

Kristin Alsos og Kristine Nergaard

Parallele tariffavtaler

Fafo-notat
2021:15

Kristin Alsos og Kristine Nergaard

Parallele tariffavtaler

Fafo-notat 2021:15

Fafo-notat 2021:15

© Fafo 2021

ISSN 0804-5135

Innhold

Forord	4
1 Innledning og bakgrunn	5
1.1 Hva menes med parallelle tariffavtaler?	5
1.2 Data og metode.....	7
2 Bakgrunn	8
2.1 Overlappende eller konkurrerende organisasjoner	8
2.2 Offentlige utredninger om konkurrerende tariffavtaler	12
2.3 Parallelle tariffavtaler etter NOU 2001:14	14
3 Parallelle tariffavtaler –utbredelse	16
3.1 Arbeideravtaler på NHO-området.....	16
3.2 Funksjonæravtaler på NHO-området.....	17
3.3 Virke.....	18
3.4 Andre tariffområder.....	19
3.5 Nye tariffområder innen velferdssektoren.....	20
3.6 Utvikling over tid	20
4 Reforhandlinger og mekling	21
4.1 Ulike måter å organisere forhandlingene på	21
4.2 Mekling av parallelle avtaler.....	25
4.3 Hva skaper utfordringer?	27
5 Avslutning	29
Litteratur	31

Forord

Tema for dette notatet er tariffavtaler som omfatter de samme gruppene av arbeidstakere, og som er helt eller hovedsakelig like i innhold, men der det er flere parter på arbeidstaker- og/eller arbeidsgiversiden. Slike parallelle tariffavtaler involverer ofte konkurrerende organisasjoner, og kan gi utfordringer både når det gjelder forhandlinger og mekling. Vi ser her på hvordan situasjoner med parallelle eller konkurrerende tariffavtaler håndteres av partene i ulike steg av forhandlingsprosessen. Grunnlaget er intervjuer med aktørene i lønnsforhandlingene og en gjennomgang av tariffavtaler i privat sektor for å identifisere hvor vi finner parallelle tariffavtaler.

Notatet er utarbeidet som del av forskningsprogrammet Det kollektive arbeidslivet, finansiert av Arbeids- og sosialdepartementet (ASD).

En stor takk til de som stilte opp til intervju og delte sine erfaringer med oss. Vi takker for kommentarer fra ASD på et tidligere utkast, og Fafo-kollega Bård Jordfald som har kvalitetssikret notatet. Takk også til Fafos publikasjonsavdeling for ferdigstilling av notat.

Oslo, mai 2021

Kristin Alsos og Kristine Nergaard

1 Innledning og bakgrunn

Tema for dette notatet er parallelle tariffavtaler med særlig vekt på hvordan fenomenet håndteres i forhandlinger og meklingsprosesser. Med parallelle tariffavtaler tenker vi i utgangspunktet på tariffavtaler som omfatter de samme arbeidstakergruppene, og som er helt eller hovedsakelig like i innhold, men der det er flere parter på arbeidstaker- og/eller arbeidsgiversiden. Slike avtaler er ikke noe uvanlig fenomen i norsk arbeidsliv. Det kommer av at vi i flere bransjer har konkurrerende fagforbund tilhørende ulike hovedorganisasjoner, kombinert med at det er anledning til å opprette flere tariffavtaler i samme virksomhet. I tillegg har vi arbeidsgiverorganisasjoner med overlappende organisasjonsområder, slik at det også er mulig å få parallellitet mellom to eller flere arbeidsgiverorganisasjoner (Alsos & Nergaard 2020).

Situasjoner med tariffavtaler som er – eller ønskes å være – like, innebærer utfordringer knyttet til forhandlinger og meklingsprosesser. Slike avtaler kan også være konfliktskapende fordi organisasjonene konkurrerer om medlemmer, noe som gjør at de ofte vil legge vekt på å framstå som den mest offensive parten. Konflikter kan også bunne i at organisasjoner med litt forskjellig medlemsmasse har ulike prioriteringer. Konkurransesituasjonen åpner for at motparten kan opptre strategisk, for eksempel ved å spille konkurrerende organisasjoner ut mot hverandre. Ønsker motparten, eller alle parter, likelydende avtaler, må dette inngå når strategien legges for forhandlinger og meklingsprosesser. Aktuelle spørsmål er i så fall om avtalene skal forhandles samtidig eller i hvilken rekkefølge de skal forhandles. Videre om flere forbund skal samordne seg når de forhandler tidsmessig parallelt og hvordan partene forholder seg til hverandre når det gjelder forhandlingsstrategier, og informasjon og oppdateringer mellom organisasjonene underveis i en forhandlingsprosess. På tilsvarende måte som for forhandlingene, kan parallelle tariffavtaler skape utfordringer i en meklingsprosess. Mekler og partene må komme fram til enighet om prosedyrer og, for mekleren, en strategi for å håndtere at meklingsprosessen blir mer komplisert når det er flere enn to parter involvert. Det kan for eksempel oppstå en situasjon der en løsning kan være akseptabel for noen parter, men ikke for andre. Her kan også en kortsiktig løsning (legge fram en skisse for én av partene) komplisere mulighetene for å komme fram til enighet med den øvrige organisasjonen, som kan være i direkte konkurranse om medlemmer og om-dømme.

1.1 Hva menes med parallelle tariffavtaler?

«Parallelle tariffavtaler» er ikke et nøyaktig definert begrep. Våre intervjuer (se kapittel 3) avdekket også at arbeidstaker- og arbeidsgiversiden refererte til at det finnes ulike typer parallellitet. Ut fra egne erfaringer legger informantene et noe ulikt innhold i begrepet. Begrepet parallelle tariffavtaler ligger nær et annet begrep – «konkurrerende tariffavtaler». Det sistnevnte ble brukt i diskusjonene omkring arbeidstvistlovgivningen fra 1990-tallet og framover, og i særlig grad i Arbeidsrettsrådets innstilling fra 1996 (NOU 1996:14 *Prinsipper for ny arbeidstvistlov*) og i arbeidet med NOU 2001:14 *Vårens vakreste eventyr ...?* (Stabel-utvalget, som også så på arbeids-

tvistloven).¹ Begge utvalgene drøftet utfordringer knyttet til konkurrerende fagforbund innenfor det samme tariffområdet. Dette førte til mer krevende lønnsforhandlinger, flere arbeidskonflikter, og at denne typen arbeidskonflikter ofte måtte avsluttes ved bruk av lønnsnemnd med de utforingene dette medfører for forhandlingssystemet. Stabel-utvalget brukte følgende definisjon av konkurrerende tariffavtaler:

Når det nedenfor benyttes uttrykket «konkurrerende tariffavtaler» er ikke dette et rettslig begrep. Det siktes både til situasjoner hvor avtaler enten helt eller delvis innen det samme tariffområdet har ulike lønns- og arbeidsvilkår og til situasjoner hvor avtalene er mer eller mindre identiske mens arbeidstakerorganisasjonene konkurrerer om medlemmer (NOU 2001:14).

Førstnevnte situasjon («avtaler enten helt eller delvis innen det samme tariffområdet har ulike lønns- og arbeidsvilkår») referer for eksempel til en del av funksjonæravtalene i privat sektor. Her vil LO-forbund, YS-forbund og frittstående forbund ha avtaler for noenlunde samme yrkesgruppe, men med ulike bestemmelser for blant annet lønnsdannelse. Dette kan gjøre det vanskelig å likebehandle arbeidstakere i samme type stilling, men er først og fremst en utfordring på virksomhetsnivå. Sistnevnte situasjon («situasjoner hvor avtalene er mer eller mindre identiske mens arbeidstakerorganisasjonene konkurrerer om medlemmer») beskriver situasjoner der det kan bli utfordringer i forhandlingene, i mekling og i en eventuell arbeidskonflikt. En tredje type konkurranse kan forekomme på arbeidsgiversiden, der flere arbeidsgiverorganisasjoner har medlemmer innen noenlunde samme type virksomheter. Også her vil det være situasjoner der tariffavtalene er ulike, men konkurransen eller organisasjonsmønstret ikke skaper noen vesentlige utfordringer for forhandlinger og mekling. Ulikhetene i slike tariffavtaler kan imidlertid gjøre en avtale dyrere for virksomhetene enn den andre, og det kan oppstå diskusjoner om avtalene bør være mer like for å unngå det arbeidstakersiden gjerne betegner som tariffhopping.² Men verken Arbeidsrettsrådet eller Stabel-utvalget var særlig opptatt av om konkurranse eller overlappende organisasjonsområder på arbeidsgiversiden ville føre til krevende forhandlinger. I de senere år har vi imidlertid sett at det som oppfattes som tariffhopping har ført til kompliserte forhandlinger.

Likelydende tariffavtaler vil ikke alltid medføre utfordringer for forhandlingene. I en del tilfeller er det så store forskjeller i størrelse mellom organisasjonene innen tariffområdet, at den ene parten kun får en blåkopi av den ferdigforhandlede avtalen til signering. Her har ingen av partene ambisjoner om at avtalen skal avvike fra originalen. Dette er for eksempel tilfelle for flere av de større arbeideravtalene mellom LO og NHO, der arbeidstakerorganisasjoner utenfor LO også har et partsforhold i avtalen. Noen av LO-NHO-avtalene benyttes også innen Virkes område uten at de er gjenstand for egne forhandlinger mellom Virke og avtaleparten på arbeidstakersiden. I dette notatet tar vi opp spørsmålet knyttet til utviklingen av slike avtaler: Når vil den mindre organisasjonen ønske å forhandle, og i hvilken grad opprettholdes målet eller forståelsen av at en avtale skal være en blåkopi av den dominerende bransjeavtalen?

En annen type parallellitet finner vi i såkalte tiltredelsesavtaler (hengeavtaler eller erklæringsavtaler), tariffavtaler som fagforbund inngår med uorganiserte arbeidsgivere. Slike avtaler vil vanligvis innebære at uorganiserte virksomheter med avtale

¹ Vi bruker begrepet konkurrerende tariffavtaler (ikke parallelle tariffavtaler) når vi diskuterer disse to utredningene og diskusjonen som fulgte i etterkant av disse.

² Se for eksempel innstillingen til LO-kongressen 2013 om Grensetvister, kampkraft og tariffpolitisk styrke (LO 2013).

skal følge den landsdekkende tariffavtalen som gjelder for den aktuelle bransjen. Denne typen tariffavtaler behandles ikke i dette notatet.

I dette notatet diskuterer vi hvordan parallelle tariffavtaler håndteres i forhandlinger og mekling. Vi er først og fremst opptatt av situasjoner der det er en målsetning fra én side – eller begge sider – at tariffavtalene skal være mest mulig like. Vi avgrenser oss til tradisjonell privat sektor, det vil si at vi ser bort fra den typen parallellitet som vi finner i den offentlige tariffområdene, helseforetakene inkludert, og innen HUK-området i Virke. Vi har i hovedsak avgrenset oss til arbeideravtaler, men omtaler funksjonæravtaler kort i avsnitt 3.2 og 3.3.

Vi ser på:

- Hvor utbredt er parallelle tariffavtaler?
- Hvordan organiseres reforhandling og mekling av parallelle avtaler?
- Hvilke utfordringer oppstår i forbindelse med reforhandling og mekling av parallelle avtaler, og hvor vanlig er slike utfordringer?

Den første problemstillingen skal belyse hvor vanlig det er med tariffavtaler der forhandlinger og mekling. Langt fra alle parallelle tariffavtaler medfører utfordringer for forhandlingene per i dag. Relasjonene mellom partene i en slik avtale kan imidlertid endre seg over tid.

Den andre problemstillingen dreier seg om hvordan parallelle tariffavtaler reforhandles i praksis. Er det avklart og forutsigbart hvordan forhandlinger og mekling skal legges opp i slike situasjoner? Samarbeider organisasjonene, er det avklart hvilket forbund (eller arbeidstakerorganisasjon) som må vente, eller må motparten forholde seg til ulike krav og prioriteringer?

Den tredje problemstillingen omhandler om -- og når -- parallelle tariffavtaler fører til krevende forhandlinger og meklinger, eventuelt gjør det ekstra krevende å avslutte en arbeidskonflikt.

1.2 Data og metode

For å svare på problemstillingene har vi gjennomført intervjuer med ansatte og tilitsvalgte i arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, og andre sentrale aktører. Intervjuene inkluderte representanter for partene innen utvalgte områder der parallellitet har skapt, eller har potensial for å skape, utfordringer for forhandlingene. Vi har totalt gjennomført ti intervjuer, og i enkelte tilfeller var det flere informanter til stede. Hvert intervju varte rundt en time. I tillegg har vi basert oss på kunnskap fra intervjuer i tidligere prosjekter innenfor forskningsprogrammet om kollektive aktører.

Utbredelsen av parallelle tariffavtaler har vi kartlagt ved hjelp av Tariffarkivet, et arkiv over alle landsdekkende tariffavtaler, som Fafo vedlikeholder på oppdrag fra Arbeids- og sosialdepartementet

2 Bakgrunn

I dette kapitlet beskriver vi kort hvordan endringer i organisasjonsstrukturen fører til at parallelle tariffavtaler i større grad blir en faktor i lønnsdannelsen. I forlengelsen av dette viser vi hvordan parallelle eller konkurrerende tariffavtaler har vært et tema i sentrale diskusjoner om forhandlingssystemet. Beskrivelsen av konkurrerende organisasjoner dekker de viktigste områdene av privat sektor, men er ikke uttømmende.

2.1 Overlappende eller konkurrerende organisasjoner

Parallelle tariffavtaler – slik vi har beskrevet begrepet ovenfor – forutsetter at to eller flere arbeidstakerorganisasjoner, eventuelt arbeidsgiverorganisasjoner, er part i tariffavtaler som på en eller annen måte skal samordnes. Dette vil i mange tilfeller – men ikke alltid – innebære at det er et element av konkurranse om medlemmer eller uenighet om hvilken posisjon det største og minste forbundet skal ha i forhandlingene. I det følgende drøfter vi kort hvordan en slik konkurransesituasjon er blitt et kjennetegn ved den norske organisasjonsstrukturen i privat sektor.

Konkurranse mellom arbeidstakerorganisasjoner

Organisasjonskonkurranse – med de konsekvensene det får for lønnsforhandlinger og tariffavtalestruktur – er langt på vei et særnorsk fenomen i norden. Norge skiller seg fra de øvrige nordiske landene ved større konkurranse mellom arbeidstakerorganisasjoner. I deler av privat sektor konkurrerer forbund i LO og YS om de samme arbeidstakergruppene, og det finnes også frittstående forbund i privat sektor som konkurrerer med både LO- og YS-forbund. Denne typen konkurranse eksisterer både på områder med arbeideroverenskomster og blant funksjonærer. I de øvrige nordiske landene finner vi i hovedsak avklarte organisasjonsgrenser (grenseavtaler) mellom hovedorganisasjonene på arbeidstakersiden. I Danmark og Sverige har ikke LO-forbundene ambisjoner om å organisere funksjonærer, og de øvrige hovedorganisasjonene har heller ikke utfordret LO-forbundene på deres områder. Det er i tillegg svært få forbund utenfor hovedorganisasjonene.³

Direkte medlemskonkurranse mellom fagforbund er i hovedsak et etterkrigsfenomen i Norge (Alsos mfl. 2016; Stokke 1997). For privat sektor er dette noe som i særlig grad kjennetegner organisasjonskartet fra andre halvdel av 1970-tallet og framover. Et par unntak kan likevel trekkes fram. Innen rutebil (bussbransjen), ble det på 1950-tallet opprettet et konkurrerende frittstående forbund til Norsk Transportarbeiderforbund i LO (Stokke 1997: 159-161; Alsos mfl. 2016: 284-288). Konkurransen mellom Norsk Rutebilarbeiderforbund, i dag Yrkestrafikkforbundet, og Norsk Transportarbeiderforbund preget lønnsoppgjørene i bussbransjen i mange tiår, før forbundene

³ Verken i Norge eller de andre nordiske landene – med enkelte unntak for Danmark – finner vi frittstående forbund som inngår avtaler som er vesentlig billigere for arbeidsgiver enn det som er vanlig, såkalte «gule» forbund.

begynte å samarbeide på slutten av 1990-tallet.⁴ Det var i etterkrigstiden også spenninger knyttet til funksjonærorganiseringen, og da særlig forsøket på å etablere «et norsk TCO» (Funksjonærenes Sentralorganisasjon, FSO) på 1950-tallet (Stokke 1997: 182–188).

I løpet av andre halvdel av 1970-tallet og gjennom 1980-tallet vokste det fram konkurrerende forbund i flere bransjer. I noen bransjer var konkurransen skarp, for eksempel i Nordsjøen. I andre tilfeller fikk forbund nummer to én fot innenfor, i betydningen at de ble part i en tariffavtale, uten at maktbalansen innen tariffområdet ble vesentlig endret.

Hovedorganisasjonen YS ble opprettet i 1977 og var på mange områder i direkte konkurranse med LO. YS opprettet i 1979 et nytt forbund – Privatansattes forbund (Prifo) – for å styrke rekrutteringen av medlemmer i private sektor.⁵ Med noen få unntak var Prifo det minste forbundet, men kunne være godt representert på enkelte arbeidsplasser og var dermed i stand til å kreve tariffavtale:

Prifo sørget for at YS fikk tilgang til, og ble selvstendige part, i en rekke nye tariffavtaler/områder som tidligere hadde vært forbeholdt LO; de fleste i NHO-området. Det gjaldt blant annet Verkstedoverenskomsten (nå en del av Industrioverenskomsten), FOB (fellesoverenskomsten for byggfag), grossistoverenskomsten, oljeoverenskomsten, flyoverenskomsten (verksted), flykabinavtaler og en rekke andre overenskomster. (www.parat.no: Om Parat)

I dag er Prifo del av Parat. Parat er det YS-forbundet som har flest tariffavtaler i privat sektor, og avtalestrukturen viser at forbundet har en bred konkurranseflate mot LO-forbundene, ved at de har medlemmer innenfor nedslagsfeltet til en rekke av de tradisjonelle arbeideravtalene til LO.

Også i Nordsjøen vokste det fram organisasjoner utenfor LO. Disse ble etter hvert samlet i OFS (i dag SAFE), men var opprinnelige egne forbund eller husforeninger tilknyttet operatørselskapene.⁶ LO-forbundet NOPEF organiserte tilsvarende grupper både hos operatørene (i NHO, Norsk olje og gass) og innen boring og rigg (Norsk Rederiforbund). Lederne, opprinnelig Norsk Arbeidslederforbund, ble også tariffpart i Nordsjøen på områder der NOPEF (i dag Industri Energi, IE) og OFS (i dag SAFE, Sammenslutningen av Fagorganiserte i Energisektoren) organiserte.

Innen luftfart finnes en rekke fagforbund, og bransjen beskrives som fragmentert og med en organisasjons- og tariffavtalestruktur som er spesiell i norsk sammenheng (Alsos & Seip, 2007; Andersen 2001 for et historisk tilbakeblikk). De ulike flyselskapene hadde egne fagforeninger for ulike grupper flygende personell, og en tariffavtalestruktur basert på separate avtaler for hvert enkelt selskap. Når luftfarten eller flyselskapene ble beskrevet som et krevende tariffområde, dreide dette seg dels om det store antallet aktører (fagforbund) og ikke minst den kompliserte tariffstrukturen innen det største selskapet, SAS. I dag er flygende personell organisert i YS (Parat) eller

⁴ Se en beskrivelse av starten på dette samarbeidet i Fri Fagbevegelse (23.09.2020). <https://frifagbevegelse.no/nyheter/da-bussjaforene-gikk-til-streik-for-22-ar-siden-overrasket-de-arbeidsgiverne-og-vant-6.158.731487.b72dc1731a>

⁵ Prifo ble dannet i 1979 av YS for å kunne være et alternativ til LO og andre arbeidstakerorganisasjoner for arbeidstakere i privat sektor. Prifo var en vertikal organisasjon som organiserte både tradisjonelle «arbeidere» og funksjonærer i næringslivet, et forbund som ikke eksisterte i YS. (Dette er Parat - Til Negotias Landsmøte–Vedlegg II til sak 5/13)

⁶ Først var disse tilsluttet Operatørfagforeningenes samarbeidsutvalg som fungerte som en form for paraplyorganisasjon. Etter hvert ble den omorganisert til Oljearbeidernes Fellessammenslutning. OFS var frittstående fram til 1997, da organisasjonen gikk inn i YS.

LO (Norsk Flygerforbund og Norsk Kabinforening). Parat og LO-forbundene organiserer delvis i ulike flyselskaper, men befinner seg også i samme selskap (SAS). Det er også konkurrerende forbund med noenlunde like tariffavtaler i andre deler av luftfartssektoren. På begynnelsen av 1990-tallet var det vokst fram tre forbund som organiserer bakkepersonell (funksjonærer), Handel og Kontor i Norge (HK) i LO, Parat i YS og det frittstående Luftfartens Funksjonærforening (nå Junit)⁷. Sistnevnte hadde brutt ut av LO-forbundet HK. På arbeidernesiden har det frittstående forbundet Norsk Flytekniker Organisasjon (NFO)⁸ og Fellesforbundet tariffavtaler en del fellestrekk (Flyteknikeroverenskomsten og Flyoverenskomsten). Avtalene kan ikke betraktes som parallelle i vår forstand fordi de forhandles på ulike tidspunkt og omfatter i hovedsak ulike yrkesgrupper. YS-forbundet Parat har derimot samme avtale som Fellesforbundet (Flyoverenskomsten). Ett fjerde forbund - Norsk Helikopteransattes Forbund – organiserer flyteknikere og mekanikere i helikopterselskapene.

Det finnes også eksempler på forbund som organiserte innen samme bransje – og som har mange fellestrekk i sine tariffavtaler – uten å være i direkte konkurranse. Innen skipsfart var det avklarte grenser mellom forbundene for skipsførere, styrmenn, maskinister og øvrige personell. Innen bank og forsikring dominerte forbund utenfor LO, mens ansatte i Landsbanken og Samvirke Forsikring var organisert i LO og ansatte i Postbanken var organiserte i forbundene innen Postverket. Over tid har oppkjøp, omorganiseringer og nye rekrutteringsstrategier ført til en mer uttalt organisasjonskonkurranse på dette området.⁹

I offentlig sektor hadde det i hele etterkrigstiden vært konkurrerende organisasjoner, også for yrkesgrupper som i hovedsak soknet til LO-forbund. I stat og kommune hadde slike konkurranseforhold liten betydning for tariffavtalestrukturen, selv om organisasjonsstrukturen etter hvert førte til krevende forhandlinger – ikke minst i kommunal sektor. Konkurrerende forbund innen den statlige forretningsdriften førte etter hvert til at man fikk flere forbund – og litt ulike tariffavtaler – innen virksomheter som ble fristilt, blant annet Telenor (se for eksempel Jordfald 2001).

Organisasjonskonkurranse på arbeidstakersiden kan i enkelte tilfeller føre til spenninger innad i en hovedorganisasjon, med potensial for å komplisere forhandlingene. Dette gjelder særlig i tilfeller der flere forbund er part i samme tariffavtale eller i tariffavtaler på samme område. LO har interne reguleringer som skal hindre at denne typen organisasjonskonkurranse får betydning for tariffstrukturen, mens YS i større grad er preget av overlappende organisasjonsområder og mindre styring på hovedorganisasjonsnivå (Hansteen & Nergaard 2015; LO 2013; Jordfald 2014). Også arbeidsgiverorganisasjonene vil ha en modererende effekt på framveksten av parallelle tariffavtaler innen samme hovedorganisasjon på arbeidstakersiden. Arbeidsgiverorganisasjonene ønsker sjelden en avtalestruktur som åpner for at konkurrerende forbund innen samme hovedorganisasjon får hver sine avtaler, og vil henvise forbund som krever slike avtaler til en eksisterende avtale (se f.eks. Hansteen & Nergaard 2015).

⁷ I september 2021 opplyser Junit følgende på sin hjemmeside: «Etter en helhetsvurdering har årsmøtet vedtatt at funksjonærforbundet Handel- og Kontor vil ivareta Junit medlemmers trygghet og interesser og gir derfor styret fullmakt til å inngå avtale om sammenslåing med HK.»

⁸ Forgjengeren til NTO - Autoriserte Flymekanikeres Forening (AFF), ble opprettet allerede i 1939. AFF gikk inn i Norsk Jern og Metallarbeiderforbund (NJMF) i 1958. I 1969 forlot mange av de autoriserte flymekanikerne NJMF. Foreningen oppnådde tariffavtale med SAS i 1970. (Kilde: NFO <https://nfo.no/dok/AFF%20-%20NFO%2050%20%C3%A5r.pdf>)

⁹ Se Seip (2018) for en beskrivelse av avtalestrukturen innen finanssektoren.

Konkurrerende og overlappende organisasjoner på arbeidsgiversiden

Norge skiller seg fra de andre nordiske landene også når det gjelder organisasjonsstrukturen på arbeidsgiversiden. Den største arbeidsgiverorganisasjonen – NHO – er mindre dominerende enn Svenskt Näringsliv og Dansk Arbejdsgiverforening er i sine land. NHO, Virke og Spekter konkurrerer om medlemmer i flere bransjer. Inntrykket er at konkurransen på enkelte områder har økt, ikke minst mellom NHO og Virke (Alsos & Nergaard 2020). Virke har i dag enkelte medlemmer innen renholdsbransjen og blant hoteller og restauranter, mens NHO har fått flere virksomheter innen detaljhandel. Det har også vært overganger mellom de to hovedorganisasjonene, både blant enkeltbedrifter og innen bransjer. Bemanningsselskapene har gått fra Virke til NHO, kiosker og bensinstasjoner motsatt vei.

Flere arbeidsgiverorganisasjoner har over tid forsvunnet gjennom fusjoner. Slike fusjoner påvirker tariffavtalestrukturen på ulike måter. Da SAMFO, arbeidsgiverorganisasjonen for samvirkeforetak, ble lagt ned i 2020, gikk medlemsbedriftene inn i Virke og i hovedsak over på Virkes avtaler. Her var praksis opprinnelig at SAMFO forhandlet i etterkant av Virke og i hovedsak kopierte resultatene fra Virke-området for varehandelen. Det kunne likevel være små forskjeller i betingelser i avtalene.

Da Landbrukets Arbeidsgiverforening (LA) ble lagt ned, gikk hovedtyngden av medlemmene til NHO. LA hadde en del tariffavtaler som var spesielle for bransjen. For en del virksomheter førte nedleggelsen av LA til en overgang til NHOs opprinnelige tariffavtaler, mens det på LAs største område (meieriene) endte med to innholdsmessig ulike tariffavtaler for meierier og melkeproduserende industri. Her går skillet mellom virksomheter knyttet til landbrukssamvirket (Tine) som opprinnelig var i LA, og annen melkeproduserende industri som også tidligere var i NHO.

Spekter var opprinnelig en arbeidsgiverorganisasjon for virksomheter med statlig eierskap eller finansiering. Etter hvert er medlemsmassen blitt mer differensiert, blant annet private virksomheter som leverer tjenester til det offentlige. Spekter er også gått fra å være en ren arbeidsgiverorganisasjon til å bli en kombinert arbeidsgiver- og næringsorganisasjon. Det har vært overganger av enkeltbedrifter mellom Spekter og andre arbeidsgiverorganisasjoner. Noen av disse ønsker å skifte arbeidsgiverorganisasjon, andre overganger skjer som følge av oppkjøp og omorganiseringer som involverer større konsern. Flere av de fristilte virksomhetene i Spekter, blant annet innen transportsektoren, driver i dag sin virksomhet på samme vilkår som private virksomheter.

Det er også overlappende organisasjonsområder mellom andre arbeidsgiverorganisasjoner, for eksempel innen anleggsbransjen (Byggenæringens Landsforening, BNL) i NHO¹⁰ og Maskinentreprenørenes Forbund (MEF) som er en frittstående arbeidsgiverorganisasjon). Her har de to arbeidsgiverorganisasjonene henholdsvis en minstelønnsavtale (BNL) og en normallønsavtale (MEF). Det vil være en viss konkurranse mellom de to organisasjonene, men hovedinntrykket er at det de to organisasjonene har et avslappet forhold til konkurransesituasjonen.

Også på arbeidsgiversiden finner man at praksis er at den minste organisasjonen kopierer tariffavtalen som den største er part i. I hovedsak gjelder dette tariffavtaler fra NHO-systemet som benyttes av Virke. Her synes det å være lite kontroversielt at avtalene skal holdes like (blåkopiert). Andre eksempler er Norges Rederiforbunds avtale innen oljeservice (Offshoreservice) som skal være lik Oljeserviceavtalen mellom Norsk Olje og Gass og Industri Energi.¹¹

¹⁰ Organisert i Entreprenørforeningen - Bygg og Anlegg (EBA) som en bransjeforening i BNL.

¹¹ «Det vises i denne sammenheng også til de forpliktelser Industri Energi har i forhold til OLF i et parallelt avtaleforhold. Denne avtalen skal ikke avvike fra den parallelle avtalen verken i innhold

Det finnes også eksempler på at arbeidsgiverorganisasjonene har tariffavtaler for noenlunde samme typer virksomheter, uten å ha noen ambisjoner om at disse skal bli mer like. Eksempler kan være tariffavtaler for ulike typer virksomheter innen helse og sosial omsorg, der avtalene innen Virke, NHO og Spekter er ulike i innhold og oppbygging. I slike tilfeller kan det å ha den avtalen som er gunstig for arbeidsgiver være et rekrutteringsfortrinn. Samtidig fører dette gjerne til krevende forhandlinger siden arbeidstakerorganisasjonene vil være opptatt av å unngå det som betraktes som tariffhopping, og det kan også resultere i at virksomheter bytter arbeidsgiverorganisasjon for å få en annen tariffavtale.

Det kan også være forpliktelser i tariffavtalene som sikrer at de holdes like. Dette forekommer i Nordsjøen, der avtalene har formuleringer av typen:

Så lenge denne overenskomst gjelder mellom organisasjonene kan ingen av partene inngå nye overenskomster for andre arbeidsgivere med fast ansatte på flyttbare innretninger og/eller plattformboring på norsk sokkel som inneholder bestemmelser om lønns- og arbeidsvilkår som avviker fra bestemmelsene i denne overenskomst. (Flyteriggavtalen NR/IE).

Samme type bestemmelser finnes i sokkelavtalene mellom Industri Energi og Safe og Norsk olje og gass samt i oljeserviceavtalene (se ovenfor).

2.2 Offentlige utredninger om konkurrerende tariffavtaler

På 1990-tallet og framover førte økt framvekst av forbund og større medlemskonkurranse til en diskusjon om i hvilken grad dette ville utfordre den norske forhandlingsmodellen. Det var spesielt organisasjons- og tariffsituasjonen i Nordsjøen som gjorde at spørsmålet om konkurrerende tariffavtaler for alvor kom på dagsorden. Her var konkurransen mellom ulike forbund skarp, konfliktene mange og kostnadene ved streik eller lockout store. Hyppig bruk av tvungen lønnsnemnd hadde politiske kostnader. Men også situasjonen innen enkelte andre tariffområder ble trukket fram som krevende. Konkurrerende eller parallelle tariffavtaler var derfor gjenstand for flere utredninger.

Arbeidsrettsrådets innstilling fra 1997 og hovedavtalen 1998–2001

Arbeidsrettsrådet¹² fikk i 1993 i oppgave å utrede arbeidstvistlovgivningen, og å gi en «særlig vurdering av forholdene der det er flere konkurrerende tariffavtaler innen det samme området». I arbeidsrettsrådets innstilling beskrives praksis knyttet til (potensielt) konkurrerende tariffavtaler slik den framstår på midten av 1990-tallet:

- Ved samordnede oppgjør holder arbeidsgiver (NHO) organisasjonene utenfor LO orientert. LOs forbund er representert i forhandlingsdelegasjonen (jf. at på dette tidspunktet forhandlet ikke YS samordnet) i hovedoppgjør eller mellomoppgjør.
- Ved forbundsvise oppgjør er det felles forståelse av hvem som skal forhandle først (Verkstedoverenskomsten og et lavlønnsfag, vanligvis Teko-overenskomsten eller Riksavtalen), og de andre forhandlingsområdene venter. Det samme gjelder innen

eller redigering, utover det som er påkrevet for å dekke stillinger som ikke eksisterer innenfor OLF området, samt ut fra det at denne avtalen ikke dekker landansatte og dykkerpersonell.» Protokolltilførsel til § 2.1.2 i Offshoreavtalen.

¹² Se Stokke (2010) for en beskrivelse av Arbeidsrettsrådet og prosessen rundt oppdraget bak og innstillingen fra 1997.

- HSH-området (i dag Virke), der landsoverenskomsten med Handel og Kontor i Norge forhandles først.
- Det understrekes i innstillingen at lovgivningen ikke er til hinder for at tariffavtaler sies opp, og at forbund kan komme i streikeposisjon selv om de toneangivende avtalene (det som i dag omtales som frontfaget) ikke er ferdigforhandlet. Det vises her til situasjonen offshore, der dette hadde skjedd, samtidig som man viser til at de fleste offshoreavtaler med NHO etter hvert har fått utløpsdato 1. juli, noe som gjør at mesteparten er lønnsoppgjøret er ferdig før man begynner på forhandlinger av offshore-avtalene.
 - Innen utenriks skipsfart forhandler sjøfartsorganisasjonene samlet. Her kan ett forbund bli enig med arbeidsgiver (Arbeidsgiverorganisasjonen for skip og offshorefartøyer, ASO¹⁵), mens andre fortsetter forhandlingene og eventuelt går til mekling. Praksisen er at det forbundet som inngår avtale reserverer seg mot at andre oppnår bedre betingelser.
 - Arbeidsrettsrådet viser til det også til eksempler på at det tas inn bestemmelser i tariffavtalene som hindrer partene i å inngå annen avtale som fraviker. Her viser man til at tariffavtalene i Nordsjøen har slike avtaler.

Arbeidsrettsrådet peker på at selv om arbeidsgiver/arbeidsgiverorganisasjonene er bundet av ufravikelighetsnormer, kan konkurrerende arbeidstakerorganisasjoner fortsatt benytte arbeidskamp i sitt forsøk på å oppnå tariffavtaler med andre betingelser. I sin innstilling, trekker Arbeidsrettsrådet særlig fram situasjonen offshore og i kommunal sektor som krevende, og har følgende forståelse av problemene i førstnevnte bransje:

Det er særlig innen operatørvirksomhet, boring og forpleining at konkurransen mellom organisasjoner på arbeidstakersiden har vært fremtredende. NHO/OLFs tariffavtaler med LO/NOPEF og med OFS dekker de samme områdene. NHO/OLF ønsker naturlig nok parallelle/identiske tariffavtaler. OFS har imidlertid ønsket å forhandle uavhengig av LO/NOPEF. På denne måten er oljevirksomheten blitt et konfliktfylt område.

Organisasjonene overlapper hverandre, slik at noen kan karakteriseres som parallelle eller konkurrerende. Det er ikke noe nytt fenomen med slike konkurrerende arbeidstakerorganisasjoner, men konkurranseklimaet synes skjerpet i de senere årene.

Arbeidsrettsrådet viste til at avvikende bestemmelser ville være en utfordring for arbeidsgivere på virksomhetsnivå, men viste også til ufravikelighetsnormene:

Men også rettslig sett skaper dagens ordning problemer. Grunnet de ufravikelighetsnormer som arbeidsgiversiden normalt vil være bundet av, kan det være et tariffbrudd overfor dem man allerede har inngått tariffavtale med, dersom man gir etter for kravene om noe mer til andre. Arbeidsgiverparten vil da befinne seg i en «umulig» situasjon - enten å gi etter for krav som vil innebære et tariffbrudd overfor andre eller bli utsatt for en arbeidskamp som enten må bli resultatløs eller lede til tariffbrudd som nevnt, ... (NOU 1996: 14 side 49).

Arbeidsrettsrådet foreslo derfor ganske vesentlige endringer i lovgivningen. Disse skulle i særlig grad gjøre det vanskeligere for frittstående forbund å få opprettet tariffavtale og dermed mulighet for å gå til konflikt for å oppnå andre betingelser enn

¹⁵ Nå Norges Rederiforbund etter fusjon.

det som allerede var avtalt. Forslaget møtte mye motstand, særlig fra arbeidstakerorganisasjoner utenfor LO, og ble ikke fulgt opp med forslag til endringer i arbeidstvistloven (Stokke 2010).

LO og NHO fulgte imidlertid opp tankegangen i utredningen med endringer i Hovedavtalen LO-NHO som skulle gjøre det mer krevende å oppnå en tariffavtale nummer to. I hovedavtaleforhandlingene i 1997 (hovedavtalen for 1998–2001) ble de enige om å sette et krav på 10 prosent organiserte, for at et fagforbund skulle kunne kreve tariffavtale. Hvis en tariffavtale allerede var på plass, økte imidlertid kravet til 30 prosent organiserte.¹⁴ Dette måtte man imidlertid gå bort fra etter at YS truet med å trekke hovedavtalen inn i lønnsoppgjøret. Det ble dermed satt en grense på 10 prosent organiserte både for tariffavtale nummer én og for påfølgende krav.

Stabelutvalget - NOU 2001:14

Problemstillingen om konkurrerende tariffavtaler ble tatt opp igjen av Stabel-utvalget (NOU 2001:14). Her gikk man systematisk gjennom hvilke områder man finner konkurrerende tariffavtaler på, enten identiske avtaler eller ulike avtaler for noenlunde samme grupper arbeidstakere. Stabel-utvalget viser til at dette ikke skaper vesentlige problemer på funksjonærområdet, og at det stort sett er på de områdene Arbeidsrettsrådet trekker fram at det har vært utfordringer (luftfart, rutebil og offshore). Stabel-utvalget minner også om at noen arbeidsgivere kan ha fordel av konkurrerende avtaleforhold fordi det gir mulighet for å sette organisasjonene opp mot hverandre under forhandlinger. Samtidig konkluderer utvalget med følgende:

Da Arbeidsrettsrådet avga sin innstilling ble konkurrerende organisasjoner sett på som et alvorlig problem og en viktig årsak til mange av arbeidskonfliktene. Etter 1996 har imidlertid ikke dette problemet vært så stort heller ikke innenfor de sektorene som av rådet ble sett på som spesielt problematiske.¹⁵ Dersom Arbeidsrettsrådets forslag hadde vært gjennomført ville det antakelig ikke hatt vesentlig betydning for konfliktomfanget de senere år særlig fordi ufravikelighetsregelen ikke skulle gjelde mellom hovedorganisasjoners tariffavtaler. Utvalget ser derfor ikke noen grunn til å gå videre med Arbeidsrettsrådets forslag om å lovfeste ufravikelighet mellom konkurrerende tariffavtaler. Det er heller ikke ønskelig å følge opp forslag som med stor sannsynlighet vil kunne være i strid med Norges folkerettslige forpliktelser. (NOU 2001:14 side 94).

2.3 Parallele tariffavtaler etter NOU 2001:14

Tema knyttet til parallelle tariffavtaler har stått på dagsordenene også etter 2001. Det har vært konflikter i Nordsjøen, både på operatøravtalene (OLF/Norsk Olje og Gass, 2004 og 2012) og på avtalene til Norsk Rederiforbund (2004). Historien viser likevel at Stabel-utvalgets konklusjon fra 2001 står seg, «proteststreikene» på sokkelen er ikke lengre noen stor utfordring.

¹⁴ «Er det ikke tidligere opprettet tariffavtale på bedriften for den aktuelle arbeidstakergruppen, er det et vilkår at LO/forbundet organiserer minst 10 % av arbeidstakerne i bedriften innenfor tariffområdet. I bedrifter med færre enn 25 ansatte gjelder ikke ovenstående regler, men vil som hovedregel følges. Er tariffavtale allerede opprettet innenfor tariffområdet, kreves tilsvarende minst 30%. Vertikale overenskomster og overenskomster som gjøres gjeldende individuelt er unntatt.» Opprinnelig tekst i Hovedavtalen LO-NHO 1998–2001.

¹⁵ På dette tidspunktet hadde OFS gått inn i YS.

En annen problemstilling – som heller ikke var tematisert i Arbeidsrettsrådets innstilling eller Stabel-utvalget – er arbeidskonflikter om krav som prøver tvinge fram større grad av parallellitet. De senere årene har det vært flere arbeidskonflikter der utgangspunktet er krav om at tariffavtaler i privat sektor skal samordnes med, eller tilnærme seg, tariffavtalene i offentlige sektor. Noen av disse konfliktene er knyttet til opprettelse av en ny avtale, andre har kommet i forbindelse med reforhandlinger av eksisterende tariffavtaler. Konflikter der målet er å samordne bestemmelsene i tariffavtalene er ikke alltid knyttet til en sammenligning med avtalene i offentlig sektor. De kan også dreie seg om å oppnå større grad av parallellitet mellom tariffavtaler i privat sektor. Ett eksempel er da Handel og Kontor i Norge gikk til streik i forhandlingene om Butikkoverenskomsten i NHO (2014). Målet var å få en avtale med samme bestemmelser som Landsoverenskomsten i Virke.

En tredje problemstilling som ikke var særlig framtrødende verken i Arbeidsrettsrådets innstilling eller Stabel-utvalget, er når arbeidsgiver inngår avtale med det minste forbundet, uten å ha nådd enighet med det største forbundet. Dette betyr at prinsippet som ble sett på som kutyme – at det ikke inngås avtale før det dominerende forbundet har signert – ikke følges. Dette var tilfelle i forhandlingene om Oljeserviceavtalen (2016) og Vekteroverenskomsten (2012 og 2020).

3 Parallele tariffavtaler – utbredelse

I dette kapitlet ser vi på utbredelsen av parallele tariffavtaler med utgangspunkt i data fra Fafos tariffarkiv. Vi har tatt utgangspunkt i tariffavtaler som er noenlunde like i innhold og omfang og som av den grunn forhandles parallelt, enten ved at forbundene forhandler sammen, at forhandlingene er samordnet i tid eller ved at den største tariffavtalen forhandles først. Denne typen avtaler trenger ikke være helt identiske. Eksempler kan være at omfangsbestemmelsene er noe ulike eller at avtalene er noe ulike i innhold og formuleringer. Vi har lagt hovedvekten på arbeideravtaler, inkludert vertikale avtaler med hovedtyngden innen arbeideryrker, men gir også en kort oversikt over funksjonæravtaler som omfatter noenlunde samme yrkesgrupper. I sistnevnte tilfelle vil avtalene vanligvis ikke være like innholdsmessig, selv om det også er eksempler på funksjonæravtaler med preg av parallellitet i innhold og forhandlingspraksis.

3.1 Arbeideravtaler på NHO-området

LO og NHO var i 2018 part i 123 tariffavtaler med hverandre (LO, 2021). Av disse var 100 gruppert som arbeideravtaler eller vertikale tariffavtaler, det vil si tariffavtaler som omfatter både arbeidere og funksjonærer. Flertallet av de vertikale avtalene med LO-forbund har en klar tyngde mot arbeideryrker. YS og forbundene står oppført med 57 tariffavtaler på NHO-området (NHOs oversikt over tariffavtaler per 2021).

En gjennomgang viser at 34 av NHO-avtalene er parallele i betydningen at det finnes to eller flere avtaler med noenlunde samme innhold og omfangsbestemmelser (tabell 3.1). Grupperingen er basert på en skjønnsmessig vurdering, og vi har i sett bort fra avtalene innen luftfarten for flygende personell og tariffavtaler innen skipsfarten. De aller fleste av de parallele tariffavtalene innen NHO-området omfatter ett LO-forbund og ett YS-forbund, men det er også noen få tilfeller der frittstående forbund er part i parallele avtaler.¹⁶ I nesten alle tilfellene er LO-avtalene inngått først, og andre forbund har fått et partsforhold i etterkant.

I en god del av disse tilfellene er LO-forbundet det klart største målt ved antall medlemmer som omfattes av overenskomsten.¹⁷ Styrkeforholdet mellom forbundene varierer. På noen områder er LO-forbundene klart dominerende, og disse har mer eller mindre eneansvar for reforhandling av avtalen. YS-forbund har for eksempel partsforhold i sentrale overenskomster som Fellesoverenskomsten for byggfagene (FOB), Overenskomst for byggeindustrien, Landsoverenskomsten for elektrofag (LOK), Overenskomst for fiskeindustrien og Renholdsoverenskomsten. Her deltar ikke YS-forbundene i forhandlinger eller mekling. For Industriooverenskomsten

¹⁶ Parat er part i flest parallele tariffavtaler. Frittstående forbund med parallele tariffavtaler er Norske Meierifolks Landsforening (MLF), Junit (tidligere Luftfartens Funksjonærforening) og Lederne.

¹⁷ Størrelse kan også måles ved antall virksomheter der forbundet har medlemmer og avtale.

(frontfaget) forhandles og mekles det derimot parallelt fra og med 2012.¹⁸ Her oppnevnes det separate meklere for LO/Fellesforbundet og YS/Parat. I andre tilfeller er LO-forbundene størst, samtidig som forbund utenfor LO har styrke til eller ambisjoner om å være med i forhandlinger og mekling. Her kan både medlemstall og tradisjoner spille inn. Eksempler der det forhandles parallelt er Vekteroverenskomsten, Riksavtalen og flere av overenskomstene på transportområdet. Det er også eksempler på et mer jevnbyrdig styrkeforhold, blant annet gjelder dette sokkelavtalene og bussbransjeavtalen. Dette er også de områdene som på 1990-tallet ble trukket fram som eksempler på at denne typen tarifforhold kan skape utfordringer.

Tabell 3.1 Parallelle tariffavtaler. NHO-området. Arbeideravtaler og vertikale tariffavtaler.

	Antall avtaler	Mot YS	Øvrige forbund
Arbeideroverenskomster LO og NHO (inkludert vertikale overenskomster)	99		
Kun en part (LO)	65		
Parallelle avtaler (skjønnsmessig vurdert)*	34	33	3

* Industri Energis tre sokkeloverenskomster telles her som én.

Parallellitet mot andre arbeidsgiverorganisasjoner

Andre arbeidsgiverorganisasjoner, og da særlig Virke, har tariffavtaler som de har overtatt fra NHO-området, og hvor avtalene er like NHOs avtaler («blåkopiertavtaler»). Dette gjelder for eksempel Industriooverenskomsten, Fellesoverenskomsten for byggfagene og Renholdsoverenskomsten. Andre avtaler som gjenfinnes både i NHO og Virke har mange fellestrekk, men er ikke nødvendigvis helt like. Sammenslåingen mellom Virke og SAMFO (arbeidsgiverorganisasjonen for samvirkeforetak) fører også til endringer i tariffavtalestrukturen. For eksempel ble Virke og Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund (NNN) enige om å opprette Overenskomsten for mat- og drikkeindustri, og overføre tariffbundne virksomheter fra det som ble omtalt som «hengeavtale NHO-NNN» til denne. Virke er også part i Overenskomst for baker- og konditorfagene, som er en tidligere avtale mellom SAMFO og NNN. Denne avtalen ligger nær opp til den tilsvarende tariffavtalen mellom NHO og NNN.

På andre områder er det overlapping mellom bransjer eller yrkesgrupper innen NHOs landsforeninger og andre arbeidsgiverorganisasjoner, uten at dette har ført til en parallellitet i tariffavtalenes innhold eller reforhandlinger. Dette omtales kort i avsnitt 3.4 nedenfor.

3.2 Funksjonæravtaler på NHO-området

Det finnes et betydelig antall funksjonæravtaler på NHO-området, enten avtaler som er inngått med NHO (og som gjelder på tvers av landsforeningene) eller avtaler som gjelder innen én bransje (f.eks. luftfartsbransjen, mediebransjen, forskningsinstitutter eller hotell- og restaurantbransjen). Her er det tradisjon for at avtalene kan være ulike både når det gjelder omfangsbestemmelser, lønnsbestemmelser, type lønnsdannelse og andre bestemmelser. De bransjespesifikke avtalene vil likevel ha en del felles bestemmelser som peker i retning parallellitet, noen av dem er også i hovedsak

¹⁸ I 2012 ble de såkalte ISO-fagene (isolasjon, stillas og overflatebehandling) flyttet fra Fellesoverenskomsten for byggfagene til Industriooverenskomsten. YS-forbundet SAFE har en god del medlemmer innen ISO-området. Dermed fikk YS-forbundene flere medlemmer på Industriooverenskomsten.

like. Andre av de bransjespesifikke tariffavtalene er i større eller mindre grad basert på de bransjeoverskridende funksjonæravtalene, f.eks. Standardoverenskomsten (HK) eller Funksjonæravtalen (Parat, YTF og Negotia). I dette notatet diskuterer vi ikke parallellitet knyttet til funksjonæravtaler.

3.3 Virke

Virke er part i en rekke tariffavtaler. I oversikten på hjemmesidene finnes knapt 80 tariffavtaler når vi ser bort fra hovedavtaler (Virke 2021). Noen av disse er tariffavtaler som Virke, eller de organisasjonene som over tid har gått inn i Virke, har vært part i og der Virke er den dominerende arbeidsgiverorganisasjonen. Eksempler er tariffavtaler innen varehandel (butikk, grossist), for apoteker, filmbransjen, begravelsesbyråer og andre. Andre er tariffavtaler som er basert på, eller er rene kopier av, avtaler som er inngått på NHO-området. I tillegg kommer tariffavtalene på det såkalte HUK-området, som er nær knyttet opp til tariffavtalene i offentlig sektor. Disse omtales ikke her.¹⁹

Landsoverenskomsten mellom Virke og Handel og Kontor i Norge (HK) og Grossistoverenskomsten mellom Virke og Fellesforbundet er de største tariffavtalene innen varehandel. Her finnes helt eller delvis parallelle avtaler med flere YS-forbund. Avtalene på grossistområdet er like, og forbundene var også i felles konflikt i 2004. YS-forbundenes avtaler innen butikkbransjen (Funksjonæravtalen) avviker noe, og har også bredere omfangsbestemmelser enn HKs avtale. YS-avtalene har imidlertid samme lønnsatser og garantiordning for butikkarbeid som Landsoverenskomsten HK-Virke, og det framgår at målet er at bestemmelsene for denne typen arbeidstakere skal være like.²⁰ Avtalene forhandles parallelt, men praksis er at den største avtalen (Landsoverenskomsten) lukkes først.

Det er noen eksempler innen Virke-området på den typen parallellitet som vi finner på NHO-området, der ett LO-forbund og ett eller flere YS-forbund er part i samme arbeideroverenskomst. I tillegg til Grossistoverenskomsten, gjelder dette et fåtalls tariffavtaler som kommer fra NHO-området.

Vi finner flere eksempler på at Virke har inngått egne avtaler med hvert enkelt YS-forbund. For eksempel er det to (like) YS-avtaler innen grossistområdet og det er flere noenlunde like YS-avtaler på funksjonærområdet, men med ulike forbund.²¹ Blant LO-forbundene finner vi derimot ikke denne typen tariffavtalestruktur.

Både HK og YS-forbundene har flere avtaler på Virke-området som forhandles samtidig med henholdsvis Landsoverenskomsten og Funksjonæravtalen, det vil si at de ses under ett og omtales i samme protokoll. Dette kan være avtaler for ledere, administrativt personell eller avtaler som har særbestemmelser for enkeltbransjer.

¹⁹ Dette er avtaler som har mange likhetstrekk med tariffavtalene i offentlig sektor og som reforhandles med samme typen parallellitet i forhandlinger og meklingsprosesser. Her er en rekke forbund part i avtalene. HUK-området omfatter virksomheter innen helse, utdanning, kultur og frivillighet.

²⁰ Avtalen mellom Virke og Parat har følgende merknad: «Det forutsettes at garantijusteringen blir identisk med tilsvarende justeringer i andre tariffavtaler mellom Virke og andre landsomfattende arbeidstakerorganisasjoner utenfor YS for butikk, kontor og lageransatte.»

²¹ I YS er det heller ikke uvanlig at forbund «låner» tariffavtaler av hverandre når de har medlemmer som omfattes av et annet forbunds tariffavtale. Her vil det forbundet som «eier» avtalen (er part i avtalen) være part ovenfor arbeidsgiverorganisasjonen (se f.eks. Hansteen og Nergaard 2014 for en nærmere beskrivelse). Slike lån kan være formalisert eller ikke. Vi omtaler ikke slike forhold siden dette ikke faller inn under vår forståelse av parallelle tariffavtaler.

Dette betyr at avtalestrukturen på Virke-området ser mer kompliserte ut enn den i realiteten er.²²

Etter at Produsentforeningen gikk inn i Virke, er Virke også part i flere avtaler innen film- og TV-produksjon. Her har Filmforbundet og Norsk Skuespillerforbund hver sine avtaler, og disse er ulike i innhold. Tariffavtalen for studentsamskipnader er inngått mellom Virke og tre arbeidstakerorganisasjoner (NTL, Parat og Utdanningsforbundet). For apotekene foreligger også to ulike tariffavtaler (Parat og Norges Farmaceutiske Forening).

Parallellitet mot andre arbeidsgiverorganisasjoner

Vi finner 15–20 avtaleforhold i Virke der det er parallellitet mellom Virke og NHO, litt avhengig av tellemåte. De fleste av disse er NHO-avtaler som benyttes innen Virke, blant annet Industriooverenskomsten, Overenskomst for Mat- og drikkeindustrien, Baker- og Konditorfagsoverenskomsten, Fellesoverenskomsten for byggfagene, Oljeavtalen og en del avtaler innen tjenesteyting (vektere, renhold, frisører, hotell- og restaurantvirksomhet, fritids- og opplevelsesavtalen, parkering). Virke er også part i FLT sine funksjonæravtaler for arbeidsledere og tekniske funksjonærer. I all hovedsak dreier dette seg om avtaler der LO-forbund er part på arbeidstakersiden. Parat har imidlertid partsforhold på Verkstedoverenskomsten (ikke hele Industriooverenskomsten).

På et mindretall av de parallelle avtalene, er Virke største part på arbeidsgiversiden. Dette gjelder for eksempel Energistasjonsoverenskomsten (tidligere Bensinstasjonsoverenskomsten), fordi store deler av bransjen gikk fra NHO til Virke. Virke vil også være største part dersom man betrakter den nye Handelsoverenskomsten mellom NHO Service og Handel og HK som parallell til Landsoverenskomsten på Virke-området, jf. arbeidstakersidens mål om å forhandle fram en avtale på NHO-området for butikkdrift med samme betingelser som Landsoverenskomsten.

3.4 Andre tariffområder

Det finnes parallelle tariffavtaler innen andre arbeidsgiverorganisasjoner enn NHO og Virke, og det er også eksempler på at andre arbeidsgiverorganisasjoner har avtaler med parallellitet på arbeidsgiversiden. Eksempler er Norges Rederiforbund som har parallelle tariffavtaler innen oljeboring/flyterigg med tre konkurrerende forbund (Industri Energi, SAFE og Lederne), og tariffavtaler med mange fellestrekk, men uten direkte forbundskonkurransen, innen utenriks sjøfart. Norges Rederiforbund er også part i tariffavtalen innen Offshoreservice. Som omtalt ovenfor er det avtalt at denne skal holdes lik tariffavtalene som NHO/Norsk olje og gass inngår innen oljeservice.

Maskinentreprenørenes Forbund (MEF) har tariffavtaler både med LO-forbund og YS-forbund (YTF). Disse er like. MEF og NHO har i tillegg tariffavtaler for noenlunde samme bransjer (anlegg og miljøbedrifter). For anlegg har MEF og NHO tariffavtaler med ulikt innhold, og disse forhandles uavhengig av hverandre.

Finans Norge har tariffavtaler med Finansforbundet (som er et dominerende forbundet målt ved antall medlemmer) og LO (for HK og Fagforbundet). Her gikk LO-forbundene til streik i 2018, etter at Finansforbundet hadde blitt enige med Finans Norge.

²² For HK forhandles for eksempel Landsoverenskomsten (med bransjeavtaler), Kontoroverenskomsten (med bransjeavtaler) og Lederoverenskomsten under ett. På YS-området forhandles Funksjonæravtalen og Landsomfattende tariffavtale for administrativt personale samlet. De sistnevnte forhandlingene omfatter fem avtaler, siden Parat, Negotia og YTF har egne partsforhold.

3.5 Nye tariffområder innen velferdssektoren

Det har over tid vokst fram tariffavtaler innen det som betegnes som private aktører innen velferdssektoren, det vil si helse, omsorg, sosial tjenesteyting og utdanning. Felles er at tjenestene helt eller delvis finansieres over offentlige budsjetter. Disse bransjene har vokst i sysselsetting og de har påvirket tariffbildet. Det er lang tradisjon for tariffavtaler for private – ofte ideelle – aktører; allerede på 1960-tallet forhandlet man tariffavtaler innen private sykehus og helseinstitusjoner i det som var forløperen til HUK-området i Virke (Seip 1996) og det har også vært tariffavtaler i ulike typer arbeidsmarkedsbedrifter. Men i de senere årene er det kommet flere avtaler i ulike arbeidsgiverorganisasjoner. I dag har blant andre NHO, Spekter, Virke, Private Barnehages Landsforbund (PBL) og Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter (KA) tariffavtaler for private virksomheter innen en bredt definert velferdssektor. Dette dreier seg både om såkalt ideelle aktører og virksomheter som driver kommersielt. Vi har ikke her gått inn på praksis ved forhandlinger og mekling, eller konfliktpotensialet, knyttet til disse tariffavtalene. I hovedsak synes utfordringene å springe ut av ulike tarifftradisjoner og/eller at arbeidstakerorganisasjonene ønsker en harmonisering av tariffbestemmelser på tvers av tariffområdene. Det har vært konflikter knyttet til at virksomheter melder overgang fra en arbeidsgiverorganisasjon til en annen, blant annet fra Virke HUK til NHO, fra NHO til Spekter, fra Spekter til NHO og fra KA til Spekter. I hovedsak kan slike arbeidskonflikter, eller krevende forhandlinger, knyttes til det som av arbeidstakersiden oppfattes som overgang til en mindre gunstig tariffavtale, eller at det er uenighet om hvilke bestemmelser som skal komme med i en ny tariffavtale. Vi har også sett konflikter om langsiktig målsetninger om å harmonisere lønns- og arbeidsbetingelser i privat sektor med det man finner i tariffavtalene i offentlig sektor. Tariffavtalene er imidlertid ikke parallelle eller konkurrerende i den betydning vi har benyttet begrepet i dette notatet.

3.6 Utvikling over tid

Vi har forsøkt å kartlegge utviklingen i antall parallelle tariffavtaler over tid. Er det slik at antallet øker? Tariffavtalestrukturen endrer seg på grunn av sammenslåinger og nyopprettelser av tariffavtaler (se LO 2021 for en beskrivelse av endringer i avtalestrukturen mellom LO og NHO). I tillegg vil (parallelle) tariffavtaler med få medlemmer kunne falle bort, eller ikke framgå av oversikter, hvis forbundet ikke lengre har medlemmer på tariffområdet. En sammenligning av avtalestrukturen per 1998/2000 med status i 2020 viser at antall parallelle tariffavtaler har økt. Dette har skjedd ved at YS-forbund er blitt part i flere arbeideravtaler på NHO-området. Virke er også blitt part i flere avtaler som stammer fra NHO-området. Sammenslåinger og andre strukturendringer på arbeidsgiversiden, blant annet sammenslåingen mellom Virke og SAMFO, har ført til at noen parallelle tariffavtaler er blitt borte.

4 Reforhandlinger og mekling

Tarifforhandlingene i Norge er koordinert ved at overenskomstene har lik varighet og reforhandles i samme periode. Rekkefølgen er også til en viss grad bestemt, ved at industriooverenskomstene (frontfaget) forhandles først, og andre områder venter til de er ferdige. Forhandlingsdatoene for de ulike områdene fastlegges mange måneder i forveien, og det blir også lagt en plan i samråd med Riksmekleren for når de største områdene skal inn til mekling dersom det blir nødvendig. Øvrige områder håndteres i utgangspunktet av meklingsinstitusjonen i den rekkefølge de kommer inn, og danner meklingskøen.

I løpet av månedene hovedoppgjøret pågår, reforhandles flere hundre overenskomster, og mange av disse er parallelle. Noen områder har store delegasjoner på hver av sidene, mens små områder gjerne gjøres raskt unna av de administrative ansatte i organisasjonene. Reforhandlingen av parallelle tariffavtaler er på de fleste områder uproblematisk, og forhandlingsrekkefølge og hvem som er førende i forhandlingene er avklart. I andre tilfeller kan dette føre til at forhandlinger og mekling blir vanskelig, og lede til konflikt. I dette kapitlet ser vi nærmere på hva som gjør at reforhandling og mekling av parallelle avtaler noen ganger går smertefritt mens det andre ganger er vanskeligere å håndtere.

4.1 Ulike måter å organisere forhandlingene på

Hvordan forhandlingene organiseres, vil avhenge av om parallelliteten er knyttet til arbeidsgiversiden eller arbeidstakersiden. Arbeidsgiverorganisasjonene har ingen tradisjon for å samordne sine forhandlinger slik at parallelle avtaler forhandles samtidig. Samordning er først og fremst aktuelt der en arbeidsgiverorganisasjon har parallelle avtaler med flere fagforbund, og det er den situasjonen vi behandler i det følgende.

Parallelle avtaler blir i praksis enten forhandlet samtidig eller rett etter hverandre. At det ikke går for lang tid mellom forhandlingene, kan være særlig viktig der de samme virksomhetene er bundet av begge avtaler. I praksis kan en skille mellom tre ulike måter å organisere forhandlingsrekkefølgen. Fagforbundene kan sitte sammen når avtalen reforhandles, enten med felles delegasjon eller med hver sin. Alternativt kan forbundene være til stede på samme tid, men ikke sitte i samme rom. Den tredje muligheten er at forhandlingene gjennomføres etter hverandre, slik at arbeidsgiverorganisasjonen kommer til enighet med ett fagforbund før forhandlingene med det neste startes.²³

Hvilke av disse variantene som velges, synes å avhenge av ulike faktorer. Det ene er knyttet til nytte – hvilken nytte forbundene har av å stå sammen. Samordning kan gjøre at arbeidstakersiden får en sterkere posisjon overfor arbeidsgiver ved at trusselen om streik blir mer alvorlig. Samtidig vil en samordning kunne begrense mulighe-

²³ Er fjerde alternativ er at den minste arbeidstakerorganisasjonen har så få medlemmer at man kun signerer en protokoll.

ten for å fronte særinteresser som det enkelte forbundets medlemmer har. For forbundet og de tillitsvalgte vil det også kunne være vanskeligere å ta æren for gjennomslaget de eventuelt får overfor eksisterende og potensielle medlemmer. Dette kan vurderes som viktig der forbundene konkurrerer om de samme medlemmene. Hvis ett av forbundene har en dominerende posisjon, kan det å forhandle alene være viktig for å synliggjøre det. For lokale tillitsvalgte vil det å kunne vise til gjennomslag i tariffforhandlingene oppleves som viktig i rekrutteringsarbeidet. En av informantene forklarer at de veksler mellom å samarbeide og å gå alene, og trekker paralleller til samarbeid mellom politiske partier i Stortinget. På enkelte større saker er det ønskelig med brede forlik, og da samordner forbundene seg. Men det finnes også eksempler på det motsatte – at en går bort fra de parallelle forhandlingene når det er store saker, for eksempel viktige ordninger, som skal reforhandles. Dette kan for eksempel være tilfellet der ett forbund er dominerende, og forhandlingene vil bli kompliserte og langvarige. I slike tilfeller kan det være lite hensiktsmessig for et mindre forbund å være til stede og vente, særlig dersom en har mindre interesse av det aktuelle utfallet.

For det andre har samarbeidsrelasjonen betydning. Denne relasjonen kan både være knyttet til hvordan forbundene tradisjonelt har opptrådt, og hvordan de personlige relasjonene, både sentralt i forbundene og ute på den enkelte arbeidsplass, er. I forberedelsen og gjennomføringen av forhandlingen vil det i en samordnet delegasjon være behov for å diskutere strategier både overfor motpart og i tilknytning til egen delegasjon. For at en samordning skal kunne fungere er det nødvendig med tillit til at disse strategiene forblir interne, og at forbundet deler både eventuelle seire og tap. Hvis ikke disse forutsetningene er til stede, vil det være vanskelig med en sterk samordning.

Det finnes flere eksempler på at forbund har samordnet seg i forbindelse med reforhandlinger. Dette kan være bestemt før forhandlingene starter – for eksempel fordi man har en stor sak på dagsordenen -- eller en samordning kan vokse fram i løpet av meklingen. Likevel tyder intervjuene på at det vanligste er at forhandlingene gjennomføres parallelt med arbeidstakerdelegasjonene i separate rom, eller at det gjøres på ulike tidspunkt.

Størst går først

Uavhengig av hvordan forhandlingene organiseres, er det ett prinsipp som synes å gjelde ved reforhandling av parallelle tariffavtaler, og det er at «kjøttvekta rår». Den organisasjonen som har flest medlemmer, er den som forhandler først eller er den førende i parallelle forhandlinger. Dette gjelder i prinsippet både på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden.

I begge tilfeller synes det å være enighet om at det er antall arbeidstakere som er grunnlaget, og ikke antall virksomheter. For arbeidsgiversiden vil det i seg selv heller ikke være tilstrekkelig å ha flest sysselsatte i sine medlemsvirksomheter, med mindre de også har flest sysselsatte i tariffbundne virksomheter.

I de fleste tilfeller vil det være ett forbund eller én arbeidsgiverorganisasjon som er dominerende. Det vil da ikke være diskusjoner knyttet til hvem som skal forhandle først. På enkelte områder er imidlertid partene mer jevnstore, eller de organiserer ulike typer arbeidstakere med ulike interesser. I slike tilfeller kan det oppstå friksjon i forhandlinger og mekling.

Men at kjøttvekta bestemmer, betyr ikke at de mindre forbundene ikke kan påvirke resultatet. Det er flere måter å gjøre det på. For å oppnå et resultat gjennom forhandlinger, vil alle parter trenge noen seire. Det vil si at et resultat vil måtte avspeile interessene også til et mindre forbund. Det ble også pekt på at man kan påvirke ved å

komme med forslag til gode løsninger eller gode kompromisser. På noen tariffområder er det også slik at lokale saker (uenigheter) trekkes inn i de sentrale forhandlingene. Dette kan skje i oversiktlige tariffområder med ganske få tariffbundne virksomheter. Hvis slike lokale saker ryddes av veien, er mulighetene for en forhandlingsløsning større, slik at lokale tillitsvalgte kan flagge en seier. Her kan også det eller de mindre forbundene få løst saker som er viktige for medlemmene og klubbene.

Reelle forhandlinger?

Det vil variere om det minste forbundet gjennomfører reelle forhandlinger eller ikke. Med «reelle» mener vi her at partene overleverer krav og sitter ved bordet for å forhandle. I motsatt fall vil partene bare signere en protokoll med tilsvarende innhold som partene på det parallelle tariffområdet har framforhandlet.

Noen gidder ikke engang å kalle inn til forhandlinger. De bare sender over protokollen. Andre møter opp eller tar det etterpå uten å komme skikkelig til bordet, er der i to timer og går hjem med samme avtalen (informant, arbeidsgiverforening).

Hvor mye forbund nummer to involveres i forhandlingene, vil også avhenge av størrelse. I mange tilfeller er forbundet til stede, men arbeidsgiver bruker minimalt med tid med den delegasjonen. De har gjerne noen samtaler for å orientere, men selve forhandlingene foregår kun med det dominerende forbundet.

Hvor mye forhandlinger det er kan diskuteres, men vi kjører det iallfall likt (informant, arbeidsgiverorganisasjon).

Reelle forhandlinger trenger ikke innebære at resultatet blir et annet. Forhandlingene kan være viktige for å målbare medlemmenes interesser, og vise for medlemmene at en har prøvd å få til forbedringer eller stått imot arbeidsgivernes ønsker om endringer.

Hvor store må forbundene være for å gjennomføre reelle forhandlinger? Dette avhenger av vurderinger både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. Det er ikke alltid de minste forbundene selv ønsker dette, og motparten kan ha et ønske om å forholde seg til kun ett forbund. Det er heller ikke noe entydig svar på når forbundene er store nok til at de ønsker reelle forhandlinger. Det er ikke bare antallet medlemmer som vil avgjøre, men også bredden i medlemsmassen. En informant fra et forbund som er minst på flere områder sier at det ikke er noe systematisk tenkning rundt dette, men at det utvikler seg ulikt på ulike områder. Lokale tillitsvalgte kan til en viss grad påvirke, ved at de presser det fram. Forbundet krever imidlertid ikke reelle forhandlinger hvis de ikke synes kravene fra tillitsvalgte er «fornuftige».

Vurderingene på arbeidsgiversiden er ulike. For enkelte synes det ikke å være et spørsmål å ikke forholde seg til det minste forbundet. Andre sier at det avhenger av hvilken form for skade medlemmene [forbundet] kan gjøre. Dersom de kan gjøre stor skade ved en konflikt så blir de involvert, men ikke hvis de er marginale.

Hvorvidt det er noe kommunikasjon mellom forbundene underveis i forhandlingene, varierer. Der det er stor forskjell i størrelsen på forbundene, kan det være at det minste forbundet ikke får noe informasjon. Det er imidlertid mulig å etablere en slik kontakt:

I utgangspunktet [kjører vi] hvert vårt løp ... det er særinteresser og fellesinteresser. I mange år har vi hatt dialog, men noen ganger ikke i det hele tatt ... (informant, forbund).

Arbeidsgivernes strategier

Informantene på arbeidsgiversiden er i utgangspunktet av den oppfatning at de parallelle avtalene bør være helt like. Store forskjeller mellom avtalene vil føre til konkurranse mellom forbundene, noe de ikke ønsker.

Virksomhetene kan begynne å røre på seg og tenke på å bytte arbeidsgiverorganisasjon. Den farligste delen er parallelle avtaler som ikke er parallelle lenger (informant, arbeidsgiverorganisasjon).

For oss er parallellitet viktig for å håndtere det praktiske – hva med de som ikke er organisert [hvilken avtale skal disse følge]? Parallellitet er kjempeviktig – man gjør mye for å opprettholde det (informant, arbeidsgiverorganisasjon).

Flere gir også uttrykk for at det i den ideelle verden ville vært én arbeidsgiverorganisasjon og ett forbund på hvert område. Det ville gitt mer ryddige forhold og mindre konflikt.

For arbeidsgiversiden gir imidlertid parallelle avtaler også muligheter. Både ulike medlemsprofiler på arbeidstakersiden og samarbeidsrelasjoner kan gjøre at det er enklere for arbeidsgiverne å få til løsningene de ønsker med ett forbund framfor det andre. Dersom dette gjelder det minste forbundet, kan de prøve å bruke det forbundet som «en brekkstang» for å få til endringer i tariffavtalen med det andre forbundet. Dette kan gjøres ved å lukke forhandlingene eller meklingene med et mindre forbund før det største, og bruke dette for å få til tilsvarende endringer i den andre avtalen. Det er imidlertid ingen av informantene, verken på arbeidsgiver- eller arbeidstakersiden som uttrykker at dette er en god langsiktig strategi. Dette kan potensielt ødelegge forholdet til det større forbundet, og kan også i praksis ende opp med at man likevel må imøtekomme kravene fra det største forbundet.

En mildere variant vil være å spille forbundene opp mot hverandre under selve forhandlingene, men likevel lukke forhandlingene i «riktig» rekkefølge. Dette framstår som vanlig på enkelte tariffområder. En av informantene fra arbeidstakersiden uttrykker at dette gjør at det er enklere at forbundene samordner seg overfor arbeidsgiver.

Det er enklere når man snakker med én stemme – særlig når man kommer med sprikende kravlister – 12 krav som er like og 20 krav hver som er ulike. Det er krevende når arbeidsgiver bruker kalkulatoren. Arbeidsgiver forøker å bli enig med en – spille dem ut mot hverandre. Arbeidsgiver ville nok si at det er enklere med en stemme, men da mister de muligheten for å spille oss ut mot hverandre (informant, forbund).

For arbeidsgiversiden oppleves det lettere å få til en avtale hvis den ene har akseptert. Dette kan trolig både være disiplinerende internt i forhandlingsdelegasjonen og i forhandlingene med motpartene. Det er da innforstått at de ikke kan gi noe mer til den neste. Samtidig finnes det tilfeller der det blir gjort. På enkelte områder finnes det klausuler i avtalene som skal sikre at den andre avtalen får det samme. Dermed sikres at en ikke sitter igjen med ulike avtaler. En slik situasjon kan imidlertid skape dårlige relasjoner både mellom forbundene og mellom partene. For det største forbundet vil det ofte framstå som dårlig at det minste forbundet ser ut til å ha størst gjennomslagskraft.

I forhandlingene fløy [arbeidsgiverorganisasjonen] mellom oss og dem og brukte det til å stagge kravene våre. (...) Jeg tror det er en strategisk greie fra

arbeidsgiver. (...) De har trukket fordel av at vi ikke har vært koordinerte nok på arbeidstakersiden (informant, forbund).

Dette er en strategi som også kan brukes på virksomhetsnivå, dersom begge forbundene er representert. Ved å trekke det minste forbundet mer med, og gi dem lokale seire, kan virksomhetene legge til rette for at den fagforeningen de har den beste relasjonen til får mer gjennomslagskraft, og potensielt flere medlemmer.

En annen strategi som benyttes er å få det største forbundet til å ta ansvar for å samle arbeidstakersiden. Det kan for eksempel gjøres ved at de ber forbundet om å ta «storebrorrollen» og få med de andre i mål. Arbeidsgiversiden kan for eksempel signalisere at de kan være villig til å gå med på et krav, dersom forbundet sørger for at alle er med på dette resultatet. Da er det arbeidsgiver som ønsker samordningen, og det største forbundet kan i enkelte tilfeller opptre som en mellommann for å få avklart gjenstående spørsmål.

Like avtaler – en fordel?

På arbeidstakersiden er det litt ulike oppfatninger av om det er en fordel eller en ulempe med parallelle avtaleforhold. Der forbundene har ulike typer medlemmer, kan ulike avtaler gjøre det lettere å prioritere særinteresser. Det er eksempler på at mindre forbund har fått gjennomslag for krav til sine medlemmer som det større forbundet neppe hadde prioritert. I hovedsak ser likevel forbundene det som en fordel at det ikke er store forskjeller mellom ansatte på samme arbeidsplass eller i samme yrke.

4.2 Mekling av parallelle avtaler

Dersom partene ikke kommer til enighet i forhandlingene, går oppjøret til mekling hos riksmekleren. Partene vet ofte før forhandlingene starter, hvilke avtaler som med stor sannsynlighet vil gå til mekling. Dette gjør at det er mulig å planlegge forhandlingsbrudd. Flere av områdene med parallelle tariffavtaler har ofte vært i mekling.²⁴ Det er i en slik situasjon ikke gitt at alle avtalene som er parallelle går til mekling. En av forhandlingene kan ende med enighet mens den andre går til mekling, eller partene (på den minste avtalen) kan ende opp med å ta en pause i forhandlingene mens de avventer et resultat fra meklingen på den parallelle avtalen.

Dersom begge avtalene går til mekling, vil meklingsrekkefølgen avhenge av hvilken rekkefølge plassoppsigelsene kommer inn. Normalt vil partene ha brutt forhandlingene samme dag og sendt ut plassoppsigelse, slik at avtalene også blir satt opp til mekling samtidig. I slike tilfeller vil organiseringen være den samme som i forhandlingene. Det har imidlertid hendt at det minste forbundet sender plassoppsigelsen før det største. Med mindre man ikke blir enige om noe annet, vil meklingen med det minste forbundet både starte og avsluttes før det dominerende forbundet.

Selv om partene er samtidig i mekling, vil de sitte i ulike rom. Som regel vil det være samme mekler som håndterer de parallelle avtalene. Rent praktisk da vil meklingen foregå ved at mekleren bytter mellom å snakke med de ulike delegasjonene, og det etableres et engere utvalg for hver enkel avtale. På grunn av taushetsplikten som er knyttet til meklingen, er det i utgangspunktet ingen utveksling av informasjon eller dokumentasjon mellom de parallelle meklingene. Men i og med at både mekler og arbeidsgiverparten sitter i begge meklingene, så vet man om man styrer mot en

²⁴ Dette gjelder blant annet Vekteroverenskomsten (NAF og Parat) og tariffavtalene innen oljeutvinning og oljeservice.

felles løsning eller ikke. Samtidig kan det nok være uformell kontakt mellom personer i de ulike delegasjonene, både innad i samme mekling og på tvers. I enkelte meklinger blir partene også enige om å etablere felles engere utvalg enten fra starten, eller underveis i meklingen.

Snakker ikke sammen med mindre mekleren ber om det. Det har skjedd – for å prøve å finne en felles løsning. Grunnen til det [ikke kontakt] er at det er litt utidig og at vi ikke har lyst (informant, forbund).

Ett unntak fra praksis om samme mekler, er frontfaget, det vil si mekling av Industrioverenskomsten, eller i mekling av LO og YS-oppgjøret. På frontfaget har det vært egen mekler på YS-siden siden 2012.²⁵ Hvor stor praktisk betydning dette har er mer usikkert. Det er praksis for at YS eller Parat (og SAFE som deltar i forhandlingsdelegasjonen) i forbundsvise oppgjør aksepterer den skissa som LO eller Fellesforbundet godtar, men ulike meklere skaper høyere terskel for deling av informasjon og dokumenter.

Partene har ingen kontroll med hvilken mekler de får. Dette bestemmes av riksmekleren, og det er ikke gitt at partene får samme mekler som de hadde ved forrige oppgjør. Dette er i prinsippet ikke noe som skiller parallelle meklinger fra andre meklinger. Samtidig kan det være en større utfordring å få parallelle meklinger i land, slik at det kan ha ekstra stor betydning hvem som blir satt til å mekle.

Det å forvalte dette mellom tre organisasjoner – da skal du være ganske dyktig på å sette seg inn i disse utfordringene (informant, forbund).

Fordeler og ulemper ved parallelle meklinger

Som i forhandlingene er det først og fremst der forbundene er jevnstore eller der det minste forbundet har et visst antall medlemmer med andre prioriteringer enn medlemmene i det dominerende forbundet, at problemene oppstår. Hvis forholdene er mer avklart, vil det minste forbundet avvente til det dominerende avklarar om det blir brudd eller ikke. Blir det brudd, tar det store forbundet med seg det lille i konflikt, eller det tas en pause i meklingen for det minste forbundet.

En av informantene sier at de alltid ønsker separate meklinger, men ser samtidig at det kan være mer krevende for mekleren. Meklerens oppgave er å prøve å få partene på det enkelte område til å finne en felles løsning. Samtidig vet mekleren at dersom den ene avtalen løser seg uten at den andre avtalen er med, så kan det ende med at den andre avtalen endre i konflikt. Et typisk eksempel vil være at det er funnet en løsning med det minste forbundet, som så presenteres for det største. Da vil det største forbundet gjerne føle at de ikke har noe annet valg enn å bryte meklingen og gå i konflikt. På den måten kan de bli kastet ut i en konflikt som de ikke ønsker. For mekleren vil det være en utfordring å balansere disse forholdene.

Fra de senere årene er det noen eksempler på at den minste avtalen har funnet en løsning gjennom mekling, mens det største avtaleområdet har gått i konflikt.

²⁵ I løpet av tariffperioden 2010–2012 ble ISO-fagene (isolasjon, stillas og overflatebehandling) overflyttet fra Fellesoverenskomsten for byggfagene til Industrioverenskomstens VO-del (verkstedoverenskomsten). Dette medførte at YS fikk flere medlemmer innen frontfaget (Industrioverenskomsten), noe som medførte ønske om å delta i forhandlingene.

Vekteroverenskomsten 2012

Parat og Norsk Arbeidsmandsforbund (NAF) var begge i mekling på Vekteroverenskomsten som var en identisk overenskomst for begge forbund. Arbeidsgivermotpart var NHO Service (I dag NHO Service og Handel). NAF var det absolutt største forbundet på overenskomsten, og Parat hadde ikke ført forhandlinger. Parat sa likevel opp plassene samtidig med NAF for å komme i posisjon til mekling. I løpet av meklingen la mekleren fram et forslag som Parat og NHO Service godtok. NAF forkastet forslaget og gikk til streik. Streiken ble avsluttet etter vedtak om tvungen lønnsnemnd. Ved behandling i Rikslønnsnemnda ble den løsningen Parat hadde godtatt og som NAF hadde forkastet, i hovedsak lagt til grunn. Her viste Rikslønnsnemnda til gjeldende praksis. Rikslønnsnemnda bemerket imidlertid at «den vil fremholde at den gir uttrykk for den klare” kjørulegel” i arbeidslivets forhandlingspraksis, nemlig at den største arbeidstakerorganisasjonen må være den som legger” føringer” for de øvrige på samme tariffområde.»

Oljeserviceavtalen 2016

I 2016 forhandlet Industri Energi (IE) og SAFE parallelt på tariffavtalen innen oljeservice (brønnserviceavtalen for SAFE). IE var det klart største forbundet på avtalen, og hadde i tillegg en bestemmelse som forhindret arbeidsgiver i å inngå annen avtale som avvek fra oljeserviceavtalen. IE ønsket å vente med forhandlingene til etter at sokkelavtalene var ferdigforhandlet, og gikk derfor ikke til brudd. SAFE brøt på sin side forhandlingene og kom dermed til mekling. I meklingen kom SAFE og Norsk Olje og Gass fram til en forhandlingsløsning uten meklerens bistand.

Saken gikk så til Arbeidsretten som slo fast at avtalen mellom SAFE og Norsk Olje og Gass var gyldig. Argumentet var at IE hadde hatt muligheter for å inngå en avtale som ville vært forpliktende for arbeidsgiver ovenfor andre tariffparter, men forbundet hadde valgt å forskyve forhandlingene. Arbeidsretten hadde følgende vurdering av forhandlingsforløpet: «Arbeidsretten vil understreke at for å ivareta retten til at egen overenskomst skal være styrende for parallelle avtaler, må man sørge for et forhandlingsopplegg som muliggjør dette.»

Lønnsoppgjøret mellom IE og Norsk Olje og Gass endte med en streik før partene kom til enighet.

Vekteroverenskomsten 2020

I 2020 endte meklingen på Vekteroverenskomsten med brudd for både Parat og NAF. NHO Service og Handel kom etter hvert til enighet med Parat, mens NAF fortsatte streiken. Enigheten mellom Parat og NHO Service og Handel ble oppnådd uten bistand fra Riksmekleren. Det ble også oppnådd enighet mellom NHO Service og Handel og NAF etter ytterligere én måneds streik.

For meklerne kan det tenkes noen fordeler med parallelle meklinger. De har flere å spille på, og det mindre forbundet kan hjelpe til med en løsning som ikke de andre har sett. Dette er også et eksempel på at det minste forbundet kan få innflytelse, og at det ikke bare er kjøttvekta som teller.

4.3 Hva skaper utfordringer?

Informanter både på arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden peker på at parallelle avtaler med flere forbund gjør tariffrevisjonene mer komplekse. Dette gjelder særlig i

de tilfellene hvor begge forbundene organiserer en betydelig del av de ansatte på tariffområdet. For det første vil det da komme mange ulike krav, og gjerne krav som kan sprike i ulike retninger.

Parallele forhandlinger fører oftere til mekling –skog av krav, alle vil ha sitt, vanskelig å tilfredsstille alle (informant, arbeidsgiverorganisasjon).

For det andre kan hvert av forbundene ha behov for å sette sitt eget preg på oppgjøret, slik at medlemmene ser at forbundet er i stand til å få gjennomslag. Vanskeligst er det der begge forbundene er store (eller har nok medlemmer til at de gjør seg gjeldende) innenfor det aktuelle tariffområdet, og at de i tillegg organiserer ulike arbeidstakergrupper. Disse gruppene vil gjerne ha ulike interesser. For det minste forbundet kan det bli vanskelig å akseptere resultatet som det største forbundet har fått, da det kanskje ikke tar hensyn til utfordringer som denne arbeidstakergruppa har. Samtidig vil ikke det største forbundet prioritere krav som bare er til nytte for en mindre gruppe, når de har langt større grupper som ønsker gjennomslag for andre krav. Konkurransen om medlemmer gjør det i tillegg viktig å kunne markere seg.

I hovedsak vil LO bare ha ett avtaleforhold innen hver bransje, det vil si at det bare er ett forbund som har partsforholdet i avtalene. Det er imidlertid ikke alltid tilfelle på YS-området. Her kan to eller tre forbund ha partsforhold til de samme avtalene, jf. kapittel 2. Selv om det vanligvis vil være enklere å samarbeide innad i en hovedorganisasjon, er det eksempler på at dette ikke alltid er like lett. Forbundene innen en hovedorganisasjon kan ha ulike typer medlemmer, og dermed være opptatt av ulike ting. Dette kan føre til at heller ikke disse forbundene klarer å samle seg i felles delegasjoner eller felles rom under forhandlingene. Ifølge en arbeidsgiverrepresentant krever dette ekstra ryddighet på arbeidsgiversiden for å sikre at disse blir behandlet helt likt.

Parallele avtaler kan også skape konflikt på virksomhetsnivå. En av informantene på arbeidstakersiden peker på at konkurransen mellom forbundene har gjort at de får mange små saker og konflikter i bedriftene som dras med inn i forhandlingene på sentralt nivå.

Det setter oss ute av stand i å ta helhetssaker. De små seirene blir viktige i markedsføringshensyn. Da blir det mange små saker og vi kan ikke si til medlemmene våre at vi tar ikke den og den saken (informant, forbund).

5 Avslutning

Utfordringer med parallelle tariffavtaler har vært drøftet ved flere anledninger. I tilknytning til vanskelige forhandlingsløp i Nordsjøen, ble temaet diskutert særlig i Arbeidsrettsrådet og dets innstilling fra 1996 (NOU 1996: 14.). Temaet ble også tatt opp i NOU 2001:14. Når en ikke har begrenset adgangen til parallelle avtaler, kan dette både ses på som et uttrykk for at det ville blitt vanskelig å få støtte til en slik endring, da det ville kunne begrense hovedorganisasjonenes organisasjonsmuligheter, og ved at det ville ramme skjevt, ved at for eksempel YS-forbundene har langt flere områder de er minst på enn det LO-forbundene har. Samtidig kan dette være uttrykk for at problemet har vært lite, ved at parallelliteten har ført til konflikter på et begrenset antall tariffavtaler.

Gjennomgangen i dette notatet viser at det fremdeles er få områder hvor parallelle tariffavtaler skaper problemer. På de aller fleste tariffområdene er styrkeforholdene avklart, og forbundene innretter seg lojalt til prinsippet om at det dominerende forbundet forhandler først eller styrer forhandlinger og mekling.

De områdene som er problematiske, er i hovedsak godt kjent. I Arbeidsrettsrådets innstilling ble det pekt på Nordsjøen, hvor både Industri Energi, SAFE og Lederne har avtaler, som et område der konkurrerende eller parallelle avtaler skapte problemer. Dette er fremdeles et område hvor parallelliteten kan gi utfordringer, sist illustrert ved forhandlinger, arbeidsrettssak og streik innen oljeservice (2016). Her har avtalene i NHO-området også en form for parallellitet over til Norges Rederiforbunds riggavtaler. Disse er ikke like i sitt innhold, men partene på arbeidstakersiden er de samme, i tillegg til at også De samarbeidende organisasjoner (DSO) er inne. DSO er en særegen konstruksjon som er en overbygging over LO-forbundet Norsk Sjøoffisersforbund og Unio-forbundet Det norske maskinistforbund.

Et annet område som har vært konfliktfylt er Vekteroverenskomstene på NHO Service og Handels område, hvor både LO-forbundet Norsk Arbeidsmandsforbund og YS-forbundet Parat har partsforhold. Her er det konkurranse om medlemmer, samtidig som de to forbundene har sitt tyngdepunkt innen ulike deler av bransjen. Det siste påvirker prioriteringene i forhandlingene.

Det finnes også andre områder hvor partsforholdene kan bli problematiske på sikt. Et slikt område er Vaktmesteroverenskomsten mellom Norsk Arbeidsmandsforbund og Virke. Denne er delvis parallell til en avtale på NHO-området (Service og vedlikeholdsoverenskomsten). Også når det gjelder parkeringsselskaper er det parallellitet på arbeidsgiversiden. Her har Norsk Arbeidsmandsforbund forhandlet først med NHO/NHO Service og Handel. Hvis Virke blir klart større enn NHO på dette området, kan man se for seg en diskusjon om hvem som skal forhandle først.

Man kan også merke seg at enkelte områder som før var krevende, for eksempel bussbransjen, ikke lengre har samme typen utfordringer. På bussområdet har partene klart å samordne forhandlinger som involverer tre fagforbund og to arbeidsgiverorganisasjoner.

Samtidig kan spørsmålet om såkalt tariffhopping – og arbeidstakersidens ønske om å harmonisere tariffavtalebestemmelser mellom private og offentlige tilbydere av

velferds- og omsorgstjenester – fortsatt bidra til krevende forhandlinger. Her vil fagforbundene se til betingelsene i offentlig sektor, mens arbeidsgiversiden argumenterer mot denne typen parallellitet.

Selv om antall områder hvor parallelliteten skaper utfordringer i forhandlingsløpet er begrenset i dag, kan det bli flere områder hvor dette fører til krevende forhandlinger og meklinger. I mange tilfeller vil partene håndtere dette på en god måte selv. Det er særlig der konkurransen om medlemmene er stor i enkeltvirksomheter, der forbundene har en medlemsmasse med ulik profil og dermed ulike interesser, eller der de personlige samarbeidsrelasjonene er dårlige, at parallelliteten ser ut til å skape problemer. Men i den grad både arbeidsgiversiden og arbeidstakerorganisasjonene ser flere positive enn negative sider med avklarte forhandlingsløp, vil dette fremdeles være et begrenset problemområde.

Litteratur

- Alsos, K. & Nergaard, K. (2020). *Norske arbeidsgiver-organisasjoner på 2000-tallet. Sentralisering eller fragmentering?* Fafo-notat 2020:14
- Alsos, K. & Seip, Å. A. (2014). *Organisering av arbeidsmarkedet i norsk luftfart.* Fafo-notat 2007:10.
- Andersen, B. (2001). *Tariffavtaler i skandinavisk luftfart.* Fafo-notat 2001:04.
- Evju, S. (2010). «Konkurrerende» tariffavtaler. *Arbeidsrett* 03-04/2010, 105–141.
- Jordfald, B. (2014). *Medlemsbevegelser, tariff- og organisasjonshopping.* Fafo-notat 2014:13
- LO (2013) Dagsorden pkt. 9 del 2 Grensetvister, kampkraft og tariffpolitisk styrke. Forslag og innstillinger. LOs 33. ordinære kongress, Oslo Kongressenter Folkets Hus, 3–7. mai 2013.
- Nergaard, K. & Hansteen, C. (2015). Tvister om valg av tariffavtale og om organisasjonsgrenser. *Arbeidsrett*, 12(1) 100–121.
- NOU 1996: 14. *Prinsipper for ny arbeidstvistlov.* Innstilling fra Arbeidsrettsrådet
- NOU 2001: 14 *Vårens vakreste eventyr ...?* Innstilling fra Utvalget for tarifforhandlingssystemet oppnevnt ved kongelig resolusjon 28. mai 1999.
- Olberg, D. (2000). *Funksjonæravtalene i industrien.* Fafo-notat 2000:13
- Seip, Å. A. (1996) *Arbeidsgiverorganisering i den offentlige randsonen Apo og NAVO.* Fafo-notat 1996:13.
- Stokke, T. Aa. (1997). *Lønnsforhandlinger og konfliktløsning. Norge i et skandinavisk perspektiv.* Doktoravhandling. Fafo-rapport 246.
- Stokke, T. Aa. (2010). LO, NHO og Arbeidsrettsrådets skjebne. I Bergh, T. (red), *Avtalt spill. Hovedavtalen LO-NHO 75 år.* LO og NHO.
- Jordfald, B. (2001) *Organisasjoner og avtaler i IKT-sektoren.* Fafo-notat 2001:11.
- Seip, Å. A. (2018). *Organisering og avtaler i finanssektoren.* Fafo-notat 2018:02.

Parallele tariffavtaler

Parallele tariffavtaler er helt eller hovedsakelig like i innhold, men omfatter flere parter på arbeidstaker- og/eller arbeidsgiversiden. Slike avtaler involverer ofte konkurrerende organisasjoner, og kan gi utfordringer både når det gjelder forhandlinger og meklingsprosesser. Notatet viser hvordan situasjoner med parallelle eller konkurrerende tariffavtaler håndteres i ulike steg av forhandlingsprosessen. Datagrunnlaget er intervjuer med aktørene i lønnsforhandlingene og en gjennomgang av tariffavtaler i privat sektor.

Notatet er utarbeidet som del av forskningsprogrammet Det kollektive arbeidslivet, finansiert av Arbeids- og sosialdepartementet.



Borggata 2B
Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-notat 2021:15
ID-nr.: 10352