundet og to av LO-forbundene organiserer vertikalt, mens ett LO-forbund organiserer horisontalt.

Yrkestrafikkforbundet

YTF har om lag 5800 yrkesaktive medlemmer innen rutebilnæringen, og de har vertikale tariffavtaler med samtlige arbeidsgiverorganisasjoner i næringen. Fordi de organiserer vertikalt, ønsker forbundet å omfatte både operatører og funksjonærer i virksomhetene.

⁶ Nacekode 60.21 'Transport med rutebil, sporvei og forstadsbane' (SSB Strukturstatistikk 2000).

⁷ Vi har her valgt å se bort fra KFO og NOFU, som også kan finnes i noen virksomheter. Ifølge YTF er det snakk om et mindre antall medlemmer i næringen som er organisert her.

⁸ Tidligere Norsk Rutebilarbeiderforbund (NRAF)

⁹ Fra NTFs side blir det pekt på at distansen på en krone per time kun gjaldt for et lite antall nyansatte bussjåfører, slik at forskjellen mellom partene reelt sett var større enn den mye fokuserte krona.

Fordelt etter arbeidsgiverorganisasjonene er om lag 5100 YTF-medlemmer i TL-området og 700 i NAVO-området.

Norsk Transportarbeiderforbund

NTF har om lag 4500 medlemmer i rutebilnæringen. I motsetning til YTF organiserer NTF horisontalt, slik at tallene refererer kun til operatører i virksomhetene. I LO-sammenheng er det NTF som har organisert den private delen av rutebilnæringen og som har hatt TL som motpart. NTF-medlemmene som er innenfor TL-området er tilmeldt LO-Service. Videre har NTF også medlemmer innenfor NAVO-området, ettersom mange av datterselskapene til NSB Nettbuss tidligere har vært å finne i TL. Disse medlemmene er tilmeldt LO-Stat. Innen KS området hadde man tidligere medlemmer med NTF-avtale i Finnmark Fylkesrederi og Ruteselskap AS, men denne virksomheten er nå medlem i TL.

Norsk Kommuneforbund

NKF har om lag 2500 medlemmer innen rutebilnæringen. NKF har organisert de ansatte i de kommunalt eide transportselskapene (buss, bane, trikk). Historisk sett er det NKF som har hatt KS og Oslo kommune som motpart. Innenfor KS-området er medlemmene å finne i LO-Kommune, mens de av NKFs medlemmer som går på NTFs tariffavtale, er tilmeldt LO-Service. I forbindelse med at Drammen og Omegn Billag ble kjøpt opp av NSB nett-buss, vil NKF også komme inn i NAVO-området.

Norsk Jernbaneforbund

NJF er det minste LO-forbundet i rutebilsammenheng som har om lag 1000 medlemmer i NSB-nettbuss (NAVO-området). Forbundet organiserer kun innen morselskapet, mens det er NTF som har organisasjonsretten blant datterselskapene. Det foreligger her en konsernavtale som regulerer forholdet mellom de to fagforbundene. NJFs medlemmer innen NSB nettbus er tilmeldt LO-Stat.

Endringene som har skjedd på arbeidsgiversiden, der flere virksomheter har meldt overgang fra KS til TL, har også påvirket forbundene på arbeidstakersiden. Fordi virksomheter innen KS har skiftet til TL, er det i første rekke NKF som har fått redusert sitt tradisjonelle område, mens NTF har fått utvidet sitt. For YTF har dette mindre virkninger, fordi de ikke har noen intern konkurranse i YS-systemet, og fordi de allerede har etablerte avtaler med samtlige arbeidsgiverorganisasjoner. NJF har på sin side fått innskrenket sitt opprinnelige område, ettersom virksomhetene som blir kjøpt opp allerede er innen, eller kommer inn på, NTFs område.

I LO er det et innarbeidet prinsipp at det forbundet som har avtaleretten, også har organisasjonsretten. Mellom NKF og NTF har det vært interne overføringer av medlemmer, blant annet i Harstad og Omland Trafikklag og Lofoten Trafikklag. En annen løsning som er blitt valgt, går ut på at NKFs medlemmer går på overenskomsten til NTF, med eller uten eventuelle særavtaler eller individuelle rettigheter. Dette er tilfellet i de tre største byene. Dette innebærer igjen en del komplikasjoner for delingen av ansvar og oppgaver mellom forbundene.

Vi skal nedenfor illustrere med Trondheim Trafikkselskap som et eksempel på hvordan endringer i virksomhetens organisering kan påvirke arbeidstakerorganisasjonene og det etablerte avtalesystemet, samt peke på problemstillinger som oppstår i forholdet mellom forbundene.

3.3 Trondheim Trafikkselskap

Buss- og banevirksomheten til Trondheim kommune ble omdannet til et 100 prosent eid aksjeselskap allerede i 1985, og fikk da navnet Trondheim Trafikkselskap (TT). Selskapet meldte seg ut av KS og inn i TL allerede i 1993. Våren 1999 foreslo rådmannen i Trondheim kommune å selge TT. Grunnen til at man ønsket å kvitte seg med selskapet, var som følger:

- Trange kommunale økonomiske budsjetter.
- Nedgang i tilskudd fra fylkeskommunen for kollektivtrafikk.
- Strukturendringer i transportbransjen, med langt sterkere vekt på anbudskonkurranser.

Rådmannens forslag ble møtt med kraftig motbør fra de ansattes side, og fikk senere heller ikke flertall i Trondheim bystyre. Våren 2000 ble det kjent at det hadde foregått fusjonsforhandlinger med det private busselskapet Hemne Orkdal Billag (HOB). Etter en lengre tau-trekking ble det klart at eierne av de to selskapene var blitt enige, og at det nye selskapet skulle hete Team Trafikk AS. Selskapet eies med 50 prosent av Trondheim Kommune, Orkla-kontrollerte HOB eier 37 prosent, mens de resterende 13 prosentene eies av Forende Buss. Til sammen har selskapet 1200 ansatte og 550 kjøretøy. I kjølvannet av fusjonen har det oppstått spekulasjoner om at fusjonsprosessen ikke stopper her. Fosen Trafikklag, Torg-hatten Trafikkselskap, TrønderBilene og Gauldal Billag blir trukket inn i diskusjonen om en mulig videre utvidelse av Team Trafikk AS.

De ansatte i Trondheim Trafikkselskap er organisert i Buss og sporveisbetjeningens forening (BSF), som er en avdeling i NKF, samt en mindre andel i YTF. BSF ble etablert allerede i 1901 og er en av de tradisjonsrike fagforeningene i trondheimsdistriktet. Om lag halvparten av de ansatte i TT er organisert i denne foreningen.

Tariffmessige endringer og juridiske tvistesaker

Som en følge av endringen av virksomhetens organisering på arbeidsgiversiden, oppsto det uklarheter om hvorledes de ansattes rettigheter knyttet til tariffavtalen skulle fortolkes. Dette medførte igjen en rettssak, som ble endelig avgjort i Høyesterett i desember 1996. Som resultat av domsavsigelsen går nå BSF på overenskomsten mellom NTF og TL.

Bakgrunnen for tvistesaken strekker seg tilbake til 1985 og de avtalemessige forholdene som ble lagt til grunn ved omdannelsen av TT fra kommunalt selskap til heleid aksjeselskap. Problemstillingen dreide seg om hvorvidt formuleringene som omhandlet lønns- og arbeidsvilkårene for ansatte i TT var likeverdige med de vilkår som ellers gjaldt i Trondheim kommune. Bystyret i Trondheim vedtok da at «de ansatte skal sikres lønns- og arbeidsvilkår

som er likeverdige med det de har i dag». I protokollen mellom lønnsutvalget i Trondheim Kommune og NKF i 1985 ble det pekt på at:

«De rettigheter og plikter som gjelder i dag ved Trondheim Trafikkselskap, skal også gjelde i aksjeselskapet så fremt partene ikke blir enige om noe annet. (-) (-) Trondheim Trafikkselskap AS skal stå tilsluttet Norske Kommuners Sentralforbund enten direkte eller gjennom Trondheim kommune. (-) Framtidig lønns- og arbeidsvilkår ved Trondheim Trafikkselskap AS, bygger på de avtaler som gjelder for arbeidstakerne i Trondheim kommune.» (kilde: Høyesterettsdom 1996)

Uten at vi går inn i de juridiske sidene ved saken, kan stridighetene oppsummeres rundt fortolkningene av hvordan «de ansatte skal sikres». BSFs og NKFs fortolkning har her et langt tidsperspektiv, der det forutsettes at de ansatte i TT skal følge utviklingen i kommunal sektor.

1985-protokollen ble av KS anbefalt sagt opp i januar 1990, sammen med en del andre avtaler. Oppsigelsen av avtalen ble så trukket tilbake av Trondheim kommune, og i 1991 ble det i stedet fremforhandlet en ny protokoll som skulle avløse 1985-protokollen. I denne avtalen (1991-protokollen) ble det tatt inn en varighetsklausul. Her ble avtalens utløp satt til 31.12.1992, dersom ikke noen av partene sa den opp med tre måneders varsel. Denne avtalen ble så sagt opp av bedriften i september 1992. Etter tvistebehandling uten enighet mellom partene, ble saken overført domstolene.

Sommeren 1993 meldte Trondheim Kommune TT ut av KS og inn i TL, noe som medførte at de ansatte i selskapet endret tariffilknytning fra 1. mai 1994. Ut fra hovedavtalens (NHO-LO) § 3–7, 4. ledd ble det inngått en overgangsordning, hvor det i avtalens punkt 1 A sto:

«Med virkning fra 01.05.1994 etableres det en overgangsordning hvor de ansatte gis et personlig tillegg til Overenskomsten tilsvarende differansen mellom satsene i OK og den kommunale overenskomsten pr 30.04.1994.»

Denne avtalen ble så siden avløst av en ny tariffavtale fra 1996 til 1998.

NKF og BSF tapte i første omgang et søksmål om varighetsklausulen i 1991-protokollen i Trondheim byrett våren 1994, men anket avgjørelsen til Frostating Lagmannsrett. Også her tapte saken, men med dissens, der én av dommerne ga støtte til BSF. Saken ble så fremmet for Høyesterett i 1996, hvor By og Lagmannsrettens kjennelse ble stående. De tilskudd som Trondheim kommune hadde tilført TT som en følge av merlønnsutgifter i forhold til overenskomsten mellom LO-NHO, opphørte fra 1996. Med unntak av forhold knyttet til pensjonsrettigheter, og noen mindre unntak rundt skiftbestemmelsene, går de ansatte i dag på bussoverenskomsten til NTF.

Interne organisasjonsprosesser

Tradisjonelt er det tariffavtalen som bestemmer organisasjonstilknytning for medlemmene og foreningene. Ut fra vanlig praksis i LO skulle de ansatte ved TT vært overført fra NKF til NTF. I denne saken ble det i stedet laget en samarbeidsavtale mellom de to forbundene, hvor medlemmer i Buss og sporveisbetjeningens forening (BSF) ble stående med sitt medlemskap i NKF, men at de samtidig gikk på tariffavtalen til NTF.

Som en følge av fusjonen med Hemne Orkdal Billag, HOB, og mulige fremtidige fusjoner i regionen, vil andelen av ansatte med medlemskap i BSF bli redusert. Midtnorsk transportarbeiderforening (NTF) er den største klubben i HOB. I tillegg er også YTF til stede. Man går fra en situasjon med en dominerende forening (BSF) som er på NTF sin tariffavtale, til en konstellasjon der man også har en stor NTF-forening til stede i virksomheten. En slik sammenslåing vil kunne skape nye samordningsproblemer for de to foreningene.

Den kommunale eierandelen i Team Trafikk er for tiden på 50 prosent. Dersom flere selskaper blir innfusjonert, vil den kommunale eierandelen komme under 50 prosent, gitt at man ikke kjøper ut andre eiere for å opprettholde denne andelen. Et oppkjøp vil kunne få organisatoriske konsekvenser. I Bergen kom den kommunale eierandelen under 50 prosent som en følge av fusjonen mellom det kommunale og det private selskapet. Etter en del tautrekking mellom de to organisasjonene, fattet LOs organisasjonskomité vedtak om at NKF kunne beholde de medlemmene de allerede hadde, men at de ikke kunne verve nye medlemmer i Gaia. De nyansatte skulle tilføres NTF.

I første rekke vil Buss og Sporveiforeningen, BSF, utgjøre en mindre del av tariffområdet, og det kan også oppfattes som at BSF oppnår en særbehandling i forhold til NTF-medlemmene innenfor det samme tariffområdet. De har individuelt fått beholde sine kommunale tjenestepensjoner, og i et forhandlingsløp kan det oppstå uenigheter om hvorledes disse skal behandles i lønnsforhandlingene. Skal man søke å få NTFs medlemmer opp på samme pensjonsnivå, vil dette koste penger – noe som igjen kan redusere mulighetene for lønnsvekst. Vil medlemmene i BSF redusere sine lønnskrav som en følge av at NTFs medlemmer skal få samme pensjonsrettigheter som de har, osv. Det er også forskjeller knyttet til økonomisk støtte fra de to forbundene under en eventuell tvist. Streikestøtten er ikke lik, slik at de økonomiske konsekvensene for arbeidstakerne vil være forskjellige, avhengige av hvilket forbund de er medlem av. Tilsvarende problemstillinger er knyttet til eventuelle tvistesporsmål, og hvordan man prioriterer blant de forskjellige sakene som NTF ønsker å føre. Om det er forskjeller mellom de sakene som kommer fra det «kommunale område» versus «privat område», kan dette være vanskelig å håndtere, selv om det knapt er noen ny problemstilling. Sameksistensen med YTF gir grunnlag for tilsvarende problemstillinger når det gjelder koordinering av tariffavtalene.

En annen problemstilling ved en overføring av medlemmer fra et forbund til et annet dreier seg om økonomi. En del av de tradisjonsrike foreningene har opp gjennom årene samlet store økonomiske verdier. Bergen Sporveifunksjonærers forening (NKF) eier for eksempel over 100 leiligheter i Bergen sentrum. Foruten å representere store verdier, utgjør disse leilighetene et viktig velferdstiltak for medlemmene. Hvorledes man skal håndtere slike «skjulte reserver» og spørsmål om hvem det er som skal ha kontroll, utgjør også et problematisk felt.

Endring av organisasjonstilknytning på arbeidsgiversiden og en påfølgende endring i tariffavtaletilknytning for arbeidstakerne, medfører nye utfordringer og problemområder for forbundene. I første rekke er dette en LO-utfordring, ettersom YTF mer eller mindre er alene om å organisere transportsektoren i YS-systemet.

At rutebilselskapene endrer sin organisasjonstilhørighet kan fremstå som en ulempe for arbeidstakersiden. Likevel kan konkurranse på arbeidsgiversiden også åpne for tariffstrategier der arbeidstakerorganisasjonene kan komme bedre ut. Vi illustrerer nedenfor med eksempel fra 1998-oppkjøret innen transportnæringen.

3.4 «Omvendt tariffhopping»

Vi skal her gå nærmere inn på hvorledes arbeidstakerorganisasjonene utnyttet en situasjon med konkurrerende arbeidsgiversammenslutninger. Dersom man legger til grunn en forståelse av tariffhopping som en mulighet for bedriftene til å velge mellom de «svakeste» avtalene, kan man også se på en omvendt problemstilling, der konkurransen på arbeidsgiversiden gjør det mulig å få spredt et godt oppgjør med én arbeidsgiverorganisasjon inn i et annet område.

Rutebilnæringen har på arbeidstakersiden lenge vært preget av konkurransen mellom NTF og YTF. På grunn av denne rivaliseringen mellom forbundene har TL hatt et godt utgangspunkt, ettersom det har vært liten grad av koordinering av fremsatte krav og strategi mellom de to forbundene. I 1998 ble dette endret. For det første ble det satt frem følgende tre krav:

- 17 kroner lønnsøkning i timen
- ny rutebilavtale
- felles pensjonsavtale for alle rutebilselskapene

Spesielt lønnskrevet på 17 kroner var et krav som lå langt over kravene til andre forbund i privat sektor. Årsaken til kravet var at man innen rutebilnæringen hadde falt uforholdsmessig langt etter sammenliknbare grupper. NTF/YTF gikk tidlig ut, etter hvert kom det til brudd mellom partene. Avstanden i kroner og øre var da på en krone timen⁹ (tilbud om ni kroner per time og krav på ti kroner (jf. Høgnes 1999)). I stedet for å fortsette forhandlingene med et av de to forbundene, slik man ofte hadde pleid å gjøre, var det brudd med begge forbundene. Som en følge kom man ikke utenom streik i TL-området.

NTF/YTF samkjørte videre sine krav innen det andre transportområdet, NAVO. Her kom partene så frem til tillegg som lå fra ti til tretten kroner timen for de ansatte innen busdivisjonen i NSB. Fordi området allerede hadde en pensjonsavtale i tariffavtalen, var dette heller ikke noe stort tema under disse forhandlingene, og etter litt om og men kom forhandlingene i havn. Dette ble en problematisk situasjon å forholde seg til for TL. For det første var det da fremforhandlet en avtale innenfor rutebilsektoren, for det andre tok også de uorganiserte rutebilselskapene etter hvert i bruk NAVO-avtalen som «mal» for lønnsøkningene. Samtidig merker TL internt press, hvor enkelte egne medlemmer kritiserte egen landsforening for steilhet. Arbeidsmarkedet var stramt, og det var vanskelig å rekruttere sjåfører. TL var i en klemmt situasjon, der også den interne disiplinen ble satt på prøve, ettersom arbeidstakerorganisasjoner for første gang var samkjørte, og en annen arbeidsgiverorganisasjon hadde lagt føringene.

Meklingsmannens forslag til partene ved den lovpålagte meklingen etter fire ukers streik var tilnærmet likt det resultat man allerede hadde fått til i NAVO-området. Slik forhandlingsforløpet hadde gått, oppnådde NTF/YTF mer enn de hadde gått til streik på i utgangspunktet. I første rekke var det den uventede koalisjonen mellom NTF/YTF, og det at NAVO sluttegnet en avtale, som førte til resultatet. Mens man tidligere var vant til at de to forbundene ikke var i nærheten av en felles strategi, satte de nå frem felles krav. Tilsvarende hadde man fra TL sin side ikke klart å få bundet opp NAVO.

Ved hjelp av allianser på arbeidstakersiden og konkurranse på arbeidsgiversiden ble utfallet av forhandlingsforløpet endret. I enkelte informantintervjuer ble det pekt på at flere konkurrerende og selvstendige arbeidsgiverorganisasjoner ikke er noe som ensidig kan betraktes som en ulempe for arbeidstakersiden. Forhandlingsforløpet i 1998-oppgjøret muliggjorde en form for «omvendt tariffhopping», hvor det var arbeidstakerorganisasjonene som «shoppet» den beste avtalen og deretter fikk den innført i andre avtaleområder.

3.5 Samordning blant arbeidstakerorganisasjonene

De tidligere grenseflatene i rutebilnæringen, med avgrensede statlige, private og kommunale områder, er i ferd med å bli visket ut. Mens lønnsdifferansen mellom de tre områdene etter hvert har forsvunnet, er det fortsatt forskjeller knyttet til pensjonsrettigheter. Innen KS- og NAVO-områdene er pensjonsrettighetene tariff-festet; dette er ikke tilfellet innen TL-området. Her er det nokså stor usikkerhet rundt dekningen. Et grovt anslag vil være at om lag halvparten av TL-virksomhetene har pensjonsordninger, men også innad i TL-området er det forskjeller mellom de ulike pensjonsordningene. Forskjellene i pensjonsordningene mellom de tre områdene, og innad i det ene området, kan være utslagsgivende når virksomhetene skal beregne sine kostnader i anbudskonkurranser. En tillitsvalgt oppsummerte det slik:

«Det å få en pensjonsavtale i nærheten av en statspensjon er nok bare noe vi kan drømme om. Når valget står mellom en god pensjonsavtale og å miste jobben, eller en jobb med dårlig pensjonsordning, er svaret nesten gitt på forhånd» (NJF - Ole I. Haugen på Sambuss-konferansen 1999).

For å klare å harmonisere de forskjellige områdene innen rutebilnæringen, etablerte LOs sekretariat *Sambuss* i 1997. Formålet var å få til et bedre samspill på tvers av forbundsgrensene i næringen. De tre forbundene NKF, NTF og NJF er med i samarbeidsorganet som skal se nærmere på hvorledes man skal forholde seg til og samkjøre tariffspørsmål, pensjonsrettigheter og diskutere andre felles utfordringer. Det er ikke knyttet forhandlingsrett eller sekretariat til *Sambuss*. At det er forskjeller mellom de tre forbundene, er klart. NJFs leder uttrykte seg slik etter 1998-oppgjøret:

«Mange av våre medlemmer innenfor NSB Bil føler at de har tatt sin del av harmoniseringen av lønningene i bussektoren. Ved kommende lønnsoppgjør må pensjonen prioriteres av de øvrige forbundene i bussektoren slik at pensjonsvilkårene blir like for alle» (NJF - Ove Dalsheim på *Sambuss* 1999).

Med en harmonisering vil man søke å oppnå en større homogenitet mellom de forskjellige avtaleområdene. Hva man skal ta utgangspunkt i, når man skal harmonisere, er derimot mer omstridt og betent. Skal man utjevne forskjeller mellom de ulike tariffavtalene, vil man måtte gå ned på enkelte områder innenfor enkelte tariffavtaler og opp på andre områder i andre avtaler. Samtidig vil det være forskjellige føringer knyttet til prioriteringene i de enkelte forbund. Sitatet over illustrerer en indirekte kritikk fra NJF når det gjelder prioriteringen av lønn fremfor pensjon i andre avtaleområder i næringen. I tillegg til pensjonsordningene

har NJF også fortrinn relatert til sykekaske og andre fordeler, som fribillett på toget, i sin avtale.

Ettersom NJF har en «bedre» avtale i NSB Nettbuss enn det NTF har med NSBs datterselskaper, oppstår problematiske avveininger i anbudsrunder. Fordi det innad i NSB finnes forskjellige tariffavtaler, kan man i praksis foreta en intern anbudskonkurranse, eller man kan velge å kun benytte datterselskapene i anbudskonkurranser, ettersom disse har de laveste kostnadene knyttet til lønns- og avtalevilkår.

«I Vestfold brukte man et av NSB Bils datterselskaper i håp om å vinne transportanbud. Bakgrunnen var at NSB Bils personalkostnader er for høye. De ansatte i NSB Biltrafikk har ordninger som i dag ikke er vanlig i bransjen, men som nødvendigvis blir en kostnadsfaktor og tungen på vektskålen i en tøff anbudsrunde. Det dreier seg om bedre pensjonsordninger og medlemskap i Jernbanekassens sykekaske bla. a. Dette koster bedriften 16.300 kroner mer årlig pr. ansatt enn de ansatte i datterselskapene NSB Bil har kjøpt opp» (Kilde: www.kartellnett.no nr 6 1999).

NJFs posisjon i rutebilnæringen er avhengig av at NSB Nettbuss forblir en del av NSB-konsernet og at dette også i fremtiden vil være et NAVO-selskap. Dersom NSB velger å følge Oslo Sporveiers strategi, med å ha den skinnegående transporten i NAVO og den hjulbasererte delen av virksomheten i TL, vil dette være problematisk for NJF. Tilsvarende vil et eventuelt salg av NSB Nettbuss kunne føre til at virksomheten blir en del av TL-området.

Videre finnes det som nevnt et forbund utenfor LO som konkurrerer direkte med de tre forbundene. I forbindelse med at de ansatte i sporveisbussene i Oslo skulle over på TL-avtalen, ble det forhandlet frem en overgangsordning i regi av NKF. Misnøye med denne avtalen førte til at et sted mellom en tredjedel og halvparten av de ansatte som var medlemmer i sporveisbussenes fagforening kollektivt meldte seg ut av NKF, og inn i YTF. I dag er om lag to tredjedeler av de ansatte i Sporveisbussene AS organisert i YTF.

Rutebilnæringen er en liten næring, den sysselsetter om lag 18 000 personer, og det dreier seg også om en næring som gjennomgår store strukturmessige endringer. På arbeidstakersiden finnes det fire fagforbund, to forskjellige organiseringsprinsipper, tre forskjellige kartelltilknytninger i LO, og tre arbeidsgiversammenslutninger. De forskjellige forbundene har lansert ulike løsningsforslag på hvorledes man kan håndtere endringene i næringen.

Det mest omfattende prosjektet om å finne organisatoriske svar på strukturendringene, skjer i regi av NTF/HK, med forslaget om sammenslåing av forbund og opprettelse av et eget samferdselsforbund/serviceforbund. En følge av endringene i næringen er at færre og sterkere aktører samles i TL. Ved å samle de tre LO-forbundene innen rutebilnæringen, eventuelt også YTF, i ett forbund, ønsker man å finne organisasjonsformer som tilsvarer organisasjonsendringene i bransjen.

Mens NTF ønsker en sammenslåing av de forskjellige samferdselsforbundene, har NKF lansert forslag til endringer i Hovedavtalen LO-NHO. Forslaget det her er snakk om, er en endring av ordlyden i hovedavtalens 3–7 første del, 4. ledd som regulerer bestemmelsene på oppretting av nye tariffavtaler i avtaleperioden.

«Kravet skal i utgangspunktet gjelde den bestående tariffavtale mellom LO og NHO som gjelder for bedrifter av samme art. Bedrifter som utfører tjenesteproduksjon for befolkningen på oppdrag fra offentlige myndigheter, eller hvor virksomheten kan

defineres å ligge innenfor det offentlige ansvarsområde, er unntatt herfra» (Forslag nr 1221 til LOs 30. ordinære kongress 2001).

En slik ordlyd ville eksempelvis vanskeliggjøre en overgang fra KS til TL. Store deler av norsk næringsliv leverer tjenester til offentlig sektor, det finnes også forskjellige oppfatninger om hva som er det offentlige ansvarsområde. Ved revisjonen av Hovedavtalen ønsket NKF også å styrke de ansattes rettigheter når en virksomhet skifter arbeidsgiverforening, ved å få regler som sikrer konfliktrett i forbindelse med bytte av tariffavtale. Resultatet av forhandlingene ble at den nye avtalen presiserer at dersom pensjonsrettighetene endres som følge av overgang til ny tariffavtale, skal det forhandles om en overgangsordning (LO-Aktuelt 2001, nr. 19. s. 3). NJF er kanskje det forbundet som har gått mest forsiktig frem når det gjelder spørsmål om interne organisasjonsendringer i sammenheng med endringene innen næringen. Den hjulbaserte virksomheten utgjør en mindre del av forbundets totale tariffområde.

4 Oppsummering

Endringer når det gjelder virksomhetenes medlemskap i arbeidsgiverforening kan ha ulik bakgrunn og forskjellige motiver. I noen tilfeller dreier det seg om pragmatiske avveininger, der virksomhetens endrede tilknytning til arbeidsgiverorganisasjon får få eller ingen avtalemessige konsekvenser. I andre tilfeller fører omorganisering av eierforhold og driftsformer til endringer i arbeidsgiverorganisering. Innen noen områder kan konsekvensene for etablerte avtaleforhold være større.

«Tariffhopping» er blitt beskrevet som situasjoner der arbeidsgivers motivasjon for å søke seg over i en annen arbeidsgiverorganisasjon, er å komme inn under en «billigere» tariffavtale. Vi fant få eksempler på dette i de overgangssakene vi har sett på. Vårt begrensede intervju-materiale viste at forbundene har varierende erfaringer. Mens problematikken er fremtredende i enkelte forbund, er den helt fraværende i andre. I Fellesforbundet ble det pekt på at forbundet ikke hadde problemer med tariffhopping. Samme type vurderinger fantes i EL & IT, der det ble pekt på at forbundet og yrkesgruppene var sterke nok til å få til særavtaler om pensjon i de tidligere kommunale kraftselskapene. I HK ble det vist til tre typer problemer i forbindelse med avtaleendringer. Disse problemene dreide seg om gråsoner og organisasjonstvister mellom forbundene, fusjons- og fusionsprosesser i de store kjedene i varehandelen, samt at enkelte arbeidsgivere vegret seg mot å opprette avtale. I NAF ble outsourcing pekt på som et problem innen noen tariffområder (Private Anlegg), andre problemstillinger dreide seg om gråsoneproblematikk og endringer i stillingsinnhold. I vårt utvalg var det NTF, NKF og NJF som ga uttrykk for at strukturendringene i bransjen – deriblant endringer i arbeidsgiversiden – skapte problemer.

Endringer i arbeidsgiverorganisering kan medføre endringer i avtaleforhold, men det skjer ikke alltid. I enkelte tilfeller kan arbeidsgiver gå inn for «billigste» avtale, eller ingen avtale, eller «billigste» arbeidsgiverorganisasjon. Men det finnes også eksempler der arbeidsgiver gikk inn for avtaler som også tillitsvalgte beskrev som bedre for arbeidstakersiden. I et annet tilfelle ble den tariffmessige konsekvensen av endret arbeidsgiverorganisering beskrevet som et tariffomt rom.

Motivene for slike endringer i arbeidsgiverorganisering beskrives vanligvis som næringspolitiske. Endringene i avtaleforhold beskrives her som konsekvens, ikke som motiv. Flere av sakene vi undersøkte dreide seg ikke om avtaletvist med bakgrunn i endret arbeidsgiverorganisering, men heller om organisasjonstvist og gråsoner mellom arbeidstakerorganisasjonene. Bakgrunnen var her dels organisasjonsendringer i virksomhetene, dels funksjonsendringer innen bestemte stillinger eller yrker.

Vi har ovenfor kommentert situasjoner som berører avtalestrukturen, med ulik bakgrunn og med forskjellige mekanismer og konsekvenser. Den første, som vi kunne kalle «landskapsendring», dreier seg om næringsendringer og strukturendringer. Områdene er ikke lenger så forskjellige eller klart definerte, de er mer diffuse og glir delvis over i hverandre. Den andre, «funksjonsendringer», refererer til at stillingsinnholdet i jobbene endres. Stillinger blir «flettet» sammen, det kan oppstå gråsoner når det gjelder å definere stillingstyper når ansattegrupper

enten ikke lenger er så ulike, eller i perioder utfører samme eller liknende jobber. Illustrasjoner på konsekvenser av at stillingene endrer seg, kan være gråsoner mellom Norsk Transportarbeiderforbund (NTF) og HK når det gjelder effektivering av bestillinger, eller mellom Fellesforbundet og Norsk Arbeidsmandsforbund (NAF) når det gjelder anleggsarbeidere som i perioder utfører bygningsarbeid – eller omvendt. Et tredje forhold, «organisasjonskonkurranse», påvirker også avtaleforholdene. Organisasjonene på arbeidsgiversiden konkurrerer, og søker å utvide sitt område. Et eksempel er Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon (HSH), som i dag organiserer bredere enn i organisasjonenes tradisjonelle område i varehandelen. Tilsvarende har Arbeidsgiverforeningen NAVO utvidet sitt organisasjonsområde. Økt konkurranse kan dreie seg om etablerte næringer, men også om «nytt land», som informasjons- og telekommunikasjonssektoren (IKT). Konsekvensen er mindre grad av «teigdeling» mellom de store organisasjonene på arbeidsgiversiden.

De fleste medlemmene i de største arbeidsgiverorganisasjonene opprettholder medlemskapet. Samtidig beskrev de fleste informantene vi intervjuet, en endret situasjon, med større konkurranse og mindre teigdeling mellom arbeidsgiverorganisasjonene (jf også Stokke 2000:67–70). Et signal på økt konkurranse kan være hvorledes de såkalte parallell- eller «blåkopi»-avtalene blir forvaltet. Får en arbeidsgiverorganisasjon etter hvert mange slike avtaler som de ikke har revisjonsrett til, kan det oppstå en situasjon der det blir mer aktuelt å kreve en egen avtale – for eksempel om mange gullsmeder (Verkstedsoverenskomsten) melder seg inn i HSH.

I vårt materiale er det først og fremst rutebilnæringen som illustrerer avtalemessige problemer som følge av endringer i eierforhold og driftsformer. Dette må igjen ses i lys av hvorledes både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden selv har organisert sektoren. Fire forbund, hvorav tre innen samme hovedorganisasjon med forskjellige organisasjonsprinsipper og kartelltilknytning, har ikke gjort det lettere å følge utviklingen. Det var et nokså gjennomgående svar i forbundsintervjuene at arbeidstakerorganisasjonene stadig kom på etterskudd i forhold til disse endringene i eierforhold og driftsformer. Slik sett er arbeidet med å skape et samlet organisasjonstilbud for ansatte innen rutebilnæringen et eksempel på organisasjonsendring som kan utgjøre et svar i forhold til strukturendringene i næringen.

I årene som kommer vil særlig endrede eierforhold og driftsformer innen offentlig virksomhet få konsekvenser for etablerte avtaleforhold. Eksempler på slike endringer er konkurranseutsetting, selskapsdannelser og privatisering. Når det gjelder arbeidsgiverorganisasjonene ble to utviklingstrekk fremhevet i intervjuene, både økt konkurranse mellom organisasjonene og større grad av desentralisert lønnsdannelse.

Litteratur

- Bråten, Mona og Torgeir Stokke (2001), *Lønnsdannelse og avtalestruktur i kommunal sektor i Norden*. Oslo: Fafo
- Carlquist, Erik (1998), *Rutebilnæringen i Norge – Utvikling i selskapsstruktur, posisjonering og eierkonstellasjoner*. Notat nr 1112/1998. Oslo: Transportøkonomisk institutt
- Høgsnes, Geir (1999) *Krone for krone – lønnsforhandlinger og fordelinger*. Oslo: Ad Notam forlag Gyldendal
- NAVO Norges Arbeidsgiverforening for virksomheter med offentlig tilknytning (1997), *NAVO Orienterer*, nr. 3 1987
- Seip, Åsmund Arup (1996), *Arbeidsgiverorganisering i den offentlige randsonen – Apo og NAVO*. Fafo-notat 1996:13. Oslo: Fafo
- Stokke, Torgeir Aarvaag (1999) *Organisasjons- og tariff-forhold ved konkurranseutsetting, selskapsdannelser og privatisering i Danmark og Sverige*. Fafo-notat 1999:15. Oslo: Fafo
- Stokke, Torgeir Aarvaag (1996), *NHO: Medlemmer, organisasjonsgrader og tariffavtaler*. Fafo-notat 1996:12. Oslo: Fafo
- Stokke, Torgeir (2000), «Norske arbeidsgiverorganisasjoner – stabil sentralisering?» I: Carsten Strømby Jensen, red., *Arbeidsgivere i Norden. En sosiologisk analyse af arbeidsgiverorganiseringen i Norge, Sverige, Finland og Danmark*. Nordisk Ministerråd. København: Nord 2000

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 (oktober 2001) 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. (Faf-notat 1996:13)
- Torgeir Aarvaag Stokke (1996), NHO: Medlemmer, organisasjonsgrader og tariffavtaler. (Faf-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. (Faf-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 Faf, i *Industrial Relations in Norway*)
- Tori Grytli og Torgeir Aarvaag Stokke (1998), *Norges største tariffavtaler: Omfang, lønnsdannelse og arbeidstidsordninger*. (Faf-notat 1998:3)
- Kristine Nergaard (1998), *Tariffavtaledekningen målt ved surveyundersøkelser: Levekårsundersøkelsen 1996*. (Faf-notat 1998:4)
- Jon Erik Dølvik (1998), «Norwegian trade unionism between traditionalism and modernisation». SIP-notat, Faf. 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 (2000) «Lange linjer og paradokser i norske lønnsoppgjør», i *Retfærd - Nordisk juridisk tidsskrift*, vol 23, nr 4, 2000
- 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*. Faf 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)
- Torgeir Aarvaag Stokke (2000), «Lønnsforhandlinger og samordning». Vedlegg 1 i NOU 2000:21, *En strategi for sysselsetting og verdiskaping*
- Torgeir Aarvaag Stokke (2001), «Norske arbeidsgiverorganisasjoner - stabil sentralisering?» SS 9-81 i Carsten Strøby Jensen (red): *Arbejdsgivere i Norden*. København: Nordisk Ministerråd 2000/2001 (NORD 2000:25)
- Torgeir Aarvaag Stokke (2001), «Strukturendringer blant arbeidstakerorganisasjonene». Artikkel i *Store Norske Årbok*. Kunnskapsforlaget 2001
- Torgeir Aarvaag Stokke (2001), «Medling i de nordiska länderna», i *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, vol 7, nr 2, 2001

Delprosjektet «Avtaleforhold, medlemsutvikling, organisasjonsendringer» som ble startet opp i 2001, har hittil (desember 2001) publisert:

- Bård Jordfald (2001), *Organisasjoner og tariffavtaler i IKT-sektoren* (Fafo-notat 2001:11)
- Dag Olberg (2001), *Medlemmer uten tariffavtale* (Fafo-notat 2001:13)
- Dag Olberg (2001), *Nye driftsformer i varehandelen – organisasjonsgrader og avtaleforhold* (Fafo-notat 2001:14)
- Bård Jordfald og Dag Olberg (2001), *Avtaleendringer og endringer i arbeidsgiverorganisering – noen illustrasjoner og mekanismer* (Fafo-notat 2001:15)

Avtaleendringer og endringer i arbeidsgiverorganisering – noen illustrasjoner og mekanismer

Notatet omhandler spørsmål om hvordan endringer i arbeidsgivers organisering kan påvirke etablerte avtaleforhold. Slike skifter kan ha ulike bakgrunn og forskjellige motiver. I noen tilfeller dreier det seg om pragmatiske avveininger, der virksomhetens bytte av arbeidsgiverorganisasjon får få eller ingen avtalemessige konsekvenser. I andre tilfeller fører omorganisering av eierforhold og driftsformer til endringer i arbeidsgiverorganisering. Innen noen områder kan konsekvensene for etablerte avtaleforhold være større. I årene som kommer vil særlig endrede eierforhold og driftsformer innen offentlig virksomhet få konsekvenser for etablerte avtaleforhold. Eksempler på slike endringer er konkurranseutsetting, selskapsdannelser og privatisering. I notatet illustreres slike problemstillinger med utviklingen innen rutebilssektoren.

