

# 36

Det 21. århundrets velferdssamfunn

Jon Erik Dølvik  
Torgeir Aarvaag Stokke



## ARBEIDSLIVSORGANISERING

Den norske  
forhandlingsmodellen



# Den norske forhandlingsmodellen

## Et tilbakeblikk

Jon Erik Dølvik  
Torgeir Aarvaag Stokke

**Fafo**

© **Forskningsstiftelsen Fafo 1999**

**ISBN 82-7422-245-8**

**Omslagsillustrasjon: Jon S. Lahlum**

**Omslagsdesign: Kåre Haugerud**

**Trykk: Centraltrykkeriet AS**

## Innhold

Forord .....	5
1 Introduksjon .....	7
2 Tema .....	7
3 Historisk bakgrunn og økonomisk-politisk overblikk .....	9
4 Forholdet mellom partene i arbeidslivet i Norge .....	13
4.1 Arbeidsgiverorganisasjoner .....	13
4.2 Arbeidstakerorganisasjoner .....	15
4.3 Rettslige regulering av kollektive forhandlinger .....	17
4.4 Forhandlingssystemets institusjonelle rammer .....	19
5 Et forhandlingssystem i endring – nyere utviklingstendenser .....	23
5.1 Fra krise til solidaritetsavtale – gjenreising av det inntektspolitiske samarbeidet .....	24
5.2 Solidaritetsalternativet .....	25
5.3 1996-oppgjøret – et signal om forvitring av solidaritetsalternativet? .....	27
5.4 EU og europeiske arbeidsmarkedsreguleringer .....	28
5.5 Mot en ny dagsorden i arbeidslivspolitikken? .....	29
6 Konklusjon – kontinuitet og endring i den norske forhandlingsmodellen ..	31
Referanser .....	37
Publikasjoner fra Det 21. århundrets velferdssamfunn .....	44



## Forord

Denne rapporten er et av sluttproduktene i prosjektet Det 21 århundrets velferds-samfunn. Prosjektet er finansiert av Landsorganisasjonen i Norge og Det norske Arbeiderparti i forbindelse med LOs hundreårsjubileum i 1999. Det er stor tematisk og faglig bredde i prosjektet, det spenner over temaer innenfor økonomi og arbeidsliv, hverdagslivet og det sivile samfunn, velferdsstatens tjenester, trygd og fordeling. I en rekke publikasjoner diskuteres hvordan det norske samfunn har utviklet seg de siste tiårene, og hvilke utfordringer og mulige veivalg vi står overfor på terskelen til et nytt årtusen.

Prosjektet inneholder bidrag fra forskere i Norge og fra utlandet. Det er stor variasjon i rapportenes omfang og dybde. Noen er basert på seminarinnlegg, mens andre resultatet av lengre utredningsarbeid. En fortegnelse over alle publikasjonene i prosjektet – til sammen 44 rapporter og hovedboka *Mellom frihet og felleskap* – finnes bakerst i rapporten.

Arbeidet på Fafo har vært organisert i en prosjektgruppe med Ove Langeland som prosjektleder. Prosjektgruppen har ellers bestått av Torkel Bjørnskau, Hilde Lorentzen, Axel West Pedersen, samt Jardar E. Flaa og senere Reid J. Stene. I arbeidet med prosjektet har vi mottatt nyttige og konstruktive kommentarer fra flere kollegaer på Fafo og fra andre miljøer. Jon S. Lahlum har på en profesjonell måte sørget for at rapportene kommer ut i en presentabel form. Prosjektgruppen takker oppdragsgiver som har gjort dette arbeidet mulig.

Oslo, april 1999

Ove Langeland

**Jon Erik Dølvik** er Dr. philos og forsker ved Forskningsstiftelsen Fafo. Dølviks forskning er særlig knyttet til komparativ arbeidslivsforskning. Han har publisert blant annet *Making Solidarity Work? The Norwegian Labour Market Model in Transition*, Universitetsforlaget (1997) og *Redrawing Boundaries of Solidarity? ETUC, social dialogue and the Europeanisation of trade unions in the 1990s*, Fafo/ARENA (1997).

**Torgeir Aarvaag Stokke** er Dr. polit. og forsker ved Forskningsstiftelsen Fafo, hans forskning er særlig knyttet til lønnsforhandlinger og arbeidslivets organisering. Stokke har tidligere blant annet publisert: *Midlertidige ansettelser i norsk arbeidsliv*. Fafo (1996, sammen med Kristine Nergaard) og *Lønnsforhandlinger og konfliktløsning. Norge i et skandinavisk perspektiv*. Fafo 1998 (doktoravhandling)

Deler av rapporten bygger på tidligere arbeid finansiert av Norges forskningsråd. Den endelige versjonen ble skrevet som et ledd i et forskningsprosjekt om kollektive partsforhold og avtaler, finansiert av Kommunal- og regionaldepartementet. Vi vil gjerne takke Kristine Nergaard og redaktørene av den engelske boka for deres kommentarer



# 1 Introduksjon

Denne rapporten er en oversatt versjon av artikkelen «Norway: The Revival of Centralized Concertation» fra boka *Changing Industrial Relations in Europe* (Ferner og Hyman red. 1998, Basil Blackwell). Artikkelen ble ferdigstilt i januar 1997 og er derfor ikke helt oppdatert. Den gir imidlertid et tilbakeblikk på sentrale utviklingstrekk i den norske forhandlingsmodellen, som vi håper kan være nyttig for norske lesere og kan gi grunnlag for å vurdere aktuelle endringer og konfliktlinjer i norsk arbeidsliv i et bredere perspektiv. Artikkelen har mange berøringspunkter med, og utdyper bakgrunnen for, rapporten *Farvel Solidaritet? Internasjonale utfordringer for den norske arbeidslivsmodellen*, i samme serie.

Utviklingen de siste par årene har ytterligere aktualisert de problemstillingene som drøftes i denne artikkelen. LO og NHO har fortsatt å spille en dominerende rolle i norske lønnsoppgjør, mens splittelsen i AF har medvirket til et nytt organisasjonsbilde på arbeidstakersiden samtidig som YS viser tegn til sterkere internt samhold. På arbeidsgiversiden har flere aktører gjort seg sterkere gjeldende, dels i opposisjon til NHO. Utviklingen i norsk økonomi og tariffoppgjøret i 1998 har i enda sterkere grad enn 1996-oppgjøret reist spørsmål ved mange av de forutsetningene som lå til grunn for «Solidaritetsalternativet» fra 1992 og har utløst spådommer om at den norske forhandlingsmodellen vil rives i stykker av indre konflikter. Samtidig er det i løpet av det siste året tatt interessante initiativ til å motvirke en slik utvikling, og skape et bredere og mer robust grunnlag for fornyelse av det inntektspolitiske samarbeidet. Regjeringen har invitert *alle* hovedorganisasjonene med i dette samarbeidet, og en etter- og videreutdanningsreform er det samlende temaet for lønnsoppgjøret i 1999. Hva denne prosessen leder til gjenstår å se, men det kan trygt fastslås at 100-årsjubileet for hovedaktørene i den norske forhandlingsmodellen skjer i en brytningstid preget av utfordringer og forandringer av stor betydning for utviklingen i norsk arbeidsliv i det neste århundret.

## 2 Tema

Forholdet mellom partene i arbeidslivet i Norge, og i de andre nordiske land, har mange felles trekk. Brede klassekompromiss inngått i 1930-årene og i perioden like etter annen verdenskrig markerte innledningen til et langvarig

samarbeidsforhold mellom fagbevegelsen, staten og kapitalen innenfor et politisk system dominert av sosialdemokratiske regjeringer.

Sterke hovedorganisasjoner på arbeidstakersiden (LO) og på arbeidsgiversiden (NHO, til 1989 N.A.F.) har vært hovedaktørene i et flernivåsystem for forhandlinger hvor sentrale oppgjør har vært utfylt av lokale samarbeids- og forhandlingsstrukturer (Dølvik og Stokland 1992). Solidarisk lønnspolitikk har ført til reduserte lønnsforskjeller, og etter en kort periode med nyliberale eksperimenter og påfølgende krise på midten av 80-tallet ble den sentraliserte inntektspolitikken revitalisert, tilsynelatende med gunstige virkninger for økonomien (Freeman 1997).

Gjenreisningen av det inntektspolitiske samarbeidet i Norge ble formalisert gjennom det såkalte solidaritetsalternativet, en femårig rammeforståelse inngått i 1992 mellom arbeiderpartiregjeringen og de største organisasjonene på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden (LO og NHO). Innenfor denne rammen, bygd på brede politiske bytterelasjoner, har reformer i pengepolitikken og på tilbudssiden i økonomien vært gjennomført i tråd med internasjonale trender, mens videreføringen av den egalitære lønns- og velferdspolitikken skiller seg fra mønsteret i mange andre land. Denne dobbeltheten av markedsmodernisering og faglig tradisjonalisme kom tydelig til uttrykk gjennom Norges beslutning om å delta i det indre markedet gjennom EØS-avtalen, mens man i motsetning til Sverige og Finland valgte å bli stående utenfor EU. Norge står dermed i en særstilling i Norden og i en bredere europeisk sammenheng. Dette aktualiserer spørsmålet om nasjonal korporativisme<sup>1</sup> kan være en holdbar strategi for å mestre den internasjonale markedsintegrasjonen (Dølvik et al. 1997).

Selv om samarbeidsmønstret mellom arbeidsgivere og arbeidstakere i Norge har vært effektivt til å håndtere økonomiske kriser og frambringe kollektive goder, knytter det seg usikkerhet til hvor godt rustet systemet er til å tilpasse seg sosiale endringer og omstruktureringer i arbeidsmarkedet i en periode med økende velstand og forventninger. Likhetsanken kan bli utsatt for press fra tre hold: ovenfra – ved at de internasjonale kapitalmarkedene innsnevrer mulighetene til å sikre full sysselsetting gjennom makroøkonomisk politikk; nedenfra – som følge av økende konkurransepress i markedet både nasjonalt og internasjonalt; og innenfra – ved

<sup>1</sup> Som mange forfattere har påpekt, innebærer et genuint korporativistisk styresett indirekte snarere enn direkte statlige inngrep (se f.eks. Grant 1985). Former for implisitt og indirekte samarbeid er vel utviklet i Norge, men hovedaktørene har ikke sikret tilstrekkelig inklusiv representasjon til å unngå at direkte statlig inngrep har spilt en uunnværlig rolle i utviklingen av det inntektspolitiske samarbeidet.

skift i samfunns- og yrkesstrukturen som forrykker maktforhold og skaper nye oppfatninger av gruppeinteresser, (klasse-)tilhørighet, rettferdighet og solidaritet. Sett i lys av disse pressfaktorene kan gjenreisningen av det solidariske norske trepartssamarbeidet de seinere år framstå som et paradoks som aksentuerer spørsmålet om modellens framtidige bærekraft.

I denne rapporten skisseres først de historiske, økonomiske og politiske rammene om forholdet mellom partene i arbeidslivet i Norge. Deretter beskrives de viktigste aktørene og institusjonene i det kollektive forhandlingssystemet. Som et tredje punkt oppsummeres utviklingstrekk fra de seinere tiår og til slutt presenteres noen tentative konklusjoner om utsiktene til kontinuitet og endring i arbeidslivsrelasjonene i Norge. Dessuten peker vi på noen faktorer som kan bidra til å forklare forskjeller i utviklingen i henholdsvis Norge, Sverige og Danmark.

### **3 Historisk bakgrunn og økonomisk-politisk overblikk**

Reguleringen av forholdet mellom partene i arbeidslivet i Norge skriver seg i hovedsak fra tiden umiddelbart før og etter annen verdenskrig. Etter en turbulent periode med økonomisk krise, massearbeidsløshet og konflikter i 1930-årene ble et samarbeidsorientert system gradvis institusjonalisert etter at den første hovedavtalen mellom N.A.F. og LO ble inngått i 1935. Samme år inngikk Arbeiderpartiet og Bondepartiet et kriseforlik som bidro til å trekke arbeidstakerorganisasjonene mer aktivt med i utformingen av statlig politikk. Denne brede alliansen av arbeidere, småbønder og fiskere, mellom sentrum, periferi og nasjonalstat, har siden vært et viktig trekk ved det politiske rammeverket som arbeidslivsrelasjonene i Norge har vært forankret i (Rokkan 1967). Den har også medvirket til sosialdemokratiets langvarige hegemoni og spilt en avgjørende rolle i de gjentatte opprørene mot politisk sentralstyring, ikke minst i motstanden mot norsk medlemskap i EEC/EU i 1972 og 1994, som bekreftet arbeiderbevegelsens sterke identifikasjon med nasjonalstaten.

Arbeiderpartiets hegemoni har vært med på å forme maktforholdene mellom arbeid, kapital og stat på en måte som skiller seg markant fra situasjonen i Sverige. Siden 1961 har Arbeiderpartiet aldri hatt flertall på Stortinget, og har vært avhengig av støtte fra det politiske sentrum eller den sosialistiske venstrefløyen. Dette har fremmet samarbeid og kompromissvilje både i politikken og i arbeidslivet. Derfor har den norske arbeiderbevegelsen aldri utfordret arbeidsgivernes

styringsrett på samme måte som organisasjonene gjorde i Sverige på 1970-tallet (se Kjellberg 1998). Fagbevegelsens svakere stilling og fraværet av en antagonis- tisk politisering av arbeidslivet i Norge har bidratt til å videreføre det sentraliserte inntektspolitiske samarbeidet, også etter at Arbeiderpartiets hegemoni begynte å gå i oppløsning. Slik er tradisjonelle klassekompromiss blitt opprettholdt, i kon- trast til Sverige, der politisk polarisering førte til at arbeidsgiverne trakk seg ut av det sentraliserte samarbeidet i 1980-årene.

I tillegg til denne politiske arven har særtrekk ved den norske økonomien hatt stor innvirkning på organisasjonsforholdene i arbeidslivet. Økonomien er liten og åpen, og importraten er på rundt 40 prosent. Industrialiseringen kom sent og fikk beskjedent omfang: eksporten har i hovedsak bygd på naturressurser som fisk og skog, billig vannkraft som utnyttes til produksjon av halvfabrikata innen metaller og kjemikalier og seinere olje fra Nordsjøen. Siden tidlig på 1970-tallet har petro- leumssektoren fått stadig større økonomisk betydning, og står i dag for over 30 prosent av samlet eksport. Norge er i dag verdens tredje største oljeeksportør, og inntektene fra oljevirkksomheten står for mer enn 10 prosent av BNP og en betyde- lig del av statens inntekter.

Statens framtrekende rolle i oljesektoren har forsterket de statskapitalistiske trekkene ved Norges politiske økonomi (Mjøset et al. 1994:63). I 1990 stod det nylig deregulerte bankvesenet på sammenbruddets rand, og en statlig rednings- aksjon ble satt i verk. Som følge av dette ble staten igjen – ironisk nok – en led- ende aktør i finansvesenet, og kontrollerte på midten av 90-tallet rundt en fjerde- del av aksjene på Oslo Børs. Et omfattende system av statlige overføringer i nærings- og distriktspolitikken, en velutviklet offentlig infrastruktur og et om- fangsrikt velferdssystem har forsterket statens rolle i styringen av den nasjonale økonomien og utviklingen i arbeidslivet.

Oljeinntektene kom som manna fra himmelen, og nevnes ofte som en enkelt- stående forklaring på de gode økonomiske resultatene Norge har oppnådd de siste årene. Nærmere undersøkelser gir imidlertid grunnlag for en mer nyansert tolk- ning der det også tas hensyn til institusjonelle trekk ved den norske modellen (Freeman 1997). Mens andre land har opplevd økonomisk stagnasjon og utarming av øvrig næringsvirksomhet som følge av store og uventede ekstraintekter (så- kalt hollandsk syke), har det motsatte skjedd i Norge (Eika 1996). Oljesektoren har ført til oppsving i tilknyttete bransjer, samtidig som tariffsystemet har hindret de høye lønnskostnadene i oljeindustrien å spre seg til fastlandsøkonomien. I en øko- nomi som langt på vei er basert på grunnrenter og utnytting av naturrikdommer,

er det alltid en fare for at markedsstyrt lønnsdannelse kan føre til uoverkommelige arbeidskraftkostnader. Den sentralstyrte inntektspolitikken og statlige inngrep har altså vært en strategisk forutsetning som styringsinstrument i den norske olje-økonomien.

I tillegg til sentralt inntektspolitisk samarbeid har lokal medbestemmelse og samarbeid om produktivitetsøkninger og omstillinger vært viktige faktorer i forholdet mellom arbeidslivets parter i etterkrigstiden. Etter Samarbeidsavtalen av 1966 (del av Hovedavtalen mellom N.A.F./NHO og LO) ble det opprettet bedriftsutvalg. Seinere ble det innført samarbeidsstrukturer på konsernnivå, og felles prosjekt for omstruktureringer på bransje- og bedriftsnivå er blitt utviklet innenfor rammen av Hovedavtalens Fellestiltak (Bosch 1997). Styrerepresentasjon for ansatte ble innført med Aksjeloven av 1973, som fastsetter at de ansatte skal ha en tredjedel av plassene i styret. Arbeidsmiljøloven av 1977 ga de ansatte økt medbestemmelse gjennom arbeidsmiljøutvalg og verneombud. Til forskjell fra andre nordiske land har fagbevegelsen i Norge ikke prioritert økonomisk demokrati i form av medeierskap eller lønnstakerfond.

Store reformer i velferdsstaten ble gjennomført i 1960- og 1970-årene. Det ble innført skattefinansiert offentlig pensjon for alle, som i motsetning til i de andre nordiske landene inkluderte den statlige arbeidsledighetstrygden. Mens pensjonsalderen fortsatt er blant de høyeste i Europa (67 år), ble sykelønnsordningen med 100 prosent lønnsdekning fra dag én innført i 1977. Veksten i tjenestetilbudet medvirket til en kraftig økning i kvinnenes yrkesdeltakelse, særlig i offentlig sektor. Her ble sysselsettingen bortimot doblet mellom 1973 og 1993, og nær en tredjedel av arbeidsstyrken er i dag ansatt i offentlig sektor. Mer enn 70 prosent av kvinnene i alderen 16–64 år deltar i arbeidslivet, rundt halvparten av dem på deltid.

I etterkrigstiden gikk det regjerende Arbeiderpartiet inn for keynesiansk stabiliseringspolitikk. I praksis ble det imidlertid ført en stram finanspolitikk, mens kredittpolitikken og statsbankene ble brukt som konjunkturvirkemidler i et økonomisk regime basert på lavt rentenivå, fast valutakurs og lav inflasjon (Mjøset et al. 1994:60). Lønnsfastsettelsen ble sentralt samordnet med den økonomiske politikken i lys av eksportsektorenes konkurransevne. Under den internasjonale krisen på 70-tallet ble det tatt i bruk ekspansive keynesianske tiltak for å motvirke økonomisk tilbakegang, men økende inflasjon og underskudd i handelsbalansen utløste devaluering, innstramningstiltak og lønns- og prisstopp i 1978–79.

På 1980-tallet opplevde norsk økonomi en sterk oppgang parallelt med betydelige politiske omlegginger, etterfulgt av dramatiske økonomiske svingninger. En omfattende deregulering av kreditt- og boligmarkedet ble gjennomført av Høyre-regjeringen på begynnelsen av 80-tallet, noe som førte til en kraftig økning i lånefinansiert privatforbruk, tjenestevirksomhet og sysselsetting. I 1986 førte fallende oljepriser og ekstern ubalanse til at jappetiden tok en brå slutt. Situasjonen ble ytterligere forverret av omfattende arbeidskonflikter. Den konservative regjeringen falt, og en større omlegging av den økonomiske politikken ble iverksatt. Den påtroppende arbeiderpartiregjeringen devaluerte og innførte en såkalt hard valutapolitikk med innstramminger og høye renter som virkemidler. Lønnsoppgjørene ble også lagt om: Partene i arbeidslivet påtok seg en nøkkelrolle i å sikre lønnsmoderasjon, og inntektsreguleringslover som forbød store tillegg ble innført i 1988–89.

Omleggingen var vellykket med hensyn til å rette opp eksterne skjevheter og bremse inflasjonen, men førte til økonomisk tilbakegang og gjeldskrise. Mens arbeidsløsheten hadde vært ubetydelig i hele etterkrigstiden fram til midten av 70-tallet, og bare hadde hatt en svak økning på begynnelsen av 80-tallet, steg den dramatisk fra 1988. På få år gikk sysselsettingen ned med 6 prosent og arbeidsledigheten økte til nesten 9 prosent (inkludert 3 prosent på arbeidsmarkedstiltak) (Rødseth 1997). For å motvirke ledigheten ble det på nytt tatt i bruk ekspansive keynesianske tiltak i begynnelsen av 1990-årene, ledsaget av aktive arbeidsmarkedstiltak og utvidelse av det videregående utdannings- og skoleverket. Som svar på turbulensen i finansmarkedene i 1992 ble den norske krona fristilt i forhold til ECU, med fallende rentenivå som resultat. Fra 1993 kom et oppsving i innenlandsøkonomien, eksporten steg og økonomien gikk inn i en fase med økende vekst i produksjon og sysselsetting. Høsten 1997 var arbeidsløsheten nede i under 4 prosent (inkludert personer i aktive arbeidsmarkedstiltak).

Høyrebølgen på 80-tallet hadde betydd farvel til statlig dirigering av kredittpolitikken og kapitalbevegelsene, inntil da en grunnpilar i den tradisjonelle makroøkonomiske styringsmodellen i Norge. Et annet trekk ved den tradisjonelle modellen fikk imidlertid sin renessanse: oppslutningen om lav inflasjon og stabil kronkurs som ankerfester for en sentralstyrt inntektspolitikk. En avgjørende forutsetning for denne omleggingen var den aktive medvirkningen fra partene i arbeidslivet. Dette ble i 1992 formalisert i «En nasjonal strategi for økt sysselsetting i 90-årene», det såkalte solidaritetsalternativet (se nedenfor).

## 4 Forholdet mellom partene i arbeidslivet i Norge

Forhandlingssystemet og partsforholdene i norsk arbeidsliv har i stor grad utviklet seg i tråd med Sissons tese (1987) om at tidlige historiske kompromisser former strukturene holdninger og vaner som ikke er lette å forandre. Landsorganisasjonen i Norge ble grunnlagt i 1899 og fikk følge av Norsk Arbeidsgiverforening i 1900. Den første landsomfattende tariffavtalen ble inngått i metallindustrien i 1907. Verkstedoverenskomsten spiller fortsatt en viktig rolle i norske lønnsoppgjør. En lang strid om de juridiske rammene kulminerte med at Stortinget i 1915 vedtok arbeidstvistloven, som i stor grad bygget på stilltiende forståelse og kompromiss mellom partene. Lovens prinsipper, og en stor del av dens materielle bestemmelser, gjelder den dag i dag.

Det første tiåret etter at arbeidstvistloven trådte i kraft, var preget av mange konflikter og hyppig bruk av tvungen lønnsnemnd (Knutsen 1993). Arbeidet med å løse de store konfliktene i 1928 og 1931 bidro til å skape et sterkt tillitsforhold mellom ledelsen i LO og N.A.F., og undertegningen av Hovedavtalen i 1935 kan betraktes som formaliseringen av starten på en ny epoke (Seim 1972). LO og N.A.F. har siden fått følge av andre organisasjoner, og partsforholdene i offentlig sektor utviklet seg raskt fra 1950-tallet av. Likevel er arbeidslivsrelasjonene i Norge fortsatt sterkt preget av de institusjonene og kompromissene som ble etablert i den formative, innledende fasen.

### 4.1 Arbeidsgiverorganisasjoner

Mens arbeidsgiverne i privat sektor i Norge i dag er representert av mer enn 50 foreninger, er Næringslivets Hovedorganisasjon (et produkt av sammenslåingen av N.A.F. og to industri- og håndverksorganisasjoner i 1989) arbeidsgivernes eneste hovedorganisasjon i privat sektor. NHO har over 13 500 medlemsbedrifter med om lag 430 000 ansatte i 1996. Bedriftene er medlemmer både av NHO og en av de 28 landsforeningene, som kombinerer rollene som arbeidsgiverforeninger og næringsorganisasjoner. NHO utøver sterk sentral myndighet over medlemsforeningene når det gjelder forhandlingsstrategi, arbeidskonflikter og inngåelse av kollektive avtaler. Industri, bygg og anlegg, håndverksyrker og tjenestesektoren er alle definert som rekrutteringsområder for NHO, men hovedorganisasjonen er sterkest i industrisektoren. Dekningen er spesielt høy innen kjemisk industri og jern og metall, og målt i sysselsettingsandel dekker NHO rundt 70 prosent av

industriktoren som helhet (Stokke 1996b). Dekningsgraden øker sterkt med bedriftsstørrelse.

Den andre større arbeidsgiverorganisasjonen i privat sektor er Handels- og Servicenæringenes Hovedorganisasjon (HSH). I tillegg finner vi viktige arbeidsgiverorganisasjoner innen finanstjenester, forsikring, private helse- og velferdstjenester, i jordbruket og i samvirkebevegelsen. I 1990-årene dekket de organiserte bedriftene alt i alt om lag 55 prosent av sysselsettingen i privat sektor (Stokke 1996a).

I offentlig sektor har man separate arbeidsgiverfunksjoner for stat og kommune. I tillegg ble det dannet en egen arbeidsgiverorganisasjon for delprivatiserte statsbedrifter (NAVO) i 1993. Regjeringen er formelt arbeidsgiver i statssektoren, og hovedoppgjørene, som dekker om lag 250 000 ansatte, er Arbeids- og Administrasjonsdepartementet ansvar. Kommunesektoren er representert av Kommunenes Sentralforbund (KS). Hovedforhandlingene i kommunesektoren dekket rundt 300 000 ansatte i 1991-92 (Nergaard 1993:142).<sup>2</sup> Revisjon av hovedtariffavtalen krever tilslutning gjennom uravstemning blant medlemmene i KS. Siden 1964 har både statlig og kommunal sektor brukt samme lønnsregulativ, selv om faktisk lønn i konkrete yrker kan variere noe. Lønnsoppgjørene for kommunal sektor og de delprivatiserte statsbedriftene er regulert av arbeidstvistloven, mens forhandlingene i statssektoren reguleres av tjenestetvistloven. I statlig sektor inngås avtaler med forhandlingskarteller av forbund fra de tre hovedorganisasjonene og Lærerlaget. De sentrale forhandlingsmotpartene for KS er vanligvis også karteller av forbund fra hovedorganisasjonene LO, YS og AF, men individuelle forbund har i prinsippet forhandlingsrett hver for seg, mens karteller i statlig sektor kan binde det enkelte forbund.<sup>3</sup>

Alt i alt har organiseringen på arbeidsgiversiden vært preget av sterkt sentralisert myndighet i NHO og forholdsvis høy organisasjonsgrad. De relativt klart avgrensede forhandlingsområdene har hindret rivalisering og konkurranse, selv om en viss spenning eksisterer, både innenfor og mellom, privat og offentlig sektor. NHO har utnyttet sin sentrale rolle til å institusjonalisere et omfattende forhandlings samarbeid basert på sterk gjensidig tillit, særlig i forhold til LO og dets medlemsorganisasjoner. I motsetning til sin svenske søsterorganisasjon SAF har NHO

<sup>2</sup> Tallene omfatter Oslo kommune, som fører egne forhandlinger. KS sitt forhandlingsområde er fram til 1999 øket vesentlig i omfang, mens statens er blitt noe redusert.

<sup>3</sup> Fra 1999 vil også Akademikerne delta.



hatt både vilje og evne til å spille en dominerende rolle i tarifforhandlingene. Og i motsetning til det danske DA har NHO (hittil) ikke opplevd alvorlige symptomer på indre spenninger mellom industrien og privat sektor for øvrig.

## 4.2 Arbeidstakerorganisasjoner

Arbeidstakerorganisasjonenes organisasjonsgrad har stabilisert seg rundt 56–57 prosent siden 1980. Dette er lavere enn i andre nordiske land, og skyldes delvis at arbeidsledighetstrygden i Norge organiseres av staten og ikke av organisasjonene (Rothstein 1990).

Landsorganisasjonen er fortsatt den dominerende kraft på arbeidstakersiden. Denne dominansen skyldes både LOs tradisjonelle hegemoni blant arbeidere i nøkkelindustriene og at LO organiserer en betydelig del av de ansatte i offentlig sektor. LO-tilknyttete forbund hadde rundt 54 prosent av alle organiserte arbeidstakere som medlemmer i 1994. LO består av 28 forbund med en samlet medlemsmasse på 800 000 midt på 90-tallet. Rundt 73 prosent av LO-medlemmene er yrkesaktive (Stokke 1995). Omtrent 55 prosent av de aktive LO-medlemmene finnes i privat sektor, men offentlig sektor øker jevnt. Også kvinneandelen er økende.

Industriforbundsmodellen har vært det ledende organisasjonsprinsipp for LO-forbundene i privat sektor siden 1920-årene. Spenninger mellom ufaglærte og faglærte, som i det danske LO (Scheuer 1998), har således aldri vært noen viktig faktor. Denne modellen er også et hovedprinsipp i kommunal sektor. I statlig sektor faller LO-strukturen sammen med organiseringen av statsforvaltningen. LO har i de seinere år opprettet karteller i privat sektor, ett for industrien og ett for tjenestesektoren. (Forbundene i statlig og kommunal sektor er allerede organisert mer eller mindre som karteller.)

De to andre hovedorganisasjonene, Akademikernes Fellesorganisasjon (AF) og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS), ble opprettet på syttitallet av eksisterende sammenslutninger og uavhengige foreninger.<sup>4</sup> De 36 foreningene i AF representerte nær 250 000 medlemmer i 1995. YS består av 18 forbund med til sammen 215 000 medlemmer. Rundt 77 prosent av AF-medlemmene og 84 prosent av YS-medlemmene er yrkesaktive lønntakere (Stokke 1995, forbundenes egne data). Omtrent to tredjedeler av de aktive AF- og YS-medlemmene er ansatt i

<sup>4</sup> Etter at en rekke av AFs medlemsforbund i 1997/98 brøt ut og dannet Akademikerne, har vi nå fått en fjerde hovedorganisasjon på arbeidstakersiden med over 100 000 medlemmer, mens AFs medlemstall har sunket tilsvarende.

offentlig sektor. AF rekrutterer i hovedsak høyskole- og universitetsutdannet, mens YS har tyngdepunktet av sine medlemmer i kvinnedominerte, delvis faglærte yrker i offentlig sektor med lave til midlere inntekter. YS-forbundene dominerer også innen bank og forsikring. LO og AF organiserer grovt sagt forskjellige segmenter av arbeidsmarkedet, noe som demper konkurransen dem imellom. I 1993 undertegnet de to en samarbeidsavtale om næringspolitikk, vern om arbeidstakerrettigheter, forskning og utdanning, likestilling og familiespørsmål. Grensene mellom LO og YS er derimot uklare i offentlig og store deler av privat sektor, noe som ofte har ført til konkurranse og rivalisering. YS har også vært aktiv motstander av de nære forbindelsene mellom LO og Arbeiderpartiet.

En betydelig, men minkende gruppe av forbund er ikke med i noen hovedorganisasjon. De viktigste av disse organiserer lærere, journalister, skipsbefal- og mannskaper, ansatte i luftfarten og (inntil nylig) i oljeproduksjonen. Flertallet av de uavhengige forbundene har mindre enn 5000 medlemmer. Det største uavhengige forbundet, Norsk Lærerlag, har en samarbeidsavtale med LO og samordner ofte sine forhandlingskrav med LO-forbund. I sum er organisasjonsstrukturen på arbeidstakersiden langt mer oppsplittet i Norge enn i Sverige, og noe mer enn i Danmark (jf. Fennefoss og Stokke 1991).

Selv om organisasjonsprosenten i Norge har vært stabil i hele etterkrigstiden, med variasjoner mellom 50 og 57 prosent, har LOs andel av medlemsmassen minket. Det samlede bildet er vist i tabell 1. Organisasjonsprosenten varierer betydelig mellom sektorer og næringer, fra 22–24 prosent i varehandelen og hotell- og restaurantbransjen til 86 prosent innen offentlig forvaltning (Nergaard 1996).

Til tross for den relative nedgangen i medlemstall er LO-forbundene fortsatt størst både i privat og offentlig sektor og kan dominere forhandlingsrundene.

**Tabell 4.1 Organisasjonsprosent, samlet og fordelt på hovedorganisasjoner**

År	I alt	LO	YS	AF	Frittstående
1960	52	41			11
1970	50	38			13
1980	55	37	5	5	8
1990	56	33	9	9	5
1994	56	30	10	10	6

Merknad: YS og AF ble begge dannet sist på 1970-tallet; tidligere hovedorganisasjoner utenfor LO er gruppert sammen med frittstående forbund.

Kilde: Fennefoss (1980), Stokke (1995).

Både formelt og i praksis har LO sterk sentral makt over medlemsforbundene. LO spiller en hovedrolle i utformingen av strategien for kollektive forhandlinger og konflikter, og er part i alle forbundenes tariffavtaler. Den sentrale styrken har alltid vært et kjennetegn ved det norske LO sammenliknet med tilsvarende organisasjoner i Danmark og (siden tidlig på 80-tallet) Sverige (Elvander 1989). Særlig i motsetning til Sverige har man i Norge fortsatt det nære samarbeidet og konsultasjonene mellom LO og Arbeiderpartiet på de fleste politikkområder. Denne privilegerte kontakten med det styrende partiets beslutningssentra har befestet LOs makt og vært en viktig forutsetning for å videreføre sentraliserte forhandlinger og samordning med den økonomiske politikken. LOs dominerende rolle er imidlertid stadig sterkere utsatt for kritikk fra forbund og politiske krefter i ytterkanten av de korporativistiske nettverkene.

I Norge kombineres sentralstyring med en betydelig desentralisering av forbundsfunksjoner. Blant disse er lokale forhandlinger på bedriftsnivå, som er integrert i det overordnede forhandlingssystemet; godkjenning av kollektive avtaler gjennom uravstemning blant de berørte medlemmene; samt lokalforeningenes viktige rolle når det gjelder medbestemmelse og helse- og miljøarbeid på bedriftsnivå. I likhet med de andre nordiske landene er organisasjonsstrukturen i Norge altså både mer sentralisert og mer desentralisert enn i de fleste andre europeiske land.

### 4.3 Rettslige regulering av kollektive forhandlinger

Som i alle nordiske og de fleste europeiske land skiller man i Norge mellom retts tvister og interessed tvister (jf. ILO 1980:6–9). Arbeidsretten håndterer retts tvister, mens interessed tvister behandles av Riksmeglingsmannen. Begge institusjoner ble opprettet gjennom den første arbeidstvistloven av 1915. Med tjenestetvistloven av 1958 dekker de to institusjonene hele arbeidsmarkedet (Evju 1991:128). Etter en periode med utstrakt bruk av tvungen voldgift i de første etterkrigsårene ble Rikslønnsnemnda opprettet i 1952 for å ta seg av frivillig voldgift i interessed tvister. Nemnda har fem faste medlemmer: tre uavhengige, en som representerer arbeidsgiverne (vanligvis NHO eller staten som arbeidsgiver) og en som representerer arbeidstakersiden (vanligvis LO). I tillegg utnevner hver part i en tvist ett medlem av nemnda. Disse to representantene har stemmerett, mens de faste medlemmene fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden ikke har det. Anmodninger om frivillig lønnsnemnd har vært relativt sjeldne, og nemnda har i praksis vært mest brukt til

tvungen voldgift på ad-hoc-basis (Evju 1991:135f). Mellom 1952 og 1996 har 91 spesiallover og provisoriske anordninger resultert i tvungen lønnsnemnd i mer enn 130 tvister (Stokke 1996c).<sup>5</sup>

Hovedavtalene i de viktigste sektorene utfyller lovgivningen ved å definere generelle målsettinger, prinsipper og prosedyreregler. De regulerer sympatiaksjoner, forsterker fredsplikten og inneholder bestemmelser om en rekke spørsmål, blant annet tillitsvalgte rettigheter, organisering av arbeidet, arbeidstakerrepresentasjon, informasjon og konsultasjon, innføring av ny teknologi og opplæring. Hovedavtalene går ofte ut over minstestandardene fastsatt i lov. Tarifforhandlinger omfatter ikke bare lønn og arbeidsvilkår, men også sosialpolitiske spørsmål som pensjonsrettigheter, sykefravær og opplæring.

Selv om det ikke finnes noen lovbestemt minstelønn, og heller ingen faste prosedyrer for allmenngjøring av tariffavtaler, er private arbeidsgivere forpliktet til å la vilkårene i en avtale gjelde også for sine uorganiserte ansatte (Evju 1991:57 f). Generelt går man også ut fra at arbeidsgivere som ikke er bundet av kollektive avtaler praktiserer bestemmelsene i en relevant avtale, men på dette området foreligger lite forskningsbasert kunnskap. I statlig sektor har Stortinget fastsatt at bestemmelsene i hovedtariffavtalen skal gjelde for alle ansatte, mens man i kommunal sektor har ufravelighetsnormer som innebærer at avvik fra tariffavtaler er uakseptabelt. Data fra undersøkelser blant ansatte i privat sektor tyder på at 50–55 prosent er dekket av tariffavtaler. Dekningen er høyere i privat industri og lavere i private tjenester (Hippe og Nergaard 1992; Traxler 1994; Olsen 1995).<sup>6</sup> Sammenlikning av data fra undersøkelser i Danmark og Norge viser et overraskende sammenfall i dekningsgrad for kollektive avtaler, til tross for den høyere organisasjonsgraden i Danmark (Olsen 1995, Scheuer 1997).

Det norske eksemplet viser at et sentralisert forhandlingssystem ikke er avhengig av den type allmenngjøringsprosedyrer som finnes i land som Belgia, Frankrike, Portugal og Østerrike (jf. Traxler 1994:178f). Dette innebærer likevel ikke at det norske systemet kan betegnes som voluntaristisk (selvregulert). Forholdet mellom arbeidsrett og kollektive avtaler med hensyn til forhandlingsrammer og håndtering av viktige spørsmål som arbeidstid, ferier og oppsigelsesvern, preges mer av lovgivning enn i Danmark og Sverige (Evju 1995:328–332).

<sup>5</sup> En grundigere drøfting av konfliktløsningen i Norge finnes tilgjengelig i Stokke (1998a).

<sup>6</sup> Disse undersøkelsene er ikke fullt ut representative, hovedsakelig fordi grupper av deltidsansatte er holdt utenfor. De antyder en dekningsgrad på rundt 60 prosent, mens andre kilder tyder på at det faktiske nivået ligger nærmere 50 prosent (Stokke 1996a, 1998b).

#### 4.4 Forhandlingsystemets institusjonelle rammer

I internasjonale sammenlikninger pleier det norske forhandlingsystemet å score høyt når det gjelder sentralisering, bredde og samspill mellom organisasjonsnivåer (Visser og Ebbinghaus 1992:212–213; Traxler 1994:175). Forskjellige forhandlingsmodeller har vært benyttet de siste 50 årene, men generelt har en vekslet mellom samordnete sektorovergripende oppgjør og bransjevise forbundsoppgjør i privat sektor. Videre er det vanlig med lokale forhandlinger på virksomhetsnivå, særlig i privat industri. Streik er rettsstridig ved lokale oppgjør. De fleste funksjonærer i privat sektor får lønningene fastsatt individuelt, mens fagforeningen tidvis opptrer som koordinator eller rådgiver. I offentlig sektor er lokale forhandlinger blitt mer vanlig, særlig på 90-tallet (se Barth og Yin 1995; Ellingsæter og Rubery 1997).

Siden 1964 har avtaleperiodene vært to år, både i privat og offentlig sektor. Stabiliteten som skapes ved at avtaleperiodens lengde ikke er forhandlingstema, skal ikke undervurderes: Et blick på den svenske situasjonen siden slutten på 60-tallet (Elvander 1988, Kjellberg 1998) illustrerer hvordan forhandlinger om avtaleperioder kan oppmuntre til såkalt spekkhoggevirkosomhet. Under hovedoppgjørene annet hvert år kommer hele innholdet i de kollektive avtalene opp til revisjon. På bransjenivå i privat sektor forhandler de respektive LO-tilknyttete forbund og NHO-tilknyttete landsforeninger rundt regnet 150 avtaler. Forhandlinger på tvers av sektorene skjer mellom hovedorganisasjonene og omhandler mer generelle spørsmål. Kombinasjoner av samordnete og forbundsvis oppgjør har også forekommet (se tabell 2). Forhandlinger i avtaleperioden (mellomoppgjør) er alltid sentralt samordnet og fokuserer på lønn. Resultatet av hovedforhandlingene blir vanligvis lagt ut til uravstemning blant medlemmene som omfattes av avtalen, mens resultatene av mellomoppgjørene i LO må godkjennes av representantskapet.

Lønnsoppgjørene på 50- og 60-tallet fulgte et mønster som seinere ble formalisert i den såkalte Aukrustmodellen, der en «ansvarlig» lønnsvekst ble fastsatt på grunnlag av den internasjonale prisstigningen og produktiviteten i konkurranseutsatte sektorer av økonomien (Aukrust 1977). (Aukrustmodellen var en viktig inspirasjonskilde for den senere svenske EFO-modellen.) Dermed måtte de nasjonale forhandlerne ta særskilt hensyn til konkurransevnen i utsatte sektorer. Under mellomoppgjør eller sentralt samordnete oppgjør ble resultatene av forhandlingene mellom LO og N.A.F. brukt som mal for det øvrige arbeidsmarkedet. I forbundsvis oppgjør dannet jern- og metallarbeiderne i eksportrettet industri – verkstedoverenskomsten – mønster for etterfølgende avtaler.

**Tabell 2 Forhandlingstype og -nivå i oppgjør mellom LO og N.A.F. (NHO), former for statlig inngrep**

	Type oppgjør LO-N.A.F. (NHO)	Forhandlingsnivå LO-N.A.F. (NHO)	Større konflikter LO-N.A.F. (NHO)	Tilfeller av tvungen lønnsnemnd			Lønnslover o.l.
				LO-N.A.F.	Øvrig privat sektor	Offentlig sektor	
1964	Hoved	S		x	x	x	
1965	Mellom	S			x		
1966	Hoved	S		x	x	(x)	
1967	(Ingen forh.)						
1968	Hoved	F/S				x	
1969	(Ingen forh.)					x	
1970	Hoved	S			x		
1971	(Ingen forh.)						
1972	Hoved	S			x	x	
1973	Mellom	S					
1974	Hoved	F	Elektr. inst.	Elektr. inst.		x	
1975	Mellom	S					
1976	Hoved	S			x		
1977	Mellom	S			x		
1978	Hoved	S		x	x	x	(x)
1979	(Ingen forh.)						x
1980	Hoved	S/F			x	x	
1981	Mellom	S		x	x	x	
1982	Hoved	F	Transport	Transport	x		
1983	Mellom	S					
1984	Hoved	F			x	x	
1985	Mellom	S			x		
1986	Hoved	F	Større lockout/streik		x	x	
1987	Mellom	S					
1988	Hoved	S				x	x
1989	Mellom	S					x
1990	Hoved	S/F			x		
1991	Mellom	S					
1992	Hoved	S			x	x	
1993	Mellom	S					
1994	Hoved	F	Transport		x	x	
1995	Mellom	S				x	
1996	Hoved	F	Verkstedindustri o.a.				

Merknad: «S» = sentralt samordnet, «F» = forbundsvist oppgjør. Antall arbeidstakere som omfattes av tvungen lønnsnemnd kan variere betydelig, særlig mellom LO/N.A.F.-området og privat sektor for øvrig. Lønns- og prisstoppen i 1978 står i parentes fordi den ikke påvirket oppgjøret i 1978.

Kilde: Stokke (1998a).

Høydepunktet i den norske inntektspolitikken ble nådd med de såkalte kombinerte oppgjørene i 1975–77. Arbeiderpartiregjeringen deltok direkte i forhandlingene og bidro med skattelettelser, overføringer, pensjonsbidrag og prissubsidier. Real-lønnsveksten var i gjennomsnitt 5 prosent årlig, et tall som ikke er oppnådd verken før eller siden. I følge Dahl (1989:28) betalte staten i praksis mellom 40 og 60 prosent av kostnaden ved oppgjørene i 1975–77. Denne gullalderen for det inntektspolitiske samarbeidet kulminerte med tvungen lønnsnemnd og lønns- og prisstopp i 1978.

Systemet for konfliktløsning er sterkt avhengig av megling, som i praksis er obligatorisk i Norge. Virkningene av megling i oppgjørene mellom LO og N.A.F./NHO er vanskelige å kartlegge. Mer synlig er meglingsmannens rett til å behandle flere oppgjør under ett. I hovedoppgjørene mellom LO og N.A.F. har dette vært av stor betydning for å tøyte militante forbund og redusere virkningene av lokal motstand mot inngåtte avtaler (Frøland 1992).<sup>7</sup> Norske meglere har vært forsiktige med å tilby gunstigere løsninger for grupper som ikke er fornøyd med mønsteret i allerede inngåtte avtaler, en meglingsstrategi som vi finner igjen i Danmark, men ikke i Sverige (Stokke 1996c, 1998a). Norske meglers strategier og fullmakter kan sies å utfordre den tradisjonelle angloamerikanske oppfatningen av meglers rolle, hvor det skal finnes et kompromiss i den enkelte tvist uavhengig av resultatene i andre forhandlingsområder (jf. ILO 1980; Kochan og Katz 1988). Likevel nyter meglingsinstitusjonen stor respekt, og N.A.F./NHO og LO har alltid gått inn for et sterkt meglingsorgan. Den norske konfliktløsningsmodellen minner om den danske med tvungen megling, der meglere har enda større fullmakter. I Sverige derimot, skjer megling i hovedsak på frivillig grunnlag, og organisasjonene har siden 70-tallet i stor grad manipulert systemet gjennom sine forhandlingsstrategier (Elvander 1988; Stokke 1996c, 1998a; Kjellberg 1998).

Tvungen voldgift eller lønnsnemnd har også vært en viktig faktor for å sikre disiplin og innordning. Bruken av lønnsnemnd i interessekonflikter har alltid vært et kontroversielt tema i Norge. Tvungen lønnsnemnd ble innført ved særlov allerede i 1916, og har i etterkrigstiden tjent tre hovedhensikter. For det første har både LO og N.A.F. og deres tilknyttete forbund fra tid til annen latt konflikter dra ut i trygg forvisning om at staten til slutt ville gripe inn med tvungen lønnsnemnd. Denne taktikken har spilt en viktig rolle når en eller begge parter har ønsket å

<sup>7</sup> En overraskende arbeidsrettsdom i 1982 (jf. Høgsnes 1994:634–42) gjorde meglingsmannens rett til å slå sammen stemmer noe uklar, og i dag tar LO seg av denne oppgaven selv innenfor sine rekker.

redde ansikt, når man har fryktet at LO-medlemmer ville stemme ned meglingsmannens forslag, og når dette allerede har skjedd (Elvander 1989:128; Frøland 1992). Disse ingrediensene karakteriserte de sentrale forhandlingene mellom LO og N.A.F. i 1951, 1958, 1964, 1966, 1978 og 1981. Ved oppgjøret i 1986 var det et mer anstrengt forhold mellom partene, og et fredelig utfall virket usannsynlig (se nedenfor). Tvungen lønnsnemnd har likevel aldri vært den viktigste måten å løse tvister mellom LO og N.A.F./NHO på. De fleste oppgjørene (se tabell 2) er løst på grunnlag av forslag fra Riksmeglingsmannen, som enten er blitt godtatt ved uravstemning eller av LOs representantskap.

For det andre har tvungen lønnsnemnd vært en viktig mekanisme for å legge bånd på militante forbund både innenfor og utenfor LO. For eksempel var alle de tre storstreikene i kommunal sektor på 80- og 90-tallet ledet av Norsk Kommuneforbund, og ble stanset ved bruk av tvungen lønnsnemnd. Både historisk og i de seinere år har tvungen lønnsnemnd vært mest brukt til å tøyle uavhengige forbund eller YS-forbund som konkurrerer med LO-forbund i privat sektor. Bruken av sanksjoner mot grupper som har gått i konflikt tyder på at tvungen lønnsnemnd har medvirket til å understøtte videreføringen av den samordnete inntektspolitikken (Evju 1991:136). Fram til 70-tallet var innenriks og utenriks skipsfart rammet av rivalisering mellom ulike fagforbund, og særlig to uavhengige forbund var hyppige gjester i Rikslønnsnemnda. Seinere har bruken av tvungen lønnsnemnd vært viktig for å hindre arbeidstakerorganisasjonene i å utnytte grunnrentene i oljesektoren, særlig i lys av den fragmenterte forbundsstrukturen (Stokke 1996c, 1998a). I 1982, etter et turbulent oppgjør året før og etter at statsministeren hadde grepet inn og tvunget oljeselskapene til å opptre i takt med N.A.F., etablerte rikslønnsnemnda et nytt lønssystem for arbeidere på oljeplattformer. Systemet omfattet ett lønselement basert på fastlandsindustrien og ett særskilt kompensasjonstillegg for offshorearbeidere, og har virket etter hensikten idet det har hindret lønningene i oljeindustrien i å smitte over på andre næringer (Høgsnes 1994:651–86). Bruk av tvungen lønnsnemnd har stoppet streiker og man har unngått at oljeselskapene har brutt ut av N.A.F.

For det tredje har tvungen lønnsnemnd blitt brukt til å hindre at arbeidskonflikter skulle stoppe livsviktige tjenester. Dette har likevel gjort det mulig både for forbund og arbeidsgivere å manipulere konflikter i den hensikt å provosere fram tvungen lønnsnemnd – en strategi som blant annet ble brukt av sykepleierne i kommunal sektor i 1994 og av AF-forbundene i stat og kommune i 1995 (Stokke 1996c, 1998a).



Den mest åpenbare effekten av både megling og lønnsnemnd er den samfunnsmessige «ordens»-funksjonen knyttet til å hindre eksterne grupper i å sprengte de oppgjørssystemene som er fastlagt av de sentrale aktørene i LO og NHO. Mens Danmark har sine funksjonelle motstykker til de norske institusjonene for konfliktløsning, har doktrinen om «frihet fra statlig innblanding i arbeidsmarkedet» stått sterkt i Sverige (Elvander 1989:128). Mens en i Danmark og Norge har hatt midler til å reversere eller i det minste stabilisere situasjoner med sammenbrudd i de sentrale oppgjørene, har de svenske forhandlingsstrukturene vist seg langt mer sårbare (Stokke 1996c, 1998a). Siden tidlig på 80-tallet har imidlertid bruken av tvungen voldgift i Norge kommet under økt press. Den internasjonale arbeidsorganisasjonen har gjentatte ganger kritisert statens inngripen i konflikter som ikke setter livsviktige funksjoner i fare, en praksis ILO anser som uforenlig med konvensjonene 87 og 98 (se Evju 1991: 212–21, NOU 1993:18). Slik kritikk har nylig ført til en gjennomgang av den norske kollektive arbeidsretten (se nedenfor).

## **5 Et forhandlingsystem i endring – nyere utviklingstendenser**

På 80-tallet ble det norske forhandlingsystemet satt under stadig større press. I 1980, etter tvungen lønnsnemnd og lønns- og prisstopp i 1978–79, ble LO og N.A.F. enige om en «lavtlønnsgaranti» som arbeidstakere og berørte arbeidsgivere skulle finansiere i fellesskap. Dette medførte en lønnsutjevning i alle sektorer ved at grupper som tjente mindre enn 85 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn fikk konkrete tillegg. Til gjengjeld godtok LO et tak på lønnsglidningen.

I den nyliberale fasen med konservative regjeringer (1982–86) trakk staten seg ut av det inntektspolitiske samarbeidet. Hovedoppgjørene ble desentralisert til bransjenivå, lokal lønnsglidning utgjorde inntil 70 prosent av lønnsveksten, inflasjonen steg og de sentrale aktørene så ut til å ha mistet grepet. Arbeidsgiverne forlangte deregulering og markedsbasert lønnsdannelse. De prøvde også å kvitte seg med lavtlønnsgarantien, noe som gav støtet til storkonflikten ved oppgjøret i 1986. N.A.F. valgte en konfrontasjonslinje og avviste fagforbundenes krav om lik arbeidstid for arbeidere og funksjonærer. Forhandlingene gikk raskt i stå, og arbeidsgiverne iverksatte en generell lockout. De var imidlertid både organisatorisk og politisk uforberedt på en storkonflikt, og opplevde et ydmykende nederlag etter intern splittelse. Etter megling ble arbeidsgiverne nødt til å godta høye

lønnsøkninger (gjennomsnittlig 11,5 prosent og ytterligere 8,5 prosent i lønnsglidning), videreføring av lavtlønnsgarantien (med visse modifikasjoner) og en reduksjon i normalarbeidsuken til 37,5 timer. Dette skjedde i en situasjon hvor arbeidsmarkedet var overopphetet, oljeprisene stupte og økonomien var nær kollaps.

Det tilnærmete sammenbruddet i den sentrale samordningen og den manglende evnen til å ta konsekvensen av de endrete økonomiske forutsetningene var en skjellsettende erfaring, spesielt for arbeidsgiversiden. Hendelsene i 1986 banet vei for dyptgripende endringer i årene som fulgte.

## **5.1 Fra krise til solidaritetsavtale – gjenreising av det inntektspolitiske samarbeidet**

Som svar på den begynnende nedgangskonjunkturen i 1987 inntok ledelsen i fagbevegelsen og representanter for arbeidsgiversiden en nøkkelrolle i gjeninnføringen av inntektspolitiske tiltak og sentraliserte lønnsoppgjør. Etter utskiftninger i ledelsen for N.A.F. og LO, samt i regjeringen, ble hovedaktørene gjennom uformelle samtaler på høyt nivå enige om å bryte den inflasjonsdrivende lønns- og prisspiralen. Konkurranssevnen var alvorlig svekket og arbeidsplasser var gått tapt, samtidig som det bare hadde vært mindre reallønnsøkninger.

Mellomoppgjøret i 1987 endte i en avtale mellom LO og N.A.F. om at det ikke skulle gis lønnstillegg, men den lokale lønnsglidningen var fortsatt betydelig (8,5 prosent i industrien). I 1988 var ledigheten fortsatt økende, og LO tilbød lønnsmoderasjon mot at ingen andre grupper skulle få et gunstigere oppgjør. I samråd med LO og N.A.F. fikk regjeringen Stortingets tilslutning til et vedtak som forbød lønnsøkninger utover det sentrale oppgjøret mellom LO og N.A.F.. Da innteksreguleringen opphørte i 1990, ble LO og N.A.F. på sentralt hold enige om et begrenset tillegg for alle. Videre ble det åpnet for lokale og forbundsvisе forhandlinger innenfor strenge rammer basert på bedriftens økonomiske situasjon, resultater, produktivitet, utsikter og konkurransevne (NHO/LO 1992:20), en oppskrift som har vært fulgt siden. Etter at grasrota i utgangspunktet hadde sagt nei, ble oppgjøret til slutt godtatt av LO-medlemmene etter megling. Oppgjøret i 1990 markerte dermed en forsiktig tilbakevending til ordinær praksis. Grunnlaget for dette var en felles forpliktelse til solidarisk lønnsmoderasjon som ble formalisert i solidaritetsalternativet i 1992.

## 5.2 Solidaritetsalternativet

I 1991 nedsatte arbeiderpartiregjeringen en sysselsettingskommisjon ledet av tidligere finansminister Per Kleppe. Kommisjonen bestod av representanter for alle politiske partier, LO og NHO. Året etter leverte kommisjonen sin innstilling med tittelen En nasjonal strategi for økt sysselsetting i 90-årene (NOU 1992:26; Den norske sysselsettingskommisjonen 1992).

For å få ledigheten ned i 3–3,5 prosent i løpet av 90-årene ble det foreslått en femårspakt, solidaritetsalternativet, med følgende hovedelementer: For det første skulle det utarbeides et program for lønnsfastsettelse og inntektspolitisk samarbeid som skulle sikre en forbedring i konkurransevnen på rundt 10 prosent og en reallønnsvekst på minst 0,5 prosent per år mellom 1993 og 1997. For det andre ble det foreslått en gjennomgang av de offentlige utgiftene med sikte på å redusere overføringene og skape rom for mer sysselsettingsskapende tiltak. For det tredje skulle det gjennomføres strukturtiltak, blant annet en gjennomgang av lover og regelverk vedrørende næringspolitikk, arbeidsmarkedsforhold, sosiale støtteordninger og utdanning med sikte på redusert likevektsledighet. For det fjerde skulle det føres en aktiv arbeidsmarkedspolitikk med redusert ledighet og økt kompetanseoppbygging som målsetting. Endelig ble det lansert en makroøkonomisk formel hvor pengepolitikken skulle sikre stabil kronekurs, skattepolitikken skulle stabilisere etterspørselsveksten og inntektspolitikken skulle få bukt med inflasjonen. I tilleggssrapporter ble det argumentert for kutt i overføringene og en styrking av den såkalte arbeidslinja, som hadde som mål at mottakere av trygd og sosialstøtte i større grad skulle delta i arbeidsmarkedet.

Etter omleggingen mot slutten av 80-tallet opplevde norsk industri en jevn nedgang i lønnskostnader sammenliknet med våre viktigste handelspartnere – forskjellen minket fra 25 prosent i 1988 til 7 prosent i 1994 (NOU 1996:4, s. 44). Siden de indirekte arbeidskostnadene er lave i Norge, og siden det i internasjonale sammenlikninger av relative lønnskostnader vanligvis ikke tas hensyn til funksjonær-lønninger – som også er lave i Norge – kan vi gå ut fra at de totale arbeidskostnadene i norsk industri nå stort sett er på linje med våre hovedhandelspartnere (s. 68). Svak produktivitetsøkning og en svekket valuta medførte at de relative arbeidskostnadene per produsert enhet ikke forbedret seg like raskt. De sank med 2,5 prosent fra 1988 til 1994, og økte igjen i 1995–96 (s. 43). Målt i eksportandeler, som økte med ca. 10 prosent mellom 1988 og 1994 (og seinere har økt ytterligere), ble imidlertid Norges konkurransevne betydelig forbedret (ss. 38–39).

Selv om de tosfirete nominelle lønnsøkningene (omtrent på høyde med inflasjonen) fra første halvdel av 80-tallet ble presset ned i om lag 3 prosent mot midten av 90-tallet, bidro et enda sterkere fall i inflasjonen (til et årgjennomsnitt på 2,5 prosent siden 1992) og rentesatsene til en betydelig reallønnsvekst.

Solidaritetsalternativet var uttrykk for bred politisk konsensus og enighet mellom partene i arbeidslivet om å videreføre den sentraliserte samordningen. Dette kan ses som et konkret eksempel på det som ofte kalles en «generalisert politisk bytteprosess» (Traxler 1990). Fagbevegelsens kapasitet til lønnsstilbakeholdenhet var attraktiv for arbeidsgiversiden og regjeringen, noe LO dyktig utnyttet til å få gjennomslag for ambisiøse sysselsettings- og arbeidsmarkedstiltak og en garanti om at de viktigste velferdsordningene (bl.a. sykelønnen) skulle bli opprettholdt. I løpet av avtaleperioden innfridde hovedaktørene stort sett sine forpliktelser og sysselsettingsmålene ble nådd, blant annet som følge av vekstrater langt utover det kommisjonen hadde forutsett.

Sammenliknet med utviklingen i andre europeiske og nordiske land var disse resultatene verdt å merke seg. Treparsamarbeid og solidarisk politikk var i Norge avgjørende elementer i det som kan betraktes som et selvpålagt konvergensprogram, på linje med ØMU-programmet i EU-landene. Oljeinntektene lettet overgangen, men har også hatt en potensielt inflasjonsdrivende effekt. Dette gjorde den sentraliserte lønnsfastsettelsens bidrag til å få bukt med inflasjonen desto mer slående. Mens Norge fram til 1997 opplevde langt høyere vekst enn Sverige, var de nominelle lønnsstilleggene betydelig lavere. Et sentralt trekk ved den norske snuoperasjonen var fagbevegelsens bruk av sin innflytelse til å fremme en fordelingsprofil og en virkemiddelbruk som sikret legitimitet og tilslutning blant folk flest. Et økonomisk klima preget av unntakstilstand gjorde dette lettere. Den aktive medvirkningen fra partene i arbeidslivet fra slutten av 80-tallet og utover stod i klar kontrast til de statlige inngrepene og lønnslovene fra 1970-årene, som hadde liten varig virkning på lønnsdannelsen. Fagbevegelsen viste seg i denne perioden i stand til å påvirke de store linjene i statens politikk innenfor rammene av et institusjonalisert sosialt kompromiss.

Danmark fulgte en tilsvarende strategi på begynnelsen av 80-tallet – den såkalte kartoffelkuren. Den danske regjeringen grep aktivt inn i lønnsoppgjørene ved å oppheve (og senere avskaffe) indeksreguleringen av lønningene. Sverige forsøkte tidlig på 90-tallet å følge Norges eksempel ved å innføre lønnslover, men den sosialdemokratiske regjeringen manglet støtte fra partene i arbeidslivet. De politiserte svenske arbeidsgiverorganisasjonene hadde tidligere trukket seg fra alle

korporativistiske organer og tatt avstand fra sentrale lønnsoppgjør, og flere fagforbund gikk aktivt imot en intervensjonistisk inntektspolitikk. Det var altså slående forskjeller mellom Sverige og de andre skandinaviske landene. Sverige hadde ingen innarbeidet tradisjon for tvungen lønnsnemnd eller andre former for statlig innblanding som kunne sikre at sentralt avtalte krisetiltak ble fulgt opp. Partene måtte selv sørge for at avtalene ble overholdt, noe som viste seg å være en umulig oppgave. Som vist av Kjellberg (1998), har ordningene for å samordne lønnsdannelsen i Sverige vist seg å være for svake. Arbeidsgiverorganisasjonens svake sentralmakt, det segmenterte forholdet mellom hovedorganisasjonene på arbeidstakersiden og LOs manglende autoritet, sammen med fraværet av en tradisjon for statlig innblanding og den mer polariserte politiske situasjonen – umuliggjorde en «sosial pakt» etter norsk mønster.

### **5.3 1996-oppgjøret – et signal om forvitring av solidaritetsalternativet?**

Et slående likhetstrekk ved periodene på midten av 70-tallet og midten av 80-tallet var at aktørene i forhandlingssystemet ikke var i stand til å takle økonomiske oppgangstider, som utløste desentralisering, inflasjon og økonomisk krise, etterfulgt av innstramminger og lønnsreguleringer. Spørsmålet er derfor om historien er i ferd med å gjenta seg, eller om hovedaktørene har lært av tidligere erfaringer. Spørsmålet ble aktualisert ved lønnsoppgjøret i 1996. Etter misnøye blant medlemmene i Fellesforbundet ble oppgjøret gjennomført på bransjenivå, men innenfor en sentralt samordnet ramme. Forhandlingene gav en reallønnsvekst på rundt 3 prosent, et klart avvik fra moderasjonslinjen.

I den toneangivende metallsektoren ble det gjennom megling oppnådd en relativt gunstig avtale som ble anbefalt av partene, men som ble avvist av medlemmene. Dette utløste den mest omfattende streiken i privat sektor siden 30-tallet, forårsaket av økende misnøye med moderasjonslinjen. I perioden med sentralisert inntektspolitikk hadde de ved flere anledninger stemt mot avtaler som var godkjent av et flertall av medlemmene i LO-forbundene i privat sektor. Misnøyen ble forsterket av krav om høyere lederlønninger og romslige oppgjør i statlig og kommunal sektor.

Oppgjøret i 1996 representerte altså et avvik fra den sentrale moderasjonslinjen. Ved å samordne kravene på tvers av sektorer fikk fagbevegelsen innfridd målsettinger som fleksibel pensjonsalder og anerkjennelse av prinsippet om livslang

læring på toppen av betydelig reallønnsvekst, særlig for lavtlønnsgruppene. De største streikene i privat sektor ble avblåst uten statlig innblanding. Regjeringen så ut til å godta at misnøyde fagforbund og ansatte i offentlig sektor hadde behov for å lette på trykket; slike ventileringsoppgjør kan oppfattes som en forutsetning for å stabilisere et strikt sentralt forhandlingsystem (Frøland 1996). I lys av den sterke økonomiske veksten og økende lønnsomheten i de foregående år skulle et engangstillegg på 4,5 prosent i lønna ikke representere noe stort problem. Enkelte advarte imidlertid at oppgjøret i 1996 bekreftet fagbevegelsens manglende evne til å opprettholde lønnsmoderasjon i oppgangstider, og spådde at solidaritetsalternativet ville bryte sammen de etterfølgende år (Skånland 1996). Sett i lys også av stramt arbeidsmarkedet og synkende rentenivå gjorde regjeringen det klart at fortsatt lønnsmoderasjon og stram finanspolitikk ville være nødvendig for å hindre ny inflasjon.

#### **5.4 EU og europeiske arbeidsmarkedsreguleringer**

Neisiden i EU-striden vant med tre stemmers overvekt på LO-kongressen i september 1994. I en situasjon der EU-tilhengerne med arbeiderpartiregjeringen og arbeidsgiversiden i spissen ble kraftig utfordret av en bred allianse (som blant annet omfattet primærnæringene, distriktene, miljøbevegelsen og ulike radikale og sentrumsorienterte partier) kan det knappe flertallet på LO-kongressen ha hatt avgjørende betydning for det endelige utfallet av folkeavstemningen (et flertall på 52 prosent gikk mot EU-medlemskap). EU-motstanderne i fagbevegelsen argumenterte med at arbeidsmarkedsreguleringene i EU ville medføre en uønsket juridifisering og individualisering av arbeidslivsrelasjonene, som kunne føre til harmonisering nedover og underminering av tariffavtalesystemet (Stueland et al. 1994). Det ble også argumentert med at EU (og ØMU i særdeleshet) ville ha en negativ virkning for den norske velferdsstaten og sysselsettingspolitikken. Dette gav neisiden sterk støtte blant kvinner og ansatte i offentlig sektor.

Gjennom EØS-avtalen er Norge forpliktet til gjennomføre EUs arbeidslivsdirektiver, men har i prinsippet vetorett. Det har vært en utbredt oppfatning at de ansatte har et sterkere rettsvern i Norge enn minstekravene i EU/EØS, men EUs bestemmelser innebærer økt beskyttelse på områder som medbestemmelse ved masseoppsigelser, rett til skriftlig ansettelseskontrakt, arbeidstidsbestemmelser, selskapsoverdragelser, informasjon og konsultasjon i overnasjonale selskaper, samt visse helse- og sikkerhetstiltak (se Dølvik og Olsen 1994). EUs arbeidslivsdirektiver

har i hovedsak vært gjennomført lovveien, også på områder som tidligere ble regulert av kollektive forhandlinger alene. Ett unntak er direktivet om europeiske samarbeidsutvalg: i 1995 undertegnet NHO og LO en kollektiv avtale (som er tatt inn i hovedavtalen) om innarbeiding i norsk rett, som seinere ble underbygget av lovgivning. Europeiske samarbeidsutvalg er opprettet frivillig i de fleste norske flernasjonale selskap som kommer inn under direktivet (Berg et al. 1997).

Generelt kan det sies at tilpasningen til EUs regelverk har gått greit og ikke har brakt noen vesentlige forandringer i norsk arbeidslivsregulering. Én vesentlig reform er gjennomført. I 1993 ble det vedtatt en lov som skulle hindre «sosial dumping» fra utenlandske selskapers side. Loven gir anledning til allmenngjøring av kollektive avtaler, og gir partene i en avtale rett til å kreve at alle ansatte innenfor et gitt område eller en gitt næring skal komme inn under lovens bestemmelser (Holo og Dølvik 1994:30). Endelig beslutning fattes av Tariffnemnda, som utnevnes av regjeringen og stort sett har samme sammensetning som Rikslønnsnemnda. Hittil har ikke bestemmelsene vært prøvd i praksis, men loven representerer et interessant eksempel på at internasjonal deregulering har utløst nasjonal re-regulering av arbeidsmarkedet (jf. Dølvik 1997, Traxler og Schmitter 1994).

## 5.5 Mot en ny dagsorden i arbeidslivspolitikken?

Det er ikke så lett å få øye på nye trender i norsk arbeidslivsregulering. Systemer for resultatlønn praktiseres i rundt 10 prosent av de private bedriftene (Langeland 1995), selv om kilder på arbeidsgiversiden hevder at de er i ferd med å bli mer utbredt. I offentlig sektor er det de seinere år gitt økt rom for lokal lønnsfastsettelse, delvis ut fra individuell vurdering, men dette har hittil ikke gitt vesentlige utslag i lønnsspredningen (Barth og Yin 1995). (I 1996-oppgjøret ble imidlertid en potensielt viktig minstelønnsordning innført i kommunal sektor.)

Fleksible arbeidstidsordninger som for eksempel gjennomsnittsberegning er lite utbredt. Den viktigste kilden til fleksibilitet i private bedrifter er overtid (Bosch 1997), mens deltidsarbeid dominerer i offentlig sektor. På områder som midlertidige ansettelser, der det ble innført strengere regler i 1995, har utviklingen gått i retning av mer regulering snarere enn deregulering. Likevel ble det i 1995 oppgitt at 14 prosent av alle ansatte, i kommunal sektor over 20 prosent, hadde midlertidige arbeidskontrakter (Nergaard og Stokke 1996).

Funksjonell fleksibilitet har lenge vært et tema for fellestiltak mellom fagforeninger og ledelse, forankret i Hovedavtalens bestemmelser. Selv om nye

produksjonskonsepter som «just-in-time», mer direkte medvirkning for ansatte og økt bruk av teamarbeid blir stadig mer utbredt (Olberg 1995), synes slike nyskapinger generelt å bli integrert i de eksisterende strukturene for bedriftsorganisering og medvirkning på arbeidsplassene (Bosch 1997:222). I tillegg til LO/NHOs felles bedriftsutviklingsprogram (Hovedorganisasjonenes Fellestiltak – Bedriftsutvikling, HFB) der 15 prosent av jern- og metallbedriftene hadde deltatt i 1995, tar det statlig støttete aksjonsforskningsprogrammet Bedriftsutvikling 2000 sikte på å forbedre konkurranseevnen ved å «utnytte de norske samarbeidstradisjonene». Det er få tegn til at nye lederstiler alvorlig har utfordret de etablerte samarbeidsmønstrene. Tvert imot har det vært hevdet at bedriftsledelsens begrensede beslutningsfullmakter, dårlig opplæring av arbeidsledere, og det komplekse systemet for representasjon på arbeidsplassene har bidratt til en slapp, konsensuspreget kultur som i mange norske bedrifter har hemmet en nyskapende organisering av arbeidet (s. 229).

Når det gjelder forholdet mellom arbeid og familieliv, er det gjennomført nokså radikale utvidelser av retten til foreldrepermisjon. Foreldre kan få inntil ett års permisjon med 80 prosent lønn, og den kan tøyes til tre år ved hjelp av en tidskontoordning (Ellingsæter og Rubery 1997). På den annen side er tildelingskriteriene for en del velferdsordninger skjerpet, blant annet ledighetstrygd og støtte til enslige mødre, for å øke yrkesdeltakingen blant utsatte grupper.

Viktige reformer er gjennomført innen utdanning og yrkesopplæring, blant annet rett til tolv års skolegang og styrking av lærlingeordningen med en kombinasjon av teoretisk og praktisk opplæring (Dølvik et al. 1997). Som svar på økende overskudd og gode økonomiske resultater har LO prioritert kvalitative krav framfor reallønnsøkninger. Man har lagt vekt på spørsmål som nedsatt arbeidstid, fleksibel pensjonsalder og livslang læring. LOs forslag om at den enkelte arbeidstaker skal ha rett til å benytte 10 prosent av arbeidstiden til videreutdanning ved hjelp av en tidskonto, resulterte i at regjeringen nedsatte et trepartsutvalg for å vurdere hvordan dette kunne gjennomføres.

De velutdannede profesjonsgruppene organisasjoner har følt seg som gisler av den solidariske lønnspolitikken, og har satset på å motvirke den synkende avkastningen av utdanning og komprimeringen av lønnsstrukturen. Dette indikerer at nye skillelinjer og fordelingskonflikter vil komme i forgrunnen i årene framover.

I kontrast til mange andre land har endringene i arbeidslivets organisering i Norge ikke vært dominert av en arbeidsgiverdrevet agenda for deregulering. Nye spørsmål, slik som etter- og videreutdanningsreform, har snarere kommet på



dagsorden gjennom dynamikken i det sentraliserte trepartssamarbeidet, med fagbevegelsen og staten som toneangivende aktører.

## 6 Konklusjon – kontinuitet og endring i den norske forhandlingsmodellen

Det økonomiske oppsvinget og gjenopplivingen av det sentrale inntektspolitiske samarbeidet i Norge fra slutten av 1980-årene har paralleller til den nasjonale gjenreisningen etter krigen. Trass i tilbakegang i sitt tradisjonelle sosiale grunnlag, tok arbeiderbevegelsen ansvar for å håndtere en nasjonal krise, og demonstrerte sin evne til å styre og skape lojalitet. Dette innebar en revitalisering av et tradisjonelt trekk ved den norske modellen: de konkurranseutsatte sektorenes forrang innenfor rammen av en solidarisk inntektspolitikk.

Dette skiftet gir støtte til Katzensteins tese om at «små stater» med korporativistiske styresett kan dra nytte av komparative fortrinn som følge av større fleksibilitet når det gjelder å håndtere ekstern økonomisk ubalanse og konkurransepress i en internasjonalisert økonomi (Katzenstein 1985). Det samsvarer også med internasjonale forskningsresultater som tyder på at tilpasningsdyktigheten og de økonomiske resultatene er bedre i land der forhandlingssystemene enten er sterkt desentralisert eller sterkt sentralisert (Calmfors og Driffill 1988; Traxler 1996). I Norges tilfelle synes det korporativistiske forhandlingssystemets evne til å demme opp for lønns- og prisstigning å ha fungert som et funksjonelt alternativ til en mer restriktiv økonomisk politikk og deregulering av arbeidsmarkedet.

I strid med den utbredte antakelsen at internasjonalisering og økonomisk integrasjon vil underminere grunnlaget for nasjonal korporativisme (Streeck 1993), kan det norske eksemplet tyde på at «re-nasjonalisert» trepartssamarbeid kan være en brukbar strategi for å mestre slikt press (Traxler og Schmitter 1994). Selv om det generelt antas at markedsintegrasjon vil svekke arbeidstakerorganisasjonenes stilling, kan den økte premien for lønnsmoderasjon under visse omstendigheter, slik vi har sett i Norge, bidra til å styrke organisasjonenes forhandlingsposisjon i politiske bytteprosesser. Slike mekanismer kan bidra til økt mangfold snarere enn likeretting av arbeidslivsforholdene i de europeiske landene. Konkurransorientert sosialt partnerskap forankret i nasjonalstaten kan imidlertid utløse en dynamikk der de enkelte landene i økende grad søker å velte byrdene over på nabolandene (beggar-your-neighbour policies), og kan i konsekvens bidra til å forsterke de

internasjonale beskrankningene på forhandlingssystemet. Solidariske nasjonale strategier kan altså intensivere den internasjonale konkurransen (Dølvik 1993; Mahnkopf og Altvater 1995).

I en tid preget av desentralisering og deregulering av arbeidsmarkedene kan man hevde at internasjonalisering vil gjøre det vanskeligere å videreføre en korporativ nasjonal praksis. Nyere sammenlignende forskning gir imidlertid ikke støtte til tesen om at desentralisering er en generell internasjonal trend (f.eks. Traxler 1994; Wallerstein og Golden 1996). Sentrale forhandlinger er fortsatt vanlig i de fleste OECD-land utenom Storbritannia, USA og New Zealand, og har i noen land blitt styrket i de seinere år (Wallerstein og Golden 1996:4). Den radikale desentraliseringen som har skjedd i enkelte angloamerikanske land, synes snarere å ha vært et resultat av ideologistyrte politikk enn av strukturendringer i arbeidslivet (s. 31).

I Norden, hvor en skulle anta at presset for å avskaffe sentrale oppgjørsformer ville være sterkest, har bare Sverige opplevd en markant desentralisering. Siden det norske LO, i motsetning til sin svenske søsterorganisasjon, aldri seriøst har utfordret arbeidsgivernes styringsrett, har det ikke vært noe sterkt ønske på arbeidsgiversiden om å underminere LOs politiske styrke. Tvert om kan det hevdes at arbeidsgiverne har vært avhengige av et sterkt LO for å fremme den tradisjonelle industriens interesser innenfor oljeøkonomien og å hindre oppsplitting av forhandlingssystemet. Mens det var mektige flernasjonale selskaper som var drivkraften bak SAFs tilbaketreking fra sentrale forhandlinger i Sverige, har vi få slike selskaper i Norge. Og de som finnes er ofte delvis statseid. Endelig, i viktige henseende representerer Sverige et særtilfelle i Skandinavia; en har ingen tradisjon for statlige inngrep og ikke institusjoner for tvisteløsning med autoritet til å utforme sentrale løsninger for hele arbeidsmarkedet. Mens svensk LOs hegemoni er blitt undergravd av sterke funksjonærforbund siden midten av 70-tallet, har fragmenteringen av funksjonærorganisasjonene i Norge bidratt til at LO har kunnet bevare sin dominerende stilling. Det er derfor en feilslutning å se demonteringen av det sentrale forhandlingssystemet i Sverige som et mønster for hva som kommer til å skje i Norge og de øvrige nordiske landene.

Flere faktorer trekker i retning av at de etablerte institusjonene og rutiner i Norge vil opprettholdes. For det første har norsk økonomi lenge vært sterkt internasjonalisert. Eksport-/importandelen har vært nokså stabil siden 50-tallet, og det kan diskuteres hvor mye EUs indre marked har bidratt til å endre konkurransesituasjon. Gitt de tilpasninger som er gjennomført siden 1986, er det rimelig å anta at

det norske forhandlingssystemet er ganske godt rustet til å mestre nye internasjonale vilkår.

For det andre er det norske forhandlingssystemet forankret i et tett nettverk av formelle og uformelle relasjoner mellom de viktigste aktørene og institusjonene (Høgsnes 1995:3). Gjensidig avhengighet, tillit og personlige bånd mellom hovedaktørene i organisasjonene forsterker kontinuitet snarere enn forandring, og ingen av de viktigste organisasjonene har sterke grunner til å trekke seg ut av det eksisterende samarbeidet. Omkostningene ved å trekke seg ut kunne derimot bli betydelige. Videre er den korporativistiske tradisjonen og institusjonene for tvisteløsning effektive hindre for at grupper med sterk markedsrett kan opptre som gratispassasjerer eller bryte ut av den rådende orden (Stokke 1996c, 1998a).

For det tredje viser meningsmålinger at tradisjonen med solidarisk lønnsmoderasjon har stor oppslutning i opinionen, til tross for Norges relativt komprimerte lønnsstruktur (Freeman 1997). Selv lønnslovene på slutten av 80-tallet fikk bred støtte blant folk flest, og i ferske meningsmålinger har rundt 80 prosent uttrykt støtte til fortsatt lønnsmoderasjon (Arbeiderbladet 28. desember 1996). I internasjonalt perspektiv har det også vært færre tariffstridige/ulovlige konflikter enn man kunne vente.

Endelig innebærer den solide offentlige økonomien og de høye oljeinntektene at de organiserte aktørene har sterke incentiver til å videreføre det politiske samarbeidet med staten, som fortsatt synes i stand til å levere de ønskete kollektive godene. I tillegg kommer den store betydningen av næringer basert på naturressurser (særlig oljeindustrien), som taler i mot en markedsbasert lønnsdannelse og forsterker de sentrale aktørenes interesse i en intervensjonistisk inntektspolitikk.

Det finnes imidlertid faktorer som kan peke i andre retninger. For det første har akademiske yrkesgrupper ved de siste års lønnsoppgjør kjempet for en justering av den relative lønnsstrukturen, som de hevder diskriminerer profesjonsgrupper i offentlig sektor. AF og YS har hyppig beskyldt LO for å bruke solidaritetsalternativet til å begrense de utenforstående forbundenes frie forhandlingsrett. Dette kan tyde på at legitimiteten til den solidariske lønnspolitikken og LO-NHOs ledende rolle i lønnsfastsettelsen kan komme under økende press i årene framover, spesielt etter som LO og NHO dekker en stadig mindre del av arbeidsmarkedet.

Moderasjonspolitikken de seinere år har krevd en viss maktbruk for å disiplinere utenforstående organisasjoner, og både LO og NHO har tatt til orde for strengere regulering av hvem som kan gå til streik. I denne forbindelse er det i en rapport fra det regjeringsoppnevnte Arbeidsrettsrådet fra 1996 foreslått en endring i

Arbeidstvistloven for å redusere behovet for tvungen lønnsnemnd og dermed oppfylle ILOs konvensjoner (NOU 1996:14). Ett forslag går ut på å gjøre det vanskeligere for frittstående forbund å avvike fra avtaler inngått med en av hovedorganisasjonene på arbeidstakersiden. I tillegg vil strengere krav til anerkjennelse av sammenslutninger gi større sentral innflytelse på lønnsoppgjør og aksjoner innen AF og YS, noe som antas å gi mindre rom for uavhengige aksjoner fra enkeltforbund på områder der hovedorganisasjonene er representert. I kommunal sektor foreslås det at de enkelte forbunds stemmer kan slås sammen innen hver hovedorganisasjon, slik det skjer i statlig sektor. Hvis reformen blir gjennomført, vil den kunne hindre spekkhoggervirksomhet, men det er vanskeligere å se hvordan den skal kunne løse det mer presserende spørsmålet om konflikt mellom avtaler inngått av hovedorganisasjonene, særlig i offentlig sektor. Tvert imot har det vært hevdet at utvalgets forslag, kombinert med at tvungen lønnsnemnd forkastes, kan bane vei for en «svensk» situasjon med tre konkurrerende hovedorganisasjoner (Stokke 1996c, 1998a). Sterk motstand fra flere politiske partier og forbund utenfor LO gjør det imidlertid vanskelig å vurdere om forslagene vil bli gjennomført.

En annen usikkerhetsfaktor er næringslivets lojalitet til solidaritetsalternativet, som bedriftene er forpliktet overfor på sentralt hold. Arbeidsgiverne står overfor et dilemma, idet de på den ene siden er interessert i å «ta lønningene ut av konkurransen» og sikre kostnadskontroll ved hjelp av sentrale oppgjør; på den andre siden ønsker de større lønnsdifferensiering for å tiltrekke seg etterspurt kvalifisert arbeidskraft og øke fleksibiliteten i disponeringen av bedriftenes menneskelige ressurser. Dette kan skape økt press på arbeidsgiversiden i retning av et mindre fasttømret regelverk og mer desentraliserte forhandlinger. Økende lønnsomhet og en jevn eksportvekst de seinere år kan også føre til at arbeidsgiverne blir mindre opptatt av lønnskostnader og mer opptatt av stabil produksjon og avskaffing av regelverk som begrenser anvendelsen av arbeidskraften.

I en slik sammenheng kan solidaritetsalternativet lett bli oppfattet som en tvangstrøye. De siste årene har arbeidsgiverne gjentatte ganger uten hell gått inn for å avskaffe lavtlønnsgarantiene, svekke oppsigelsesvernet og øke arbeidstidsfleksibiliteten. Etter nederlaget i 1986, med det tap av troverdighet det medførte, hadde arbeidsgiverne en åpenbar interesse av å stå sammen med arbeiderpartiregjerings og fagbevegelsens ledelse i den turbulente perioden med økonomisk tilpasning og EU-strid. Under dagens oppgangskonjunktur er det mer uvisst om de er motivert for å fortsette i samme spor.

I et debattheft om internasjonalisering og arbeidsliv i morgendagens Norge, utgitt av NHO, blir det norske systemet skarpt kritisert (NHO 1995). Dagens kollektive forhandlingssystem betegnes som «en grunnleggende konservativ kraft» som hindrer en fornuftig utnytting av menneskelige ressurser, oppmuntrer gratispassasjerer, blokkerer for fleksible arbeidstidsordninger og øker kostnadene. Systemet sies å fremme kompromissvilje og arbeidsfred til fortregning for nødvendige endringer som kan være konfliktskapende. Systemet trenger altså en grundig overhaling, med desentralisering til bedriftsnivå, mer individuell avlønning og økt rom for avvik fra inngåtte avtaler. Selv om man innser at sentralt omforente rammevilkår har sin plass, bør organene på sektor- og sentralt nivå begrense seg til å fastsette generelle prinsipper og støtte aktører på bedriftsnivå. Det virker lite sannsynlig at en slik radikal omlegging vil få tilslutning i NHOs styrende organer med det første, men dokumentet signaliserer at klart avvikende synspunkter gjør seg gjeldende i arbeidsgiverleiren, og at arbeidsgiverne på lengre sikt ønsker seg større armslag.

En tredje usikkerhetsfaktor er virkningen av det sterke oppsvinget i norsk økonomi. De seinere års lønnsmoderasjon ble godtatt på grunn av økonomiske nedgangstider og uakseptable ledighetstall. Fra 1988 til 1995 har imidlertid kapitalinntektenes andel av BNP økt betraktelig. En blomstrende økonomi, store overskudd i bedriftene, lukrative opsjonsavtaler for toppledere, økende offentlige budsjettoverskudd og et stramt arbeidsmarked kan lett begynne å tære på forbundenes vilje til fortsatt moderasjon. LO-forbundene synes å stå fast på sin nåværende strategi, men stilt overfor økende krav fra medlemmene og utenforstående forbund om en større del av kaka, vil de ikke få noen lett oppgave. I en situasjon med økende bekymring for overoppheting av norsk økonomi, står forhandlingssystemet overfor en stor styrkeprøve, ikke minst fordi man nå – i motsetning til 70- og 80-årene, da den økonomisk gullalderen endte med devaluering og lønnslover – har forkastet å bruke kronkursen som stabiliseringsinstrument (Rødseth 1997).

Et fjerde usikkerhetsmoment er arbeiderpartiregjerings avgang etter valget i september 1997, som banet vei for en KrF-ledet mindretallskoalisjon. Den nye regjeringen, som består av sentrumsorienterte partier som var motstandere av norsk EU-medlemskap, er mer skeptisk til å godta ytterligere EU-tilpasning. Samtidig har det nasjonalistiske Fremskrittspartiet styrket sin posisjon radikalt. Selv om regjeringen har signalisert en positiv holdning til fortsatt inntektspolitisk samarbeid, er den mindre bundet til solidaritetsalternativet og ønsker å bruke mer av oljeinntektene på velferdsgoder. Dette vil kunne føre til at rentesatsen blir brukt for å

hindre overoppheting av økonomien, noe som skaper uro blant partene i arbeidslivet. NHO har gitt den nye regjeringen en lunken mottakelse. LO har erklært at man vil fortsette samarbeidslinjen, men har også gjort det klart at ethvert forsøk på å gripe inn i arbeidstakernes rettigheter vil føre til konflikt med arbeidstakerorganisasjonene. Med tanke på den nye regjeringens svake parlamentariske grunnlag vil det være avgjørende at den klarer å mobilisere støtte til en politikk som hindrer at den blomstrende økonomien løper løpsk, og som kan danne grunnlag for fortsatt lønnsmoderasjon fra organisasjonenes side.

Selv om forholdet mellom partene i arbeidslivet er stabilisert i de seinere år, finnes det altså klare tegn til slitasje. Det er tydelige spenninger mellom konkurranseutsatte og skjermete sektorer, grupper med høy og lav utdanning, menn og kvinner, offentlig og privat sektor, og mellom produksjonsorienterte og fordelingsorienterte deler av fagbevegelsen. Klassesammensetningen som har vokst fram under velferdsstaten, samsvarer ikke så godt med etterkrigstidens produksjonsorienterte klassekompromiss. Slike spenninger gjør seg ikke bare gjeldende mellom LO, YS og AF, men også innad i LO. Sterkere rivninger kan også observeres mellom arbeidsgiverforeninger i forskjellige sektorer. Vi kan derfor vente tiltakende kontroverser rundt det prinsipielle grunnlaget for legitimitet, rettferdighet og fordeling. Et avgjørende spørsmål i årene framover vil være om arbeidstakerorganisasjonene lykkes i å bygge bro over kløftene mellom sektorinteresser, yrkesidentitet og klassesolidaritet og å få i stand et nytt og mer omfattende sosialt kompromiss (Dølvik et al. 1997).

Hvis de mislykkes, kan utfallet bli økt rivalisering innen fagbevegelsen og oppbrudd fra det sentraliserte samarbeidet, som i sin tur kan utløse en dynamikk av konkurrerende lønnskrav, økt inflasjon og skjerpete fordelingskonflikter. Dette vil trolig gi fornyet kraft til arbeidsgivernes krav om deregulering av arbeidsmarkedet og mindre statlig styring. Per i dag virker imidlertid en radikal endring eller nedbygging av det norske forhandlingssystemet lite sannsynlig. Den høye graden av integrasjon og de nære båndene mellom det sentrale, forbundsvisе og lokale nivået som har kjennetegnet den norske modellen, har gitt en betydelig tilpassningsevne. Til tross for betenkeligheter på arbeidsgiverhold skulle den solide lokale forankringen av samarbeidet, blant annet om kvalitative spørsmål på tilbudssiden, tilsi at en viss oppmykning av de seinere års sentrale grep ikke vil føre til at systemet faller fra hverandre, og at det om nødvendig kan reverseres. Selv om arbeidsgiverne skulle innta en mer selvstendig linje, synes det lite trolig at de vil bryte med samarbeidstradisjonen ved å innta en radikal, ensidig

desentralisering- og konfliktlinje, slik som i Sverige. Konklusjonen er derfor at det mest sannsynlige scenarioet synes å være en prosess med forsiktig justering og desentralisering, nøye kontrollert av de sentrale aktørene.

## Referanser

- Aukrust, Odd (1977), «Inflation in the Open Economy: A Norwegian Model», i L.B. Krause og W.S. Salent (red.), *Worldwide Inflation: Theory and Recent Experience*, Washington DC: Brookings Institution
- Barth, Erling og H. Yin (1995), «Lønnsforskjeller og lønnsystem i staten», i *Søkelys på arbeidsmarkedet* vol 12, nr 2
- Berg, N., K. Grove, T. Grytli and T. Olsen (1997), *Håndbok for tillitsvalgte i konsern*, Fafo-rapport 208 Oslo: Fafo
- Bosch, G. (1997), «Norwegian Labour Market Flexibility in Comparative Perspective», i Dølvik og Steen (red.), *Making Solidarity Work? The Norwegian Labour Market Model in Transition*, Oslo: Scandinavian University Press
- Calmfors, Lars, og J. Driffil (1988), «Bargaining Structure, Corporativism and Macroeconomic Performance», i *Economic Policy*, vol 6
- Dahl, Svein (1989), *Kleppepakkene - feilgrep eller sunn fornuft?* Oslo: Solum
- Dølvik, Jon Erik og Torunn Olsen (1994), *Arbeidslivspolitik og fagorganisering i EØS og EU*, Oslo: Fafo
- Dølvik, Jon Erik, M. Bråten, F. Longva og A.H. Steen (1997), «Norwegian Labour Market Institutions and Regulations», i Dølvik og Steen (eds), *Making Solidarity Work? The Norwegian Labour Market Model in Transition*, Oslo: Scandinavian University Press
- Dølvik, Jon Erik og Dag Stokland (1992), «The Norwegian Model in Transition», i Ferner og Hyman, *Industrial relations in the New Europe*, Basil Blackwell, Oxford

- Dølvik, Jon Erik (1993), *Nordic Trade Unions and the Social Dimension of European Integration. Towards Europeanisation or Renationalisation of Trade Union Strategies?* Fafo-notat, Oslo: Fafo
- Dølvik, Jon Erik (1997): *Redrawing Boundaries of Solidarity? ETUC, social dialogue and the Europeanisation of trade unions in the 1990s*, Fafo/ARENA (doktoravhandling), Oslo
- Eika, T. (1996), «Petroleumsvirksomheten og norsk økonomi», i *Økonomiske Analyser*, nr 15
- Ellingsæter, A.L. og J. Rubery (1997), «Gender Relations and the Norwegian Labour Market» i Dølvik og Steen (red.), *Making Solidarity Work? The Norwegian Labour Market Model in Transition*, Oslo: Scandinavian University Press
- Elvander, Nils (1989), «Bargaining systems, incomes policies and conflict in the Nordic countries», i ILO: *Current Approaches to Collective Bargaining*, Geneva: ILO
- Elvander, Nils (1988), *Den svenska modellen*. Stockholm: Publica
- Evju, Stein (1991), *Aspects of Norwegian Labour Law*, Oslo: Institutt for offentlig rett,
- Evju, Stein (1995), «European Labour Law from a Norwegian Perspective», i *Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 11, nr. 4
- Fennefoss, Arvid og Torgeir Aarvaag Stokke (1991): «Norske lønntakeres organisering» i *Søkelys på arbeidsmarkedet*, vol 7, nr 2
- Fennefoss, Arvid (1988), *Lønntaker-organisering*, Fafo-rapport 81 Fafo, Oslo
- Freeman, R.B. (1997), «Are Norway's Solidaristic and Welfare State Policies Viable in the Modern Global Economy?» i Dølvik og Steen (red.), *Making Solidarity Work? The Norwegian Labour Market Model in Transition*, Oslo: Scandinavian University Press
- Frøland, Hans Otto (1992), *Korporativt kompromiss gjennom korporativ konsert*, Historisk institutt (doktoravhandling), Trondheim



- Frøland, Hans Otto (1996), *Lønnsforhandlinger gjennom korporative kompromiss*, Paper presentert på LOS-konferansen 31. oktober, Oslo
- Grant, W (1985), «Introduction», i Grant (red.), *The Political Economy of Corporatism*, London: Macmillan
- Hippe, Jon M. og Kristine Nergaard (1992), *Collective agreements coverage in Norway*, Fafo (stensil), Oslo
- Holo, Lars og Jon Erik Dølvik (1994), «Rapport norvégien», i *Social Policies in the Community Legal Order and the European Economic Area*, XIVth Congress, Rome: International Federation for European Law
- Høgsnes, Geir (1994), *Collective Wage Bargaining and the Impact of Norms of Fairness*, Oslo: Institutt for samfunnsforskning (doktoravhandling)
- Høgsnes, Geir (1995), «Nyliberalisme og fleksibilitet i lønnsdannelsen», i *Sosiologi i dag*, nr 4
- ILO (1980), *Conciliation and Arbitration procedures in Labour Disputes*. Geneva: ILO
- Kahn-Freund, Otto (1954), «Intergroup Conflicts and their Settlement», i *British Journal of Sociology*, vol 5, nr 3
- Katzenstein, Peter J. (1985), *Small States in World Markets*, Ithaca: Cornell University Press,
- Kjellberg, Anders (1992), «Sweden: Can the Model Survive?», i Ferner og Hyman, *Industrial relations in the New Europe*, Oxford: Basil Blackwell
- Kjellberg, Anders (1998), «Sweden: Restoring the Model?» i Ferner og Hyman: *Changing Industrial Relations in Europe*, Oxford: Blackwell
- Knutsen, Paul (1993), *Korporatisme og klassekamp. Studier i forholdet mellom Norsk Arbeidsgiverforening, fagbevegelsen og statsmakten, 1915–1928*, Universitetet i Oslo (doktoravhandling)
- Kochan, Thomas og Harry C. Katz (1988), *Collective Bargaining and Industrial Relations*, Irwin, Homewood

- Langeland, Ove (1995), «Alternative belønningsformer og incentivstrukturer i arbeidslivet» i Olberg, D. (red.), *Endringer i arbeidslivets organisering*, Fafo-rapport 183 Oslo: Fafo
- Mahnkopf, Birgit og Elmer Altvater (1995), «Transmission Belts of Transnational Competition? Trade Unions and Collective Bargaining in the Context of European Integration», i *European Journal of Industrial Relations*, vol 1, nr 1
- Martin, A. (1994), «The Transformation of Employment Relations in Sweden», i Kochan, Locke og Piore (eds), *Employment relations in a Changing World Economy*, Boston: MIT Press
- Mjøset, Lars, Ådne Cappelen, Jan Fagerberg og Bent Sofus Tranøy (1994), «Norway: Changing the Model», i Anderson. P. og P. Camiller (red.), *Mapping the European Left*. London: Verso
- Nergaard, Kristine og Torgeir Aarvaag Stokke (1996), *Midlertidige ansettelser i norsk arbeidsliv. Hvor mange, hvem, hvor og hvorfor?* Fafo-rapport 198, Oslo: Fafo
- Nergaard, Kristine (1993), *Samarbeid og selvstendighet*, Fafo-rapport 157, Oslo: Fafo
- Nergaard, Kristine (1996), *Organisasjonsgraden målt gjennom AKU 2. kvartal 1995*, Fafo-notat 1996:15, Oslo: Fafo
- NHO/LO (1992), *Utredning av visse tariffspørsmål*, Oslo: NHO
- NHO (1995), *Nye driftsformer og tariffpolitikk, framtidens system for lønns-og arbeidsvilkår*, Oslo: NHO
- Norwegian Employment Commission (1992), *A national strategy for increased employment in the 1990s*, Oslo: Ministry of Finance.
- NOU (1993:18), *Lovgivning om menneskerettigheter*
- NOU (1996:14), *Prinsipper for ny arbeidstvistlov*
- NOU (1996:4), *Om grunnlaget for inntektsoppjørene 1996*
- NOU (1992:26), *En nasjonal strategi for økt sysselsetting i 90-årene*

- OECD (1995), *Economic Surveys - Norway*, Paris: OECD
- Olberg, D. (1995), «Endringer i arbeidslivets organisering - en introduksjon», i Olberg (red.), *Endringer i arbeidslivets organisering*, Fafo-rapport 183, Oslo: Fafo
- Olsen, Torunn (1995), «EUs arbeidslivspolitik: Nasjonale og europeiske utfordringer», i *Tidsskrift for Samfunnsforskning*, vol 36, nr 4
- Rokkan, Stein (1967), «Geography, Religion and Social Class: Crosscutting Cleavages in Norwegian Politics», i Lipset og Rokkan (red.) *Party Systems and Voter Alignments. Cross-national Perspectives*. New York: The Free Press
- Rothstein, Bo (1990): «Marxism, Institutional Analysis, and Working-Class Power: The Swedish Case», i *Politics and Society*, vol 18, nr 3
- Rødseth, A. (1997), «Why has Unemployment been so low in Norway?», i Dølvik og Steen (red.), *Making Solidarity Work? The Norwegian Labour Market Model in Transition*, Oslo: Scandinavian University Press
- Scheuer, Steen (1996), *Fælles avtale eller egen kontrakt i arbeidslivet*. København: Nyt fra Samfundsvidenskapene
- Scheuer, Steen (1998), «Denmark: A Less Regulated Model», i Ferner og Hyman (red.): *Changing Industrial Relations in Europe*. Oxford: Blackwell
- Seim, Jardar (1972), *Hvordan Hovedavtalen av 1935 ble til*, Oslo: Tiden
- Skånland, Hermod (1996), «Solidaritetsalternativets fall og framtid», *Aftenposten*, 8/6-1996
- Sisson, Keith (1987), *The Management of Collective Bargaining*, Oxford: Blackwell
- Stokke, Torgeir Aarvaag (1995), *Organisasjonsgraden på arbeidstakersiden 1956-1994*, Fafo, Oslo
- Stokke, Torgeir Aarvaag (1996a), *Estimering av tariffavtaledekningen i Norge - strategier og foreløpige makrotall*, Fafo-notat 1996:13, Oslo: Fafo
- Stokke, Torgeir Aarvaag (1996b), *NHO: Medlemmer, organisasjonsgrader og tariffavtaler*, Fafo-notat 1996:12, Oslo: Fafo

- Stokke, Torgeir Aarvaag (1996c), *Konfliktløsning og lønnsforhandlinger i Skandinavia*, Paper presentert på LOS-konferansen 1. november, Oslo
- Stokke, Torgeir Aarvaag (1998a): *Lønnsforhandlinger og konfliktløsning. Norge i et skandinavisk perspektiv*, (doktoravhandling) Fafø-rapport 246, Oslo: Fafø
- Stokke, Torgeir Aarvaag (1998b): «Hva vet vi om tariffavtaledekningen i Norge?» i *Søkelys på arbeidsmarkedet*, vol 15, nr 2
- Streeck, Wolfgang (1993), «The Rise and Decline of Neocorporatism» i Lloyd Ulman et al (eds) *Labor and an Integrated Europe*, Washington DC: The Brookings Institution
- Stueland, Einar, Finn E. Thoresen og Per Østvold (1994), *Norsk fagbevegelse og den europeiske unionen*, Oslo: SME/NTEU
- Traxler, Franz (1996), «Collective Bargaining and Industrial Change: A Case of Disorganization? A Comparative Analysis of Eighteen OECD Countries» i *European Sociological Review*, vol 12, nr 3
- Traxler, Franz (1994), «Collective bargaining: levels and coverage» i *OECD Employment Outlook*, Paris
- Traxler, Franz og P.C. Schmitter (1994), *Prospective Thoughts on Regional Integration, Interest Politics and Policy Formulation in the EC/EU*, Paper for the International Political Science Association XIVth Congress, Berlin
- Traxler, Franz (1990), «Political Exchange, Collective Action and Interest Governance. Towards a Theory of the Genesis of Industrial Relations and Corporatism», i Marin, B. (red.) *Governance and Generalised Exchange. Self-Organizing Policy Networks in Action*, Frankfurt/Boulder: Campus-Westview
- Visser, J. og B. Ebbinghaus (1992), «Making the Most of Diversity? European Integration and Transnational Organization of Labour» i Justin Greenwood, Jürgen Grote, Karsten Ronit (red.), *Organized Interests and the European Community*, London: Sage
- Wallerstein, M. og M. Golden (1996), *The Fragmentation of the Bargaining Society? Changes in the Centralization of Wage-Setting in the Nordic Countries 1950–1992*, Los Angeles: UCLA



# Publikasjoner fra Det 21. århundrets velferdssamfunn

Publikasjonen kan bestilles fra Fafo, Postboks 2947 Tøyen 0608 Oslo.  
Telefon 22 08 86 00, Faks 22 08 87 00. E-post publikasjon@fafo.no

Ove Langeland (red.), Torkel Bjørnskau, Hilde Lorentzen og  
Axel West Pedersen

## Mellom frihet og fellesskap. Det 21. århundrets velferdssamfunn

Fafo-rapport 270. Fafo/Tiden. Kr. 348,-

- 1 Jon Erik Dølvik: Farvel solidaritet?. Internasjonale utfordringer for den norske arbeidslivsmodellen. Fafo-rapport 271. 60 sider. Kr 91,-
- 2 Victor D. Norman: Globalisering Betingelser for lønnsom næringsdrift og sysselsetting i Norge. Fafo-rapport 272. 26 sider. Kr 74,-
- 3 Steinar Holden: Frie kapitalkrefter. Noen konsekvenser for nasjonal økonomisk-politisk styring. Fafo-rapport 273. 30 sider. Kr 79,-
- 4 Alexander Wright Cappelen: Globalisering Utfordringer for norsk skatte- og fordelingspolitikk. Fafo-rapport 274. 30 sider. Kr 77,-
- 5 Morten Bøås: Norsk miljø- og ressurspolitikk mot tusenårsskiftet. Fafo-rapport 275. 48 sider. Kr 86,-
- 6 Keith Smith: Økonomisk vekst og «lavteknologi». Aktuelle spørsmålsstillinger for Norge. Fafo-rapport 276. 28 sider. Kr 75,-
- 7 Knut Arild Larsen: Utdanningsbasert kompetanse i dagens og morgendagens arbeidsmarked. Fafo-rapport 277. 40 sider. Kr 83,-
- 8 Lars-Henrik Johansen: Bak de store ord. Sammenlikninger av etter- og videreutdanning mellom bransjer og internasjonalt. Fafo-rapport 278. 132 sider. Kr 135,-
- 9 Per Kleppe: Solidaritetsalternativet - fortid og framtid. Fafo-rapport 279. 40 sider. Kr 82,-
- 10 Per Kleppe: Arbeidslinjen og de svake gruppene på arbeidsmarkedet. Fafo-rapport 280. 74 sider. Kr 107,-
- 11 Trond Petersen: Kjønnsspørsmålet. Hvor står vi i arbeidslivet. Fafo-rapport 281. 47 sider. Kr 83,-
- 12 Gunn Birkelund: Deltidsarbeid. Fafo-rapport 282. 36 sider. Kr 79,-
- 13 Jean Louis Laville: Arbeidets framtid. Den franske debatten. Fafo-rapport 283. 70 sider. Kr 91,-
- 14 Gerhard Bosch: Differensiering og fleksibilisering av arbeidstiden. På leting etter et nytt arbeidstidsparadigme. Fafo-rapport 284. 48 sider. Kr 83,-
- 15 Ove Langeland og Reid J. Stene: Holdninger til arbeid, lønn og fagbevegelse. Resultater fra en spørreundersøkelse. Fafo-rapport 285. 48 sider. Kr 83,-
- 16 Eli Feiring: Er noen fordelingsprinsipper mer rettferdige enn andre?. Fafo-rapport 286. 36 sider. Kr 77,-
- 17 Eli Feiring: Beskrive for å vurdere?. Om evaluering av fordelingsordningers verdigrunnlag. Fafo-rapport 287. 32 sider. Kr 75,-
- 18 Lars Fjell Hansson: Man skal ikke plage andre.... Om grenser for offentlig maktutøvelse for å redusere skader og død. Fafo-rapport 288. 70 sider. Kr 100,-

- 19 Kristin Hoff: Rettferdig skattlegging. En analyse av det normative grunnlaget for rettferdig fordeling av skattebyrden. Fafo-rapport 289. 112 sider. Kr 126,-
- 20 Kristin Hoff: Rettferdighet og effektivitet i det norske skattesystemet. Fafo-rapport 290. 44 sider. Kr 85,-
- 21 Hilde Lorentzen og Reid J. Stene: Holdninger og deltakelse i nærmiljø og organisasjonsliv. Resultater fra en spørreundersøkelse. Fafo-rapport 291. 47 sider. Kr 83,-
- 22 Espen Dahl: Solidaritet og velferd. Grunnlaget for oppslutning om velferdsstaten. Fafo-rapport 292. 62 sider. Kr 96,-
- 23 Espen Dahl: Hvor går helsevesenet?. Om likhet og effektivitet i norsk helsetjeneste. Fafo-rapport 293. 44 sider. Kr 82,-
- 24 Espen Dahl og Gunn Birkelund: Sysselsetting, klasse og helse 1980–1995. En analyse av fem norske levekårsundersøkelser. Fafo-rapport 294. 44 sider. Kr 79,-
- 25 Kåre Hagen: Den nordiske velferdsstaten. Museumsgjenstand eller bærekraftig samfunnsmodell?. Fafo-rapport 295. 47 sider. Kr 83,-
- 26 Kåre Hagen: Utviklingen i de skandinaviske velferdsstater. Fra krise til konsolidering?. Fafo-rapport 296. 47 sider. Kr 83,-
- 27 Per Kleppe: Bedre tjenesteyting i kommunene?. Fafo-rapport 297. 72 sider. Kr 100,-
- 28 Heidi Gautun: Endringer i familieomsorgen til eldre?. Fafo-rapport 298. 82 sider. Kr 103,-
- 29 Neil Gilbert: Selvhjelpsstaten. Et nytt paradigme for sosial trygghet. Fafo-rapport 299. 36 sider. Kr 75,-
- 30 Torkel Bjørnskau og Reid J. Stene: Holdninger til helse- og omsorgstjenester. Resultater fra en spørreundersøkelse. Fafo-rapport 300. 41 sider. Kr 79,-
- 31 Gunn Birkelund: Marginalisering i en velferdsstat. Fafo-rapport 301. 30 sider. Kr 75,-
- 32 Aksel Hatland: Nordisk alderspensjon under ombygging. Fafo-rapport 302. 32 sider. Kr 74,-
- 33 Tone Fløtten: Fattigdom i Norge. Problem eller bagatell?. Fafo-rapport 303. 114 sider. Kr 125,-
- 34 Anne Britt Djuve: Etniske minoriteter og de nordiske velferdsstatene. Fafo-rapport 304. 46 sider. Kr 86,-
- 35 Jardar E. Flaa og Axel W Pedersen: Holdninger til ulikhet, pensjon og trygd. Resultater fra en spørreundersøkelse. Fafo-rapport 305. 60 sider. Kr 91,-
- 36 Jon Erik Dølvik og Torgeir Stokke: Den norske forhandlingsmodellen. Et tilbakeblikk. Fafo-rapport 306. 46 sider. Kr 88,-
- 37 Keith Smith: Economic growth and "low-tech" industries. Issues for Norway. Fafo-rapport 307. 37 sider. Kr 77,- (Norsk utg. nr. 6)
- 38 Gunn Birkelund: Part-time work in a welfare state. Fafo-rapport 308. 30 sider. Kr 73,- (Norsk utg. nr. 12)
- 39 Jean Louis Laville: The future of work. The debate in France. Fafo-rapport 309. 80 sider. Kr 103,- (Norsk utg. nr. 13)
- 40 Jean Louis Laville: Le futur du travail. Le debat Francais. Fafo-rapport 310. 80 sider. Kr 103,- (Norsk utg. nr. 13)
- 41 Gerhard Bosch: Differenzierung und Flexibilisierung der Arbeitszeit. Die schwierige Suche nach einem neuen Arbeitszeitparadigma. Fafo-rapport 311. 67 sider. Kr 95,- (Norsk utg. nr. 14)
- 42 Neil Gilbert: The Enabling State. An Emerging Paradigm for Social Protection. Fafo-rapport 312. 35 sider. Kr 76,- (Norsk utg. nr. 29)
- 43 Bernard Enjolras: Labour-market regulation and economic performance. A review. Fafo-rapport 313. 44 sider. Kr 82,-
- 44 Bernard Enjolras: Welfare state and disincentives effects. Theoretical perspectives. Fafo-rapport 314. 51 sider. Kr 86,-







Jon Erik Dølvik og Torgeir Aarvaag Stokke  
**Den norske forhandlingsmodellen**  
Et tilbakeblikk

er en av publikasjonene fra rapportserien i prosjektet Det 21. århundrets velferdssamfunn. Det er en omfattende serie med stor faglig spennvidde og flere bidrag fra forskere i inn- og utland. Sentrale temaer som dekkes i rapportserien er:

**arbeidslivet** med vekt på globalisering, næringsutvikling og sysselsetting; kompetanse, etter- og videreutdanning; forhandlinger og trepartssamarbeid

**hverdagslivet** med vekt på familie, nærmiljø og frivillige organisasjoner; normer, holdninger og verdier

**velferdstjenester** med vekt på helse, omsorg og sosial trygghet; velferdsstat, privatisering og levekår

**velferdstjenester** med vekt på pensjoner, inntektssikring og fordeling; økonomisk ulikhet og fattigdom



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

Det 21. århundrets velferdssamfunn 36  
Fafo-rapport 306  
ISBN 82-7422-245-8