



# JUVELEN I DEN NORSKE MODELLEN

---

Hvordan øke oppslutning om tariffavtalene?

04/2021

## Abstrakt

---

Dette notatet peker på de viktigste barrierene for tariffavtaler på norske arbeidsplasser og skisserer noen mulige grep for å gjøre dem mer attraktive.

## Sammendrag

---

**Den norske arbeidslivsmodellen har sikret høy produktivitet og god omstillingsevne i norsk økonomi. Både lønnsdannelsen og trygge regulerte arbeidsforhold og samarbeidsformer er forankret i tariffavtalene.**

Tariffavtalene er en helt avgjørende del av det norske arbeidslivet. De regulerer arbeids- og lønnsvilkår og ofte også andre arbeidsforhold. I tillegg har de den fordel at avgjørelser tas av partene i arbeidslivet, og gjør at partssamarbeidet på arbeidsplassen har reell beslutningsmyndighet.

Et solid kunnskapsgrunnlag underbygger verdien av partssamarbeidet og avtalene som regulerer det. Likevel er en minkende andel av arbeidstakerne omfattet av en tariffavtale. Andelen som omfattes av tariffavtaler og som er fagorganisert i Norge har gått svakt ned de senere årene. I dag er omtrent halvparten av alle norske arbeidstakere fagorganisert. Om lag syv av ti er dekket av en tariffavtale (Birkelund, 2017).

Strukturelle endringer i økonomien er én av årsakene, ved at det er sektorene i landet med lavest organisasjonsgrad som vokser mest. Demografi er en annen driver; de eldste arbeidstakere er oftere fagorganisert enn de yngre. I notatet *Fagbevegelse søker folk* oppsummerer vi trender i fagorganisering blant norske arbeidstakere, og peker på noen slike årsaker til at den synker. Fallende organisasjonsgrad er også selvforsterkende, ved at stadig flere arbeidsplasser mangler et fungerende partssamarbeid, og dermed møter mange unge arbeidstakere heller ikke tillitsvalgte og tariffavtaler når de trer inn i arbeidslivet.

Dersom denne utviklingen fortsetter, kan partssamarbeidets betydning og den norske modellen svekkes betydelig på lengre sikt.

I dette prosjektet er vi opptatt av tariffavtalene, som henger sammen med, men ikke nødvendigvis følger, medlemskap i fagorganisasjon og arbeidsgiverforening. I et eget forprosjekt har vi identifisert ulike barrierer mot inngåelse av tariffavtaler. I dette prosjektet har vi gjennom samtaler, drøftingsmøter og intervjuer samlet erfaringer og innspill til løsninger, og vi peker på noen grep som kan bidra til å øke tariffavtalenes attraktivitet. Løsningene har vi delt i tre nivåer, som svar på ulike typer barrierer vi allerede er kjent med, blant annet fra forprosjektet:

1. **Mer kunnskap:** Skal flere ønske å være omfattet av en tariffavtale, er det en forutsetning at flere også vet hva det er, hva det kan bety på arbeidsplassen, og hvilken betydning tariffavtalene har for norsk økonomi. Men det organiserte arbeidslivet og tilhørende avtaleverk er ikke allmenn kunnskap. Verken gjennom skolegangen eller i ledelsesutdanningen står informasjon og undervisning om den norske modellen og arbeidslivets avtaleverk sentralt. Mange nyutdannede kjenner ikke til dette, og vil heller ikke nødvendigvis møte et aktivt og formalisert partssamarbeid i sin første jobb. Mer kunnskap om den norske arbeidslivsmodellen, og økt direkte kontakt med tillitsvalgte på den enkelte arbeidsplass, kan bidra til å løfte kunnskapen om, og dermed også oppslutning om, tariffavtalene.

2. **Økt tilgjengelighet og relevans:** Tariffavtalene er store og omfattende, og det er mange av dem. En av barrierene flere pekte på i forprosjektet til denne analysen var at det er krevende å finne frem til og sette seg inn i omfattende avtaler. I tillegg pekte flere på at enkeltelementer kan fremstå utdaterte, og at språket er tungt. I dette notatet har vi presentert noen erfaringer fra forenklede arbeid med ulike avtaler som allerede har vært prøvd ut i enkelte bransjer, og som det kan trekkes lærdom fra.
  
3. **Større gevinst:** Det ligger allerede mange fordeler både for bedrifter og arbeidstakere i å være organisert og tilknyttet en tariffavtale. Samtidig er mange av fordelene ved det organiserte arbeidslivet også gjeldende for dem som ikke har en avtale. Flere av dem vi har intervjuet, oppgir at de legger eksisterende tariffavtaler til grunn på sin arbeidsplass, men uten formelt å være tilsluttet. Det kan være bra for både arbeidstakere og arbeidsgivere, men kan også på sikt bidra til å undergrave avtalenes betydning på sikt. Vi drøfter i tredje del av dette notatet hvordan det å tilslutte seg en tariffavtale i enda større grad kan gi fordeler man ellers ikke ville hatt, og slik gjøre dem mer attraktive. En mulighet er å knytte flere direkte goder til selve tariffavtalen, for eksempel økonomisk støtte og anledning til etter- og videreutdanning.

# Innhold

---

<b>1</b>	<b>Tariffavtalens betydning for den norske modellen</b> .....	<b>7</b>
1.1	Juvelen i den norske modellen .....	7
1.2	Endring skaper utfordringer .....	8
1.3	Arbeid for økt organisasjonsgrad og tariffavtalebruk .....	9
1.4	Løsninger på tre nivåer .....	9
<b>2</b>	<b>Hva er en tariffavtale?</b> .....	<b>13</b>
2.1	Hovedavtaler og overenskomster .....	13
2.2	Tillegg til lovverket.....	13
2.3	Dekker mange områder .....	14
2.4	Tariffavtalen angår flere enn de som er direkte tilknyttet.....	14
<b>3</b>	<b>Løsningsnivå 1: Kunnskap</b> .....	<b>16</b>
3.1	Kunnskap i skolen .....	16
3.2	Kunnskap i lederutdanningene.....	19
3.3	Kunnskap i arbeidslivet.....	20
3.3.1	Selvforsterkende effekter .....	21
3.3.2	Vet ikke nok om tariffavtalene.....	23
<b>4</b>	<b>Løsningsnivå 2: Tilgjengelighet og relevans</b> .....	<b>27</b>
4.1	Digitalisering av avtaler .....	27
4.2	Revisjon av fellesoverenskomsten for byggfag .....	28
4.3	Strukturutvalgets arbeid: Forenkling mellom HK og Virke.....	29
4.4	Være relevant: Ny handelsoverenskomst mellom HK og NHO Service og Handel .....	30
4.1	Flere elementer bidrar til relevans og tilgjengelighet .....	32
4.1.1	Forenkle avtalestruktur og økt samarbeid mellom forbund.....	32
4.1.2	Mer uformell dialog lengre ned .....	33
4.1.3	Avtaleverk tilpasset det nye arbeidslivet .....	33
4.1.4	Klimabevissthet i avtalene .....	35
4.1.5	Redusere kostnadene.....	36
<b>5</b>	<b>Løsningsnivå 3: Større gevinst</b> .....	<b>39</b>
5.1	Tanken om en premium .....	39
5.2	Tariff som merkevare .....	40
5.3	Avtalebasert kompetanseløft? .....	41

<b>6</b>	<b>Trepartssamarbeidet trengs i framtida .....</b>	<b>43</b>
<b>7</b>	<b>Kilder.....</b>	<b>45</b>

# 1 Tariffavtalens betydning for den norske modellen

---

Den norske og nordiske modellen er avgjørende for produktivitet og omstilling i norsk arbeidsliv og økonomi. I 2014 ble denne samfunnsmodellen grundig beskrevet i prosjektet NordMod, gjennomført av Fafo på oppdrag fra SAMAK – den nordiske arbeiderbevegelsens samarbeidskomité (Dølvik, Fløtten, Hippe og Jordfald, 2014). Her fremgår det at de nordiske landene kjennetegnes ved at de kombinerer høy økonomisk vekst med omfattende og omfordelende økonomisk politikk, både gjennom skattesystemet og gjennom ytelser og velferdsordninger. Evnen til å kombinere likhet og effektivitet i de nordiske velferdsstatene gir utdanning til mange og sikrer mot bortfall av inntekt, og høy grad av samarbeid mellom partene i arbeidslivet.

Et trygt arbeidsliv med høy grad av medvirkning har verdi for norske arbeidstakere, men er også lønnsomt for norsk næringsliv. Begrenset hierarki og god dialog mellom ledelse og tillitsvalgte i norske bedrifter muliggjør både gradvis innovasjon og store omstillinger, slik flere studier og erfaringer viser. Avstanden til toppen er typisk kort, derfor jobber ansatte selvstendig og finner nye gode løsninger, og bidrar på denne måten til stadige forbedringer, gjennom såkalt inkrementell innovasjon. Når store omstillinger skal skje, for eksempel gjennom omlegging til digitale arbeidsstrømmer, er også dialog mellom tillitsvalgte og ledelse avgjørende for å få på plass gode overgangsløsninger og gjensidig forståelse. Denne typen dynamikk drøfter vi nærmere blant annet i notatet *Industripolitikk for framtida*. Slik har den norske arbeidslivsmodellen sikret høy produktivitet og god omstillingsevne, som blant annet Holden-utvalget påpeker. Dette viser også internasjonale studier (OECD, 2019). Arbeidstakere og arbeidsgivere har dermed felles interesse i å sikre et regulert arbeidsliv.

På nasjonalt nivå forbindes den norske modellen ofte med trepartssamarbeidet i og utenfor de sentrale lønnsforhandlingene. Vel så viktig er hvordan denne modellen utspiller seg på den enkelte arbeidsplass – i topartssamarbeidet mellom arbeidsgiver og arbeidstakeres representanter.

## 1.1 Juvelen i den norske modellen

Modellen er organisert rundt et system med *tariffavtaler*, som inngås mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening, og som regulerer arbeids- og lønnsvilkår og ofte også andre arbeidsforhold. Det formaliserer samarbeidet mellom partene. I notatet *Den norske lederen*, utarbeidet av Tankesmien Agenda i samarbeid med LO og NHO i 2017, pekte både ledere og tillitsvalgte på verdien av partssamarbeidets rammeverk som avgjørende for deres organisasjonsmodell og ledelseskultur (Tankesmien Agenda, 2018). Felles og avtalefestede kjøreregler for representasjon og medvirkning gjør at uenighet håndteres mer effektivt, og at beslutninger respekteres. Tariffavtalen er på denne måten juvelen – eller selve grunnmuren – i modellen.

Tariffavtalenes betydning skiller også nordiske land fra mange andre land på den måten at det er mellom arbeidslivets parter, og ikke i politikk og lovgivende forsamling, at de viktigste reguleringene av arbeidslivet skjer. Det pågår for tiden en diskusjon i EU om lovfesting av minstelønn (se for eksempel NITO, 2020). Denne diskusjonen illustrerer forskjellene.

Målsettingen om minstelønn er forståelig i mange europeiske land, men ville være svært uheldig for den norske modellen. I Norge ville en slik lovfesting flyttet innflytelse fra partene til lovgivere, og på mange vis fungert som det motsatte av å løfte tariffavtalenes attraktivitet. I dette spørsmålet har norske og nordiske arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner stått sterkt sammen med sine myndigheter for å skape forståelse for dette inn mot et eventuelt fremtidig europeisk lovverk. Denne saken er ikke avsluttet, men illustrerer det sterke fellesskapet på tvers av partene i forståelsen av hvor viktig avtaleverket er for vår økonomi.

En stor fordel med tariffavtaler er bransjetilpasning, som ikke er en naturlig del av lovverket. Tariffavtaler gir muligheter for ansatte og eiere i bransjer eller på enkeltbedrifter til å inngå avtaler tilpasset sine utfordringer og fordeler, og reforhandles med jevne mellomrom. Dette kan særlig være en fordel i en tid der teknologien endrer arbeidsforhold og forutsetninger så raskt som i dag. Da er det viktig at denne fleksibiliteten er reell og at avtalene blir foretrukne verktøy foran lovfesting.

## 1.2 Endring skaper utfordringer

I dag dekkes nær syv av ti ansatte i Norge av en tariffavtale, mens om lag tre av ti ikke har tariffavtale (Birkelund, 2017). 50 prosent av medlemsbedriftene i NHO har tariffavtale, og nær 50 prosent av arbeidstakerne i Norge er medlemmer av en fagorganisasjon. Tariffavtaler er vanligere i store enn i små bedrifter (Alsos, Nergaard og Svarstad, 2021, s. 54-55).

Det finnes ikke noe offentlig register over hvilke virksomheter som er tariffbundne i Norge, men undersøkelser tyder på at andelen som omfattes av tariffavtaler og andelen som er fagorganisert i Norge har gått svakt ned de senere årene (Nergaard, 2020). En Fafo-rapport anslår at 46 prosent av norske lønnstakere i privat sektor (2018) jobber i en virksomhet med tariffavtale (Alsos, Nergaard og Svarstad, 2021, s. 33). Funnene viser også en tydelig nedgang fra 2001. Størst er nedgangen de tre siste årene (2015-2018) som er analysert (Alsos, Nergaard og Svarstad, 2021, s. 33).

Det er sektorene med lavest organisasjonsgrad som vokser mest, typisk tjenestenæringer. Dersom det ikke settes inn nødvendige tiltak, kan dette bety at vi står overfor en ytterligere nedgang både i organisasjonsgrad og tariffavtaledekning i årene som kommer. Internasjonalisering av arbeidslivet kan også medføre press på den norske modellen, partssamarbeid og tariffavtaledekning. Utenlandske ledere, eiere og arbeidstakere som kommer inn i norsk arbeidsliv har ofte andre erfaringer med samarbeid med fagbevegelse og arbeidsgiverorganisasjoner. På grunn av dette har de heller ikke kultur for å inngå i slike samarbeid i praksis. Norsk ledelseskultur og prosesser for medvirkning kan fremstå som ineffektive for dem som ikke kjenner til gevinsten ved dem. Som et resultat av dette kan den økende internasjonaliseringen av arbeidslivet føre til ytterligere nedgang i organisasjonsgrad og føre til mindre bruk av tariffavtaler.

Dersom denne utviklingen fortsetter, kan partssamarbeidets betydning svekkes betydelig på lengre sikt. Dette anses som en stor utfordring både fra arbeidstaker- og arbeidsgiversiden som arbeider for å øke både organisasjonsgrad og graden av tariffavtaledekning. En rekke politiske partier er også bekymret for denne utviklingen.



### **1.3 Arbeid for økt organisasjonsgrad og tariffavtalebruk**

Både arbeidsgiverorganisasjonene og arbeidstakerorganisasjonene har et uttalt ønske om å øke både organisasjonsgrad og tariffavtaledekningen.

I 2017 startet de fire hovedorganisasjonene på arbeidstakersiden seg om et felles prosjekt for å øke organisasjonsgraden i arbeidslivet. I 2020 satt regjeringen ned en egen arbeidsgruppe om organisasjonsgrad, ledet av statssekretær Vegard Einan. LO, YS, Unio, Akademikerne, Virke, NHO, Spekter og KS er representert i arbeidsgruppen. Grappa la våren 2021 fram en rapport bygget på en kunnskapsinnhenting om arbeidsgivers organisering og holdninger til bruk av tariffavtaler, gjennomført av Fafo på oppdrag fra departementet.

Arbeidsgruppa peker på at det er nødvendig å ha kontinuerlig oppmerksomhet om utfordringer og tiltak for å fremme et organisert arbeidsliv, og foreslår flere ulike tiltak med formål om å øke kunnskapen om det organiserte arbeidslivet overfor ulike målgrupper og samfunnsinstitusjoner, for eksempel innenfor utdanningssystemet, overfor utenlandske arbeidstakere og ikke minst innen bransjer med lav organisasjonsgrad. Når det gjelder det siste trekker de for eksempel fram viktigheten av lokalt rekrutteringsarbeid i regi av partene og partssamarbeid om felles opplæring på arbeidsplassen om for eksempel styrking av medbestemmelse til etablering av faglige felleskap og tilbud til uorganiserte om innføring i forhandlinger. De foreslår også at det opprettes et nettsted med tittelen «organiserdeg.no» der man kan orientere uorganiserte om mulighetene med tanke på de ulike fagforeninger som finnes. Grappa drøfter også økonomiske insentiver og juridiske endringer, som økt fagforeningsfradrag og utvidet handlingsrom for bedrifter med tariffavtale, men her legges det ikke frem noen omforente anbefalinger. Mange av disse elementene er ting vi også drøfter i denne rapporten.

Arbeidsgruppas anbefalinger skal drøftes videre i Arbeids- og pensjonspolitisk råd, som skal vurdere hvordan arbeidet tas videre.

### **1.4 Løsninger på tre nivåer**

I denne rapporten utforsker vi ulike grep og muligheter som kan bidra til å øke oppslutningen om, og bruken av, tariffavtaler. Målet har vært å bidra til å utvide kunnskapsgrunnlaget om denne problemstillingen. Prosjektet er ledet og gjennomført av Tankesmien Agenda, med støtte fra LO og NHO. Alle analyser, konklusjoner og forslag er Tankesmien Agendas og ikke et uttrykk for meninger hos LO eller NHO.

Prosjektet var opprinnelig tenkt som en serie samlinger på flere steder i landet, men har på grunn av pandemien i stedet i hovedsak bestått av videomøter og telefonintervjuer. Totalt har vi gjennomført nesten 40 samtaler og intervjuer. Arbeidet bygger på et forprosjekt fra 2019, der vi identifiserte barrierer mot økt tariffavtaledekning. De samme barrierene representerer muligheter for endringer som kan bidra til at flere velger å tilknytte seg en avtale i framtida.

Forslagene i denne rapporten bygger på innsikt fra intervjuer med tillitsvalgte og bedriftsledere i en rekke ulike virksomheter innenfor bransjene til fire deltakende forbund

og også ansatte i forbundene. I denne fasen har vi særlig fordypet oss i byggenæringen og handels- og servicenæringen, og snakket med representanter fra Handel og Kontor og NHO Service og Handel, og Fellesforbundet og Byggenæringens Landsforbund. I tillegg har vi intervjuet ledere i virksomheter *uten* tariffavtale innenfor bransjene til de samme organisasjonene. Vi har også samlet eksempler fra pågående og allerede gjennomført arbeid med tariffavtalen knyttet til språk, form, struktur og digitalisering.

Mange av barrierene er godt kjent fra før, og dukker også gjennomgående opp i våre samtaler i dette prosjektet. Blant dem er manglende kunnskap om og erfaring med fordelene ved tariffavtalene (og det å være organisert) i praksis, at de er omfattende og oppleves vanskelig tilgjengelig. I tillegg ser vi nye utfordringer i sektorer der arbeidsgiverne kan være organiserte, men ikke ser det som hensiktsmessig å inngå nye tariffavtaler. Vi ser også at det er utbredt praksis å følge store deler av avtalene uten å være medlem i en arbeidsgiverforening eller formelt tariffbundet. Dette fordi flere tariffavtaler er allmenngjort og gjelder for en hel bransje uavhengig av om virksomhetene eller de ansatte er organiserte eller ei. På områder der hvor tariffavtalene ikke er allmenngjort, men tariffavtalene likevel fungerer som en slags bransjenorm, er forekomsten av økt bruk av innleie og midlertidig tilknytning til arbeidslivet høyere. I tillegg er den uregulerte og svarte økonomien mer fremtredende.

På bakgrunn av innsikten fra forprosjektet, informasjonen fra intervjuene i dette prosjektet og øvrig analyse av tilgjengelig kunnskap, utforsker vi mulige grep på tre nivåer. Vi kan oppsummere disse nivåene i følgende figur:

Figur 1: Løsninger på tre nivåer



## Tre nivåer

**Nivå 1: Mer kunnskap.** På mange områder er det mangel på kunnskap om hva tariffavtaler er. Informasjon om verdien av tariffavtaler og prosessene rundt, samt bedre kunnskap om den fleksibiliteten som avtalene er ment å gi, er viktig særlig inn mot de yngste arbeidstakerne. At det er behov for mer kunnskap om avtalene også blant arbeidsgivere, bekreftes også i en fersk rapport fra Fafo. Den viser at tariffbundne virksomheter, som altså har direkte erfaring med bruk av tariffavtaler, i hovedsak har en positiv vurdering av dem. Virksomheter uten avtale ser færre fordeler, og en tredjedel har en negativ vurdering av hva en tariffavtale vil bety for dem (Alsos, Nergaard og Svarstad, 2021, s. 66). Det indikerer at mer kunnskap om og erfaring med det organiserte arbeidslivet og særskilt verdien av tariffavtaler vil kunne føre til økt tariffavtaledekning.

**Nivå 2: Økt tilgjengelighet og relevans.** Tariffavtalene oppfattes av mange som lite tilgjengelige og for omfattende fordi innhold er akkumulert over tid uten at ting er tatt ut. Det kan gjøre at de oppleves som overveldende og dessuten vanskelige å bruke. Det kan også handle om opplevelse av manglende relevans. I tillegg til hvordan tariffavtalene fungerer i eksisterende bransjer, er det nyttig å utforske i hvilken grad nye næringer og forretningsmodeller opplever å passe inn i eksisterende avtaler. I enkelte forbund er det allerede gjort et stort arbeid for å språkvaske og digitalisere avtalene, samt strukturere dem på en måte som gjør det enklere å søke opp informasjon. Det er også interessante eksempler på utformingen av helt nye avtaler tilpasset nye bransjer og måter å jobbe på, som viser at partene i arbeidslivet tilpasser seg utviklingen i nærings- og arbeidslivet. I denne rapporten presenterer vi flere slike erfaringer.

**Nivå 3: Større gevinst/premium.** Flere opplever det vanskelig å synliggjøre verdien av tariffavtalen. I mange tilfeller handler det om lite kunnskap og for dårlig tilgjengelighet og relevans. Det handler også om at mange, slik vi har pekt på, delvis dekkes av tariffavtalen gjennom allmenngjøring eller «bransjenorm». Det er mye positivt i at tariffavtalene setter standard for arbeidsmarkedet, men på sikt er slik praksis også med på å uthule selve modellen. Dessuten gir det også i mange tilfeller en falsk trygghet. Her utforsker vi hva som skal til for at flere arbeidsgivere og arbeidstakere ser på tariffavtalen som noe positivt og ønskelig. Hva kan politikere og partene selv gjøre for å sørge for at tariffavtale blir enda mer attraktive og interessante i et omskiftelig arbeidsliv? Kan man knytte noen flere konkrete og formelle rettigheter til tariffavtalen?

Vi har strukturert rapporten på følgende måte: I kapittel 2 går vi grundig gjennom innholdet i og bruken av tariffavtaler i Norge i dag. I kapittel 3, 4 og 5 drøfter vi utfordringer og muligheter knyttet til henholdsvis kunnskap, tilgjengelighet og relevans og større gevinster. Kapittel 6 gir noen oppsummerende bemerkninger og anbefalinger.

Rapportens analyse og anbefalinger bygger på det totale inntrykket og erfaringene samlet fra de oppunder 70 samtale og intervjuene vi har gjennomført totalt i dette prosjektet (gjennom forprosjekt og hovedprosjekt). I tillegg bygger analysen og anbefalingene på tidligere samlet kunnskap, erfaring og forskning blant annet presentert i rapporter og i nyhetssaker fra media. Noen ganger har vi plukket ut enkeltsitater fra informanter som underbygger eller særlig viser et poeng som går igjen. De er i hovedsak gjengitt anonymt. I tilfellene der vi beskriver konkrete eksempler fra arbeid med revisjon og modernisering av tariffavtalene er kildene gjengitt med navn.

## 2 Hva er en tariffavtale?

---

Tariffavtalen omhandler temaer som minstelønnsseter, normal arbeidstid, skiftordninger, ferieavvikling, velferdspermisjoner og andre rettigheter. Partene forplikter seg også til prosedyrebestemmelser, for eksempel hvordan man skal håndtere uenighet og hvordan man tolker avtalen. En rekke tariffavtaler inneholder også bestemmelser om rett til Avtalefestet pensjon (AFP) en ordning for dem som starter uttak av pensjon ved fylte 62 år.

En konsekvens av å inngå avtale er også at man blir omfattet av eventuell streik hvis sentrale forhandlinger om bransjeavtalen du jobber i ikke fører fram, selv om det ikke er en direkte konflikt på din egen arbeidsplass.

For både arbeidstakere og arbeidsgivere gir tariffavtalen forutsigbarhet gjennom sikkerhet for at lønns- og arbeidsvilkårene er sikret hele perioden avtalen gjelder, og det gir dessuten rett til å forhandle om disse vilkårene via tillitsvalgte. Prinsippet om fred i avtaletiden blir også forpliktende – det vil si at ingen av partene kan gå til streik eller lock-out i perioden mellom reforhandling av avtalen. Dette gir forutsigbarhet og er en av årsakene til at antallet streiker er betydelig lavere i Norge enn i mange andre land.

### 2.1 Hovedavtaler og overenskomster

I privat sektor er tariffavtale en samlebetegnelse på i hovedsak to avtaler: *hovedavtalene* og *overenskomstene*.

- **Hovedavtalene** kalles tariffavtalens del I. Den binder sammen to parter på sentralt nivå, for eksempel LO og NHO, og legger grunnlaget for annet samarbeid og andre avtaler. Hovedavtalen regulerer rammene for samarbeidet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver: tvistebehandling, tillitsvalgtes rettigheter og plikter, informasjonsutveksling, samarbeid og medbestemmelse. I tillegg slår den fast et særtrekk ved den norske modellen: At de ansatte (gjennom tillitsvalgte som velges av arbeidstakerne) har rett og plikt til å bidra i utviklingen av den enkeltes arbeidsplass. På denne måten anerkjenner den de ansatte som en ressurs i bedriften, noe som regnes for å gi et viktig konkurransefortrinn. Hovedavtalen reforhandles hvert fjerde år.
- **Overenskomstene** er tariffavtalenes del II. De omhandler vanligvis lønns- og arbeidsvilkår for en landsdekkende bransje, som for eksempel industri eller servering. I tillegg kan det også inngås særavtaler eller lokale tariffavtaler med de tillitsvalgte. Mellom LOs forbund og NHOs landsforeninger finnes om lag 100 overenskomster. Overenskomstene reforhandles i sin helhet annethvert år, mens lønnsnivået forhandles hvert år.

### 2.2 Tillegg til lovverket

Tariffavtalen kommer i tillegg til lovverket, som gjelder alle. En tariffavtale tillater større fleksibilitet og lokal tilpasning enn den nasjonale lovgivningen i utgangspunktet gir rom for,

og flytter slik en del makt over til partene i arbeidslivet. For eksempel har arbeidsmiljøloven langt mer rigide regler om hvor mye og når man som arbeidstaker kan jobbe, men dersom man har tariffavtale kan det inngås avtaler om fleksibilitet. Det gir samarbeidet på arbeidsplassen reell beslutningsmyndighet og viktig fleksibilitet.

Avtalene reforhandles annethvert år (med noen unntak). Denne dynamikken er en fordel spesielt i en tid der teknologien endrer arbeidsforhold og forutsetninger så raskt som i dag. Selv om lovverket også skal være dynamisk, er det mindre forutsigbart og i sin natur tregere enn enighet partene selv kommer fram til.

Tariffavtalen gir generelt flere rettigheter og bedre vern enn lovens minimumskrav, og er mer tilpasset ulike bransjer enn lovverket. Et eksempel er arbeidstid på 37,5 timer per uke, mot 40 timer som arbeidsmiljøloven slår fast. Tariffavtalen bestemmer som regel også en minstelønn – noe ingen lov i Norge gjør. Andre eksempler er høyere overtidstillegg, lengre ferie, og betaling for arbeid på hellig- og høytidsdager.

Tariffavtalen gir dessuten bedrifter gode og konkrete verktøy for samarbeid og konflikthåndtering. I tillegg gir tariffavtalen god struktur for å nå de lovpålagte kravene til for eksempel medvirkning.

### **2.3 Dekker mange områder**

I Norge finnes slike avtaler på de fleste områder, og dekker altså de fleste yrker. Men en slik avtale er ikke automatisk bindende, og det er for eksempel ikke slik at du automatisk har en tariffavtale selv om du organiserer deg i en arbeidstakerorganisasjon. Tariffbinding kan skje på flere måter.

Det vanligste er at de ansatte på en bedrift kontakter sitt forbund og sier at de ønsker en avtale. For å kunne stille krav om det må minst ti prosent av arbeidstakerne være organisert i en fagforening. Unntaket er dersom det er færre enn 25 ansatte i bedriften. Da er det i utgangspunktet tilstrekkelig at én av de ansatte er organisert. Forbundet kontakter arbeidsgiverorganisasjonen som bedriften er medlem i og stiller krav om at det må lages en avtale. Arbeidsgiverorganisasjonen kontakter bedriften for å sjekke om vilkårene for å opprette avtale er på plass, og om bedriften har nødvendig informasjon. De ansatte kan også kreve tariffavtale selv om arbeidsgiveren ikke er medlem i en arbeidsgiverorganisasjon, men i disse tilfellene er det vanlig at arbeidsgiver melder seg inn. Dette for å få hjelp og bistand i arbeidet med å få på plass en tariffavtale. Dersom en bedrift velger å si nei til tariffbinding vil neste skritt være mekling og eventuelt streik.

### **2.4 Tariffavtalen angår flere enn de som er direkte tilknyttet**

Flere arbeidstakere opplever å være tilknyttet eller dekket av en tariffavtale uten at de er organiserte eller jobber i en tariffbunden bedrift. Dette kan skje på flere måter.

For det første vil uorganiserte arbeidstakere i en bedrift også omfattes av tariffavtalen som gjelder der, så lenge de er i en stillingskategori som dekkes av avtalen.

I tillegg er en rekke tariffavtaler i dag allmenngjort. Det betyr at landsomfattende tariffavtaler gjelder for alle arbeidstakerne i en bransje selv om ingen av arbeidstakerne i en enkelt bedrift er organisert eller har bedt om tariffavtale. Allmenngjøring har vist seg å være et effektivt verktøy for eksempel i bransjer der det er dokumentert at utenlandske arbeidstakere får dårligere lønn- og arbeidsvilkår enn det normale i bransjen, og der lønns- og arbeidsvilkår har blitt svekket som følge av økt arbeidsinnvandring. I dag er tariffavtalene for ni bransjer allmenngjort – blant annet innen renhold og bygg og anlegg. I bygg og anlegg har allmenngjøring dempet lønnsetterslepet som kom som følge av tilbudssjokk i bransjen etter 2004. Det viser blant annet rapporten *Virkninger av allmenngjøring av tariffavtaler* (Fafø og Samfunnsøkonomisk analyse, 2015). Allmenngjøring som virkemiddel drøftes også nærmere i Agenda-notatet *Fra handlingsrom til politisk handling* (Tankesmien Agenda, 2020). Det er imidlertid ikke slik at alle tariffavtalens bestemmelser er allmenngjort, det dreier seg i hovedsak om tariffavtalens minstelønnsatser. Det betyr at det fremdeles er forskjell på lønns- og arbeidsvilkår i bedrifter innenfor de allmenngjorte områdene med og uten tariffavtale. Dessuten er det sjelden tariffavtalen i disse tilfellene følges i sin helhet, det er da gjerne utvalgte områder som plukkes ut. Det betyr at det fremdeles er forskjell på lønns- og arbeidsvilkår i bedrifter innenfor de allmenngjorte områdene med og uten tariffavtale. Det viser en Fafø-rapport om tariffavtaler (Alsos, Nergaard og Svarstad, 2021). En ulempe med allmenngjøring er at gevinsten ved å være fagorganisert blir mindre synlig, og dessuten at avtalens betydning ikke gjenspeiles av hva statistikken forteller oss om graden av avtaledekning. Den nevnte Fafø-rapporten anslår at resultatet av tariffdekningen i privat sektor må settes opp med 10 prosentpoeng dersom man inkluderer arbeidstakere som omfattes av allmenngjøring (Alsos, Nergaard og Svarstad, 2021, s. 46).

Dessuten har det gjennom arbeidet med denne rapporten også kommet tydelig fram at det er ganske vanlig at arbeidstakere og ledelsen i en virksomhet har blitt enige om å «følge tariffen» for sin bransje når det gjelder både lønn og andre arbeidsvilkår, uten at det er en formell tariffbinding. Flere refererer til at avtalen fungerer som en slags bransjenorm, noe vi også har inntrykk av at er kjent fra bransjer også utover de vi har konsentrert oss om i dette arbeidet. Det er imidlertid viktig å være klar over at det ikke får tariffrettslige konsekvenser dersom det er brudd eller avvik. Om bedriften eller arbeidstakerne ikke er organiserte i en arbeidstakerorganisasjon, en arbeidsgiverorganisasjon eller er formelt tariffbundet, får de heller ikke bistand og oppfølging i samarbeids- og/eller konfliktsituasjoner og «brudd på tariffen» får følgelig heller ikke konsekvenser. Dessuten kan selvsagt dette også bidra til å uthule modellen på sikt.

### 3 Løsningsnivå 1: Kunnskap

---

Det er vårt inntrykk fra tidligere studier, forprosjektet, intervjuer og samtaler i dette prosjektet at kunnskapen om og hvordan elementene virker sammen er mangelfulle. Dette gjelder også vurderingen av den avgjørende betydningen av både organisasjonsgrad og tariffavtalen. Hadde det vært større bevissthet om viktigheten av det organiserte arbeidslivet og tariffavtalens betydning som avgjørende del av det store byggverket vi kaller den norske modellen, ville vi i dag sett større oppslutning om begge deler. I arbeidet med denne rapporten, annen forskning og erfaring finner vi at en del av årsaken handler om manglende kunnskap og opplæring.

Det snakkes og skrives lite om dette avgjørende rammeverket rundt det norske samfunnet, både i skolen, senere i utdanningsløpet og også i arbeidslivet. Unntaket i arbeidslivet er virksomheter der det å være organisert og tilknyttet en tariffavtale er en sentral del av kulturen, men som vi har vært inne på gjelder dette en minkende del av arbeidslivet. Informasjon om verdien av tariffavtaler og prosessene rundt, samt bedre kunnskap om den fleksibiliteten som avtalene er ment å gi, er viktig særlig inn mot de yngste arbeidstakerne. Skal vi øke tariffavtaledekningen er det med andre ord avgjørende å spre kunnskap på langt mer systematisk vis enn i dag.

I dette kapittelet ser vi på behovet for økt kunnskap i skolen, senere i utdanningsløpet og i arbeidslivet.

#### 3.1 Kunnskap i skolen

I 2015 gikk arbeidsgiverforeningen Spekter gjennom de åtte mest brukte lærebøkene i samfunnsfag i videregående skole. Ingen av dem nevnte den norske modellen. Flere andre har etterspurt og påpekt det samme (Spekter, 2015).

De som reiser rundt for å spre kunnskap om den norske modellen opplever at det er lite kunnskap blant dagens unge. Nestleder i Fagforbundet Ung, Victoria de Oliveira, besøker i løpet av et år om lag 350 ungdommer og deres klasser for å snakke om arbeiderbevegelsens historie, om hvorfor trepartssamarbeid har gjort Norge til en velferdsstat, om rettigheter og plikter i arbeidslivet. I et intervju med *Fagbladet* forteller hun at erfaringen er at hun stort sett møter tomme blikk når hun spør om de har hørt om LO eller arbeidsmiljøloven: «Svært få har hørt om LO, noen har hørt om Fagforbundet, én av 30 har kanskje hørt om trepartssamarbeid og ikke halvparten har hørt om at de har rett på skriftlig arbeidskontrakt, og ordet tariffavtale er for de aller fleste helt ukjent» (Rangul, 2017).

Flere ønsker derfor at faglige rettigheter skal få større plass i læreplanen for videregående skole. En av dem som har støttet det er seniorforsker Jon Dølvik (Rangul, 2017), som er en av forfatterne i det omfattende nordiske prosjektet NordMod – der det drøftes hva internasjonale og nasjonale utviklingstrekk kan ha å si for den nordiske modellen. Dølvik viser til at mange unge har en annen bakgrunn enn et tradisjonelt industriarbeidermiljø, som kjennetegnes av høy organisasjonsgrad og sterk kultur rundt dette. Mange er derfor fremmede for den norske arbeidslivsmodellen og hva som er fundamentale rettigheter og



plikter i arbeidslivet. Han mener det er paradoksalt at dette nesten ikke omtales i lærebøker. Konkret savner han kunnskap om at rettigheter og plikter i arbeidslivet utformes gjennom organisering, forhandlinger og medvirkning (Rangul, 2017).

Å øke kunnskapen om arbeidslivet i skole og høyere utdanning var også et av fem krav fremmet av de fire hovedsammenslutningene LO, Akademikerne, YS og Unio i et brev til statsminister Erna Solberg der de peker på viktige grep for å øke organisasjonsgraden (Akademikerne, LO, Unio og YS, 2017). De viste til at norske barn og ungdommer får liten kjennskap til trepartssamarbeidets betydning for landets velferd og velstand i dag.

## Norske lærebøker er endret over tid

LO har trålet lærebøker for å finne ut hva norske elever lærer om arbeidslivet. Spesialrådgiver Arvid Ellingsen konkluderer, etter å ha lest obligatoriske, norske lærebøker i samfunnsfag og historie for grunnskolen, videregående skole og enkelte bachelorfag ved universiteter og høyskoler, med at «aktørene har forsvunnet i beskrivelsene av utviklingen av Norge fra å være et av Europas fattigste land til et av verdens rikeste. Det høres ut ofte ut som om det bare har skjedd av seg selv» (Valum, 2018). Ifølge Ellingsen gir bøkene innrykk av at det «plutselig kom en niårig skole, at fellesskolen plutselig kom, lik rett til utdanning, Lånekassen og mange av våre velferdsordningen» (Valum, 2018), mens samarbeid, og kamp, mellom partene i arbeidslivet er radert ut. Han viser også til at det er forskjell på nyere og eldre bøker. I eldre bøker er temaene mer omfattende beskrevet.

Et konkret eksempel på hvordan det kan se ut i dag for en norsk skoleelev kan man få om man åpner læreboken i samfunnsfag «Delta!» for videregående, utgitt av Cappelen Damm, der det på en halv side av et 21-siders langt kapittel om arbeidsliv er gjort plass til en halv side om rettigheter i arbeidslivet: «På den halve siden om rettigheter favnes alt fra når man forhandler for seg selv, kollektive forhandlinger, litt om tariffavtaler og ordet fagorganisasjonen» (Rangul, 2017), påpeker Victoria de Oliveira i Fagforbundet Ung, som har gått gjennom boka.

I Tankesmien Agendas notat *Fagbevegelse søker folk* viser vi også til et kritisk behov for mer kunnskap om den norske modellen og det organiserte arbeidslivet inn i skolen og høyere utdanning. Vi peker på at opplæring i den norske modellen, partene og fagbevegelsens betydning i Norge bør begynne tidlig (Tankesmien Agenda, 2017).

Imidlertid har det motsatte skjedd. Høsten 2020 ble kunnskap om trepartssamarbeidet dratt ut av læreplanen høsten 2020. En formulering som konkretiserte undervisning i blant annet: «organisasjonene i arbeidslivet og lønnsdanning, og om arbeidslivet i dag og de prinsippene og verdiene det bygger på» (Dahle, 2019), ble erstattet med en mer generell formulering om

å «utforske og beskrive korleis den nordiske samfunnsmodellen møter utfordringer enkeltpersonar og samfunnet står overfor» (Dahle, 2019). Dette kan selvsagt bety at lærerne bør lære elevene i trepartssamarbeidet og den norske arbeidslivsmodellen, men en mindre konkretisert bestilling kan også føre til at vi ser *mindre* av det. Endringen vakte kraftige reaksjoner både i arbeidsgiverorganisasjonene og arbeidstakerorganisasjonene, og ble blant annet omtalt som «historieløst og trist» av Fellesforbundet og «bekymringsfullt» av NHO. Det var spesielt provoserende for mange ettersom regjeringen på tross av å forsikre om at de er opptatt av et organisert arbeidsliv, i sin egen plattform aktivt anerkjenner det uorganiserte arbeidslivet (Regjeringen, 2019).

Heldigvis finnes det noen gode eksempler og erfaringer på kunnskapsdeling man kan la seg inspirere av.

I *Fagbevegelse søker folk* viser Tankesmien Agenda for eksempel til de norske bankene som en inspirasjonskilde for fagbevegelsen (Tankesmien Agenda, 2017). De retter seg mot barn og ungdom med tilpasset markedsføring og spareprodukter. Slik bygger de egen merkevare, og de lærer framtidens boligkjøpere- og sparere om personlig økonomi, til glede for dem og for fellesskapet. På samme måte bør framtidens arbeidstakere lære om det organiserte arbeidslivet og partene.

Flere av LOs forbund retter rekrutteringsarbeidet sitt mot potensielle medlemmer tidlig, før de går ut i arbeidsmarkedet. Lederne i EI og IT ung, Fagforbundet Ung, HK Ung og for Industri Energis studentarbeid forteller i samtaler med Tankesmien Agenda at de er relativt aktive med skolebesøk på videregående og på ulike studieretninger knyttet til området forbundet deres organiserer arbeidstakere i. Sandra Åberg Kristiansen i EI og IT ung forteller at de opplever flere elever gjerne melder seg i forbundet etter et slik besøk, og dessuten at de tar kontakt igjen når de er i gang med læretiden etter endt videregående skole. Det er imidlertid ikke noen større systematikk eller formaliserte avtaler bak disse initiativene, og de baseres noe tilfeldig på invitasjoner fra skoler eller at forbundene selv inviterer seg når de har tid og mulighet. Ungdomssekretær Bjarne Lagesen i LO forteller at arbeidstakerorganisasjonen er mye på skolene og spesielt på yrkesfag, men bekrefter at det fra sentralt hold ikke er inngått noen avtaler som ligger som en formalisert del av utdanning eller studieløp.

Her kan det være noe å lære av et par mindre forbund i LO-familien. Et eksempel er Norsk Lokomotivmannsforbud, som underviser framtidige lokførere i den norske modellen og egen organisasjon tidlig i utdanningsløpet av lokførere. Det samme gjelder Sjømannsforbundet. Begge forbundene har avtaler med utdanningsinstitusjoner om denne undervisningen. Den institusjonaliserte rekruttering i utdanningssystemet har vært svært vellykket for forbundene (Tankesmien Agenda, 2017).

Rådgiver i LO, Arvid Ellingsen, har pekt på at LO må sørge for å komme i dialog med dem som skriver lærebøkene, skolen og lærestedene i høyere utdanning og spørre om LO kan lage egne digitale vedlegg til lærebøkene, der de forteller historien selv (Valum, 2018). Han viser til at LO i Sverige lagde en brosjyre på «100 sider med fine bilder» (Valum, 2018) som de har gitt ut gratis. Det kan også være et eksempel til etterfølgelse, og gjerne noe arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene kan vurdere å gjøre i fellesskap.

Av annen type virksomhet som kan ha nytte i opplæringsøyemed og som kunnskapsformidling, er flere podkaster i regi av ulike forbund og arbeidsgiverorganisasjoner. Norsk Industris *Industripodden* går for eksempel gjennom mange ulike små og store tema, både på overordnet samfunnsnivå og på mer konkrete temaer som arbeidstid, overtid og ferieavvikling. Handel og Kontors podkast *Ordna forhold* tar også opp en rekke viktige og kompliserte spørsmål på en forståelig og pedagogisk måte, og setter både tariffavtale og det organiserte arbeidslivet i en større kontekst. Utfordringen er å bredde dem ut så de når et enda større publikum enn de som allerede tilhører menigheten. Potensialet er stort, spesielt blant de unge. Hele to tredjedeler av alle mellom 18 og 29 hører på podkast en gang i måneden eller mer (Grymyr, 2021). Under koronakrisen utviklet Fagforbundet Ung en podkast med studenter samlet som målgruppe – ikke bare egne studentmedlemmer. Den har fått navnet Studenttipset og handler om fagforeninger, økonomi, framtidens arbeidsliv, arbeidsrett og psykisk helse. Målet er å vise hva en fagforening er og hvorfor det er viktig å organisere seg (Grymyr, 2021).

Flere av bransjene som preges av lav organisasjonsgrad og tariffavtaledekning har virksomheter med en overvekt unge ansatte. Som en av informantene sier: «For mange unge er disse arbeidsplassene bare et stoppested på veien mot noe annet, de jobber kanskje små stillingsbrøker, og de ser ingen grunn til å investere tid og engasjement i organisering. Likevel ser vi jo at mange blir i yrket mye lengre enn de hadde tenkt, en del hele livet, og de ender opp med et helt arbeidsliv som dårlig forsikret».

Her er det med andre ord avgjørende å spre kunnskap både om gevinstene individuelt, men også at opprettholdelse av hele samfunnsmodellen vår avhenger av hvert enkelt bidrag.

#### **På bakgrunn av dette anbefaler vi:**

- Den norske modellen, kunnskap om partene i arbeidslivet og om tariffavtalens betydning må få større plass i lærebøker.
- Partene i arbeidslivet bør selv aktivt utarbeide informasjonsmateriell og drive informasjonskampanjer rettet mot skoleelever og ungdom, gjerne i samarbeid med skolene.
- Partene bør utforske nye muligheter for å spre kunnskap om det organiserte arbeidslivet og tariffavtaler, der målgruppen er større enn egne medlemmer.

### **3.2 Kunnskap i lederutdanningene**

Den norske modellen er altså en liten del av det norske skoleelever skal lære. Hva så med pensumet og undervisningsopplegget til dem som studerer til å bli ledere?

I notatet *Den norske lederen* viser vi at den typiske norske lederen tradisjonelt er ulik lederen i mange andre land (Tankesmien Agenda, 2018). Den typisk norske lederen har en uformell tone, gir sine ansatte stor grad av frihet og tillit, og oppmuntrer dem til å finne løsninger. Fordi avstanden til toppen er kort, hierarkiet begrenset, og de ansatte gis stor grad av tillit, finner ansatte hele tiden nye løsninger og er selvstendige og produktive. Denne typen ledelse har over tid også blitt mer utbredt, og typisk norsk ledelse er i økende grad sammenfallende med moderne ledelseslitteratur, som i økende grad også vektlegger verdien

av selvstendighet og tillitsbyggende relasjoner. I økende grad viser forskning og arbeidslivsundersøkelser at medvirkning påvirker medarbeideres trivsel og prestasjoner positivt og at godt samarbeid mellom ledelse og ansatte blir ansett som et konkurransefortrinn i norske bedrifter.

Men det unike med norsk ledelse handler også i stor grad om strukturer og avtaleverk i den norske arbeidslivsmodellen. Ansattes medvirkning er lovfestet og regulert. Avtaler mellom partene i arbeidslivet gir tydelige spilleregler for dialog og relasjon mellom ansatte og ledelse, blant annet gjennom tillitsvalgte. Dette er naturlig nok ikke beskrevet i internasjonal ledelseslitteratur, og er heller ikke sentralt i undervisningen på for eksempel BI og Norges Handelshøyskole.

Studentene, som i hovedsak eksponeres for internasjonal forskning, lærer lite eller ingenting om tariffavtaler og tillitsvalgtes rolle før de kommer ut i arbeidslivet. Og de lærer det ikke nødvendigvis der heller. Et unntak blant lærestedene vi undersøkte ser ut til å være NTNU, der økonomisk fakultet har sterk forankring i Institutt for industriell miljøforskning fra 1958, og der undervisningen mer bevisst trekker inn kunnskap om denne. Prosjektets to spørreundersøkelser bekrefter at selv om studenter og unge mennesker i stor grad slutter opp om den mer verdibaserte delen av typisk norsk ledelse, har de begrenset kjennskap til den norske modellens rolle i arbeidslivet (Tankesmien Agenda, 2018).

Tidligere lærte de fleste om den norske modellen kort tid etter sitt første møte med arbeidslivet. Den nyansatte ble oppsøkt av den tillitsvalgte, og lønnsforhandlinger og omstillingsprosesser fulgte etablerte regler. Det er ikke nødvendigvis tilfellet lengre. Skal vi bevare norsk ledelse slik vi kjenner den i framtida må vi sette ord på og formidle hva som er viktig å bevare.

#### **På bakgrunn av dette anbefaler vi:**

- Det er bred enighet om at norsk ledelse er produktiv og framtidsrettet. Når den likevel er under press, bør myndigheter, læresteder, arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner bidra til sterkere forankring og videreutvikling av denne ledelsesmodellen. Ledere må i større grad lære eksplisitt om den norske ledelsesmodellen, både ledelseskultur og strukturen i topartssamarbeidet. Dette kan arbeidsgiverorganisasjoner bidra til, og gjerne i form av målrettet opplæring i bransjer med lav organisasjonsgrad og kjennskap til den norske modellen, som i rådgivnings- og tjenestenæringene.

### **3.3 Kunnskap i arbeidslivet**

Det var ikke nødvendigvis mye stoff om trepartssamarbeidet på timeplan og pensum før heller. For mange var nok partssamarbeidet, avtaleverk og forhandlinger noe man først ble kjent med i arbeidslivet. Men hvilken informasjon får arbeidstakere i dag om partssamarbeid, verdien av høy organisasjonsgrad og betydningen av tariffavtaler når de kommer ut i arbeid?

Svaret er at *det kommer an på*. Kommer man inn som fersk arbeidstaker i en bransje eller virksomhet der organisasjonsgraden er høy og partssamarbeid og bruken av tariffavtalen «en institusjon», får man informasjon raskt. Det viser også intervjuene vi har gjort i forbindelse med dette prosjektet. Motsatt er det ikke uvanlig at unge mennesker har sin første, og kanskje også andre og tredje jobb i en virksomhet uten formalisert partssamarbeid.

### 3.3.1 Selvforsterkende effekter

En av de vi intervjuet i en av bedriftene med tariffavtale og høy organisasjonsgrad forteller at: «Jeg tror det tok fem minutter etter jeg først kom inn døra på jobben før jeg hadde blitt spurt to ganger om jeg var organisert».

Dette er i tråd med andre erfaringer. Der det er utbredt kultur for høy organisasjonsgrad blir de fleste organisert. Offensivt rekrutteringsarbeid er også viktig. I en av bedriftene vi intervjuet i forbindelse med prosjektet *Fagforeninger som integreringsarena* (Tankesmien Agenda, 2020) fikk arbeidstakerorganisasjonen (Parat) gjennomslag hos arbeidsgiveren for at de får lov til å introdusere seg når arbeidsgiveren har introduksjonsdag for nyansatte. «Vi er på med en gang. Vi spør om de er organisert og forklarer hvorfor de bør organisere seg», forteller den tillitsvalgte vi har snakket med. Introduksjonsdagen er ikke nødvendigvis den første gangen de nyansatte møter tillitsvalgte. Ofte har det skjedd før man er blitt ansatt. «Vi blir med på intervju når de ansetter folk, så de møter oss allerede under ansettelsesperioden.» Erfaringen er at tidlig rekruttering øker sjansene for å lykkes.

Slik vi skriver i det samme notatet melder ikke folk seg nødvendigvis inn i en fagforening bare fordi de trenger bedre arbeidsvilkår eller bedre beskyttelse mot en potensiell dårlig arbeidsgiver (Tankesmien Agenda, 2020). Medlemskap i fagforeninger kan like gjerne være motivert av identitetsmessig tilknytning, for eksempel at man ønsker å være en del av et felleskap med andre kolleger på jobben. Eller i en sammenslutning sammen med andre som har den samme profesjonen. Som Fafø-forsker Kristine Nergaard skriver i artikkelen *Fagorganisering i det 21. århundre*, er mange av de som jobber i profesjonsyrkene organisert allerede i studietiden, og viderefører medlemskapet når de går ut i jobb. Nergaard skriver «For disse gir ikke medlemskapet kun tilgang til tillitsvalgte eller i verste fall, juridisk bistand når saker ikke lar seg løse. Medlemmene får også fagblader med profesjonsfaglig stoff og jobbannonser» (Nergaard, 2015).

For noen er identiteten som ansatt eller «arbeider» tilstrekkelig for å identifisere seg med andre arbeidstakere og et motiv for å være en del av fagbevegelsen. Arbeidslivsbarometeret for 2019 viser at fagbevegelsen har høy legitimitet blant arbeidstakerne i Norge (Ingelsrud og Steen, 2019). De fleste er positive, og relativt mange av dem som ikke er medlem kunne tenke seg å bli medlem i en forening.

På arbeidsplasser der få er organisert er imidlertid rekrutteringsarbeidet både mer utfordrende og skjer i mindre grad. I prosjektet *Fagbevegelse søker folk* vurderte vi i Agenda hvordan fagbevegelsen selv arbeidet med rekruttering (Tankesmien Agenda, 2017). Konklusjonen var at dette arbeidet ikke er prioritert høyt nok, verken i innsats eller status.

Et godt sted å starte er å spørre arbeidstakere om de ønsker å bli med i fagbevegelsen, gjerne ansikt til ansikt. I dette prosjektets spørreundersøkelse kommer det imidlertid fram at av de som ikke er medlem i en fagforening, har åtte av ti aldri blitt spurt (Tankesmien Agenda, 2017). Liknende funn gjør en omfattende undersøkelse gjennomført av Tankesmedjan Tiden i Sverige. Å bli med i en fagforening når en ikke er med, innebærer at man tar et aktivt valg om å endre situasjon. Dette valget blir betydelig enklere om man spørres direkte, for eksempel av en kollega man har tillit til. Direkte rekruttering, med spørsmål om man ønsker å bli medlem, er derfor en helt sentral del av fagbevegelsens virksomhet, og også for arbeidsgiverorganisasjonene.

## Fellesforbundets gode erfaringer

I rapporten *Fagforeninger som integreringsarena* undersøker vi hvordan vi kan øke organisasjonsgraden blant innvandrere (Tankesmien Agenda, 2020). Her fant vi flere gode eksempler på vellykket rekrutteringsarbeid. Et av dem er hentet fra Oslo Bygningsarbeiderforening, som er en del av Fellesforbundet. For å nå fram til strømmen av nye polske arbeidsinnvandrere etter EU-utvidelsen i 2004 ansatte foreningen polsktalende medarbeidere. Jobben bestod av å ta imot henvendelser og organisere polske arbeidsinnvandrere. De hadde kveldsåpent en gang i uken siden mange ikke kunne oppsøke kontoret i arbeidstiden. I begynnelsen var de ekstra romslige ved å tilby hjelp og bistand, også for de som inntil da hadde vært uorganiserte. De opplever det som viktig for å opparbeide seg tillit.

De klarte å rekruttere svært mange medlemmer blant de nye arbeidsinnvandrere. Forhold som var avgjørende for suksessen slik Fellesforbundet opplevde det, var blant annet at de jobbet ut fra et prinsipp om å være en fagforening for alle som arbeider i Norge, ikke bare nordmenn, satset på å organisere arbeidsinnvandrere i firmaer som var store og stabile, og klarte å finne polske arbeidere som kunne fungere som tillitsvalgte. De rekrutterte andre, og slik ble klubbene selvdrevne. Så be det utviklet materiell på flere språk med informasjon om alt fra minstelønnssetser, rettigheter til ferie, overtid og stillingsvern.

Et eksempel som trekkes fram som særskilt godt var organiseringen av klubben i Adecco. I årene 2005 og 2006 var majoriteten av arbeidskraften de formidlet til byggebransjen østeuropeere. Klubben ble startet fra scratch. Det ble opprettet Adecco-klubber i alle de store byene, blant annet Bergen, Trondheim og Oslo. Klubben i Adecco ble den største klubben i Fellesforbundet. Organiseringen bar frukter. Resultatet ble tegningen av en tariffavtale i Adecco. I tillegg fikk alle vikarene hele, faste stillinger.

Fafos rapport om arbeidsgiversiden og tariffavtaler viser at også arbeidsgiverorganisasjonene jobber med å rekruttere flere medlemmer, men at det varierer hvor høyt prioritert og systematisk arbeidet er. De uorganiserte bedriftene i undersøkelsen deres oppgir først og fremst at de ikke er organisert fordi de mener å ikke ha behov for tjeneste organisasjonene tilbyr. En del peker på at de ikke er spurt. Det er færre som trekker fram at de ikke er organiserte fordi de ønsker å unngå å binde seg til en tariffavtale. Den årsaken som blir trukket fram som viktigst til at de ikke har tariffavtale er at de ansatte ikke har krevd det, eller at det ikke er vanlig med tariffavtale i bransjen (Alsos, Nergaard og Svarstad, 2021, s. 65). Dette viser igjen at det ofte er snakk om selvforsterkende effekter.

### 3.3.2 Vet ikke nok om tariffavtalene

Som vi beskrev, blir ofte organisasjonsgrad blant arbeidstakere et spørsmål om selvforsterkende effekter: Der organisasjonsgraden er høy fra før, rekrutteres nye arbeidstakere kjøpt inn, mens det motsatte er tilfelle i bransjer uten tradisjon for organisering blant arbeidstakerne. Men lav manglende tariffavtaledekning henger også sammen med organisering på arbeidsgiversiden.

En av de tillitsvalgte som ble intervjuet sier: «Da jeg prøvde å få på plass en tariffavtale der jeg jobbet sist, ble jeg møtt av skepsis hos ledelsen. De sa eksplisitt at de ikke skjønnte hvorfor jeg måtte 'opp på barriadene'. For meg var det rart å høre, i min tidligere bedrift var ledelsen veldig opptatt av at tariffavtalen la grunnlaget og var nøkkelen for godt samarbeid, ikke dårlig. Det handler rett og slett om fordommer og lite kunnskap».

Det interessante er at synet på organisering og tariffavtaler ofte henger sammen med kunnskapen om, og erfaring med, begge deler. Flere av lederne vi har intervjuet forteller at de før inngåelse av tariffavtalene har tenkt på det som noe lite fleksibelt og innsnevrende å inngå en tariffavtale, men at de etter å ha fått det på plass (da ofte etter ønske fra arbeidstakere) er positivt overrasket over fleksibiliteten og muligheten til å gjøre bransjetilpasninger og anledningen til å lage særavtaler. Flere av de ansatte i arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene sitter også med mange erfaringer rundt dette – at tariffavtalene bidrar til enklere og bedre dialog og samarbeid, ikke en forverring. En annen som ble intervjuet, forteller: «Slik kan det å være tariffbundet være en betydelig «asset» og en gevinst for mange bedrifter. At du ved å snakke med én kan fatte beslutninger på vegne av mange gjør tariffavtalen til et svært effektivt styringsverktøy. Norske tillitsvalgte er også generelt opptatt av hensynet til bedriften, ikke bare arbeidstakerne. De må bidra til blå tall. Vi er nokså forskånet fra fagforeningskamp i Norge».

Det samme er erfaringen blant flere av de tillitsvalgte vi har snakket med. En av dem sier at: «Tariffavtalen betyr mye for oss. Ikke bare for å sikre oss gode lønns- og arbeidsvilkår, men som rammeverk og struktur på dialog, samtale og samarbeid. Vi bruker aldri tariffavtalen til å øke konfliktnivået. Den virker konfliktdempende. Det er like ofte ledelsen som ringer til oss nå, med spørsmål og ønske om samarbeid. Det skjer fordi vi har en tariffavtale, en strukturert måte å samarbeide på, i bunnen».



## Fellestiltakene

NHO og LO etablerte Hovedorganisasjonenes Fellestiltak (HF) i Hovedavtalen i 1982. Hensikten er å bidra til å bedre samarbeids forholdene i bedriften og legge grunnlaget for utvikling og bedre lønnsomhet. HF er en medlemsfordel for bedrifter med tariffavtale som ønsker å utnytte partssamarbeidet til å jobbe med bedriftsutvikling og innovasjon. Det er en forventning om at bedriftene har etablert et partssamarbeid.

Over årene har HF finansiert en rekke utviklingsprosjekter, blant annet i møbelindustri, hotell- og restaurant bransjen og i prosessindustri. Prosjektene omfatter både flerbedriftsprosjekter og prosjekter i enkeltbedrifter. Felles for alle prosjekter er at klubb og ledelse drifter prosjektet i fellesskap. Det er variasjon av prosjektinnhold som spenner fra innføring av LEAN, gamefication i produksjonsprosesser til bruk av ny teknologi. HF finansierer også enkelte forskningsprosjekter som bidrar til å dokumentere verdien av partssamarbeid. I tillegg til å finansiere prosjekter bistår også HF med å gjennomføre samlinger for tariffbedrifter som ønsker å bli bedre til å jobbe partsbasert. Et eksempel på hvordan midlene er brukt, er et prosjekt om kommunikasjon og medvirkning rettet mot reiselivssektoren, der målet var å bygge tillit og trygghet i en bransje uten tradisjon for nært partssamarbeid. Ledere og tillitsvalgte fikk støtte til å etablere trygge møtearenaer og bygge tillit. De deltakende hotellene rapporterer jevnt over at prosjektet har resultert i bedre kommunikasjon og gjensidig tillit mellom ledere og tillitsvalgte.

Tillitsvalgt Gunnar Engen-Veka og direktør Per Stang Christensen på daværende Thon Hotel Åsgårdstrand var med: «Jeg har hatt mange aha-opplevelser. Flere ganger underveis har jeg tenkt: Hvorfor har vi ikke gjort dette tidligere. (...) Vi lærte oss å finne løsninger sammen. Mens vi tidligere drev brannslukking, fanger vi nå opp ulmebranner og løser dem før de utvikler seg til storbrannen», har Christensen uttalt i et intervju med Frifagbevegelse. «Vi snakker sammen på en annen måte enn tidligere. Nå kan vi ta opp vanskelige saker uten at det automatisk fører til kranter og konflikter. Jeg er tryggere i rollen som tillitsvalgt, men jeg er også trygg på Per, sjefen altså», sier Engen-Veka. Prosjektleder Elin Kaafjeld understreker betydningen av at det er et felles LO- og NHO-prosjekt: «Når LO og NHOs representanter holder innledninger sammen på fellessamlinger og deltar sammen på bedriftsbesøk, forteller vi deltakerne at vi har felles interesser, at vi har gjensidig respekt og tillit til hverandre. Vi ser at bare det minsker konfliktnivået». Terje Karlsen i Fellesforbundet er veldig fornøyd med at de mottar merkbart færre henvendelser fra bedriftene som er med. Bedriftene løser egne problemer før de får utviklet seg til større konflikter. Organisasjonsgraden har også økt i bransjen.

Et annet prosjekt initiert av HF, Produktivitetsspranget, handler om å bedre produktiviteten i små og mellomstore bedrifter ved å bygge på fortrinnene i den norske modellen. Østlandske Lettmetall AS er en av landets ledende bedrifter innen støping og maskinering av deler i aluminium og er blant dem som er kommet lengst i prosjektet: «Først og fremst har det gitt bedre kommunikasjon mellom de ulike rollene i organisasjonen. Det er kortere vei fra operatører til mellomledere», sier hovedtillitsvalgt Anders Oppegård i et intervju på Fellestiltakenes hjemmeside. En annen bedrift som deltar, men som står helt i startgropa, er Moelven Limtre AS: «Når man har medvirkning og innflytelse på egen arbeidsdag så blir det bedre å gå på jobb», sier hovedtillitsvalgt Martin Fauchald. Responsen hos klubb og medlemmer har vært veldig bra og at mange ser frem til oppstart: «Forventningen er at vi gjennom samhandling oppnår økt produktivitet for å få øke sentrale KPI'er og dermed trygger arbeidsplassene våre. Så tror jeg det blir litt morsommere på jobb også», sier han. Fauchald får støtte av adm.dir. Rune Abrahamsen: «Vi ser frem til å involvere medarbeiderne med å finne gode løsninger for oss fremover i tid. Vi har trua på at mange av de løsningene som vil føre til forbedret produksjon sitter i egen organisasjon, hos de ansatte. Når vi går inn i en endringsprosess, skaper det bedre samhold og bedre forståelse av de ulike oppgavene vi har i ulike rollen».



I den ferske Fafo-rapporten tidligere referert kommer også bildet med at kunnskap øker tilfredsheten og bedrer inntrykket og oppfatningen av tariffavtalene (Alsos, Nergaard og Svarstad, 2021). Virksomhetene *med* tariffavtale svarer at dette bidrar til et bedre forhold til de ansatte, at avtalene er ressursparende fordi de gir en ferdig pakke av lønns- og arbeidsvilkår og at de gir bedriften et godt omdømme. Det er i den forbindelse også interessant å merke seg at de som har vært organiserte i minst fem år og de som allerede har tariffavtale er mest positive til tariffavtale (Alsos, Nergaard og Svarstad, 2021, s. 61). De virksomhetene som *ikke* har tariffavtale, har i større grad negative oppfatninger av avtalen. Det betyr altså at oppfatningen av tariffavtalene blir mer positiv jo mer kjennskap man har til dem. Virksomheter med tillitsvalgt ble også bedt om å vurdere erfaringene med den lokale fagforeningen og nytten av å ha tillitsvalgt. Alt i alt svarer det store flertallet av virksomhetene at samarbeidet med de tillitsvalgte er positivt. Et flertall sier seg enig i en generell påstand om at det er en fordel for arbeidsgiver at det er tillitsvalgte og fagforeninger på arbeidsplassen. Det er et veldig godt utgangspunkt for organisasjonene i arbeidslivet.

## Felles gjennomgang løste problemer

Nestleder i Handel og Kontor, Elisabeth Sundset, forteller hvordan hun som tillitsvalgt i Varner-gruppen søkte og fikk midler gjennom de såkalte Fellestilltakene mellom LO og Virke. Gjennom ordningen initieres og støttes «handlekraftige tiltak som tjener partene i bedriftene og deres organisasjoner» og skal «bistå ledere og tillitsvalgte i deres innsats for å utvikle et godt samarbeid i tariffbundne bedrifter» (LO og Virke, i.d.).

Prosjektet Sundset deltok i gikk ut på å gjennomføre en gjennomgang i hele landet der de tillitsvalgte satt sammen med den daglige lederen de skulle forholde seg til, for å skape en felles forståelse av hva tariffavtalen regulerte og hvordan den skal tolkes likt.

«Det var en veldig interessant opplevelse. Innlederne fra partene gikk igjennom avtaleverket og avklarte for begge parter hvordan den skulle forstås og tolkes. Og opplevde for eksempel at mange ting ikke var så vanskelig å forstå likevel når man sammen hadde i gjennomgått dette i fellesskap. Da skjønnte vi hva som noen ganger var vilje og hva som faktisk var at ting var vanskelig å forstå, og man måtte mer ville forsøke og peke på løsninger. Etter dette ble det en større forståelse og bedre samarbeid ute på arbeidsplassene. Min opplevelse er at det er langt dårligere kultur for denne formen for samarbeid og felles forståelse innen vår sektor enn det for eksempel er i industrien, der du som tillitsvalgt arver en tradisjon og kultur og struktur som har eksistert i mange år for samarbeid. Da trengs langs mer informasjon og arbeid som dette».

Erfaringer som dette bør formidles enda tydeligere. Mange arbeidsgivere er dyktige til å legge til rette for et aktivt partssamarbeid. Det er mye å lære fra slike gode eksempler og erfaringer. Vi har også gjennom intervjuene i prosjektet fått flere eksempler på hvordan vanskelige konflikter fant løsninger nettopp gjennom partssamarbeid og tilslutning til tariffavtaler.

Flere har samme erfaring. Lederen i en av bedriftene vi intervjuet forteller at han ønsket å få på plass tariffavtale etter nye regler for innleie (se 5.1 for mer om dette regelverket). Han opplevde at det var en helt ny problemstilling for mange av de ansatte. Konkret ble det løst ved at lederen i bedriften tok kontakt med BNL og Fellesforbundet, og la et løp hvor de inviterte begge parter rundt på de ulike delene i bedriften og ba dem forklare fordelene ved tariffavtale og hvorfor det både var bra for bedriften og for de ansatte. «Representantene fikk det tydelig igjennom og etter disse møtene fikk vi med oss godt over halvparten av de ansatte og fikk på plass tariffavtale», forteller informanten.

### **På bakgrunn av dette foreslår vi**

- Det bør legges større innsats i direkte oppsøkende arbeid og rekruttering på arbeidsplasser, gjerne som et felles samarbeid mellom arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner.
- Arbeidslivsorganisasjonene bør initiere et samarbeid med tjenestebedrifter som rekrutterer mange unge mennesker, men som ofte mangler tariffavtaler.
- Tillitsvalgte bør gis råd og opplæring i rekrutteringsarbeid og arbeidsgiverforeninger bør oppfordre sine medlemmer til å innlemme tillitsvalgte og partssamarbeidet i sine introduksjonsopplegg for nyansatte.
- Det bør vurderes å profilere bedrifter fra ulike bransjer og næringer med tariffavtale, for å reklamere for positive erfaringer, gjerne med spesiell vekt på at avtaler faktisk gir stor grad av fleksibilitet og fungerer som et godt redskap for samarbeid.

## 4 Løsningsnivå 2: Tilgjengelighet og relevans

---

Både i forprosjektet og i arbeidet med dette prosjektet viser intervjuene våre at mange opplever, i alle fall før de er blitt kjent med dem, at tariffavtalene er vanskelige, utilgjengelige og utdaterte for eksempel fordi innhold er akkumulert over tid uten at ting er tatt ut. Flere av dem vi har intervjuet i prosjektet ute i bedriftene, men også ansatte i arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene, forteller at de mener flere av avtalene er vanskelige å forstå og at de er store og omfattende og slik kan virke overveldende. Dette viser også Fafos ferske rapport (Alsos, Nergaard og Svarstad, 2021).

Som en av de var har intervjuet forteller: «De blir skapt i en presset situasjon med overhengende fare for konflikt, og det finnes ikke forarbeider. Noen ganger må vi i tolkningen av dem ringe til dem som satt der på natten og drøftet og spørre dem hva de egentlig mente. Jeg forstår at dette er politikk, og at man blir redd for å ta vekk noe som kan ha en formell konsekvens, men man bør likevel legge seg i selen og få til endringer så helt vanlige folk kan skjønne enda lettere hva som faktisk står der. Da vil de også virke mindre fremmedgjørende for folk som vurderer å ta dem i bruk».

I enkelte forbund og arbeidsgiverorganisasjoner er det allerede gjort et stort arbeid for å språkvaske og digitalisere avtaler, samt strukturere dem på en måte som gjør det enklere å søke opp informasjon. I denne rapporten presenterer vi noen erfaringer fra dette arbeidet.

### 4.1 Digitalisering av avtaler

Norske tariffavtaler har i svært liten grad vært tilgjengelig digitalt.

Digitalisering handler ikke bare om å gjøre avtalen tilgjengelig på nett. For at medlemmene, både på arbeidstakersiden og arbeidsgiversiden, skal kunne bruke avtalen på mer effektivt vis gjennom digital tilgjengeliggjøring, må det også gjøres en ryddejobb i struktur og ofte også i språk. Man kan også legge opp til muligheter for å legge til protokoller hvor en viser fram tolkning av det enkelte punktet i tariffavtalen.

Mange finnes tilgjengelig som PDF digitalt på forbundene og arbeidsgiverorganisasjonenes sider, men er ellers sjelden digitalisert i betydningen gjort mer brukervennlige og tilgjengelige for enkle måter å søke på. Så langt er 136 tariffavtaler tilgjengelig hos stiftelsen Lovdata. Her er søkemulighetene ganske gode, og tjenesten gir også mulighet til å samle opp egne eller felles notater og bygge opp egne samlinger av dokumenter. Dette arbeidet står imidlertid på agendaen hos flere forbund og arbeidsgiverorganisasjoner. LO og NHO arbeider for eksempel sammen med Lovdata om å digitalisere alle tariffavtalene.

Flere av dem vi har snakket med i dette prosjektet peker på at denne typen tilgjengeliggjøring av avtalene både kan bidra til at avtalene føles mer tilpasset tiden vi lever i for potensielle nye medlemmer. Tilgjengeliggjøringen kan også bidra til å gjøre livet enklere for medlemmer som allerede har tariffavtale, ved å bidra til å rydde opp i misforståelser når man har avtalen og protokoller og presiseringer lett tilgjengelig. Det gjør det enda lettere for

tillitsvalgte og bedriftsledere å benytte avtalen direkte, og løse konflikter på lavest mulig nivå.

Det er også erfaringen fra dem som ligger foran i dette arbeidet (Hasås, 2019). Handel og Kontor og Virke var blant partene som først tok tak i dette arbeidet, og har i dag digitalisert alle sine avtaler, noe de refererer til som veldig vellykket. Formålet med prosjektet har vært å gi medlemmene en brukervennlig og søkbar tjeneste, men også lage et system som er tilpasset det daglige arbeidet med tariffavtaler som blir utført av tillitsvalgte og hos arbeidsgiverne. Her har det vært enighet om å bruke et system utviklet av Compendia, et rådgivningsfirma for arbeidslivsspørsmål.

Som en del av arbeidet med digital tilgjengeliggjøring, har Handel og Kontor også laget andre digitale tjenester tilknyttet tariffavtalen, som for eksempel en lønnskalkulator, som har vist seg å være svært populær. Her er det mulig for medlemmene og arbeidsgiverne å regne ut timelønna ut fra månedslønna og også finne fram de ulike overtidssatsene.

Man kan tenke seg flere lignende tjenester, som pensjonskalkulatorer, feriepengekalkulator og boliglånskalkulatorer i tilknytning til rettighetene i avtalen.

Det er altså stort potensiale for økt tilgjengelighet og også lavere konfliktnivå ved å endre form og innpakning av avtalene. Men oppfatningen vår, basert på de samtalene og intervjuene vi har gjennomført, viser også at opplevelser om manglende relevans også er knyttet til selve innholdet i avtaler og overenskomster. Videre vil vi derfor gå inn i noen eksempler på mer dyptgripende arbeid med revisjon og modernisering.

## **4.2 Revisjon av fellesoverenskomsten for byggfag**

Overenskomsten for byggfag utviklet fra enkeltstående tariffavtaler med opprinnelse mer enn 100 år tilbake i tid. Representantene fra Fellesforbundet og BNL som har ledet arbeidet, legger vekt på et felles ønske om å gjøre overenskomsten lettere tilgjengelig, kortere og mer moderne. Representantene fra Fellesforbundet og Buggenæringens Landsforbund peker også på en stor utfordring: Hvordan gjøre endringer i teksten uten å endre materielt innhold?

Partene ble enige om å gjennomgå overenskomsten på byggfag for å sikre at den «er et godt virkemiddel for innovasjon, seriøsitet og produktivitet i byggfagene». Videre sier mandatet at teksten skal «moderniseres og gjøres robust for fremtidens arbeidsliv og feil skal rettes opp, samt unødvendige bilag fjernes», og at «overenskomsten skal bli enklere å bruke for arbeidstakerne, tillitsvalgte og bedriftene slik at den blir mer brukt og kan være et virkemiddel for økt organisasjonsgrad både på arbeidsgiver – og arbeidstakersiden» (Kilanowska og Ørnevik, i.d).

Partene har vært enige om en hel del endringer og at teksten er på vei mot å bli både kortere og mer logisk oppbygget, og at viktige bestemmelser blir mer synlige. Iwona Kilanowska, som er forhandler i BNL, forteller: «Du kan se at mange ord nesten er fra et annet århundre, og selv om det fremdeles er igjen en del av dem har vi i alle fall fått ryddet opp litt. Det er utfordrende selvsagt, for hvert ord har betydning. Derfor er det viktig, og det mener jeg vi

har fått til, at teksten fremdeles er veldig gjenkjennelig, og selvsagt at vi har lovet at ingen endringer skal være av materiell art.»

Kilanowskas erfaring er at arbeidet med å tilgjengeliggjøre tariffavtaler tar tid, og nevner i den forbindelse at man først i 2018 fjernet en bestemmelse i Hovedavtalen mellom LO og NHO som garanterer tillitsvalgte rett til adgang til telefaks. «Det tar med andre ord tid å endre tariffavtaler», sier hun.

Hennes motpart i arbeidet, Jan Ørnevik i Fellesforbundet, mener arbeidet er viktig først og fremst fordi det gjør avtalen mer forståelig. Han forteller: «Det er for eksempel viktig at arbeidsgivere og arbeidstakere ikke kaster bort tid på å diskutere hva som faktisk står i avtalen». Han forteller videre at det er høy tillit mellom partene som bidrar i arbeidet og at viktig at de har protokoller som slår fast at arbeidet ikke skal føre til materielle endringer. «Man skal tenke seg nøye om og være forsiktig i et slikt arbeid, men det er ikke sånn at partene sitter og mistenker hverandre heller, vi har et felles mål her. Det har vært viktig».

### **4.3 Strukturutvalgets arbeid: Forenkling mellom HK og Virke**

Strukturutvalget ble nedsatt under tarifforhandlingene våren 2016 med formål om å gjennomgå avtalene mellom HK og Virke. Mandatet ble beskrevet slik: «Utvalget skal vurdere og komme med forslag til forbedringer i dagens avtaler når det gjelder brukervennlighet, partenes muligheter for å finne lokale løsninger, muligheter og behov for modernisering av avtalene» (Olberg og Oldervoll, 2018).

I den forbindelse gjennomførte Fafo en spørreundersøkelse for å kartlegge bruken av Landsoverenskomsten mellom HK og Virke. Her ble det blant annet tydelig at både HR-ledere og tillitsvalgte var svært positive til digitalisering av avtalen, noe som ble påpekt at ville gjøre den mer oversiktlig. De tillitsvalgte pekte på at en digitalisert utgave av overenskomsten ville lette arbeidet deres når de får spørsmål av lokale tillitsvalgte, for da kan de henvise til den (idem, s. 35).

Et konkret resultat av utvalgets arbeid var endringer i arbeidstidskapittelet i landsoverenskomsten for perioden 2016-2018. Det blir beskrevet som et vellykket arbeid fra dem som deltok i det både fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Grunnlaget for videre arbeid med andre kapitler ble også gjort, men er ennå ikke ferdigstilt.

Representantene for partene opplever at arbeidet var veldig nyttig og vellykket. Jon Olav Bjergene, som representerte Handel og Kontor forteller: «Jeg tror grunnen til at det gikk så bra var at vi ble enige om å jobbe på to veldig viktige premisser. Vi var for det første enige om at vi i dette arbeidet ikke skulle gjøre materielle endringer uten at det positivt ble definert. Hvis vi uforvarende skulle endre tekst som kunne bli tolket i strid med det som gjaldt før, så gjorde det ingenting. Vi hadde nemlig protokollert at vi ikke skulle endre gjeldende rett. Når vi jobbet med dette utgangspunktet senket vi skuldrene og fant gode løsninger. Det andre var at vi var enige om at dette er en vinn-vinn-situasjon for alle, å forandre avtalene slik at de enklere og lesbare. Mange av disse tariffavtalene er blitt til etter man har sittet om nettene i 30-40 timer og er rett og slett ikke mulig å lese. Noen kjenner avtalene veldig godt, men det er de færreste. For vanlige ansatte er de svært vanskelige å

lese». Direktør Stian Sigurdson i Virke, som deltok i arbeidet fra arbeidsgiverorganisasjonens side, legger vekt på høy tillit: «Noe av grunnen til at vi lyktes var tilliten mellom oss. Jeg satt ikke og var bekymret for at HKs representanter skulle lure noe inn. I tillegg var det en annen viktig faktor som hjalp oss: Vi var enige om at språket måtte forenkles og tilpasses dagens situasjon, blant annet ved at språket må forenkles for å kunne brukes på digitale flater som f.eks. mobiltelefoner. Vi hadde jo denne arbeidsgruppen som jobbet med det praktiske, også ble det jevnlig forankret av ledelsen i de ulike organisasjonene. Så lagde man et omforent utkast og det ble delt i organisasjonene i forkant av tariffoppgjøret. Da vi kom til selve oppgjøret fremmet vi et felles krav om endring».

#### **4.4 Være relevant: Ny handelsoverenskomst mellom HK og NHO Service og Handel**

I 2020 ble det laget en splitter ny tariffavtale for varehandelen mellom Handel og Kontor og NHO Service og Handel. Partene kaller avtalen historisk: «Det er ikke hver dag det blir inngått tariffavtaler i fredstid» (NHO Service og Handel, 2020), uttaler forbundsleder Christopher Beckham. «Dette er en avtale vi følte var på overtid, den har vært ønsket og savnet» (NHO Service og Handel, 2020), uttalte administrerende direktør i NHO Service og Handel Anne-Cecilie Kaltenborn. Begge viser til at avtalen kom på plass etter at partene hadde ønsket seg en «ny og moderne avtale for handelssektoren som tar inn over seg utviklingstrekk i bransjen» (NHO Service og Handel, 2020). Dette er derfor et godt eksempel på at det skjer viktig arbeid for å sørge for at tariffavtalene speiler det arbeidslivet vi har og tilpasses endringene i det – for å være relevante. I arbeidet med avtalen ble det lagt vekt på at den skulle være fremtidsrettet, lett å forstå og ha et oppdatert språk. Den skulle også enkelt kunne digitaliseres – noe som har medført at bestemmelsene har måttet være korte og lettfattelige.

Blant dem som har vært med på å utarbeide avtalen, herunder Jon Olav Bjergene som da jobbet som leder av forhandlingsavdelingen i HK, og forhandlingsdirektør Jon Claudi i NHO Handel og Service, fremheves det at den i all hovedsak ble laget «i fredstid og uten fare for streik for å komme i mål», med jevnlig møter der ting ble evaluert, balansert og laget i et fortrolig samarbeidsmiljø og med en helt annen prosess enn med fare for streik hengende over fremdrift og resultat. Avtalen er brukervennlig og enklere å bruke enn mange andre og har en langt mer tilgjengelig språkdrakt enn mange andre tariffavtaler. Som årsak til at man fikk til det, blir det blant annet pekt på at den både ble påbegynt og ferdigstilt i et eget tidsbegrenset løp, i motsetning til mange andre avtaler som har mange tiår med ulike språknormer lagt til grunn. Dessuten var det bestemt på forhånd at den skulle publiseres digitalt og være tilgjengelig på digitale flater. Språkrådet ble hentet inn for å vurdere språket i avtalen.

## Ny avtale: Stor betydning for Oda

En av dem som nå tar i bruk den nye avtalen, er Oda (tidligere Kolonial.no). HR-partner Lars Due-Sørensen, forteller i en samtale med Tankesmien Agenda at avtalen var veldig velkommen.

«Vi startet med standardoverenskomst for industrien, men passet kanskje ikke helt inn. Vi driver primært med netthandel av mat, og har lager- og logistikkvirksomhet, så vi er heller ikke som de fysiske dagligvarebutikkene. Den nye avtalen er i større grad tilpasset vår type bransje, og det er suverent, for netthandel kommer bare til å øke og vi vil se flere nettbaserte bedrifter i tida framover. Da er det bra arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene snur seg rundt og lager løsninger tilpasset den tida vi lever i», sier han.

Så langt fungerer samarbeidet med tillitsvalgte veldig bra, og han forteller han gleder seg til å bruke dem som en viktig sparringspartner i tida som kommer, for eksempel ved omstillingsprosesser. «Slik også tariffavtalen fastslår, skal de involveres i prosessene så tidlig som mulig, og det er viktig. Ledelsen i en bedrift kan ofte se ting fra ett perspektiv, men ved å hente inn tillitsvalgte tidlig får man andre og helt avgjørende perspektiver inn. Det er verdifullt for å få til en vellykket prosess der alle sider blir ivaretatt. Tariffavtalen gir også større grad av forutsigbarhet for både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden: Det er helt klart hva slags rettigheter vi har, hvordan lønnsstrukturen er, likhet over særbehandling av enkelte, det liker jeg veldig godt å kunne gi alle trygghet om», sier han. Han ser tariffavtalen som et sentralt og balanserende element i arbeidslivet. «Vi ser for tiden flere eksempel på store selskaper som ekspanderer globalt. Når slike selskaper motsetter seg organisering blant de ansatte, skaper det mye usikkerhet. For arbeidstakere som lurer på hvor de skal jobbe og bevisste forbrukere som lurer på hvor de skal handle kan det nesten ses på som et kvalitetsstempel å ha tariffavtale. Dessuten tror jeg norske arbeidsgivere skjønner at de ikke kan tilby arbeidstakerne sine dårlig lønn og ordninger i 2020. Tariffavtalen er et godt rammeverk for å sikre det. Men avtalene må selvsagt være tilpasset de bedriftene og bransjene vi har og sånn sett hele tiden være i utvikling. Det mener vi å ha fått bevist at partene klarer gjennom denne helt nye avtalen her. Så er det mye å sette seg inn i, men man bør ikke overkompliserte det heller, når man har brukt de ulike delene av avtalen lærer man seg det».

Tillitsvalgt Thomas Grøvslien kom til Oda fra byggebransjen, og hadde erfaring med det organiserte arbeidslivet. Han forteller at arbeidet med å få på plass en tariffavtale startet med at noen begynte å snakke sammen i bedriften om hvordan de burde gjøre det, og etter hvert aktiv rekruttering. Initiativet ble møtt med tommel opp fra HR-sjefen: «Det var ikke helt rett fram, vi har mange ansatte fra ulike kulturer ulike steder i verden og mange er ikke vant til fagorganisering og tror det er dårlig for dem. De er selvsagt bekymret for utgiftene, men det er også vanskelig synliggjøre verdien nå etter at avtalen er på plass og den også gjelder dem som er uorganiserte. Da må vi være tydelig på at du selvsagt ikke har en fagforening kan ta kampen for deg om noe skulle skje, selv om du selvsagt får de samme lønns- og arbeidsvilkårene som de andre».

Han forteller at samarbeidet fungerer «ekstremt bra»: «Vi har møte ukentlig med HR hvor vi går gjennom alt mulig egentlig, vi diskuterer godt sammen og drøfter ulike ting. Dette samarbeidet har vært veldig positivt og ledelsen er opptatte av at de også ser gevinsten. Bedriften vår vokser fort og ting blir tatt på sparket hele tiden. Gjennom tariffavtalen har vi fått på plass god struktur for å huske at vi må forankre og finne ut av ting sammen, og alle får mer kontroll på hverdagen. Selv synes jeg ikke avtalen er spesielt vanskelig å forstå, men jeg har nå tatt flere kurs og fått opplæring. Så er det selvsagt litt mer vanskelig som ikke snakker norsk, men jeg pleier hjelpe dem med å finne fram i avtalen».



## 4.1 Flere elementer bidrar til relevans og tilgjengelighet

I intervjuene vi har gjort i dette prosjektet, samt samling og erfaring og kunnskap fra annet arbeid, er flere elementer løftet fram som viktige for å øke tariffavtalenes relevans og tilgjengelighet.

### 4.1.1 Forenkle avtalestruktur og økt samarbeid mellom forbund

Flere av dem vi har intervjuet peker på at det er en betydelig utfordring at det i dag er mange avtaler, og at det ofte er vanskelig å finne fram til den rette. Dessuten peker flere, både tillitsvalgte og bedriftsledere, at utfordringen øker når man arbeider mer på tvers enn før. På en og samme arbeidsplass kan man ha mange ulike yrkesgrupper, som kan være organiserte i ulike forbund, men også i samme forbund, på ulike overenskomster. En av de tillitsvalgte som ble intervjuet sa: «Jeg er redd kampen mellom forbund og også irritasjon over at andre får andre goder og vilkår enn deg selv på samme arbeidsplass når man for eksempel har lignende skiftordninger, ødelegger for synet på tariffavtalen og medlemskap i et forbund som en fordel».

Flere viser også til at det kan være kamp mellom forbund, som ødelegger mer enn det hjelper. Noe av dette tar også Tankesmien Agenda opp i notatet *Fagbevegelse søker folk* (Tankesmien Agenda, 2017). Konkurransen om medlemmer kan være en utfordring, dersom den bidrar til at den totale medlemsmassen blir lavere enn den kunne ha vært, fordi interessemotsetninger mellom forbund skyver bort aktiviteter som kunne løftet hele organisasjonen og fagbevegelsen generelt.

Et eksempel på at enkeltforbundenes interesse kan komme framfor organisasjonene som helhet, og dermed samfunnet, er arbeid med å rekruttere studenter: Ifølge flere av Tankesmien Agendas intervjuobjekter i det nevnte notatet, er det en oppfatning i deler av LO om at det ikke lønner seg å verve studenter eller andre i eller på vei inn i opplæring, fordi de kan utdanne seg ut av forbundet om kort tid. Men om disse personene først blir organisert i fagbevegelsen, kan de enten gå til andre LO-forbund, alternativt til andre hovedsammenslutninger. På sikt bidrar dette til å opprettholde organisasjonsgraden, og også LOs andel av de organiserte. Beslektet til denne problemstillingen er LOs arbeid med utdanning. Dersom utdanning betyr mindre sannsynlighet for videre medlemskap i samme forbund, kan konsekvensen bli lavere prioritet til eller skepsis mot å tilby utdanning som et medlemsgode. En annen problemstilling kan være at godt etablerte og sterke forbund ikke nødvendigvis er villige til å prioritere ressurser til svakere forbund med lavere organisasjonsgrad, til tross for at dette kunne bidra til økt organisasjonsgrad totalt sett.

Behovet for mer åpenhet og debatt om konkurranse og solidaritet internt kommer fram også i Tidens utredning om den norske og nordiske fagbevegelsen (Wingborg, 2017): For det første er de tunge forbundene som organiserer innen «trygge» sektorer med høy organisasjonsgrad nødt til å engasjere seg sterkt i utfordringene til forbund som er mindre og organiserer i mer krevende omgivelser. Bare slik vil en kunne hindre en todeling av arbeidsmarkedet. I tillegg vil lønnsutviklingen, svekkede arbeidsvilkår, sosial dumping, svart arbeid og annet fra utsatte bransjer med lav organisasjonsgrad, smitte over på andre deler



av arbeidsmarkedet i ulike former. I praksis kan solidariteten mellom sterke og svake forbund skje på mange ulike måter, som for eksempel kunnskaps- og ressursoverføringer.

Det samme gjelder tariffavtalene. Flere av de vi har snakket med, både blant arbeidsgivere og de tillitsvalgte, mener det ville vært en fordel om tariffavtalene var færre og større og dekket bransjer framfor yrkesgrupper, spesielt der mange yrkesgrupper jobber sammen.

#### **4.1.2 Mer uformell dialog lengre ned**

I arbeidet med å tilgjengeliggjøre tariffavtalene og gjøre dem enklere å bruke viser flere av samtalene våre med gode erfaringer med at forbund og arbeidsgiverorganisasjoner innen LO og NHO har god dialog med hverandre på lokalt nivå. Der det er god personlig kontakt mellom representanter for forbund og arbeidsgiverorganisasjoner lokalt, løses (tilløp til) konflikter raskere og enklere enn når man i mindre grad kjenner til hverandre og isteden havner i et mer formelt løp når ting ikke løses av partene lokalt i virksomheten (altså tillitsvalgt og bedriftsleder). Flere historier er fortalt om at man i en disputt eller i en reell uvitenhet om hvordan man skal løse et forhold knyttet til reguleringene i tariffavtalen, har tatt et kjapt og uformelt møte med representantene fra forbund og arbeidsgiverorganisasjon, enten på telefon eller over en kaffe, og slik løst det uten videre problemer.

Dette viser verdien av kjennskap og kontakt for å få smidigere prosesser, og bidrar utvilsomt også til at tariffavtalen ikke føles som en byrde og problem, men tvert imot en løsning – og til at de blir mer tilgjengelige.

#### **4.1.3 Avtaleverk tilpasset det nye arbeidslivet**

Arbeidslivet er som samfunnet rundt alltid i endring, og det er viktig at gjeldende avtaler og regelverk er tilpasset de utfordringene (og mulighetene) nye arbeidsformer medfører. Arbeid tilknyttet plattformer (arbeidstakere tilbyr en tjeneste via en digital arbeidsplattform) og oppdrags/frilansbasert arbeid er to slike områder det er viktig at arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene følger opp, i tillegg til myndighetene.

De fleste fikk med seg den mange uker lange «rosastreiken» som foregikk sommeren 2019, der Foodoras syklistene (med rosa drakt) streiket for retten til tariffavtale. Streiken fikk mye oppmerksomhet i media, og de streikende brukte utradisjonelle virkemidler. Selskapet har hovedkvarter i Berlin og er til stede i ti land verden over. Sykkelbudene har vært en del av bybildet i noen år også i Norge. De sykler mat fra restauranter og hjem til deg i byene Oslo, Stavanger, Bergen og Trondheim. Det oppleves som effektivt, miljøvennlig og bra. Nye teknologiske løsninger er på mange måter bra. De kan gi muligheter til å organisere ting på nye og bedre måter. Men slik forfatter og rådgiver i Tankesmien Agenda Hilde Nagell skriver i boka *Digital revolusjon* har plattformøkonomien – som mange tidligere kalte delingsøkonomi – noen utfordringer. Det deles lite med de som faktisk gjør jobben. Og forholdene de jobber under er ikke alltid gode nok. Det blir spesielt tydelig i et land som Norge, der trygghet på jobb er en kjerneverdi, som de aller fleste av oss forventer.

Foodora er et eksempel på en virksomhet i et helt nytt arbeidsliv der de som jobber ikke har status som «arbeidstakere» med de rettighetene og den beskyttelsen det innebærer. Frilansarbeidskraft er lett tilgjengelig via online-plattformer, og kan rekrutteres billigere og med mindre risiko for en oppdragsgiver enn når et firma ansetter på fulltidskontrakt. Det er ikke bare de som jobber som Foodora-bud, som ikke har en fysisk arbeidsplass, det gjelder også mange som utvikler teknologien. De som designer, koder eller programmerer, sitter ofte ikke samme sted. Det er heller ikke sikkert at de etablerte formene for kontakt mellom ansatte og ledere fungerer for den nye organiseringen av arbeidslivet. Imidlertid viser de norske Foodora-budenes tariffavtale, som er unik i verdensammenheng, at man kan være organisert og sikre seg anstendige arbeidsvilkår også i den såkalte app-økonomien.

## Rosastreiken

Streiken nådde frem og avtalen ble signert 27.september 2019. Den ga blant annet syklister økt grunnlønn, økt vintertillegg, økt tillegg til utstyr og avtalefestet pensjon (AFP). Samtidig var det en avtale tilpasset bedriften, som tok hensyn til fleksibiliteten Foodora er avhengig av. Slik Nagell skriver i boken, ville Foodora-syklistene hatt problemer med å nå fram med sine krav, og streiken ville aldri blitt den markeringen den ble uten Oslo Transportarbeiderforening, Fellesforbundet og Los juridiske avdeling. Norsk Transportarbeiderforbund, som slo seg sammen med Fellesforbundet i juni 2019, representerte syklistene helt fra starten og fram til sammenslåingen.

Nagell beskriver også hvordan organiseringen som ledet fram til streiken, startet. Det handlet ikke først om fremst om lønn, men om manglende medbestemmelse. Man hadde ikke kanaler for å melde fra, for eksempel om innspill til forbedring. Dessuten handlet det om goder som ble trukket tilbake, uten forvarsel. Tillitsvalgt i Oslo, Espen Utne Landgraff, forteller i et intervju i boka: «Først kunne man bytte en slange og få pengene tilbake for det. Plutselig var det ikke mulig lenger. Det var veldig mange små ting. Den daglige kommunikasjonen om endringer i bedriften, utstyret man brukte. Vi syklister hadde lite vi skulle sagt» (Nagell, 2020, s.170). Det var vanskelig å organisere seg uten et felles fysisk arbeidsmiljø, noe som gjelder flere av de yrkene vi ser oppstå. At organiseringen lyktes i Foodora-eksempelet skyldtes ifølge Landgraff iherdig innsats blant noen enkeltindivider om å bygge vennskap og bånd over felles sosiale aktiviteter og etablering av «ventesteden» og et utstysrom der de møttes for og etter jobb.

Tariffavtalen har allerede vært til hjelp for ansatte i Foodora, slik de tillitsvalgte opplever det. Landgraff, trekker fram mulighetene for dialog mellom ansatte og ledelsen som den klart viktigste endringen etter at tariffavtalen kom på plass. Møtene mellom partene er blitt en arena der man kan framføre saker og argumentere for sitt syn. Den arenaen gjør det lettere å ha dialog og oppnå resultater «Det er ikke lenger appen som styrer, det er noen mennesker der som det er mulig å snakke med» (s.172).

Det kan være vanskelig for dem som jobber via en plattform å etablere en forhandlingsposisjon med eierne. Som selvstendig næringsdrivende er det nesten ikke mulig å forhandle kollektivt, fordi det vil være et brudd på konkurranseloven. Fagforeninger kan likevel påta seg en rolle. I Europa finnes det mange eksempler på at de har støttet plattformarbeidere som streiker, som for eksempel i Frankrike, der de bidro til å etablere dialog mellom Uber og sjåførene, og i Tyskland, der IG Metall har signert en avtale med tyske plattformselskaper om lønn og arbeidsbetingelser (Nagell, 2019). Flere har dessuten åpnet for at frilansere kan være medlemmer. LO Selvstendig ble nylig etablert. Også på andre måter har fagbevegelsen utviklet strategier for å støtte arbeidstakerne i denne økonomien. Unionen, Sveriges største fagforening som organiserer 650.000 medlemmer i privat sektor (Nagell, 2019), har utviklet en plan for å sertifisere plattformselskaper som har rimelige lønnsvilkår og arbeidsbetingelser. En egen nettside, Fair Crowd Work, vurderer arbeidsforhold og betingelser hos ulike arbeidsplattformer basert på spørreundersøkelser blant dem som jobber for plattformene.

NHO har også uttrykket engasjement for at fremveksten av plattform-bedrifter skal drives etter norske spilleregler. NHOs forening for kunnskaps- og teknologibedrifter Abelia, har knyttet til seg flere medlemmer fra plattformøkonomien, og understreker at de vil bidra til at bransjen reguleres fornuftig, at man sørger for å opprettholde norsk arbeidslivsmodeell der folk behandles ordentlig, bidra til like konkurransevilkår og få hentet inn skatt: « Vi som bransjeforening har akkurat samme funksjon i denne som i tidligere utvikling: Å ivareta ansvarlighet og sørge for reguleringer bransjen kan leve med», har administrerende direktør i NHO Service og Handel, Anne Cecilie Kaltenborn, uttalt (Kvikstad, 2018).

I juni 2021 leverte det regjeringsnedsatte Fougner-utvalget en utredning om framtidens arbeidsliv. De konkluderer med at nye måter å organisere arbeidslivet på krever at man definerer både arbeidsgiver- og arbeidstakerbegrepet på nytt. Utvalgsleder Jan Fougner uttalte ved fremleggelsen av rapporten at «Hovedkonklusjonen i utredningen er å styrke faste ansettelser» (Hasås, 2021). Flertallet mener at en person som stiller sin arbeidskraft til disposisjon, har personlig arbeidsplikt og er underordnet gjennom styring, ledelse og kontroll, bør defineres som en arbeidstaker. Å klargjøre arbeidstakerbegrepet i arbeidsmiljøloven, slik at grensen mot selvstendige oppdragstakere blir tydeligere, er et av de viktigste forslagene fra utvalget.

Det er også et økende fokus på dette internasjonalt fra myndighetenes side. For eksempel har EU-kommisjonen i sin «Action plan on the European Pillar of Social Rights» varslet et lovforslag for å bedre rettighetene for plattformarbeidere (The European Sting, 2021).

#### **4.1.4 Klimabevissthet i avtalene**

Et siste punkt som kan være verdt å reflektere over i arbeidet med å gjøre avtalene relevante og tilpasset samtida, er å sørge for at de i større grad enn i dag reflekterer samfunnsansvar. Et slikt område avtalene burde vært bedre tilpasset, er klima og bæraft.

I boka *Grønne tariffavtaler* skriver Fafo-forsker Inger Marie Hagen og tidligere HK-forhandler, nå sekretariatssjef i Unio, Jon Olav Bjergene, om hvordan fagbevegelsen kan komme på offensiven i klimakampen. I hovedsak bør dette skje gjennom tariffavtalene, mener de.

«Hvis partene i arbeidslivet vil beholde kontrollen over klimatiltak i arbeidslivet, må de bruke virkemidlene som finnes. Da er tariffavtalene sentrale» (Flakstad, 2020), har Hagen pekt på. I boka peker de to på at «det grønne skiftet» er noe både arbeidstakere og arbeidsgivere er nødt til å forholde seg til. Omstillinger og klimatiltak vil koste. Da kan tariffavtalene være et godt redskap der man blir enige om hvordan man fordeler gevinster og ulemper ved en grønn omstilling slik at partene oppfatter endringen som demokratiske beslutninger og rettferdige. «Hvis ikke partene selv er villig til å ta kontrollen over dette, vil politikere og andre krefter komme med sine innspill og tiltak og ta over kontrollen» (Flakstad, 2020), har Hagen pekt på.

I dag har flere tariffavtaler bestemmelser som sikrer medvirkning om miljø og klimakutt. Avtalen mellom HK og Virke er et godt eksempel: I 2020 fikk de inn et eget bilag om hvordan det skal samarbeides om å redusere bedriftenes klimafotavtrykk (Svenning, 2020). I hovedavtalen mellom NHO og LO mangler det imidlertid tydelige formuleringer om samarbeid om klimakutt. Å finne gode løsninger der tillitsvalgte og ledelse i virksomhetene sammen finner ut hvordan man kan greie å øke produksjon og lønnsomhet, samtidig som eller direkte gjennom ordninger som kutter klimagassutslipp, vil kunne være en viktig motor for det grønne skiftet – og dessuten også kunne virke motiverende for både ansatte og ledelse.

I boka *Kloden brenner* foreslår forfatter og tidligere SV-politiker Heikki Eidsvoll Holmås at staten, ved statsministeren, bør ta initiativ til å etablere et samarbeid mellom staten og arbeidslivets parter om en rettferdig omstilling til nullutslipp i Norge innen 2030 og at prinsippet om rettferdig omstilling og rapportering på dialogen tas inn i den norske klimaloven. Han mener også at staten som en del av dette arbeidet bør ta en rolle som pådriver for at det etableres grønne tariffbestemmelser på alle nivåer av avtalesystemet og bidrar med finansiering, incentiver og nødvendig regulering (Holmås, 2021).

I denne sammenheng er det viktig å påpeke at tariffavtalene er partenes ansvar, men at vi på flere områder tidligere har funnet gode løsninger i trepartssamarbeidet; altså mellom partene i arbeidslivet og myndighetene. Det vil også kunne gjelde for reduserte klimagassutslipp.

#### **4.1.5 Redusere kostnadene**

«Jeg har prøvd det jeg kan for å overbevise mine ansatte om å organisere seg, så vi kan få på plass en tariffavtale. De mener imidlertid det ikke trengs, fordi lønns- og arbeidsvilkårene her er så gode. Å organisere seg da virker fort som en kostnad uten gevinst», har daglig leder i Vestre AS, Jan Christian Vestre, uttalt i en av samtalene i forprosjektet til dette arbeidet. Flere pekte på det samme.

Gjennom flere år har Arbeidslivsbarometeret spurt hvorfor uorganiserte arbeidstakere er uorganiserte. Den viktigste årsaken folk peker på i sine svar er mulighet for å få samme lønns- og arbeidsvilkår uansett. Adgangen til å være «gratispassasjerer» er med andre ord den viktigste begrunnelsen blant de uorganiserte for å ikke melde seg inn i en fagforening. Selv om de kan ha et positivt syn på fagforeninger og setter pris på organisasjonenes bidrag

for å ivareta lønn og arbeidsvilkår, ser ikke de behovet for å være mer å bidra selv gjennom medlemskap (Ingelsrud og Steen, 2019).

Hvis man føler at ting fungerer greit og har verken en sterk identitetsmessig tilknytning til fagforeningene eller en sterk bevissthet rundt rollen fagforeningene spiller i det norske samfunnet, så vil motivet for å investere i medlemskap bli lavere. De ser rett og slett ikke behovet for å organisere seg. Argumentasjonen om trepartssamarbeidets betydning på makronivå vil ikke være så interessant for en sesongarbeider fra Polen, for en ung arbeidstaker som jobber deltid i en bedrift der det finnes en bransjenormerende tariffavtale, eller for en ansatt i et selskap med gode lønns- og arbeidsvilkår. Særlig for lavtlønte, som særlig har bruk for sterke fagforeninger, kan pris bli en for stor barriere. Ifølge Tiden tyder mye på at økende lønnsforskjeller bidrar til at mange i lavlønnsyrker må vurdere gevinsten mye strengere fordi de rett og slett ikke har råd (Wingborg, 2017). Arbeidslivsbarometeret fra 2018 viser at én av fem uorganiserte mener at fagforeningsmedlemskap er for dyrt, og de yngre arbeidstakere mener oftere dette enn eldre (Ellingsen, Nygaard og Steen, 2018, s. 12).

Kontingentene varierer, men det er ganske vanlig at de utgjør et sted mellom 1.2 og 1.5 prosent av brutto lønn. Som en av de intervjuede tillitsvalgte i prosjektet *Fagforeninger som integreringsarena* påpeker, jobber mange for å øke organisasjonsgraden blant lavtlønte yrker der de økonomiske prioriteringene er harde (Tankesmien Agenda, 2020). Når identitet og verdiorientering ikke er avgjørende, vil man i større grad spørre seg hvor mye jeg får igjen for de pengene jeg betaler i kontingent. Rundt 500 kroner i måneden er for mange mye – for noen kan det være like mye som telefonregningen eller strømgregningen for noen. En tillitsvalgt sier: «Når du jobber for 190 kroner i timen og de må betale 300-400 for et kontingent, så er det ikke lite for den enkelte. Ca. to timer må de jobbe for fagforeningen i måneden.»

Ifølge Tankesmedjan Tiden er det en utbredt erfaring fra fagbevegelsen i Norden at flere arbeidstakere gjør en såkalt «kost-nytte-analyse» av medlemskap før de beslutter å melde seg inn, altså en vurdering av om kostnaden ved medlemskap rettfærdiggjøres av gevinstene (Wingborg, 2017). Dersom medlemskap blir for dyrt, samtidig som de uorganiserte arbeidstakerne opplever å få de samme godene som de organiserte, får mange sterke insentiver til å være gratispassasjerer.

Erfaringene fra Sverige viser den direkte sammenhengen mellom kostnad for medlemskap og medlemsmasse: Den daværende borgerlige allianseregeringen fjernet skattefradraget for medlemskap i a-kassen og i fagforening generelt. Avgiftene ble høyere. Resultatet var at fagforeningene mistet medlemmer. Eksempelvis mistet TCO-forbundet nesten 7 prosent av medlemmene mellom 2006 og 2008, fordi de syntes det ble for dyrt (Eriksson, 2017).

Kontingenten er fradragsberettiget på selvangivelsen, men i Norge har fradragsbeløpet stått stille de siste årene. Flere politiske partier går derfor nå inn for å øke fagforeningsfradraget, og forskning tyder på at det ville økt andelen som valgte å være medlem i en fagforening. En studie av Erling Barth, Alex Bryson og Harald Dale-Olsen (2020) viser tydelig at størrelsen på

fradraget har klar betydning for organiseringsgraden. Helt konkret viser de økningen i skattefradrag for fagforeningskontingent i perioden 2001–2012, som var en fanesak for den rødgrønne regjeringen. Dette førte til at organisasjonsgraden blant firmaene i den aktuelle studien var tre prosentpoeng høyere enn den ellers ville vært i 2012. Forskerne presiserer at betydningen av skattefradraget er særlig stor i industri og varehandel (Barth, Bryson og Dale-Olsen, 2017).

Dette bør selvsagt også være et varsko til arbeidstakerorganisasjonene om å kontinuerlig vurdere prisen på medlemskap og dessuten passe på at det er nok tilpasset ulike lønnsnivåer (progressiv differensiering) – spesielt ettersom det er medlemmene med lavest lønn som er mest ømfintlige når det gjelder kostnadsnivå.

Også på arbeidsgiversiden kan medlemskap og kostnader ved tariffavtalen være en barriere, noe arbeidsgiverorganisasjonene oppgir som en vanlig motforestilling mot medlemskap og opprettelse av tariffavtale. Der det å tegne tariffavtale fører til reelle økte kostnader til forbedrede lønns- og arbeidsvilkår vil det selvsagt påløpe økte kostnader. Dette er imidlertid, som vi har sett, ikke tilfelle i de bedriftene der man allerede bruker tariffavtalene som normgivende for egne lokale avtaler. Imidlertid er det en rettighet i tariffavtalene som vil utgjøre en betydelig kostnad for mange av bedriftene som inngår avtalen: kostnader til avtalefestet pensjon (AFP). Der er også blant utfordringene som trekkes fram i våre samtaler. Imidlertid er det også verdt å merke seg at flere også peker på AFP som et konkurransefortrinn å tilby arbeidstakerne sine. I denne sammenheng er også funnene i Fafo-rapporten om arbeidsgiversiden og tariffavtaler interessante. Mens intervjuene med arbeidsgiverorganisasjonene peker på at AFP er en barriere for medlemskap, viser imidlertid spørreundersøkelsen blant virksomhetene at det er begrenset negativitet til AFP (Alsos, Nergaard og Svarstad, 2021, s. 73). Vi drøfter ikke AFP videre ettersom det pågår et større arbeid om AFP-ordningen mellom LO.

## 5 Løsningsnivå 3: Større gevinst

---

Som vi har sett, er tariffavtalenes utbredelse på sett og vis langt større enn offisiell statistikk gir inntrykk av. Det skjer både fordi flere tariffområder er allmenngjorte, men også fordi flere bedrifter rett og slett legger tariffavtalen for sin bransje/område til grunn for drøftinger rundt arbeidsvilkår og lønn. Det har flere av intervjuene i forprosjektet og også i arbeidet med denne rapporten tydelig vist. Som en av lederne i en bedrift som ikke var tariffbunden sa «Vi henter gulboka til Fellesforbundet, også bruker vi den, men både vi og arbeidstakerne slipper å betale kontingenten». Ofte virker dessuten tariffavtalen for en del av næringslivet som en slags bransjenorm for bedriftene i bransjen som ikke har tariffavtale. Dette finner også Fafo i en spørreundersøkelse gjennomført blant en rekke virksomheter i privatsektor.

Litt over halvparten av virksomhetene uten tariffavtale oppgir via spørreundersøkelsen at det finnes en tariffavtale som de helt eller delvis følger. Det er helt klart flest innenfor NHO (77 prosent) som helt eller delvis følger en tariffavtale i bransjen, selv om virksomheten ikke er tariffbundet. De finner likevel at lønnsnivået er generelt sett høyere i de tariffbundne virksomhetene og denne forskjellen mellom bundne og ubundne virksomheter øker jevnt fra 2002 til 2018 (Alsos, Nergaard og Svarstad, 2021, s. 88-93).

På mange måter er det bra at tariffavtalens gjennomarbeidede vilkår for lønn og arbeidsforhold kan komme flere enn de som dekkes formelt av en avtale til gode. Utfordringen er imidlertid for det første at mange arbeidstakere og arbeidsgivere har en falsk trygghet i at tariffavtalen aksepteres delvis, men ikke fullt ut. Det er også en utfordring at arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiverorganisasjonene selvsagt er avhengige av en kritisk masse medlemmer og avtaledekning for å opprettholde legitimitet i trepartssamarbeidet, men også for å kunne ha ressurser til å fortsette arbeidet med å revidere og utvikle og holde oppsyn med tariffavtalene. Tiltak som kan gjøre det attraktivt å være organisert og dekket av tariffavtalene vil også tjene norsk økonomi.

### 5.1 Tanken om en premium

En slik tanke er gjeldende virkelighet i mange land som tar i bruk det såkalte «Ghent-systemet». Ghent-systemet er et prinsipp der arbeidsledighetstrygden administreres av fagforeningene, mens staten tar ansvar for en del av trygdens finansiering (Pontusson og Rasmussen, 2017, s.794). Det ble først introdusert i byen Ghent i Belgia, men brukes i dag helt eller delvis av flere av våre naboland: Sverige, Danmark, Finland og Island.

Når sosiale sikkerhetsordninger kobles til fagforeningsmedlemskap bidrar dette selvsagt til at organisasjonsgraden er høyere. I Norge har vi ikke gjort det slik, og det vil antakelig ikke skje, fordi retten til sikkerhetsnett ved ledighet er så grunnleggende og en så tydelig integrert del av vår universelle velferdsstat. Særlig ville det antakelig være lite populært å skulle omgjøre en rettighet alle har til å være knyttet til medlemskap i en fagforening, noe som i praksis ville være å fjerne tilgangen til sentrale goder for mange mennesker.

Det vi imidlertid har gjort i Norge, og som har betydning, er å knytte for eksempel adgang til innleie og midlertidig arbeidskraft, til formalisert enighet gjennom partssamarbeid. I 2019



ble reglene for innleie av arbeidskraft endret. Før kunne den enkelte bedrift inngå en «husavtale» som ga utvidet rett til innleie, altså innleie i en periode behovet for arbeidskraft ikke nødvendigvis er midlertidig. Nå er det bare bedrifter bundet til tariffavtale med såkalt innstillingsrett (mer enn 10.000 medlemmer), som kan inngå avtale om utvidet bruk av innleie. Dette gir organisasjonene reell innflytelse på et område av stor betydning for arbeidsavtalene.

Flere av de vi har snakket med i forbindelse med dette prosjektet oppgir at denne bestemmelsen var årsaken til at de meldte seg inn og/eller fikk på plass tariffavtale i egen bedrift. Uavhengig av hva man mener om bruken av slike mekanismer bidrar de med andre ord utvilsomt til økt tariffavtaledekning.

## 5.2 Tariff som merkevare

Flere av intervjuobjektene peker på at fordeler knyttet til det å ha tariffavtale, gjør dem mer attraktive. En av bedriftslederne understreker for eksempel at selv om bedriften ser mange fordeler ved å være organisert og ha tariffavtale, har det betydning når tariffavtale etterspørres i offentlige innkjøp: «Da får vi ofte spørsmål om det, og vi får utvilsomt poeng for å ha tariffavtale og ordnede forhold».

Også Fafos rapport om arbeidsgivere og tariffavtaler underbygger dette. Rapporten trekker fram arbeidsgiverforeningens rolle som et «seriøsitetsstempel», i tillegg til mer tradisjonelle roller som kollektiv aktør, tjenesteleverandør og politisk aktør. De viser til hvordan flere arbeidsgiverorganisasjoner har utviklet egne sertifiseringsordninger eller særlige krav for å ta opp virksomheter som medlemmer. Herunder blir logo trukket fram som noe som organisasjonen kan smykke seg med om de oppfyller kriteriene for seriøsitet (Alsos, Nergaard og Svarstad, 2021, s. 50).

At medlemskap og tariffavtale kan brukes som sertifisering eller reklame, ser vi flere eksempler på. Handel og Kontor har for eksempel lansert appen «Ordna forhold» (HK info, 2016), som gir anledning til å se hvilke steder som har tariffavtale i nærheten av deg. Forbundet oppgir at erfaringen er at de fleste norske forbrukere ønsker å bidra til ordna forhold, og at HK vil bidra til at man gjennom ny teknologi kan gjøre det lettere å orientere seg og gjøre smarte og gode valg i hverdagen. Tidligere HK-leder Trine Lise Sundnes har også pekt på at de vil bidra til å gjøre tariffavtale til en «konkurransfordel» (HK info, 2016). Forbundet har etterspurt deltakelse fra flere andre forbund slik at det blir mulig å gi forbrukerne et fullstendig bilde av tariffavtaledekningen i virksomheter som selger varer og tjenester til forbrukerne. Intervjuet med partene i Oda (tidligere Kolonial.no) viste som tidligere beskrevet også hvordan man tenker at det å tilby tariffestede lønns- og arbeidsvilkår kan være et konkurransefortrinn både i kampen om arbeidstakere, men også forbrukere.

Også myndighetene kan spille en viktig rolle i å tydeliggjøre, også gjennom loven, hvilke virksomheter som er seriøse. I arbeidet mot sosial dumping har særlig renholdsbransjen blitt regulert med krav om godkjenning og ID-kort, som skal sikre at virksomheter ikke nødvendigvis har tariffavtale, men er godkjent av Arbeidstilsynet. Disse må registreres i



et offentlig tilgjengelig register og dokumentere at de oppfyller viktige helse-, miljø- og sikkerhetskrav, krav om oppholdstillatelse, registrerings- og rapporteringsplikter til offentlige registre og kravene til lønns- og arbeidsvilkår i forskriften om allmenngjøring av tariffavtale for renholdsvirksomheter (Norsk Arbeidsmandsforbund, 2012). Det er mulig å se for seg registreringsordninger for virksomheter med tariffavtaler også, selv om det vanskelig kan forbyes å benytte leverandører uten slik avtale.

### 5.3 Avtalebasert kompetanseløft?

Finnes det andre måter vi kan øke oppslutningen om tariffavtaler på? Kan tilgang på kompetanseheving være et område eller tiltak forbeholdt arbeidstakere og bedrifter som er organiserte og har tariffavtale?

Digitalisering, globalisering og klimaendringer er bare noen av utviklingstrekkene som vil endre arbeidslivet vårt i tiden som kommer og kreve en helt annen sammensetning av kompetanse enn vi har i dag. De fleste er enige om at vi i framtida vil måtte omstille oss raskere og mer kontinuerlig enn i dag, og at vi i framtida ikke kan gjøre oss ferdig med utdannelsen i 20-årene en gang for alle. Vi kommer til å måtte fylle på kontinuerlig gjennom livet (Regjeringen, 2020).

Da må det finnes gode ordninger for det. I rapporten *En kompetansereform som virker* tar vi til orde for at kompetansetiltak bør knyttet opp mot tariffavtaler og slik ramme inn et spleiselag mellom partene og myndighetene (Tankesmien Agenda, 2020).

Gode eksempler på partssamarbeid for livslang læring finner vi også i bransjeprogrammene, der myndigheter, arbeidslivets parter og utdanningsinstitusjoner i fellesskap utvikler markedsnære tilbud som imøtekommer arbeidslivets kompetansebehov.

Allerede i dag har mange av arbeidslivets organisasjoner etablert egne ordninger for kompetanseløft, der for eksempel finansiering er en del av tariffoppgjørene. Flere kompetansetiltak organiseres av både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Blant annet tilbyr Handel og Kontor (HK) flere utdanningsmuligheter for sine medlemmer, finansiert av HK alene. I de fleste overenskomstene for privat sektor mellom Forbundet for Ledelse og Teknikk (FLT) og arbeidsgivermotpartene blir det avsatt midler til kompetanseheving. Beløpet fastsettes per time for ansatte som omfattes av overenskomstene, og satsene tilsvarer 1 krone og 20 øre per time per ansatt i dag. Bedriftene innbetaler det avtalte beløpet til en felles pott. FLT forvalter midlene. Mesteparten av denne potten finansierer utdanning og stipender gjennom Addisco, FLT's eget utdanningsselskap. Addisco bestiller og kjøper studieplasser ved etablerte utdanningsinstitusjoner innen kurs som er tilpasset FLT's medlemmer, og organiserer det praktiske ved utdanningen på vegne av arbeidstakerne. For FLT's medlemmer er det gratis å delta i utdanningen. Denne ordningen gir sterke insentiver for arbeidstakere til å delta i kompetanseheving, både på grunn av finansieringen og tilretteleggingen. Arbeidstakerne gjennomfører kursene på fritiden. En kompetansereform for andre deler av arbeidslivet kan bygge videre på noen av prinsippene som FLT legger til grunn for sine ordninger, men med justeringer.

Fordelen med en slik organisering kan være både at spleiselaget blir tydeligere, og at det knyttes en tydelig gulrot til tariffavtaler som gjør dem mer attraktive, samtidig som nødvendige og relevante kompetanseløft blir enklere å organisere.

I Norge har vi ikke knyttet velferdsgoder opp til medlemskap i fagorganisasjon, slik tilfellet er i en del andre land. Kompetansetiltak er likevel et gode som med fordel kan knyttes tettere opp til organisasjonene, både fordi dette kan sikre bedre fordeling og relevans av kompetansetiltakene som gjennomføres, og fordi det er et tiltak som kan bidra til å øke organisasjonsgraden.

## 6 Treparsamarbeidet trengs i framtida

---

Vi står overfor mange utfordringer i tida som kommer. Forskjellene øker, klimaet forverres, digitalisering og teknologi skyter fart, vi blir flere eldre og inntektene fra oljeinntektene reduseres. Arbeidsliv, næringsstruktur og velferdsstaten vil forandres. Da trengs den sterke norske modellen som har gitt suksess så langt mer enn noen gang.

I Norge har vi høy velstand og delt velferd. Arbeidslivet er preget av høy produktivitet, sysselsetting og omstillingstakt, og konfliktnivået i arbeidslivet har vært lavt. Det organiserte arbeidslivet og trepartssamarbeidet mellom fagbevegelse, arbeidsgiverorganisasjoner og myndigheter utgjør mye av forklaringen. Deltakende beslutningsprosesser på arbeidsplassen, kollektiv lønnsdannelse og involvering av arbeidslivets parter i viktige samfunnsprosjekt blir ikke mindre viktig i framtida. Tariffavtalene er en avgjørende del av dette.

Felles beslutninger om lønnsdannelse, pensjon, omstilling og kompetanseløft krever sterke organisasjoner på både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Skal disse ha legitimitet må de være representative, og da må de ha mange medlemmer. Og vi trenger tilgjengelige og relevante tariffavtaler.

Vi har i dette notatet utforsket muligheter på tre nivåer: økt kunnskap, økt tilgjengelighet og relevans og større gevinst.

For det første finner vi at det er behov for mer kunnskap, både om betydningen av og innholdet i, trepartssamarbeid og tariffavtalene spesielt. Det må skje i skolen, i lederutdanningene og også i arbeidslivet. Dette arbeidet må prioriteres av partene i arbeidslivet. Blant annet bør man la seg inspirere av forbund som får til avtaler i utdanningsløpet for yrkesgruppene «sine», og de bør også få til samarbeidsprosjekter med motparten der man får drive rekruttering direkte i virksomhetene. Det er en god nyhet at organiserte bedrifter i hovedsak er positive til tariffavtaler, mens det er skepsis hos dem uten kunnskap om og erfaring med avtalene. Det viser et stort potensial for langt mer systematisk opplysnings og rekrutteringsarbeid.

For det andre er det utvilsomt viktig at tariffavtalene er tilgjengelige og relevante for medlemmer og potensielle medlemmer. Her er det mye inspirasjon å hente fra arbeid som allerede er utført. Arbeidet med å revidere og tilgjengeliggjøre avtaler, både gjennom digitalisering, men også ved omstrukturering og vurderinger av sammenslåinger og forenklinger, bør løftes høyere på agendaen i forbund og arbeidsgiverorganisasjonene. Her kan man lære av gode erfaringer allerede gjennomført i regi av noen forbund. Det krever imidlertid reell vilje til å tilpasse avtaler til den tida vi lever i. Dessuten må fagbevegelsen sørge for å utvikle organisasjoner og avtaleverk til nye og framvoksende yrker og bransjer, og bevise at tida ikke er forbi for et ansvarlig arbeidsliv. Å gjøre dem som et redskap i klimakampen kan også bidra til å øke relevans og attraktivitet.

For det tredje er det viktig å knytte tydelige gevinster til både medlemskap og tariffavtale. I dag finnes det gratispassasjerproblematikk både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden i virksomhetene. Både gjennom allmenngjøringsinstituttet, men også ved at avtalene fungerer som bransjenorm i mange tilfeller. Dette gir utvilsomt fordeler, men kan på lengre sikt også bidra til å uthule selve avtalene det bygger på. Her bør vi vurdere ordninger tilknyttet tariffavtalene som øker graden av eksklusivitet. Det er mulig å oppfordre til tariffavtaler i offentlige innkjøp, og det er mulig å stille krav til arbeidsvilkår tilsvarende tariffavtaler. Fremover bør vi også i større grad knytte en ny kompetansereform, tilgangen til ny kompetanse, til tariffavtalene.

*Dette notatet skrevet av nestleder Hannah Gitmark i 2021, med noe bistand fra andre rådgivere i Tankesmien Agenda. Forfatterne står ansvarlig for alle eventuelle feil og mangler i dokumentet. Ta gjerne kontakt dersom du finner slike. Notatet inngår i et prosjekt ledet og gjennomført av Tankesmien Agenda, med støtte fra LO og NHO. Alle analyser, konklusjoner og forslag er følgelig Tankesmien Agendas og ikke et uttrykk for meninger hos LO eller NHO. Tankesmien Agenda vil rette en stor takk til alle som har bidratt med kunnskap og erfaring i prosjektet.*

## 7 Kilder

---

Akademikerne., LO., Unio., YS. (09.10.2017) Felles krav til regjeringen for å styrke den norske modellen fra hovedorganisasjonene LO, Unio og Akademikerne. Hentet fra:

[https://flyger.no/wp-content/uploads/2017/10/Felles-krav-til-regjeringen-for-%C3%A5-styrke-den-norske-modellen.pdf?fbclid=IwAR0EmFYw9Qhyv25U1xBC4y\\_KWt-cmJZXdH3ynmNxWHKEQvkt8x62X9ooy08](https://flyger.no/wp-content/uploads/2017/10/Felles-krav-til-regjeringen-for-%C3%A5-styrke-den-norske-modellen.pdf?fbclid=IwAR0EmFYw9Qhyv25U1xBC4y_KWt-cmJZXdH3ynmNxWHKEQvkt8x62X9ooy08)

Alsos, K., Nergaard, K. og Svarstad, E. (2021) Arbeidsgiverorganisering og tariffavtaler. (Faforapport 2021:7) Hentet fra: [Arbeidsgiverorganisering og tariffavtaler | Faforapport 2021:07](#)

Barth, E., Bryson, A., Dale-Olsen, H. (2017). Union Density, Productivity and Wages. Hentet 12.04.2021 fra: [PowerPoint Presentation \(oecd.org\)](#)

Barth, E., Bryson, A., Dale-Olsen, H. (2020). Hva betyr skattefradraget for oppslutningen om fagforeninger? Søkelys på arbeidslivet, 37 (1-2), s. 109-123. Hentet fra: <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2020-01-02-07>

Birkelund, H. R. (12.10.2017). NHO vil ha færre og tynnere tariffavtaler – Arbeidsgiverne øker presset på å forenkle tariffsystemet. Hentet 12.04.2021 fra: [NHO vil ha færre og tynnere tariffavtaler | FriFagbevegelse](#)

Dahle, D Y. (18.12.2019). Trepertssamarbeid tatt bort fra pensum. Hentet 21.03.2021 fra: <https://www.finansfokus.no/2019/12/18/trepertssamarbeidet-tatt-boret-fra-pensum/>

Dølvik, J. E., Fløtten, T., Hippe, J M. og Jordfald, B. (2014). Den nordiske modellen mot 2030. Et nytt kapittel? (Faforapport 2014:46) Hentet fra: [Den nordiske modellen mot 2030. Et nytt kapittel? | Faforapport 2014:46](#)

Ellingsen, D., Nygaard, M. O., Steen, A H. (Oktober 2018). Norsk arbeidsliv 2016 – Innenfor eller utenfor arbeidslivet – et spørsmål om grader. (Arbeidsforskningsinstituttet). Hentet fra: [AFI barometerrapport 2018.indd \(ys.no\)](#)

Eriksson, S. (10.10.2017). Avgiften grunden för facken. Hentet 12.04.2021 fra: [Avgiften grunden för facken | Publikt](#)

Fafo., Samfunnsøkonomisk analyse. (2015). Virkninger av allmenngjøring av tariffavtaler. (Fafog Samfunnsøkonomisk analyse-rapport nr.2-2015) Hentet fra: [Virkninger av Allmenngjøring av tariffavtaler \(squarespace.com\)](#)

Flakstad, P. (09.06.2020). Gratis månedskort og sykkelpuss kan bli en del av grønne tariffavtaler, mener forsker. Hentet 12.04.2021 fra: [Gratis månedskort og sykkelpuss kan bli en del av grønne tariffavtaler, mener forsker - Fagbladet.no](#)

Grymyr, M. (17.03.2021). Fagforbundet Ung med student-podcast. Hentet 12.04.2021 fra: [Fagforbundet Ung med student-podcast](#)

Hasås, T. (27.09.2019) Nå skal tariffavtalene digitaliseres. Hentet 12.04.2021 fra: [Nå skal tariffavtalene digitaliseres | FriFagbevegelse](#)

[Hasås, T. \(23.06.21\). Fougner-utvalget har sett på framtidens arbeidsliv. Her er deres 15 forslag til endringer. Hentet 19.09.2021 fra: Fougner-utvalget har sett på fremtidens arbeidsliv. Her er deres 15 forslag til endringer | FriFagbevegelse](#)

HK info. (15.08.2016). HK lanserer app for ordna forhold. Hentet 12.04.2021 fra: [HK lanserer app for ordna forhold - Handel og Kontor i Norge \(hkinfo.no\)](#)

HK info. (10.10.2017). HK-podkasten Ordna Forhold. Hentet 13.04.2021 fra: [HK-podkasten Ordna Forhold - Handel og Kontor i Norge \(hkinfo.no\)](#)

Holmås, H. E. (2021). Kloden brenner – Hva må gjøres? Oslo: Res Publica.

Ingelsrud, M. H., Steen, A H. (August 2019). Norsk arbeidsliv 2019 – Kompetanse i det digitale arbeidslivet. (YS arbeidslivsbarometer) Hentet fra: [Rapport- Arbeidslivsbarometer 2019.pdf \(pcdn.co\)](#)

Kilanowska, I. (15.04.2021). Status teknisk revisjon - Fellesoverenskomsten for byggfag. PowerPoint oversendt av Kilanowska til Gitmark

Kirknes, L.M. (11.01.2018) Abelia-sjefen: Våre plattformøkonomi- medlemmer ønsker å spille etter reglene. Hentet 17.09.21 fra: [Abelia-sjefen: – Våre plattformøkonomi-medlemmer ønsker å spille etter reglene | FriFagbevegelse](#)

LO og Virke. (i.d.). Fellestiltakene LO-VIRKE. Hentet 14.04.2021 fra: <https://www.fellestiltakene.org/hvem-er-vi/>

Nagell, H. (2019). Streikeplattformen Foodora. Hentet 13.04.2021 fra: [Streikeplattformen Foodora \(agendamagasin.no\)](#)

Nagell, H. (2020). Digital revolusjon – hvordan ta makten og friheten tilbake. Oslo: Res Publica.

Nergaard, K. (2015). Fagorganisering i det 21. århundre. Samtiden, 01. Hentet fra: [Fagorganisering i det 21. århundre - Nr 01 - 2015 - Samtiden - Idunn](#)

Nergaard, K. (10.11.2020). Antall fagorganiserte og organisasjonsgrad i Norge. Hentet 12.04.2021 fra: [Antall fagorganiserte og organisasjonsgrad i Norge - Arbeidslivet.no](#)

NHO Service og Handel. (29.06.2020). Varehandel og nettbutikker får ny moderne overenskomst. Hentet 12.04.2021 fra: [Varehandel og nettbutikker får ny moderne overenskomst \(nhosh.no\)](#)

NITO. (04.12.2020). Lovfestet minstelønn er en skikkelig dårlig ide. Hentet 14.04.2021 fra: [Lovfestet minstelønn er en skikkelig dårlig ide | NITO](#)

Norsk Arbeidsmandsforbund. (08.05.2012). Innfører godkjenningsordning i renholdsbransjen. Hentet 12.04.2012 fra: [Innfører godkjenningsordning i renholdsbransjen | Norsk Arbeidsmandsforbund \(arbeidsmandsforbundet.no\)](#)

Norsk Industri. (i.d.) Industripodden. Hentet fra: [Podcasts \(norskindustri.no\)](#)

OECD. (18.11.2019). Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en>

Olberg, D., Oldervoll, J. (2018). Landsoverenskomsten HK-Virke – bestemmelser og bruk. (Fafo-notat 2018:07) Hentet fra: [https://www.fafo.no/images/pub/2018/10272.pdf?fbclid=IwAR1IXxfKDTkHlPhPD8t1-WoZFG6vWVWdubD28xS\\_XCgdfWeJVMDA3EgGslU](https://www.fafo.no/images/pub/2018/10272.pdf?fbclid=IwAR1IXxfKDTkHlPhPD8t1-WoZFG6vWVWdubD28xS_XCgdfWeJVMDA3EgGslU)

Pontusson J., Rasmussen, M. B. (15.06.2017). Working-Class Strength by Institutional Design? Unionization, Partisan Politics, and Unemployment Insurance Systems, 1870 to 2010. Comparative Political Studies 51 (6), s. 793-828. Hentet fra: <https://doi.org/10.1177/0010414017710269>

Rangul, I. V. (19.10.2017). -Ungdom lærer for lite om tariffavtaler og fagbevegelsen. Hentet 12.04.2021 fra: <https://fagbladet.no/landsmote-2017/-ungdom-larer-for-lite-om-tariffavtaler-og-fagbevegelsen-6.91.493855.e03ce7dbb0>

Regjeringen. (17.01.2019). Politisk plattform – for en regjering utgått av Høyre, Fremskrittspartiet, Venstre og Kristelig Folkeparti. Hentet fra: [plattform.pdf \(regjeringen.no\)](#)

Regjeringen. (22.04.2020). Statsministerens innledning på presentasjonen av kompetansereformen "Lære hele livet". Hentet fra: [Statsministerens innledning på presentasjonen av kompetansereformen "Lære hele livet" - regjeringen.no](#)

Spekter. (14.04.2015). Frykter for velferdsstaten. Hentet 12.04.2021 fra: <https://spekter.no/Spekter-mener/Mediesaker-20151/--Frykter-for-velferdstaten/>

Svenning, L. (11.12.2020). Lokale lønnsforhandlinger gir grønne resultater: Stormberg skal kompensere for de ansattes klimautslipp. Hentet 12.04.2021 fra: [Lokale lønnsforhandlinger gir grønne resultater: Stormberg skal kompensere for de ansattes klimautslipp | HK-Nytt.no \(hk-nytt.no\)](#)

Tankesmien Agenda. (2017). Fagbevegelse søker folk. (Agenda-notat 2017) Hentet fra: [Microsoft Word - Notat ferdig 221117 \(tankesmienagenda.no\)](#)

Tankesmien Agenda (23.05.2018). Den norske lederen. (Agenda-notat 2018) Hentet fra: [Webklar-Den-norske-lederen-korrekturlest-23.5.2018.compressed.pdf \(tankesmienagenda.no\)](#)

Tankesmien Agenda. (2020). Fra handlingsrom til politisk handling. (Agenda-notat 2020) Hentet fra: [20200612\\_endelig\\_version\\_1593070915605.pdf \(tankesmienagenda.no\)](#)

Tankesmien Agenda. (2020). EN KOMPETANSEREFORM SOM VIRKER Varehandel i omstilling - arbeidslivets parter trengs (Agenda-notat 03/2020) Hentet fra: [Microsoft Word - 210220 En kompetansereform for varehandelen endelig versjon \(tankesmienagenda.no\)](#)

Tankesmien Agenda. (2020). FAGFORENINGER SOM INTEGRERINGSARENA I POLARISERINGENS TID – Hvordan rekruttere innvandrere til fagforeninger. (Agenda-notat 05/2020) Hentet fra: [agenda notat om fagorganisering 2020 1597144079351.pdf \(tankesmienagenda.no\)](#)

The European Sting (17.09.21). Fair and equal socialprotection for riders, drivers and other platform workers. Hentet 18.09.21 fra [Fair and equal social protection for riders, drivers and other platform workers – The European Sting - Critical News & Insights on European Politics, Economy, Foreign Affairs, Business & Technology - europeansting.com](#)

Valum, S. (13.04.2018). Etterlyser mer pensum om arbeidsliv. Hentet 13.04.2021 fra: [Etterlyser mer i pensum om arbeidsliv \(frifagbevegelse.no\)](#)

Wingborg, M. (2017). Facket och den nordiska modellens framtid – organisering och rekrytering. (Tankesmedjan Tiden-rapport). Hentet fra: [Facket och den nordiska digital.indd \(tankesmedjantiden.se\)](#)