

Felles front?

Kollektivismen i frontfagets tidsalder

Petter Sommervold



Masteroppgave i tverrfaglig samfunnsvitenskap
Handelshøgskolen og fakultet for samfunnsvitenskap

HØGSKOLEN I BUSKERUD OG VESTFOLD

Mai 2014

© Petter Sommervold

År: 2014

Tittel: Felles front? Kollektivismen i frontfagets tidsalder

Forfatter: Petter Sommervold

<http://bibliotek.hbv.no/forskning-og-publisering/hbv-bibsys-brage/>

Trykk: Hustrykkeriet, Borre

Jeg registrerer at mange har ment mye om frontfagets framtid. Vi kan være med på å vurdere enkelte justeringer, men modellen har tjent Norge godt. Derfor vil vi styrke frontfagsmodellen snarere enn å svekke den.

Tidligere LO-leder Roar Flåthen til NTB, 10. august 2012.

Sammendrag

Frontfagsmodellen har mer eller mindre direkte konsekvenser for de fleste arbeidstakere i Norge. Den har eksistert som norm i nærmere 50 år, og det ser ut til at den nyter en nokså utstrakt grad av konsensus blant de impliserte partene i arbeidslivet. Ikke desto mindre kan tilbakevendende arbeidskonflikter, blant annet representert ved streikene i offentlig sektor i 2012, indikere at situasjonen ikke er så harmonisk som de offentlige utredningene kanskje kan gi inntrykk av. Sist ut i rekka av offentlig oppnevnte utvalg som har tatt for seg lønnsdannelsen, er det såkalte Holden III-utvalget, *Lønnsdannelsen og utfordringer for norsk økonomi* (NOU 2013: 13). Én av hovedkonklusjonene her er at frontfagsmodellen har tjent Norge godt og at det inntektspolitiske samarbeidet bør videreføres. Til tross for at det ikke lå i utvalgets mandat å se på alternativer til dagens modell, ser rapporten ut til å ha fått bred tilslutning blant arbeidstakerorganisasjonene. Denne analysen søker imidlertid gjennom en kasusstudie å belyse sider som angår fortolkning, anvendelse og modellens legitimitet, i tillegg til å se på i hvilken grad den forutsetter arbeidstakersidas evne til å mobilisere kollektivistisk – historisk så vel som kontemporært. Selv om en del av kritikken mot frontfagsmodellen ble dempa etter 2003 da praktiseringa av en utvida modell gjorde at også funksjonærenes lønn ble regna inn, framstår flere av konfliktlinjene som blant annet omhandler likelønn og uttelling for utdanning like aktuelle den dag i dag. Ikke bare ser modellen ut til å befeste en del klassiske konfliktlinjer i spennviddene offentlig/privat, sentral/lokal, lav/høy utdanning – den synliggjør også flere nye motsetningsforhold blant annet som følge av den maktforskyvninga som har foregått innad på arbeidstakersida. Den kanskje tydeligste konfliktdimensjonen utspiller seg i dag mellom kvinner i offentlig sektor og menn i privat. Spørsmålet er om dette er en slags logisk nødvendighet av overgangen fra et industridominert til et mer tjenstedominert samfunn, om det skyldes bevisste valg fra de impliserte aktørene, eller kanskje en kombinasjon av flere drivkrefter. Konklusjonen i denne oppgaven er riktignok langt på vei at modellen har vist seg robust og tilpasningsdyktig, men at kombinasjonen av ytre og indre konflikt i et lengre perspektiv kan vise seg å bli dens endelikt.

Forord

Masterstudiet er ved veis ende, og nye muligheter og utfordringer venter. Idéen til oppgaven kom etter de inspirerende forelesningene til det som skulle bli min veileder, i tillegg til samtaler med medstudent Hilde Jeanette Lorentzen. På den ene sida framstod frontfagsmodellen som konkret og nærmest rigid, på den andre sida som en modell med vidtrekkende og til dels uintenderte konsekvenser for økonomi og arbeidsliv. Streikene i offentlig sektor i 2012 revitaliserte ordskiftet omkring frontfagsmodellen både i akademia og i media. Det har vært spennende å følge med på den utviklinga som har skjedd fram til Holden-utvalgets innstilling ble lagt fram desember 2013, og ikke minst forhandlingene i frontfaget som ble gjennomført mars 2014. Tatt i betraktning at det er et år med hovedoppgjør, har det derfor vært ekstra gledelig at så mange har tatt seg tid til å stille opp for å la seg intervju av en masterstudent: Takk skal dere ha!

Prosessen med denne masteroppgaven har på mange måter vært en reise inn i det ukjente, både hva tema og arbeidsform har angått. Med fare for å trå inn i flosklens verden, til en stor grad også en dannelsesreise. I likhet med andre reiser, har det vist seg at det i et spennende terreng er desto viktigere å unngå å gå seg vill. Det er påske når dette forordet skrives, og derfor fristende å trekke parallellene til fjellvettreglene og si: *Lytt til erfarne vitenskapsfolk*. Jeg vil derfor rette en stor takk til min dyktige veileder Jon Reiersen – uten dine råd og innspill hadde jeg ikke vært der jeg er i dag. Jeg vil også rette en stor takk til mine snille og spandable foreldre, hyggelige medstudenter som man har kunnet "debriefe" med over en kaffekopp når mørke skyer har hengt i horisonten og sist, men langt i fra minst, min alltid positive og oppmuntrende kjæreste, nå er det din tur til å ta fatt på studiene! Kanskje blir det også litt lettere for folk rundt meg å forstå hva jeg faktisk har brukt tida på de siste månedene.

Åsgårdstrand, april 2014

Forkortelser

AF: Akademikernes Fellesorganisasjon

FO : Fellesorganisasjonen

KS: Kommunenes Sentralforbund

LO: Landsorganisasjonen

N.A.F.: Norsk Arbeidsgiverforening

NHO: Næringslivets Hovedorganisasjon

NITO: Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon

SSB: Statistisk sentralbyrå

TBU: Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene

UHO: Utdanningsgruppenes Hovedorganisasjon

YS: Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

Innholdsfortegnelse

1	Problemstilling	1
1.1	Utgangspunkt for tema og problemstilling	1
1.2	Avgrensning og disposisjon	2
1.3	Frontfagsmodellen i litteraturen	4
2	Teori og metode	6
2.1	Teoretisk forankring	6
2.1.1	Forholdet mellom individualisme og kollektivism	6
2.1.2	Forholdet mellom normer og rasjonalitet	9
2.1.3	Opps instrumentalitetsproposisjon	11
2.1.4	Avklaring	12
2.2	Metodisk tilnærming	13
2.2.1	Forskningsdesign	14
2.2.2	Skriftlige kilder	15
2.2.3	Muntlige kilder	15
3	Framveksten av et koordinert arbeidsliv i Norge	19
3.1	Fra konflikt og streik til samarbeid og Hovedavtale (1900-1935)	19
3.2	Tiltakende sentralisering og formalisering (1945-1970)	21
3.3	Avindustrialisering og deregulering (1970-2014)	22
4	Frontfagsmodellens intellektuelle grunnlag	26
4.1	Fra hovedkurs til frontfag	27
4.2	Implikasjoner for lønnsdannelsen	29
4.2.1	Makroimplikasjoner	29
4.2.2	Mikroimplikasjoner	31
5	Frontfagsmodellen som norm	33
5.1	«Modellen har tjent Norge godt»	33
5.2	Hvordan ble modellen en norm?	34
5.2.1	Aksept kontra delte forventninger	35
5.2.2	Regularitet	36
5.2.3	Sanksjonsmuligheter	36
5.3	Holden-utvalgas funn og vurderinger	38
6	Konfliktlinjer og utfordringer	41
6.1	Gratispassasjerproblemet	41
6.2	Legitimitet og representativitet	44
6.3	Likelønn vs. ulikelønn	47
6.4	Arbeidere vs. utdanningsgruppene	49
6.5	Sentrale vs. lokale oppgjør	50
6.6	Effektivitet og produktivitet	52
6.7	"Oljesmurte" frontfag?	54
6.8	Kryssende skillelinjer?	56
7	Partenes posisjoner	61
7.1	Fellesforbundet - "Fanebærerne"	61
7.1.1	Om forbundet	61
7.1.2	Om modellen	63

7.2	LO – "Forsvarerne"	65
7.2.1	Om forbundet.....	65
7.2.2	Om modellen	67
7.3	FO – "Tilhengerne"	68
7.3.1	Om forbundet.....	68
7.3.2	Om modellen	70
7.4	Unio – "Skeptikerne"	71
7.4.1	Om forbundet.....	71
7.4.2	Om modellen	72
7.5	Akademikerne – "Kritikerne"	74
7.5.1	Om forbundet.....	74
7.5.2	Om modellen	75
8	Felles front?	79
8.1	Eksogene faktorer	81
8.2	Endogene faktorer	82
8.3	Veien videre	84
8.3.1	Normdannelsens posisjon	84
8.3.2	Kollektivismens posisjon	87
9	Konklusjon	92
	Litteraturliste	95
	ABSTRACT	101
	Appendiks/vedlegg	102
	Figur 1: Hovedkursteorien, skjematisk	102
	Figur 2: Hovedkursteorien, diagrammatisk	102
	Vedlegg 1: Tilbakemelding, NSD	103
	Vedlegg 2: Prosjektvurdering, Personvernombudet for forskning	104
	Vedlegg 3: Informasjonsskriv/forespørsel til informanter	105
	Vedlegg 4: Intervjuguide.....	106

1 Problemstilling

1.1 Utgangspunkt for tema og problemstilling

Som en liten, åpen økonomi er Norges velstand og velferd i mange henseender prisgitt bedriftenes evne til å hevde seg i den internasjonale konkurransen (NOU 2013: 13, s. 52). Frontfagsmodellen foreskriver at det er de konkurranseutsatte næringene som skal gå i front og framforhandle lønningene først, for så å danne ei ramme også for de delene av økonomien som ikke på samme måte er direkte påvirka av konkurranse fra utlandet, og bidrar på denne måten blant annet til at inntektsfordelinga følger et noenlunde jevnt og forutsigbart mønster (jf. NOU 2013: 13, s. 7). Modellen har i flere år fungert som en helt sentral premissleverandør for det inntektspolitiske samarbeidet i Norge, like fullt er den omdiskutert: «Det er [...] ingen selvfølge at frontfagsmodellen består. Ihvertfall¹ ikke gjennom honnørord alene» (Bjørnstad & Nymoene, 2013). Den har blitt satt under press flere ganger, seinest i forbindelse med det konfliktfylte lønnsoppgjøret våren 2012, der utfallet ble den mest omfattende streiken i offentlig sektor på 28 år (Seip, 2012, s. 5). Det regjeringsoppnevnte Holden-utvalget fikk dermed i oppgave å ta for seg hvilke erfaringer man kan trekke fra frontfagsmodellen, og spesielt i lys av faktorer som høy lønnsvekst, avtakende produktivitet, petroleumsnæringas virkning på økonomien samt økende arbeidsinnvandring. Et framtrødende kjennetegn ved det inntektspolitiske samarbeidet i Norge er den høye graden av sentralisering som bidrar til en sammenpressa lønnsstruktur ved at lønnsgulvet heves og lønnstaket senkes, noe som gradvis har bidratt til å redusere lønnsforskjellene mellom offentlig og privat sektor (NOU 2013: 13, s. 27). Til tross for at inntektsforskjellene er små innad i offentlig sektor, skaper forskjellene *mellom* sektorene et spenningsfelt der kampen om lønnsdannelsen til en stor grad ser ut til å utkjempe mellom kvinnedominerte utdanningsgrupper i offentlig sektor versus menn med tilsvarende eller kortere utdanning i privat sektor.

Jeg skal argumentere for at gradvis konsensus- og alliansebygging kombinert med utstrakt koordinering i lønnsdannelsen på lang sikt har bidratt til å dempe konfliktnivået internt og mellom arbeidslivets impliserte parter (jf. Bjørnson, 2003, s. 77-78). På denne måten kan man si at gjensidig fordelaktige forhold der stridigheter

¹ Sic.

løses i fellesskap framhever kollektivismen som en mulig fellesbetegnelse for flere av de underliggende mekanismene som har ført fram til den norske modellen for lønnsdannelse. Spørsmålet er imidlertid om økt individualisering og fragmentering på arbeidstakersida og andre endogene og eksogene faktorer truer denne kollektivismen, og hvorvidt dette påvirker frontfagsmodellens posisjon i lønnsdannelsen. Med dette som bakteppe formuleres følgende problemstilling:

I hvilken grad forutsetter frontfagsmodellens normdannelse fagbevegelsens evne til å mobilisere kollektivismen?

Problemstillinga søker mer implisitt svar på hvordan arbeidstakerorganisasjonene kan opprettholde en sentralisert og normdannende modell dersom de selv ikke makter å opptre kollektivt og innpasse seg etter de rammene som følger av modellen. Selv om modellen isolert sett bare utgjør én av flere bestanddeler i lønnskoordineringa, har den vært under press og sånn sett aktualisert en analyse av hvorledes samordning og organisering i arbeidslivet bidrar til å styrke eller svekke dens eksistensgrunnlag, og om det kan spores endringer i partenes holdninger som følge av for eksempel Holden-utvalgets innstilling. Innen postpositivistisk samfunnsforskning er det en nokså etablert dyd at forskeren generelt sett bør akte seg for å argumentere ut fra en kausal logikk. Likevel kan det være interessant å se på om påvirkning her følger ei viss retning, om modellen springer ut fra kollektivismen eller om kollektivismen så å si kanaliseres gjennom modellen. Det at individuelle handlinger får makrokonsekvenser er strengt tatt en kausal relasjon, hevder Jon Hovi og Bjørn Erik Rasch, men det bør likevel ikke være til hinder for at man søker eksplanans også i *motiver* og *holdninger* blant de involverte aktørene (Hovi & Rasch, 1996, s. 62). Selv om modellens opprinnelige siktemål skulle vise seg å være primært av en økonomisk art, er det slett ikke ensbetydende med at den ikke også rommer sosiologiske dimensjoner.

1.2 Avgrensning og disposisjon

Oppgaven tar sikte på en teoretisk, historisk og empirisk gjennomgang av frontfagsmodellens posisjon i det norske arbeidslivet for å forsøke å avdekke hvilke mekanismer som påvirker oppslutninga om den. Det finnes også gode argumenter for å

teoretisere tillitsbegrepet i en oppgave som dette, men av plasshensyn har jeg valgt å ikke gjøre det. De første to delene plasserer problemstillinga i en kontemporær kontekst, hvorpå jeg skal knytte an til relevante teoretiske vurderinger, og presentere det metodiske opplegget for undersøkelsen. Deretter skal jeg presentere en kortfatta historisk gjennomgang av det inntektspolitiske samarbeidet i Norge for å se på hvilke bakenforliggende mekanismer som ligger til grunn for dagens arbeidslivsorganisering. Del 4 og 5 tar for seg skjæringspunktene mellom den deskriptive og normative inntektsmodellen, hvorpå jeg skal drøfte implikasjonene for lønnsdannelsen gjennom sju konkrete og framtrede utfordringer. Det ser også ut til å være mulig å lokalisere noen kryssende skillelinjer. Resten av oppgaven er via partenes holdninger, samt mine funn og analyser i lys av konfliktlinjene og ikke minst i lys av relevant teori. Nedslagsfeltet vil i all hovedsak være arbeidstakersida, da mange av kampene om lønnsdannelsen i dag ser ut til å utkjempes vel så mye internt som vis-à-vis arbeidsgiversida. Som jeg skal underbygge seinere, kan det argumenteres for at utgangspunktet for frontfagsmodellen ble utmeisla allerede ved de første kollektivavtalene i begynnelsen av det 20. århundre selv om modellen ikke ble formalisert før begynnelsen av 1950-tallet, og frontfag tatt i bruk som begrep enda seinere. For denne oppgavens del er det imidlertid det 21. århundret som vil bli via mest oppmerksomhet, da denne perioden er prega av forholdsvis stabil økonomi og regjeringer som har hatt som uttalt mål å videreføre modellen og det inntektspolitiske samarbeidet for øvrig (se f.eks. Langtidsprogrammet 2002-2005², Holden II-utvalget i 2003³ og nasjonalbudsjetta for 2007⁴, 2011⁵ og 2014⁶). Ikke desto mindre kan de faglige og organisatoriske uenighetene om modellen tenkes å så tvil om dens legitimitet og framtidsutsikter.

² St.meld. nr. 30 (2000-2001): «Regjeringen legger vekt på å videreføre det inntektspolitiske samarbeidet, hvor partene i arbeidslivet gjennom moderate lønnsoppgjør skal bidra til å sikre en sterk konkurranseutsatt sektor» (s. 30).

³ NOU 2003: 13: «Konkurranseutsatt sektor bør fortsatt forhandle først, slik at den kan fungere som et frontfag som setter rammene for oppgjørene både i offentlig sektor og privat sektor for øvrig» (s. 12).

⁴ St.meld. nr. 1 (2006-2007): «Det inntektspolitiske samarbeidet er en sentral del av Regjeringens politikk» (s. 14).

⁵ Førrige setning gjentas i Nasjonalbudsjettet 2011/Meld. St. 1 (2010-2011) (s. 88).

⁶ Også regjeringa Solbergs budsjett befester samarbeidet: «Regjeringen vil jobbe for et velfungerende trepartssamarbeid, høy produktivitet og høy trivsel blant arbeidstakerne. Det vil sikre et godt arbeidsliv for alle. Regelmessig dialog mellom myndighetene og partene i arbeidslivet kan bidra til en felles forståelse av situasjonen i norsk og internasjonal økonomi og av framtidige utfordringer» (Prop. 1 S Tillegg 1 - 2013-2014, s. 27).

1.3 Frontfagsmodellen i litteraturen

De siste par tiåra kan det se ut til at frontfagsmodellen har fått en revitalisert oppmerksomhet både i akademia og media, og tidvis fører dette til steile fronter mellom politikktutformere, økonomer og ikke minst de involverte partene selv – ikke bare i løp av, men også mellom lønnsoppgjøra. På 2000-tallet er det særlig de regjeringsoppnevnte Holden-utvalga som har bidratt til dette ordskiftet, men som samtidig har presentert konkrete og etter utvalgas syn nødvendige endringer for å tilpasse modellen den til en hver tid aktuelle økonomiske og sosiale arbeidslivssituasjonen. Det er også utarbeida noen rapporter på privat initiativ som tar for seg temaet, blant annet av Fafo; *Den norske mikromodellen – Virksomhetsstyring, partssamarbeid og sosial kapital* (Hernes, 2006), Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon (NITO): *Ja, vi elsker...Stø kurs for den norske samarbeidstradisjonen* (Ødegård & Trygstad, 2009), Unio; *Frontfagsmodellen – modell under press* (Orskaug, 2012) og av Samfunnsøkonomisk analyse på oppdrag fra Finansforbundet; *Finansnæringens rolle i den norske frontfagsmodellen* (Bjørnstad, Gran, & Nymoen, 2013). I tillegg er modellen gjenstand for en rekke andre faglitterære tekster og enkelte akademiske avhandlinger, hvorpå flere har bidratt til det teoretiske rammeverket i denne oppgaven. Våren 2013 leverte også Anders Stadheim ved institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap ved Universitetet i Bergen masteravhandlinga *Frontfagsmodellen; et redskap for moderasjon eller lønnsvekst?* Oppgaven gir et detaljert innblikk i framveksten av det organiserte arbeidslivet i Norge, forhandlingsmodellen, og ikke minst utfordringer knytta til frontfagsmodellen. I litteraturen omkring lønnsdannelse og det inntektspolitiske samarbeidet er det verdt å merke seg at begreper som «frontfagsmodellen» og «Aukrust-modellen» ofte benyttes litt om hverandre, også i nyere bidrag, det samme med «hovedkursteorien for lønnsdannelsen» og «hovedkursmodellen». Erik Orskaug framholder at kjært barn har mange navn (2012, s. 3), likevel bør man være klar over skillet mellom den teoretiske og deskriptive dimensjonen som følger av hovedkursmodellen, til den mer normative dimensjonen representert ved frontfagsmodellen. Jeg skal komme nærmere inn på dette under avsnitt 4.1. Til tross for opprinnelig å være en norsk idé, har frontfagsmodellen fått sin internasjonale berømmelse særlig gjennom *EFO-modellen*, oppkalt etter de tre svenske økonomene Gösta Edgren, Karl-Olof Faxén og Clas-Erik Odhner, i

engelskspråklige bidrag ofte referert til som *The Scandinavian Model of Inflation*, mens andre av og til bruker begrepet *Front Runner Model*. I boka *The econometrics of macroeconomic modelling* har Bårdsen og medarbeidere også tatt steget videre, og sett på økonomiske alternativer til hovedkursmodellen (f.eks. kap. 3 i Bårdsen, Eitrheim, Jansen, & Nymoen, 2005). I dette prosjektet vil det imidlertid altså være aktørens sosiologiske betraktninger omkring modellen som skal vies spesiell oppmerksomhet.

2 Teori og metode

2.1 Teoretisk forankring

Kollektivismen som begrep og fenomen kan være flertydig, og brukes gjerne analogt med begreper som samhold, likhet, solidaritet og konsensus. Det er likevel nødvendig å foreta noen teoretiske avklaringer før en tar for seg de empiriske vurderingene; hvilke grunnleggende forutsetninger har vi for å kunne si noe om frontfagsmodellens evne til å fungere samordnende? Som Ragnvald Kalleberg forfekter er det imidlertid «[...] ikke nyttig å definere et ord helt generelt, uten å relatere det til en kontekst» (1996, s. 57). For å operasjonalisere kollektivismebegrepet vil det derfor kunne være hensiktsmessig å si noe om kollektivmedlemmenes underliggende beveggrunner for målretta kollektiv organisering. Da dette er en tverrfaglig oppgave, vil jeg benytte meg av teori fra så vel sosiologi og statsvitenskap, som økonomi og historie. Samfunnsvitenskapelig forskning tar ofte utgangspunkt i ulike former for handlingsteori eller aktørteori for å forsøke å forklare hvordan individer opptrer i ulike situasjoner. Det ville være en underdrivelse å hevde at det teoretiske tilfanget om disse temaene er omfattende, derfor har jeg valgt ut noen av de mest refererte bidragsyterne på dette området. I litteraturen trekkes det ofte et skille mellom representanter for henholdsvis *metodologisk individualisme* og *metodologisk kollektivismen*. For å gi bred innsikt i problemstillinga vil det, som Kalleberg påpekte, være lite fruktbart å skulle studere kollektivismebegrepet isolert, derfor vil jeg knytte det til framveksten av frontfagsmodellens normdannende funksjon.

2.1.1 Forholdet mellom individualisme og kollektivismen

Det er mange samfunnsvitere som kan tas til inntekt for metodologisk individualisme og metodologisk kollektivismen, men de kanskje mest siterte representantene for de to retningene er henholdsvis Max Weber og Émile Durkheim. Weber er skeptisk til kollektiv meningsdannelse, og stiller blant annet spørsmålsteget ved «den veldige floke av verdioppfatninger som man uklart forestiller seg ved uttrykket 'jordbrukets interesser'» (Weber, Fivelsdal, & Østerberg, 2000, s. 189). Jon Elster viderefører på mange måter den tradisjonen Weber har utkrystallisert, og påstår at det ikke gir noen mening snakke om «folkeviljen» eller «nasjonens interesse» (Elster, 1989, s. 154), og videre:

The elementary unit of social life is the individual human action. To explain social institutions and social change is to show how they arise as the result of the action and interaction of individuals. This view, often referred to as methodological individualism, is in my view trivially true (Elster, 1989, s. 13).

I et slikt lys vil det kunne være problematisk å snakke om frontfagsmodellen som et redskap til det beste for «folk flest», «arbeiderklassen» eller andre upresise gruppedefinisjoner, da all meningsdannelse forutsettes å ha et individuelt opphav. Durkheim er ikke uten videre enig i et slikt resonnement: «Det er nemlig ikke sant at samfunnet bare består av individer» (Durkheim, Østerberg, & Roll, 2001, s. 173). Han forsvarer at det er gjennom medlemskap i sosiale grupper at meningsdannelse og grunnlaget for menneskelig handling legges: «Nettopp fordi [...] menneskelig aktivitet har en kollektiv opprinnelse, har de også et kollektivt formål» (Durkheim et al., 2001, s. 99). Hovi og Rasch mener at det ikke er vanskelig å anerkjenne den metodologiske individualismens individperspektiv (1996, s. 60), mens historiker Francis Sejersted viser til at den metodologiske individualismen ofte kan føre til at forskeren faktisk overser relevansen av sosiale fenomener (1993, s. 321). Den teoretiske forankringa i denne masteroppgaven skal derfor knyttes til tidvis konkurrerende perspektiver om kollektivism og individualisme, selv om det slett ikke er sikkert at begge retninger, for å bruke Sejersteds egne ord, har «like mye rett⁷» (1993, s. 320). Riktignok skal det forhåpentligvis la seg gjøre å forene de to vitenskapelige ytterpunktene for både å kunne si noe om egennyttige, rasjonelle individer, og på samme tid individenes evner til frivillig og nyttemaksimerende kollektiv organisering. Gudmund Hernes og Jon M. Hippe (2007, s. 319) forsøker å berede grunnen nettopp for ei slik eklektisk tilnærming når de beskriver den norske samfunnsmodellen som prega av *kollektivistisk individualisme*. Konseptet innebærer, i følge forfatterne selv, et knippe holdninger som blant annet tar for seg synet på andre samfunnsmedlemmer, holdninger til hvordan relasjoner bør være, og samtidig noen tanker om hvordan enkeltindivider kan fremme sine egne interesser innafor fellesskapets rammer (Hernes & Hippe, 2007, s. 322). Hernes hevder at hele det norske *forhandlingssystemet* er gjennomsyra av en slik «samfunnsånd» der arbeidslivets parter «ikke kun tar sikte på kortsiktig maksimering av egen interesse, men tar et mer omfattende ansvar for hele samfunnet og hensyn til dets og hverandres

⁷ Forf. uth.

vel» (2006, s. 18)⁸. Dette er ikke helt forskjellig fra Durkheims syn når han argumenterer for at «samfunnet selv, [er] inkarnert og individualisert i hver og en av oss. Men for at disse aktivitetene skal være meningsfulle for oss, må de ha et formål som vi ikke må kjenne oss likegyldige overfor» (i Durkheim et al., 2001, s. 99). Det kollektive liv, samfunnet, eksisterer derfor nærmest som en uavhengig kraft utafør individene selv. Sosiolog Rune Åkvik Nilsen ved Høgskolen i Buskerud og Vestfold mener at avstanden mellom Weber og Durkheim ikke er så stor som den ofte blir framstilt i academia. Han hevder at Weber tydeligere distanserer mot den metodologiske individualismen enn den metodologiske kollektivismen, blant annet gjennom å avvise atomistiske og reduksjonistiske tilnærminger, samt ved å anerkjenne strukturbegrepet som et redskap for å forklare aktørers handlinger (Nilsen, 2002, s. 238, 249). Dette kan illustreres ved at Weber blant annet viser til hvordan det kan eksistere interessebaserte motsetningsforhold innad i for eksempel arbeiderklassen⁹ (ikke ulikt premissene for problemstillinga i denne masteroppgaven; teorien om interne stridigheter i fagbevegelsen), og beskriver hvordan denne vil:

[...] variere alt etter som det ut av klassesituasjonen er vokst frem en følelse av fellesskap hos en større eller mindre del av dem som er i samme situasjon, eller til og med er vokst frem en rasjonelt motivert interessesammenslutning (f.eks. en «fagforening») og som den enkelte håper, eller ikke håper¹⁰, skal gi bestemte resultater (Weber et al., 2000, s. 54).

Dette kan kanskje fungere som en forklaring på hvorfor arbeidstakerorganisering i stadig større grad ser ut til å spesialisere seg i retning av bransjer, profesjoner og utdanningsbakgrunn. Samtidig mener Nilsen at Weber overså et veloverveid poeng hos Durkheim, nemlig det at samfunnet bør forstås som mer enn bare summen av enkeltindividers handlinger (Nilsen, 2002, s. 238). I dette henseendet kan man si at den kollektivistiske individualismen ikke bare søker å forene to tradisjonelt sett konkurrerende teorier, men også tar sikte på å innlemme mer empiriske og normative aspekter.

⁸ Fagforeningers krav om allmenngjøring av tariffavtaler kan være et empirisk eksempel på dette.

⁹ Vel å merke ønsker Weber å nyansere klassebegrepet blant annet ved å vise hvordan betegnelsen «klasseinteresser» er et mangetydig begrep uten klar empirisk forankring (se Weber et al., 2000, s. 53-54).

¹⁰ *Sic.*

2.1.2 Forholdet mellom normer og rasjonalitet

Selv om det i samfunnsvitenskapen ofte skilles mellom normstyrte og formålsrasjonelle handlinger, er det slett ikke sikkert at det er vannrette skott mellom de to. Karl-Dieter Opp viser hvordan også normbaserte handlinger kan være instrumentelle i den forstand at de kan brukes for å oppnå et mål (2001, s. 101). For å kunne avgjøre om ei handling er normstyrt, må man legge til grunn at det faktisk eksisterer eller kan komme til å eksistere en norm som aktørene styrer sitt handlingsmønster etter. På samme måte skulle det ikke være urimelig å analysere frontfagsmodellens normdannelse ved å ta utgangspunkt i de impliserte aktørenes egne normer. Opps prosjekt går ut på å forsøke å avdekke hvilke mekanismer som kan ligge til grunn for normers framvekst. I sin teoretiske definisjon tar han for seg normene som uttrykk for individuelle eller, kanskje aller helst, kollektive *forventninger* knytta til visse handlinger. Et sentralt kjennetegn ved denne tilnærminga er at normen forutsettes å være *delelig*, en norm eksisterer ikke dersom den har et reint individuelt siktemål, noe som virker som en svært tilforlatelig definisjon også av frontfagsmodellen. Videre vises det til betydninga av *sanksjoner*, sannsynligheten for at en spesiell type handling kan bli møtt av en repressiv reaksjon. Herunder finnes formelle og uformelle sanksjoner. Elster illustrerer dette med et hverdagslig eksempel der en person kaster søppel i parken; politiet kan skrive ut en bot, men dersom det ikke er noen politifolk i området, kan sanksjonene bestå i andres folks stirrende blikk, men om det heller ikke skulle være andre folk i området, kan egen samvittighet være nok til å avverge handlinga (Elster, 1989, s. 147). Grupper av arbeidstakere har kanskje ei formening om hvilket lys man blir satt i om man ikke støtter opp om sentraliseringa av lønnsdannelsen og utøver moderasjon i oppgjøra, og hvilke konsekvenser det kan få for kollektive ordninger på lengre sikt. Vi ser her hvordan også *normbegrepet* kan ta utgangspunkt i et individualistisk eller kollektivistisk perspektiv. Opps *instrumentalitätsproposisjon* ser langt på vei ut til å representere det sistnevnte, og han forfekter at dersom normer oppfyller behova til et *kollektiv av individer*, så er det også sannsynlig at de vil vokse fram (Opp, 2001, s. 105). Jeg skal komme nærmere inn på denne teorien i neste delkapittel.

Spørsmålet er hvorvidt individuelle holdninger og posisjoner lar seg aggregere til ett felles tankesett eller ei enkelt virkelighetsoppfatning (jf. Hovi & Rasch, 1993, s. 30). Kollektiv rasjonalitet kan ikke på samme måter som individer tas til inntekt for

egenskaper som vilje og fornuft, selv om det muligens kan gjenspeile visse overordna preferanser (Hovi & Rasch, 1993, s. 156). I motsetning til normstyrte handlinger er det handlingenes *utfall* som vektlegges innen valghandlingsteori, de *velges* ikke for sin egen del, men fungerer som mer eller mindre effektive midler for å oppnå seinere mål (Elster, 1989, s. 22). Sånn sett er det vanskelig å se for seg at ikke også normative forventninger er en del av den helhetlige vurderinga som gjøres før et individuelt valg fattes. I samfunnsvitenskapen snakkes det om *kollektive handlingsproblemer* i situasjoner der det er vanskelig å få aktører til å samarbeide for å maksimere et felles gode (Elster, 1989, s. 131). Slike såkalte "gratispassasjerproblemer" skal jeg belyse nærmere i avsnitt 6.1. Ei mulig løsning på problemer knytta til universelt samarbeid, hevder Elster, er å sortere ut hvem som vil samarbeide og ikke (1989, s. 131). Kanskje kan den norske forhandlingsmodellen representere et slikt "selektert" samarbeid. Dersom den enkelte organisasjon ikke er ansett som skikka til å delta i forhandlinger, er det også lite trolig at de blir innlemma i et slikt samarbeid. Hagen påpeker at et svakt punkt ved konsekvensorientert valghandlingsteori, er nettopp det motsetningsfylte forholdet mellom individuell og kollektiv rasjonalitet; på den ene sida antas det at aktørene motiveres av egen nyttemaksimering på *bekostning* av fellesskapet, mens man på den andre sida ikke er i stand til å forklare forekomster av vellykka kollektiv handling. Sosiale normer kan derimot gjøre dette, men med de ulemper som måtte ligge i at betrakterposisjonen skiftes fra et aktørperspektiv til et utenforstående perspektiv (Hagen, 1999a, s. 12). Hagen mener at mye av problemet ligger i at sosiologien tradisjonelt har operert med et nokså distinkt skille mellom homo economicus og homo sociologicus (Hagen, 1999b, s. 7). Når det gjelder forholdet til frontfagsmodellen, vil jeg likevel påstå at de impliserte partene faktisk har formeninger om hvilke normer som ligger til grunn og hvilket kollektiv de er gjeldende for, samtidig som det ligger en overordna økonomisk-rasjonell tankegang til grunn. Kanskje er dermed modellen i stand til å forene så å si både det økonomiske og det sosiologiske perspektivet.

«Norms, in my view, result from psychological propensities about which we know little», hevder Elster (1989, s. 123), og inntar på sin side en psykologisk-reduksjonistisk posisjon. Han avfeier ikke normers eksistens, men stiller spørsmålsteget ved hvilke drivkrefter som ligger til grunn, hvordan de oppstår. Øyensynlig bygger Elsters posisjon til en stor grad på en generell skepsis til funksjonalistiske forklaringer på normers

framvekst, det at de kan brukes for å oppnå noe forklarer nødvendigvis ikke at det er derfor de eksisterer (Elster, 1989, s. 113, 123). Hagen hevder at moralske aktører ikke tar handlingas konsekvenser i betraktning, men bare dens normativitet, det vil si at de vil bidra til fellesskapet uavhengig av om det bidrar til maksimering av kollektive goder (Hagen, 1999a, s. 12). Sejersted støtter langt på vei dette synet og benekter at brorparten av menneskelige handlinger er strategiske, snarere er de tilpassa forventninger fra omgivelsene, og individet opptrer på denne måten uten noen klar oppfatning om hensikt, men snarere med bakgrunn i internaliserte normer (Sejersted, 1993, s. 321). Med andre ord innebærer dette, som Opp påpeker, at det ikke nødvendigvis er noe motsetningsforhold mellom normstyrte og rasjonelle handlinger. Ei handling kan godt være rasjonell samtidig som den også er normativ, på samme måte som at handlinger kan være rasjonelle selv om de opprinnelig hadde et normativt utgangspunkt. Empirisk kan dette bety at det å skulle slutte opp om frontfagsmodellen kan være rasjonelt i et individuelt og/eller kollektivt perspektiv, selv om handlinga i streng forstand kan sies å ha et normativt opphav. Ett av de mest relevante spørsmåla for denne oppgaven vil derfor være å se på hvilke mekanismer som har ført til at frontfagsmodellen ble en institusjonalisert norm i det norske systemet for lønnsdannelse. Opp mener at det bare er i spesielle tilfeller at normer holder i alle situasjoner, noe som kan bidra til å underbygge Bjørnstad og Nymoens innledende påstand om at det ikke er noen selvfølge at modellen består. Opp gjør også oppmerksom på utfordringene knytta til det å skulle behandle normers framvekst ut fra isolerte kausale incitament, og forsvarer tre underliggende forutsetninger som sammen danner grunnlaget for en norms framvekst: for det første at kravet om en norm er *akseptert*, for det andre at den *sanksjoneres* og for det tredje at den er blitt gjenstand for *atferdsmessig regularitet* (2001, s. 104). Han skiller videre mellom *planlagte* og *ikke-planlagte* normer. Jeg skal i avsnitt 5.2 drøfte Opps teori i tilknytning til frontfagsmodellen.

2.1.3 Opps instrumentalitetsproposisjon

Følger vi Opps instrumentelle tilnæringsmetode til normbegrepet lar det seg, gitt visse forutsetninger som jeg skal behandle seinere, argumentere for at frontfagsmodellen kan representere en *planlagt norm* (jf. Opp, 2001, s. 108), og framveksten kan framstilles slik:

Incentiver (gratispassasjerproblemet forutsettes løst) → **Aktørene (A)** bidrar, til realiseringa av det kollektive godet → Etablering av **Normer (N)** («andreordens kollektive goder») → **Mål (M)** («førsteordens kollektive goder»)¹¹, for eksempel konkurransevne (makro) og omfordeling (mikro).

Innledningsvis forutsetter denne forklaringsmodellen altså at det er tilstrekkelige kollektive incentiver for realisering av godet til at det ikke er noen gratispassasjerer som utnytter systemet. På den annen side er det mye som taler for at gratispassasjerproblemer først lar seg identifisere *etter* en norms framvekst, slik som kan være tilfellet i et organisert arbeidsliv. Dette momentet er ei sentral utfordring ved frontfagsmodellen som jeg komme tilbake til under avsnitt 6.1. Opp hevder at det først og fremst er de som opplever kostnader («negative eksternaliteter») som har en særlig interesse av å etablere normer som fjerner eller reduserer disse, og i tillegg vil de aktørene som deler de samme måla også ha bedre forutsetninger for oppnåelse av førsteordens kollektive goder (Opp, 2001, s. 105-107). Teorien innebærer at det er normens instrumentalitet som gjør at den oppstår, normen effektiviserer dermed frambringelsen av de felles måla, de førsteordens kollektive godene. Fra et metodologisk-individualistisk ståsted kunne man kritisere Opps instrumentalitetsproposisjon for å legge for mye vekt på gruppetilnærminga til normdannelse, og at normer til syvende og sist handler om enkeltindividers tilbøyelighet til å slutte opp om disse. Opp på sin side argumenterer, som tidligere vist, for at normer imidlertid ikke eksisterer dersom de kun har et individuelt siktemål.

2.1.4 Avklaring

Det er ei utbredt feiltolkning at det finnes én universell forklaringsmodell for kollektive handlinger (for eksempel basert på egeninteresse), i virkeligheten er det flere motiver og mekanismer som forsterker hverandre, fastslår Elster, og oppsummerer på mange måter de foregående teoretiske betraktningene (1989, s. 131). Når det gjelder den norske arbeidslivsmodellen kan den i følge Hernes studeres i både et mikro- og makroperspektiv (Hernes, 2006). Mikromodellen kan deles i to hovedkomponenter og differensierer mellom det formelle og det uformelle; på den ene sida overenskomster

¹¹ Målet er her delt, i motsetning til ikke-planlagte normer der *individuelle* mål er delt.

om lønn og formaliserte regler knytta til medbestemmelse. På andre sida *samarbeid om utvikling*; praktisk og varig samarbeid for videreutvikling av en bedrift, som spenner seg fra det formelle ved eksempelvis informasjonsplikt, til uformelle konsultasjoner der tillitsvalgte kan innlemmes i ulike former for prosjektutvikling. Denne siste komponenten betegnes for øvrig som en «nordisk spesialdisiplin» (jf. Hernes, 2006, s. 24). Jeg skal ta for meg flere sider ved den norske mikromodellen i avsnitt 4.2.2. Makromodellen karakteriseres ved velorganiserte sammenslutninger på arbeidstaker- og arbeidsgiversida, samt jevnlig konsultasjoner (Hernes, 2006, s. 13-15). Sammen med Jon M. Hippe argumenterer de for hvordan påvirkning faktisk ser ut til å gå begge veier, og følgelig at: «*bevisst etablering av politiske fellesordninger og overlagt kollektiv handling på en og samme tid kan fremme individuell frihet, sosial likhet, samfunnsmessig samhold – ja, og økonomisk vekst og effektivitet*¹²» (Hernes & Hippe, 2007, s. 321). Forfatterne hevder at det norske arbeidslivet kan kjennetegnes ved dets evne til å forene flere tilsynelatende motstridende hensyn, og betegner dette som et praktisk uttrykk for den kollektivistiske individualismen. I den videre diskusjonen vil jeg langt på vei følge dette sporet, og således behandle frontfagsmodellen som en *planlagt norm som har vokst fram i et samspill mellom individuell og kollektiv rasjonalitet – ikke som en antagonisme, men snarere som en dualisme*.

2.2 Metodisk tilnærming

Med frontfagsmodellen som basis er det slett ikke utenkelig at kollektivismebegrepet også kunne blitt gjenstand for kvantitativ analyse gjennom for eksempel en operasjonalisering av «grad av oppslutning om modellen». Den danske forskeren Steen Scheuer har deriblant konstruert en tabell der lønnstakernes grad av kollektivismе inngikk som en variabel, og som potensielt kunne danna utgangspunktet for et slikt opplegg (jf. Fennefoss, 1988, s. 85). På samme måte kunne en rein etnografisk studie av flere forbunds "konkurrerende" syn på frontfagsmodellen, være interessant. Imidlertid vil jeg argumentere for at ei kvalitativ tilnærming til kollektivismebegrepet og frontfagsmodellens normdannelse som inkluderer organisasjonenes egne fortolkninger vil kunne gi en breiere innsikt i temaet. Karl Henrik Sivesind forfekter at «[m]ålet med kvalitativ analyse [...] er å fortolke [tekster], dvs. å finne grunner for aktørenes

¹² Forf. uth.

handlinger og utsagn ved å vise til deres forståelser, intensjoner, normer og verdier» (Sivesind, 1996, s. 272). Med dette som utgangspunkt vil denne analysen basere seg på tekster i form av skriftlige og muntlige kilder. Også Bent Flyvbjerg slår et slag for den fortolkende vitenskapen, eller det han med en aristotelisk referanse omtaler som *fronesis*: «[T]he goal of phronetic research is to produce input to the ongoing social dialogue and praxis in a society, rather than to generate ultimate, unequivocally verified knowledge» (2001, s. 139). Forhåpentligvis kan denne masteroppgaven være et lite bidrag til den pågående sosiale dialogen omkring frontfagsmodellen.

2.2.1 Forskningsdesign

For å knytte det teoretiske rammeverket til en empirisk kontekst, vil jeg benytte meg av et kasusopplegg¹³. Robert Stake hevder at valget av kasus i realiteten ikke er et metodisk *valg*, men at det i en del situasjoner nærmest er gitt (Stake, 1995, s. 3). Det ville således i denne studien være vanskelig, om ikke umulig, å analysere frontfagsmodellen kvalitativt uten å inkludere de involverte partene i lønnsoppgjøra. Det finnes nok flere veier til Rom, men kasusstudien er ikke desto mindre ei metodisk *tilnærming* som blant annet er egna til å gi større innsikt i et «program» (i utvida forstand) (Stake, 1995, s. 3), noe frontfagsmodellen kan representere – et «program for lønnsdannelse». John W. Creswell anser på sin side kasusstudier som et metodisk valg, og viser til hvordan dette typisk innebærer at man utforsker problemstillinger i «det virkelige liv», med vekt på avgrensa systemer (kasus) og dybdeanalyser av en rekke kilder som intervjuer, dokumenter og rapporter (Creswell, 2013, s. 97). Stake mener at spørsmålet kommer i første rekke, så valget av metode (2010, s. 72). Det var også kimen til denne masteroppgaven; *hvordan påvirkes frontfagsmodellen av arbeidstakerorganisasjonenes valg av strategier og argumentasjon?* Det metodiske svaret ble altså en kasusstudie. Man bør imidlertid være klar over at forskningsmessig kvalitet og validitet i et kasusopplegg ikke nødvendigvis er ensbetydende med at jo flere enheter, dess mer representativ eller nøyaktig. Denne studien skal i større grad åpne for innsikt i det unike og særegne, framfor det generelle og allmenne. Det skilles videre mellom tre kategorier av kasusstudier: iboende («intrinsic»), instrumentelle («instrumental») og kollektive («collective») (Stake, 1995, s. 3-4). Iboende kasusstudier har en egenverdi, vi ønsker å vite mer om *ett* spesielt fenomen, uten at man

¹³ Ragnvald Kalleberg agiterer for at samfunnsvitere bør benytte seg av norske ord (1996, s. 68).

nødvendigvis kan generalisere eller skape ny teori på området. Instrumentelle studier kan sies å ha et mer generelt siktemål, for eksempel ei samfunnsmessig utfordring som må løses med utgangspunkt i et kasus, mens kollektive kasusstudier kan være instrumentelle i den forstand at man ønsker å ta for seg flere kasus for muligens å gi et bedre grunnlag for å si noe om forskjeller og ulikheter, og som dermed kan være et bedre utgangspunkt for å teste en etablert teori. Kategoriene har glidende overganger og Stake mener at det ikke alltid lar seg bestemme hvilken av disse retningene man skal orientere seg etter (1995, s. 4). Denne studien kan således leses som en kombinasjon av flere heller enn "reindyrking" av ei retning, men den ligger utvilsomt nærmere den kollektive kasusstudien, nettopp med tanke på at den involverer flere kasus.

2.2.2 Skriftlige kilder

Offentlige utredninger (NOUer), ulike bidrag fra de involverte partene og faglitterære tekster om blant annet lønnsdannelse, fagforeningshistorie og framveksten av den norske forhandlingsmodellen står sentralt. De offentlige utredningene er ofte utarbeida av ekspertutvalg og dermed også ofte sammensatt av personer med mer eller mindre direkte tilknytning til de involverte partene i arbeidslivet, med de utfordringer og fordeler dette måtte medføre. Det tredje og foreløpig siste Holden-utvalget er eksempelvis sammensatt av blant annet Erik Orskaug som er sjeføkonom i Unio og Helle Stensbak som har samme stilling i YS. Jeg har også fått tilgang til flere av forbundas høringsuttalelser i forbindelse med Holden-rapporten, og samtlige informanter har uoppfordra også vist til andre relevante kilder, som notater og egenproduserte rapporter.

2.2.3 Muntlige kilder

Stake viser til to hovedformål ved kvalitative intervjuer; for det første å skaffe unik informasjon eller anskuelser hos den som intervjues, og for det andre å finne ut av en "ting" som forskerne vanskelig kan observere på egenhånd (2010, s. 95). Ved å involvere informanter går man inn i tematikken på en annen måte enn om man kun skulle forholde seg til det skrevne. Anthony Giddens snakker om *den doble hermeneutikk*, det at forskeren på den ene sida undersøker selvfølgelig vesener som handler i forhold til visse kontekstuelle rammer, mens forskerens egne selvfølgelig

og kontekst befinner seg på den andre sida (i Flyvbjerg, 2001, s. 32-33). Til tross for at teori er viktig i samfunnsvitenskapen, bør man altså ikke undervurdere betydninga av kontekstuelle og situasjonsbetinga aspekter:

Social scientists do not have a theory (rules and laws) for how the people they study determine what counts as an action, because the determination derives from situationally¹⁴ defined (context-dependent) skills, which the objects of study are proficient and experts exercising, and because theory – by definition – presupposes context-independence (Flyvbjerg, 2001, s. 42)

Forskeren bør derfor være seg bevisst at hun fortolker allerede fortolka materiale, noe som kanskje særlig kommer til syne i diskusjoner omkring Holden-rapporten.

Samfunnsforskeren blir påstått å stå i en dobbeltdialog, ikke bare med menneskene som studeres, men også i forhold til fagfeller eller meningskollektiver (Flyvbjerg, 2001, s. 42).

Det er bare individer som handler, og ofte på vegne av kollektiver, som ledere på forskjellige nivåer. Individene handler innenfor rammen av strukturer, noe som kan både øke og begrense deres handlingsmuligheter. Samtidig er personer og strukturer plassert i historiske utviklingsprosesser som legger føringer på hva som sies og gjøres (Kalleberg, 1996, s. 59).

Paradoksalt nok kan dermed selve *metoden* gjenspeile et metodologisk-individualistisk ståsted. Imidlertid vil jeg argumentere for at dette eventuelt ikke ville være til noe hinder for det *begrepsanalytiske* arbeidet, men heller vise til at intervjuobjektene er valgt ut med bakgrunn i deres presumptive nærhet til tematikken og til de arenaer der beslutninger fattes, som representative aktører for norsk arbeidsliv. Dette hviler i sin tur på en viss skepsis til at omfattende enquêteopplegg eller samtaler med folk på "gølvet" (for eksempel laverestående funksjonærer eller arbeidere) med nødvendighet ville avdekke ny og innsiktsfull viten om dette kasuset. Kalleberg trekker fram verdien i å få tilgang til informasjon fra det han betegner som «hærledere» (1996, s. 59). For det første mener jeg det er grunn til å forvente at disse "elitepersonene" har større forutsetninger for å svare på spørsmål om frontfagsmodellen enn for eksempel den gjennomsnittlige sjukepleier eller industriarbeider har, og for det andre bør det understrekes at det i mindre grad er intervjuobjektene *handling* som er det relevante

¹⁴ *Sic.*

for denne problemstillinga, men snarere deres *holdninger*. Datainnsamlinga har derfor tatt form av kvalitative intervjuer med sentrale aktører i norsk arbeidsliv, nærmere bestemt fra Fellesforbundet, LO, FO, Unio og Akademikerne. Informantene er rekruttert, ikke på bakgrunn av "tilfeldigheter", men gjennom skjønnsmessige vurderinger av enhetenes representativitet som parter i arbeidslivet og som representanter for organisasjoner som kan vise seg å framvise likheter og forskjeller i tilnærminga til problemstillinga (jf. Hellevik, 2002, s. 120). I forkant av intervjuene ble det utarbeida en semistrukturert intervjuguide med liste over relevante temaer og spørsmål¹⁵ (jf. Kvale & Brinkmann, 2009, s. 143). Dette ga muligheter både for å innhente svar på konkrete og forberedte problemstillinger, men også rom for å stille oppfølgingsspørsmål eller mer målretta spørsmål til den enkelte respondent. Intervjuene ble spilt inn på digital diktafon, og transkribert. Det skriftlige materialet utgjør et omfang på totalt 119 sider. Angående selve intervjusituasjonen mener Kvale og Brinkmann (2009, s. 158-159) at forskeren bør være seg bevisst hvilke mer eller mindre overlagte krav en eliteperson kan stille til intervjueren, både med tanke på kunnskapsnivå og også på den opplevde maktbalansen mellom de to aktørene. På den annen side er de fleste ledere vant til intervjusituasjoner blant annet gjennom mediene. Samtlige intervjuer ble gjennomført i studiens siste måneder, noe som i det store og hele oppleves som en styrke, da intervjueren hadde god tid til forberedelser og til å tilegne seg kunnskaper om temaet på forhånd. Jeg fant ikke at spørsmåla i intervjuguiden var av en utprega kontroversiell karakter slik at det skulle være nødvendig å signere formelle samtykkeerklæringer med informantene. Kvale og Brinkmann tilrår imidlertid innhenting av informert samtykke der forskningsdeltakeren opplyses om prosjektets formål, risiko forbundet med deltakelse og retten knytta til blant annet når som helst å kunne trekke seg fra undersøkelsen, i tillegg til beskrivelse av hvordan råmaterialet ville bli oppbevart og hvem som skulle ha tilgang til det (2009, s. 88). I forkant av denne undersøkelsen ble det sendt ut kombinerte invitasjons- og informasjonsskriv i brevs form¹⁶. Samtykke til deltakelse ble av informantene gitt på e-post, i tillegg ble det gitt muntlig tillatelse til lydinnspilling. Det skulle raskt vise seg at intervjuene, ikke ulikt Kvale og Brinkmanns idealsituasjon, antok mer form av faglige og akademiske *samtaler* heller enn slaviske "forhør". Jeg opplever også at informantene bidro til å avdekke relevant kunnskap som

¹⁵ Se vedlegg 4.

¹⁶ Se vedlegg 3.

gir større innsikt i tematikken, mer enn å kun fungere som et supplement til den eksisterende litteraturen. Tatt i betraktning at det er et år med hovedoppgjør og de intense forhandlingene dette medfører, har det også vært svært gledelig at utelukkende de fleste forespurte har vært imøtekommende og kunnet stille personlig eller, som Fellesforbundet, har stilt andre kandidater til disposisjon. Innen kvantitative analyseteknikker anses det gjerne som et fortrinn så langt det lar seg gjøre å unngå selvseleksjon (jf. Hellevik, 2002, s. 122), men jeg oppfatter like fullt alle informantene i denne analysen som høyst representative for sine respektive forbund.

3 Framveksten av et koordinert arbeidsliv i Norge

Før den empiriske og kontemporære gjennomgangen av kjennetegn ved lønnsdannelsen i Norge, skal blikket her vendes bakover for å se på hvilke institusjoner, mekanismer og overenskomster som har bidratt til utviklinga av det Stokke og medarbeidere omtaler som *Det kollektive arbeidslivet*¹⁷. For ettertida vil den tiltakende sentraliseringa av lønnsdannelsen fra begynnelsen av 1900-tallet og framover kunne stå fram som kanskje den mest vidtrekkende konsekvensen for lønnsdannelsen, ikke bare for én eller to, men for alle impliserte parter i arbeidslivet.

3.1 Fra konflikt og streik til samarbeid og Hovedavtale (1900-1935)

De landsomfattende tariffavtalene for jernindustrien i 1907 markerte inngangen til et samfunn basert på kollektiv lønnsdannelse (Bergh, 2010a, s. 249).

Verkstedsoverenskomsten danner fortsatt frontfaget ved forbundsvis oppgjør, og gjør det mulig å argumentere for at grunnsteinen for frontfagsmodellen ble lagt allerede i denne perioden. De første tre tiåra av det 20. århundre var likevel sterkt prega av streiker og lockouter. Fra 1921 til 1935 ble mer enn 23 millioner arbeidsdager tapt i til sammen mer en 1100 arbeidskonflikter (Reiersen, 2012a, s. 33). Det er flere avgjørende drivkrefter som bidro til at partene i arbeidslivet fant sammen og la grunnlaget for et nytt forhandlingsklima i «den nye arbeidsdagen»¹⁸. Arbeidstvistloven fra 1915, med revidering blant annet i 1927, bidro til å fastsette grunnleggende spilleregler for arbeidslivet, noe som innebar opprettelsen av Riksmeklingsmannen og Arbeidsretten, men også institutter som den frie forhandlingsretten og muligheten til å anvende streik som kampmiddel (Bergh, 2010a, s. 44). Arbeidsretten la til grunn at rettssubjektene i arbeidslivsspørsmål i all hovedsak skulle være upersonlige, noe som i praksis innebar at arbeideren heretter slapp å "stå med lua i hånda" overfor en mye sterkere arbeidsgiverpart (jf. Stokke, Nergaard, & Evju, 2013, s. 122). Statens rolle i

¹⁷ Jf. boka med samme tittel, 2013.

¹⁸ Ref. statsminister Christian Michelsens parole i forbindelse med industrialiseringa og den økonomiske framgangen etter unionsoppløsninga.

lønnsdannelsen har for øvrig historisk sett vært vekslende, og selv om størsteparten av selve spillet omkring lønnsdannelsen foregår uavhengig av offentlig inngripen, er det verdt å merke seg de organer, institusjoner og lovverk som støtter opp under den frie forhandlingsretten og fungerer som meglingsinstans ved konflikter, herunder Arbeidsmiljøloven og Tjenestetvistloven, som i høyeste grad fortsatt utgjør viktige grunnfjell.

Hovedavtalen fra 1935 kan framheves for å ha utmeisla noen av de mest vidtrekkende prinsippene for lønnskoordinering i Norge. Man bør imidlertid akte seg for å anse signeringa av hovedavtalen som en indikasjon på ei spontan tillitserklæring fra partenes hold, snarere var det snakk om gradvise endringer i tillitsforhold og fortrolighet som var avgjørende (Bergh, 2010a, s. 98; Danielsen & Reiersen, 2011, s. 16). Fra 1921 til 1939 gikk antallet kollektivavtaler fra drøyt 1000 til å passere 3000, og Hernes trekker fram den tiltakende sammenvevinga av partene i arbeidslivet spesielt på *bedriftsnivå* som en viktig drivkraft bak disse (Hernes, 2006, s. 26). Til tross for arbeidskampene som ble ført i denne perioden, har flere poengtert at det likevel fantes ønske og vilje om uformelle møter på øverste hold i de to leirene, innledningsvis kanskje best kjennetegna som et uttrykk for *toppfolkernes partnerskap*, men etter hvert fikk samarbeidet også bredere organisatorisk forankring (f.eks. Bergh, 2010b; Danielsen & Reiersen, 2011, s. 11). I partssamarbeidets spede begynnelse var det riktignok langt fra alle deler av arbeiderbevegelsen som øyna den samme interessen i klasseforlik og at elitene skulle enes om arbeidslivets vilkår. Etter kriseforliket med Bondepartiet i 1935 hadde Arbeiderpartiet like fullt gradvis akseptert vekstpolitikk som en vei ut av den ustabile økonomiske perioden, og arbeidstakerne representert ved LO fulgte snart etter ved å akseptere kapitalismen og arbeidsgivernes styringsrett i arbeidslivet, mens N.A.F. på den andre sida måtte anerkjenne arbeidstakernes velferdsinteresser (Bergh, 2010a, s. 251). Mancur Olson peker på hvordan det også i USA først var når fagforeningene forlot mye gammelt ideologisk tankegods og begynte å arbeide for kollektive forhandlinger med arbeidsgiverne at de for alvor ble en politisk kraft i samfunnet (1971, s. 136). For Norges del innebar dette blant annet at revolusjonære krefter i fagbevegelsen heretter skulle gå tøffe tider i møte.

Samordning og avtalefesting i arbeidslivet bidro til brede klassekompromisser, og seinere til utviklinga av en velferdsstat med ordninger for sikring av inntekt, gratis utdanning, et politisk regulert arbeidsmarked, samt makroøkonomisk stabiliseringspolitikk (Dølvik, 2007, s. 19). Den gjensidige anerkjennelsen innebar også arbeidstakernes rett til organisering og forhandlinger, og ble etter hvert formalisert gjennom lovgivning og institusjoner for konfliktløsning, men også gjennom regler om gjensidig fredsplikt i avtaleperioden (Dølvik & Vartiainen, 2002, s. 31). Heller ikke *arbeidsgivernes* rolle som pådriver i oppbygginga av sterke sentralledd i organisasjonene bør underkommuniseres i den anledning (Dølvik & Vartiainen, 2002, s. 31). Det som først manifesterte seg ved å heve konfliktene opp på et høyere nivå enn den enkelte bedrift (for eksempel bedriftenes omfattende lockouts og arbeidstakernes sentraliserte kampfond), skulle etter hvert vise seg å danne grunnlaget for den normdannende lønnsforhandlingsmodellen i Norge, den som baserer seg på organisering, koordinering og sentralisering (jf. Dølvik & Vartiainen, 2002, s. 31-32). Som Trond Bergh slår fast: «Det lønte seg ikke lenger å slåss på den gamle måten, om det noen gang hadde gjort det» (Bergh, 2010b).

3.2 Tiltakende sentralisering og formalisering (1945-1970)

Omstrukturering og omfattende sentralisering er viktige stikkord for etterkrigstidas makroøkonomiske modell. Utenrikshandelen ble liberalisert fra 1950 (Bergh, 2010a, s. 246), og det forpliktende økonomiske samarbeidet i Europa utvikla seg raskt. Ved at lønnsdannelsen ble stadig mer sentralisert fikk arbeidstakere og arbeidsgivere en felles interesse i å motvirke at såkalte "militante" fagforeninger i skjerma sektor skulle presse opp lønningene på et nivå som ville kunne svekke de utekonkurrerende virksomhetene på sikt (Danielsen & Reiersen, 2011, s. 15). Opprinnelig var dette ment som et ledd i den krisepolitikken som ble ført på 1930-tallet, men fikk en revitalisert betydning etter andre verdenskrig, og kan illustrere hvordan en frontfaglogikk tidlig fikk fotfeste blant arbeidslivets parter. Det har også blitt argumentert for at denne epoken i norsk arbeidslivshistorie kan karakteriseres som overgangen fra «part til partner» (Sørli, 1976 i Heiret, 2003b, s. 149). Hernes hevder at denne partnertilnærminga til arbeidstakeren har sitt utspring i ei holdning til ansatte ikke bare som arbeidskraft som

yter et minimumsbidrag, men som også aktivt støtter opp om bedriftens drift, og som bedriftene forventes å gi støtte til i retur (i Hernes & Hippe, 2007, s. 337). Ikke ulikt gjennombruddet med hovedavtalen, forfektes det at nøkkelen til dette samarbeidet ikke nødvendigvis bare baserte seg på rasjonelle vitenskapsidealer, men også i utmeislinga av et stadig klarere samarbeidsforhold basert på tillit mellom ledelse, ansatte og tillitsvalgte (Heiret, 2003b, s. 150). Klassekamp måtte gradvis vike for den felles anerkjennelsen av samfunnsmessig fellesskap og fredelig sameksistens basert på ny innsikt i arbeidslivets dynamikk og virkemåte (Heiret, 2003b, s. 155). Tilliten ble gjennom frontfagsmodellen også langt på vei formalisert og institusjonalisert på 1950- og 1960-tallet, og nok en gang som et resultat av sammenfallende interesser; på den ene sida statens ønske om å regulere lønnsutviklinga, og på den andre sida LOs interesse av å befeste sin hegemoniske posisjon i arbeidslivet (Heiret, 2003b, s. 155). Koordineringa forutsatte frivillig deltakelse fra alle involverte parter (Barth, Moene, & Wallerstein, 2003, s. 14), men som Elster peker på: «Without enforceable contracts, long-term interaction and planning would rest on the fragile basis of honesty and credible threats» (1989, s. 149). Arbeidstvistlovgivninga materialiserte seg, så å si, i 1952 gjennom opprettelsen av Rikslønnsnemnda som et permanent organ der interessetvister mellom partene kunne behandles som frivillig eller tvungen voldgift¹⁹ (Stokke et al., 2013, s. 122-123). I 1962 oppnevnte regjeringa det såkalte Kontaktutvalget, og sikra på denne måten kontrollen over lønnsutviklinga, samtidig som utvalget kom til å representere en viktig korporativ kanal for de impliserte partene mellom og under lønnsoppgjøra (Heiret, 2003b, s. 155). En milepæl i utforminga av arbeidslivets spilleregler kom med Utredningsutvalget for inntektsoppgjørene i 1966. Utvalgets arbeid besto i å ta for seg hvilke mekanismer som innvirker på lønns- og prisutviklinga i Norge, og bidro blant annet til opprettelsen av Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU) året etter (i starten ofte omtalt som Aukrust-utvalget etter utvalgets leder Odd Aukrust) og som jeg snart skal vise, prinsippene for frontfagsmodellen.

3.3 Avindustrialisering og deregulering (1970-2014)

Det er særlig veksten innen tjenesteytende næringer på bekostning av den mer tradisjonelle industrien, som preger åra fra 1970 og fram til 2014. Jonas Pontusson

¹⁹ I dag omtalt som tvungen *lønnsnemnd*.

påpeker hvordan overgangen fra et industrisamfunn til et tjenestesamfunn gjorde at «white-collar unions rapidly gained membership and became more important players in the wage-bargaining process» (2005, s. 103). I motsetning til land som har forsøkt å kompensere nedgangen i organisasjonsgraden med sammenslåinger på arbeidstakersida, er det langt på vei det motsatte som har vært tilfellet for Norge (og Norden for øvrig) i denne perioden (Pontusson, 2005, s. 104): «The Nordic countries are distinguished not only by high union density rates but also by the existence of separate unions for blue-collar and white-collar workers in most economic sectors» (Pontusson, 2005, s. 103). Dette framstår med stor tydelighet blant annet i kommunesektoren, der man kan finne organiserte fra Fagforbundet, Norsk Sykepleierforbund, Utdanningsforbundet, Akademikerne, Fellesorganisasjonen med flere. Pontusson hevder at den interne konkurransen i fagbevegelsen er en viktig årsak til at de nordiske landa har hatt problemer med å tilpasse lønnsveksten etter den internasjonale konkurransen (Pontusson, 2005, s. 103-104). Jeg skal gå nærmere inn på maktstrukturelle forhold som dette i kapittel 6.8. Barth og medarbeidere skisserer tre påvirkningsfaktorer som kan være sentrale i forståelsen av den norske modellens utvikling: Ytre eksogene, og indre påvirkninger som enten er endogene eller eksogene (Barth et al., 2003, s. 93). De eksogene påvirkningene forløper uavhengig av systemet, mens de omtales som endogene når de er systemskapte.

I dag kan det hevdes at den norske "suksesshistorien" henger sammen med faktorer som industrialiseringa av Kina (import av billige forbruksvarer), og Norges naturgitte fortrinn representert ved gunstige forhold for kraftkrevende industri samt utvinning av naturressurser som for eksempel olje (eksport av en knapp ressurs) (Barth et al., 2003, s. 93). Førstnevnte er en typisk representant for ytre eksogene påvirkningsfaktorer, og sistnevnte indre eksogene. På 1980-tallet ble den norske forhandlingsmodellen nærmest dødsdømt ved at opparbeida faglige og sosiale rettigheter ble utfordra til fordel for «fleksible løsninger», dereguleringer, New Public Management og en generell individualistisk samfunnsorientering som forløp nokså parallelt med den såkalte «høyrebølgen» (Heiret, 2003a, s. 192-195). På 1990-tallet viste organisasjonsgraden en nedadgående kurve, noe som kan settes i sammenheng med den tiltakende veksten i sysselsettinga fra 1993, på samme tid som organisasjonene ikke greide å verve denne nye tilstrømminga av arbeidstakere like effektivt som tidligere (Stokke et al., 2013, s.

37). Dette forholdet er ikke nødvendigvis ensbetydende med arbeidslivet er blitt mindre kollektivistisk, men kan formodentlig tolkes som en respons på strukturelle endringsprosesser i økonomi og arbeidsmarked som har forløpt over tid. På bakgrunn av blant annet den høye arbeidsledigheten på slutten av 1980- og begynnelsen av 1990-tallet ble *Solidaritetsalternativet* lansert av Sysselsettingsutvalget i 1992, leda av tidligere finansminister Per Kleppe. Ved hjelp av et forpliktende inntektspolitisk samarbeid og *moderasjonslinje* skulle dette være en strategi for å redusere arbeidsledigheten, øke sysselsettinga, samt motvirke oppsplitting på arbeidstakersida (Kleppe, 1999, s. 12-14). Solidaritetsalternativet styrka på mange måter konsensusen mellom NHO og LO når det gjaldt å videreføre den sentraliserte modellen (Stokke et al., 2013, s. 197). Etter de turbulente oppgjøra i 1996 og 1998 og de svært usikre økonomiske utsiktene globalt så vel som nasjonalt ble frontfagsmodellen imidlertid satt på prøve blant annet ved at viljen til moderasjon nå så ut til å være minimal, og flere tok til orde for at Solidaritetsalternativet allerede hadde utspilt sin rolle (Kleppe, 1999, s. 7). Kleppe selv og flere informanter i denne oppgaven mener på sin side at begrepet fortsatt er relevant for å beskrive sider ved det inntektspolitiske samarbeidet, mens andre igjen, primært utdanningsgruppene, stiller spørsmålsteget ved om solidaritet er ensbetydende med moderasjon.

Industriarbeidere, som tradisjonelt sett har vært godt organisert, utgjør nå en stadig mindre andel av de sysselsatte, mens tjenesteyrkene styrker sin relative posisjon, noe som bidrar til at den totale organisasjonsgraden er synkende (Stokke et al., 2013, s. 37). Det spekuleres i om dette er et resultat av ungdommens labre interesse for å organisere seg, derimot er det flere indikasjoner på at eksogene faktorer som for eksempel økt tilstrømming av arbeidskraft fra tradisjonelle lavkostland også kan være medvirkende (jf. Nergaard & Stokke, 2007, s. 65). For NHOs del kan det kanskje sies å ha markert et klart brudd med Solidaritetsalternativet da organisasjonens arbeidsgiverpolitiske program fra 2001 forsvarte at: «Lønn bør i økende grad gjenspeile oppnådde resultater. NHO vil derfor arbeide for økt bruk av resultatlønn, opparbeidet individuelt eller innenfor en gruppe/avdeling/bedrift» (NHO, 2001). LO og N.A.F./NHO var lenge enerådende når partene i arbeidslivet skulle høres og forhandlingers skulle føres, men mot slutten av 1990-tallet og begynnelsen av 2000-tallet ble stadig flere hovedorganisasjoner invitert til å bidra til det inntektspolitiske samarbeidet (Stokke et

al., 2013, s. 42). Stokke og medarbeidere betegner perioden på slutten av 1990-tallet som en *korporativ revolusjon* der blant annet TBUs sammensetning ble kraftig utvida. Innledningsvis besto utvalget kun av statsminister, finansminister og lederne for LO og N.A.F./NHO, men åpna heretter også for lederne i Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS), Utdanningsgruppens Hovedorganisasjon (UHO) (fra 2006 kalt Unio), Akademikerne, Kommunenes Sentralforbund (KS), Arbeidsgiverforeningen Spekter, Virke samt flere bonde- og fiskerlag (Stokke et al., 2013, s. 228). I 2002 fikk Akademikerne gjennomslag for gjennomgående lokal lønnsdannelse for sine medlemmer i KS-området, noe som kan markere et tydelig skritt i retning av mer deregulering også i staten (Nilsen & Schøne, 2007, s. 28). Kontaktutvalgets uttalelse i 2003 skulle komme til å representere et viktig retningskifte i forståelsen av ramma for lønnsveksten i frontfaget, og fulgte på mange måter opp anbefalingene som var skissert i det første Holden-utvalget i 2000. Det ble anbefalt at det heretter skulle være den samla lønnsveksten, altså *både* arbeidere og funksjonærers lønn som skulle være normgivende i lønnsutviklinga, og ikke separate frontfag for de ulike sektorer og bransjer (Stokke et al., 2013, s. 200). Det er dette som i dag omtales som «det utvida frontfaget» eller den «reviderte frontfagsmodellen». Maktutredninga fra 2003 framholdt at den ulike lønnsutviklinga i privat og offentlig sektor hadde ført til splittelser og gnisninger i fagbevegelsen, og at viljen til moderasjon kunne ha blitt svekka blant annet som følge av økte lederlønninger (NOU 2003: 19, s. 25). Diskusjonen om hvordan ramma for frontfaget skulle anslås var likevel en viktig årsak til streikene i offentlig sektor i 2012. Usikkerheten bestod til en stor grad i hvorvidt anslaga for industrifunksjonærenes lønn og glidninga for industriarbeidernes lønn ble oppfatta som troverdige (Stokke et al., 2013, s. 182). Det tredje og foreløpig siste Holden-utvalget tok for seg flere av utfordringene knytta til lønnsdannelsen og forhandlingsmodellen, og kunne desember 2012 til alt overmål levere ei enstemmig innstilling til Finansdepartementet. Jeg skal komme nærmere inn på noen av hovedkonklusjonene fra Holden-utvalga i kapittel 5.3, og forsøke å beskrive prosesser som kan sies å ha danna grunnlag partenes holdninger. Spørsmålet er om informantene i denne undersøkelsen kjenner seg igjen i flere av de virkelighetsbeskrivelsene og forslaga til endringer som skisseres i rapporten, om frontfagsmodellens legitimitet har blitt svekka eller styrka som følge av utredninga, og om anbefalingene blir fulgt opp i hovedoppgjøret i 2014.

4 Frontfagsmodellens intellektuelle grunnlag

Før drøftinga av modellens konsekvenser for aktører og system, vil jeg først vise hvordan den har vokst fram og etablert seg som en sentral premissleverandør i det norske forhandlingsystemet. Det skilles vanligvis mellom tre hovedtyper av oppgjør: samordna, forbundsvisе og kombinerte. Valg av oppgjørsform blir formelt sett avgjort ved at partene enten er enige om at det skal være samordna oppgjør, mens det ved uenighet blir forbundsvisе oppgjør (Stokke et al., 2013, s. 177). Ved forbundsvisе oppgjør enes NHO og LO vanligvis om å bruke en modell med frontfag, og partene i den konkurransutsatte industrien (i praksis Fellesforbundet og Norsk Industri) legger Industriooverenskomsten til grunn for forhandlingene, hvorpå resultatet her danner rammene for øvrige sektorer (Stokke et al., 2013, s. 181-182). Frontfagsmodellen tar utgangspunkt i at en liten, åpen økonomi, som den norske, vil tjene på utstrakt internasjonal handel, og at det vil være fordelaktig å koordinere og sentralisere systemet for lønnsdannelse (Bjørnstad et al., 2013, s. 10-11; Dølvik, 2007, s. 18-19).

Den første rapporten fra utredningsutvalga for lønnsoppgjøra i 1966 ble avgitt 22. januar dette året, og tok for seg de mer kortsiktige sidene ved lønns- og prisutviklinga, mens det ble den andre innstillinga fra 20. oktober samme år som for ettertida har stått fram som det mest innflytelsesrike dokumentet for den normative lønnsdannelsen. Det er her det teoretiske rammeverket omkring *hovedkursteorien for lønns- og prisdannelse* settes i sammenheng med beskrivelser av hvordan det inntektspolitiske samarbeidet bør bidra for å maksimere de makroøkonomiske måla om blant annet et konkurransedyktig arbeidsliv og lav inflasjon. Teoriene forente langt på vei bedriftsøkonomiske og makroøkonomiske hensyn, og var først og fremst formalisert ut fra samfunnsmessige lønnsomhetshensyn (NOU 2012: 12, s. 56). Utredningsutvalget i 1966 trakk et skille mellom konkurransutsatte (k) og skjerma sektorer (s), der førstnevnte er priggitt å kunne selge sine varer i konkurranse med andre på et internasjonalt marked, mens sistnevnte ikke i samme grad støter på konkurranse fra utlandet, men i større eller mindre grad er eksponert for konkurranse mellom innenlandske næringer (Aukrust, 1990, s. 200). Til tross for at de siste tiåras vekst

innen blant annet tjenesteytende næringer og at utviklinga av informasjons- og kommunikasjonsteknologi har bidratt til å viske ut skillene mellom konkurranseutsatt (k) og skjerma sektor (s)²⁰ (jf. NOU 2013: 13, s. 64), fungerer frontfagsmodellen fortsatt som en hjørnestein innen det koordinerte systemet for lønnsdannelse.

Hovedkursteorien kan sies å beskrive mekanismer som dypest sett er uavhengige av hvordan lønnsdannelsen er organisert (NOU 2013: 13, s. 158). Forhandlingssystemet forventes imidlertid å understøtte de makroøkonomiske strategiene som er definert i hovedkursmodellen, da høy samfunnsøkonomisk gevinst er det overordna målet (Bjørnstad et al., 2013, s. 10; Stokke et al., 2013, s. 181). Frontfagsmodellen skulle vise seg å bli det institusjonelle svaret. Før jeg tar for meg implikasjonene for arbeidslivet, vil det være nyttig å se på hvordan den teoretiske hovedkursen kunne la seg allmenngjøres gjennom frontfagsmodellen.

4.1 Fra hovedkurs til frontfag

Det kan, som tidligere vist, argumenteres for at det i praksis har eksistert en frontfagslogikk i det norske forhandlingssystemet så lenge det har blitt gjennomført kollektive lønnsoppgjør. Likevel tok det nesten et halvt århundre før praksisen ble formalisert som et sett med spilleregler de impliserte partene forventes å skulle forholde seg til. Som forskningssjef²¹ ved Statistisk sentralbyrå var Odd Aukrust spesielt opptatt av forholdet mellom konkurranseutsatte og skjerma næringer og deres effekt på lønnsandelen over tid. I 1952 tok Aukrust for seg en kanadisk studie som viste at den totale lønnsandelen over flere år viste en trend med høy lønnsandel i dårlige år og dertil lav lønnsandel i gode (Aukrust i Erichsen et al., 1987, s. 225-226). Studien ble forsøkt overført til hjemlige forhold, og det skulle vise seg at lønnsandelen også i Norge, i de såkalte «hjemmenæringene», ikke i like stor grad som eksportnæringene lot seg påvirke av konjunkturbevegelser. Tall fra 1950 viste at hele konjunkturbevegelsen i den totale lønnsandelen kunne føres tilbake til seks eksportnæringer med om lag 17 prosent av faktorinntekten (her forstått som lønn og eierinntekt) (Erichsen et al., 1987, s. 226).

²⁰ I begynnelsen ble de skjerma næringene ofte betegna som «markedsbeskytta» (Erichsen, Skånland, Schreiner, & Moe, 1987, s. 229). Det første Holden-utvalget forsøkte på sin side å introdusere begrepet «lokale» næringer (NOU 2000: 21, s. 363), uten at dette ser ut til å ha fått særlig fotfeste. Fortsatt ser det ut til å være Aukrusts egne benevnelser som er mest anvendt i litteraturen.

²¹ Fra 1973 *forskningsdirektør*.

Samtidig viste Aukrust hvordan gode tider i eksportnæringene resulterte i betydelige lønnskrav ikke bare i k-sektor, men også i s-sektor (Aukrust i Erichsen et al., 1987, s. 227). Lønnsveksten bygger derfor på prisvekst på norske produkter i verdensmarkedet addert med produktivitetsvekst i k-sektor (NOU 2013: 13, s. 158). Begrepet «hovedkurs» i Aukrust-utvalgets innstilling refererer dermed til et "normalnivå" på lønnskostandelen i den konkurransutsatte sektoren, altså hvor mye av faktorinntekten som "normalt" går til lønnstakerne og hvor mye som går til kapitaleierne (NOU 2013: 7, s. 51)²². Det er ikke alltid like opplagt hvordan et slikt normalnivå skal defineres, men det kan synes som om det er partenes markedsadferd under ulike konjunkturer som kan være avgjørende for ei slik definering (Aukrust, 1990, s. 223). Hovedkursen for lønns- og prisutviklinga påvirkes av flere faktorer, som blant annet av produktivitetsutviklinga, prisutviklinga for produkter i k-sektor, normalnivåene for eierinntektene og normalnivået for forholdet mellom lønnsnivået i k-sektor og lønnsnivået i s-sektor (Aukrust, 1990, s. 224)²³. Det er særlig skjerma sektor det legges bånd på fordi lønnskostnadene her ikke tillates å vokse raskere enn i k-sektor, da dette raskt vil kunne resultere i prisvekst og arbeidsledighet (Stokke et al., 2013, s. 225). Allmenngjøringa av hovedkursen forutsetter dermed s-sektors evne til å følge rammene for på denne måten å maksimere kollektive goder, fortrinnsvis av en økonomisk karakter. Dette kan bidra til å forklare hvordan arbeidere i for eksempel petroleumssektoren kan ha et høyt lønnsnivå uten at det nødvendigvis er noen trussel for konkurranseevnen, mens dette er mer problematisk for sektorer som ikke kan vise til samme lønnsomhet, for eksempel funksjonærer i det offentlige. Likevel må de samme betingelsene for *lønnsveksten* gjelde for begge sektorer i og med at de typisk konkurrerer om den samme arbeidskrafta (NOU 2012: 12, s. 56). *Lønnsnivåene* i de to sektorene kan altså være forskjellige dersom arbeidsoppgavene er ulike, men dersom forskjellen skal opprettholdes over tid, må lønnsveksten på sikt i det minste være like høy for at ikke én part skal ende opp med å tape i kampen om arbeidskrafta (NOU 2013: 13, s. 159).

Aukrust identifiserte tre hovedkategorier av interessesammenslutninger: lønnstakere, bedrifter i s-sektor som kan velte økte kostnader over i prisene og bedrifter i k-sektor

²² Se figur 2 i appendiks.

²³ Se figur 1 i appendiks.

som må justere prisene etter utviklingstrekk på verdensmarkedet (i Erichsen et al., 1987, s. 229). Modellen ble formalisert på 1960-tallet både som følge av strukturelle endringer i nærings- og yrkessammensetninga, men også fordi det langt på vei viste seg å være sammenfallende interesser mellom statens ønske om å regulere inntektsutviklinga, samt LOs ønske om å opprettholde sin dominans i det korporative arbeidslivssystemet (Heiret, 2003b, s. 155). Likevel kan man kanskje også si at det først var gjennom formaliseringa av frontfagsmodellen at diskusjonen om lønnsdannelse i realiteten ble *inntektspolitikk* og ei potensiell sprengkraft, noe som har gitt seg utslag i ei ny konfliktlinje, nemlig den som står mellom fagforeninger i henholdsvis privat og offentlig sektor. Dette er ei konfliktlinje Aukrust antakelig ikke hadde tatt like stor høyde for, derfor skal diskusjonen om dette momentet videreføres i kapittel 6. Det er også skjedd flere endringer i norsk økonomi og arbeidsliv sia Aukrust definerte modellen, som blant annet nedbygging av såkalt tradisjonell industri til fordel for petroleumsrelaterte næringer, og ikke minst den tiltakende veksten innen tjenesteyting.

4.2 Implikasjoner for lønnsdannelsen

4.2.1 Makroimplikasjoner

Med en lønnsdannelse som i utstrakt grad er bestemt av én sektors konkurransevne, gir dette seg klare implikasjoner for lønnsdannelsen ikke bare i k-sektor, men også grupper av arbeidstakere i den tradisjonelle s-sektoren, først og fremst ansatte innen det offentlige. Til tross for at frontfagsmodellen bidrar til et forholdsvis høyt minstelønnsnivå, kan det se ut til at den på samme tid vanskeliggjør individuell innpassing, det vil si mulighetene til å gi enkeltgrupper av arbeidstakere, for eksempel i staten, vesentlige lønnstillegg uten at dette igjen får makroøkonomiske konsekvenser i form av svekka konkurransevne (jf. NOU 2009: 10, s. 277). Lønnsomheten i k-sektor har vidtrekkende konsekvenser for blant annet sysselsetting og den tverrsektorielle kampen om arbeidskraft. En situasjon med lav lønnsomhet vil føre til lavere avkastinger på eiersida, og bidrar til å svekke interessen for å investere i sektoren, noe som i sin tur bidrar til at det ikke vil være like stort behov for arbeidskraft i næringa, og følgelig blir resultatet økende arbeidsledighet (NOU 2013: 13, s. 158). En viktig begrunnelse for å følge hovedkursen og å videreføre sentraliseringa i lønnsdannelsen ser dermed også ut til å være *forutsigbarhet*. Hovedkursmodellen understøttes av de ulike inntektspolitiske

organene som Kontaktutvalget, TBU, Riksmekleren og Rikslønnsnemnda, der særlig de to sistnevnte til stadighet viser at de anerkjenner forpliktelsen av det normative grunnlaget som følger av de økonomiske rammene i frontfaget (Stokke et al., 2013, s. 226-227). TBU skal ikke gi anbefalinger om hvor stor lønnsveksten skal bli (med mindre annet har blitt vedtatt i andre partssammensatte utvalg), men i større grad fungere som et kunnskapsbasert forum partene kan hente informasjon ut av i forkant av lønnsoppgjøra (Stokke et al., 2013, s. 227). TBUs rapport fra 2013 viste at lønnsveksten i Norge lå 69 prosent over sammenlignbare handelspartnere (NOU 2013: 7, s. 47), noe som i den forbindelse bidro til å gi ytterligere kraft til arbeidsgiverorganisasjonenes moderasjonskrav, mens rapporten fra 2014 viser at dette anslaget var feil, og at den ligger nærmere 55 prosent over (TBU, 2014, s. 10)²⁴, uten at det ser ut til å ha svekka moderasjonsargumentasjonen nevneverdig.

Frontfagsmodellens sentralisering av lønnsdannelsen setter også bedriftenes omstillingsevne på prøve. Det høye lønnsgulvet har bidratt til å begrense utbredelsen av lavproduktiv-/lavlønnsindustri, samtidig som det lave lønnstaket har gitt desto bedre vilkår for høyproduktive og lønnsomme bedrifter, først og fremst ved at de kan hevde seg i den internasjonale konkurransen (Bergh, 2010a, s. 248). Disse effektene kombinert omtales gjerne som *kreativ destruksjon*²⁵. Evnen til omstilling understøttes av at bedriftene tar i bruk ny teknologi, det blir på denne måten enklere for arbeiderne å bidra til å ytterligere forsterke bedriftens lønnsomhet, mens myndighetenes oppgave blir å sørge for en viss moderasjon for å sikre inntektsutjevning (NOU 2009: 10, s. 277). Dette blir dermed viktige mekanismer som kan demme opp mot den tidligere nevnte situasjonen der individuell rasjonalitet leder til kollektiv irrasjonalitet. Dersom koordinasjon og moderasjon eksisterer som normer i lønnsdannelsen, vil det nok en gang være interessant å se på hvordan framveksten av frontfagsmodellen kan forstås i et normativt perspektiv.

Frontfagsmodellen bidrar til samordning og sentralisering av lønnsdannelsen, og det er mange gjensidig forsterkende effekter av dette forholdet, og det kanskje mest framtrædende er at jo høyere grad av sentralisering, desto mer egalitær ser

²⁴ Rapporten forventes trykt i NOU-serien mars/april 2015.

²⁵ Jf. Reiersen, Jon, forelesning i SA-VEL4501, 28. august 2012.

lønnsfordelinga ut til å være. I følge Barth og medarbeidere kan mer enn 70 prosent av variasjonene i lønnsulikhet mellom land forklares ved å kontrollere for sentraliseringsgraden (2003, s. 22-23). Samtidig får dette en rekke sekundære implikasjoner, som det at lønnsammenpressinga fører til at avkastning av utdannelse reduseres. Som en kontrast til USA som en «liberal market economy», omtaler Pontusson Norge på linje med de andre nordiske landa pluss Tyskland, Nederland, Belgia, Sveits og Østerrike som en «social market economy» (Pontusson, 2005, s. 3). Han hevder at den utbredte lønnskoordineringa som foregår i disse landa er et institusjonelt fortrinn og langt på vei kan forklare hvorfor disse jevnt over presterer godt på makronivå, og også gjorde det på 1980- og 1990-tallet. Spørsmålet blir muligens i større grad hvorvidt *mikroimplikasjonene* er opprettholdbare, spesielt med tanke på de gradvis oppadgående økonomiske tidene som har fulgt etter dette.

4.2.2 Mikroimplikasjoner

Hernes mener at flere av egenskapene ved det norske partssamarbeidet er implementert i selve samfunnskulturen, og at de sammen bidrar til utviklinga av en form for *sosial kapital*. Linjene kan også her føres tilbake til noen av de mekanismene som leda fram til de første kollektivavtalene i begynnelsen av forrige århundre: «Moderasjon når det gjaldt lønn og arbeidsforhold ble balansert med samarbeid med arbeidsgiverne om modernisering og vekst i produktivitet» (Hernes, 2006, s. 26). Trepertssamarbeidet og frontfagsmodellen er fundamentale i et inntektspolitisk perspektiv, men for at partene selv skal kunne komme til denne erkjennelsen, er det avgjørende at de store hovedorganisasjonene identifiserer seg med nasjonale interesser og samtidig er robuste nok til å kunne håndtere indre motsetningsforhold (Bergh, 2010a, s. 247). Det norske systemet ser sånn sett ut til å forene flere hensyn:

Den kollektivistiske individualismen kommer til uttrykk i innsikten om at innføring av felles begrensninger kan gi individuelle goder. [...] Paradoksalt nok ikke bare bygger det på og befester samhold mellom arbeidstakerne – det har også skapt en form for solidaritet mellom arbeidstakere og arbeidsgivere. Det har videre bidratt til felles gevinster i form av høy produktivitet og stabile handlingsvilkår i arbeidslivet (Hernes & Hippe, 2007, s. 336).

Hernes viser i dette henseendet hvilke effekter langvarig kontakt på bedriftsnivå kan ha utover de reinte materielle som lønn, rettigheter, arbeidsvilkår (jf. 2006, s. 28). Flere av disse punktene kan også være relevante for å si noe om frontfagsmodellen:

- Gjensidig utveksling av normer og kunnskap om prosedyrer samt felles problemløsning kan være en kime til respekt, og på sikt også tillit
- Konflikter blir institusjonalisert
- Erfaring med underliggende prosesser
- Gjentatt kontakt

Til tross for uenigheter, kan man kanskje med et dagligdags begrep si at samordning i lønnsdannelsen for partenes del legger mye av grunnlaget for en viss grad av felles *virkelighetsoppfattelse*. Selv om avstanden mellom arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene fra tid til annen kan være stor, mener Bergh at man må leite andre steder enn i N.A.F./NHO for å finne norsk næringslivs mest profilerte liberalister (Bergh, 2010b). For fagbevegelsens del kan det forsvares at en stor del av den radikale og revolusjonære profilen ble viska bort allerede før Hovedavtalens tilblivelse i 1935, og nettopp som en del av premissene for dette (jf. 3.1). Man kan tenke seg til at spillerommet for ytterliggående aktører på denne måten har blitt innsnevra, og at konsensuskulturen er blitt tilsvarende tydeligere forankra: «I sum er den norske modellen for lønnsdanning et avansert sivilisasjonsprodukt som forutsetter konsensus om overordnede mål og spilleregler, frivillig og fleksibel koordinering, fraskrivelse av makt og erkjennelse av gjensidig avhengighet» (Bjørnstad et al., 2013, s. 9).

5 Frontfagsmodellen som norm

5.1 «Modellen har tjent Norge godt»

«This rational reconstruction shows that, despite originating back in the mid-1960s, the main-course model resembles present day theories of wage formation with unions and price-setting firms, and markup²⁶ pricing by firms» (Bårdsen et al., 2005, s. 35). Som også de tre Holden-utvalga har oppsummert, er det flere faktorer som viser at økonomien i Norge går godt til tross for noen sentrale makroøkonomiske utviklingstrekk som fra en økonoms ståsted isolert sett kanskje burde skapt trøbbel:

- Sterk kronekurs
- Høyere lønnsvekst enn våre handelspartnere
- Svevka kostnadmessig konkurranseevne (blant annet som følge av lønnsnivået)

Men samtidig:

- Forholdsvis stabil produktivitetsutvikling
- Høy sysselsetting
- Styrking av bytteforholdet (som tidligere nevnt, bl.a. eksport av petroleumsprodukter og import av rimelige forbruksvarer fra lavkostland)

Samla sett har den økonomiske veksten i Norge på 2000-tallet vært god, og vi har i mindre grad enn mange andre land blitt ramma av den internasjonale finanskrisa på 2000-tallet (NOU 2013: 13, s. 62). Med bakgrunn i de reint økonomiske faktorene, er det dermed mye som taler for at det inntektspolitiske samarbeidet oppfyller mange nasjonale siktemål, og at frontfagsmodellen ikke er en helt uvesentlig komponent i denne sammenhengen. Samtidig pekes det på utfordringer:

Et system basert på tillit og frivillighet kan likevel være sårbart, ved at det er avhengig av at deltakerne føler at systemet gagnar dem. Tilliten til det norske systemet for lønnsdannelse er blitt bygget opp over mange år, understøttet av at systemet over tid har vist seg forenlig med høy

²⁶ *Sic.*

sysselsetting, lav arbeidsledighet og jevn inntektsfordeling. Gode resultater på makronivå vil også bidra til at tilliten befester seg på bedrifts- og individnivå (NOU 2013: 13, s. 47).

Ikke lenge etter at det tredje Holden-utvalgets rapport ble lagt fram, viser det seg at den har fått stor tilslutning blant flere av de mest sentrale aktørene i arbeidslivet. På den ene sida er det nærliggende å argumentere for at det inntektspolitiske samarbeidet med frontfagsmodellen som normleverandør etter denne prosessen framstår med større kraft enn på lenge. Dokumentet har blitt godt mottatt også blant grupper som tidvis har tatt til orde for endringer av frontfagsmodellen, som Spekter og Unio, og både Lars Haukaas (Haukaas, 2012) og Anders Folkestad (NTB, 2012) har tidligere uttalt at frontfaget ikke er noen "fasit", riktignok formodentlig på noe ulikt grunnlag. På den andre sida kan muligens de gode økonomiske tidene gir næring til enkelte grupper som nå ser ei anledning til å markere andre underliggende konfliktlinjer eller gå på tvers av etablerte kollektive ordninger.

Erik Orskaug mener at om det skulle være noen som sitter på "fasiten" for lønnsutviklinga, så er det Teknisk Beregningsutvalg (2012, s. 12). Utvalgets rapport fra 2013 fastslår at «[e]n blanding av markedsforhold og institusjonelle mekanismer bidrar til at lønnsveksten i konkurranseutsatt sektor er normen også for lønnsveksten i resten av økonomien» (NOU 2013: 7, s. 51). I 2003 tok Kontaktutvalget til orde for at den samla lønnsveksten som avtales lokalt og sentralt for de konkurranseutsatte delene skulle være normgivende for rammene i de påfølgende oppgjøra, i praksis innebar dette at den normdannende lønnskoordineringa heretter skulle omfatte både arbeidere og funksjonærer, ofte betegna som den utvida eller revidere frontfagsmodellen (f.eks. Nergaard & Stokke, 2007, s. 66; Stokke et al., 2013, s. 200). Denne dreininga kan tolkes som et direkte svar på de tilrådingene som fulgte med Holden I-utvalget, og dermed som et konkret grep i retning av å styrke frontfagets legitimitet. Det vil fortsatt være nyttig å se på hva som skulle til for at modellen etablerte seg som en norm.

5.2 Hvordan ble modellen en norm?

Bergh hevder at den normative forestillinga om ei realøkonomisk ramme tidlig fikk gehør i trepartssamarbeidet, og viser til hvordan det allerede fra 1952 ble tatt i bruk en frontfagsmodell der konkurranseutsatt industri i LO-N.A.F.-/NHO-området skulle starte

de første forhandlingene, for så å danne rammene for de øvrige sektorene (Bergh, 2010a, s. 246). I den innledende teoretiske forankringa har jeg tatt for meg noen allmenne betraktninger omkring normers framvekst, men lar dette seg relatere empirisk til frontfagsmodellen, hvordan kan i så fall frontfagsmodellens normative funksjon forstås? Jeg har i det teoretiske rammeverket vist hvordan Opp opererer med tre primære og variable årsakskriterier som bør oppfylles for at en norm skal kunne vokse fram og bli levedyktig. Jeg vil argumentere for at to av disse tre, normens *aksept* og *regularitet* langt på vei er oppfylt, mens det siste, *sanksjonskriteriet* kan være mer komplisert å identifisere (jf. Opp, 2001, s. 104). I den første modellen er variablene dikotomisert, noe som innebærer at en norm eksisterer hvis, og bare hvis, alle årsakskriteriene er oppfylt, mens verdiene på variablene kan variere. Den andre modellen tillater derimot å behandle de ulike dimensjonene separat, noe forfatteren selv også peker på som nyttig, dersom man ønsker å forklare disse ut fra deres gjensidige avhengighet. Begge modellene kan benyttes for å forklare frontfagsmodellens eksistensgrunnlag som norm i lønnsdannelsen, men det er i all hovedsak den siste jeg vil benytte meg av i den følgende drøftinga. Som vist i avsnitt 2.1.3 skiller Opp også mellom førsteordens og andreordens kollektive goder, der sistnevnte er normen i seg selv (i dette tilfellet lønnsvekst som følger frontfagets rammer), mens det første er normens mål (for eksempel sikre konkurransevnen og sørge for omfordeling av inntektene). Instrumentalitätsproposisjonen legger til grunn en antakelse om at aktørene har begreper om hva slags type handlinger som skal til for å etablere den enkelte norm. En empirisk parallell kan muligens være den mangelen på informasjon som knyttes til hva for eksempel funksjonærer har tatt ut i lokale tillegg og den påfølgende usikkerheten for hva andre grupper vil og kan få, noe som i sin tur ved flere anledninger ser ut til å ha påvirket frontfagets legitimitet som normdannende instans. Opp er selv klar over den prediktive og lovmessige karakteren som følger av instrumentalitätsproposisjonen, men forfekter like fullt at tilnærminga kan fungere som et arbeidsverktøy inntil det eventuelt kommer teorier som kan underbygge og teste konseptene på en mer tilfredsstillende måte.

5.2.1 Aksept kontra delte forventninger

I den første modellen er den teoretisk definerte variabelen kalt «aksept». I en dikotomisert modell som dette, lar det seg begrunne at dette kriteriet er oppfylt ved å se

på mangelen av velfunderte og bredt aksepterte alternativer. I den andre og mer eksplorerende modellen, er variabelen kalt «grad av delte forventninger». Dette momentet gjør diskusjonen straks mer komplisert. Man kan argumentere for at alle parter i arbeidslivet har noen overordna forventninger og definerte mål for lønnsdannelsen, for eksempel lav arbeidsledighet, stabil kostnadsutvikling, høy sysselsetting og en konkurransedyktig økonomi. Likevel ser det ut til at det er redskapene for å nå disse måla som er av en sprikende karakter når man sammenligner arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner, og også til dels innad i fagbevegelsen.

5.2.2 Regularitet

Til tross for justeringer underveis, skulle det også være uproblematisk å forsvare at frontfagsmodellen gjenspeiler en sterk grad av regularitet ved å se på den enkle erkjennelse av at modellen har fungert som premissleverandør for arbeidslivet i over et halvt sekel, og at regularitet også var et viktig prinsipp i den tidlige hovedkursmodellen i seg selv. For de av organisasjonene som kunne tenke seg en annen modell for lønnsdanning kan nok regulariteten modellen framviser som premissleverandør i lønnsdannelsen oppfattes som problematisk, mens enkelte av de som ønsker å opprettholde den kan, som et mer eller mindre retorisk og taktisk grep, agitere for at kritikk av modellen i realiteten er en kritikk av det koordinerte lønnssystemet som sådan. Dette synes også å være tilfellet for noen av de informantene jeg skal vise til seinere.

5.2.3 Sanksjonsmuligheter

I likhet med andre normer, gir også frontfagsmodellen muligheter for normbrudd. Én ting er at ramma på oppgjøret kan oppleves som førende, en annen er dersom profilen gjør det samme, for eksempel ved å vanskeliggjøre lokale og sektorvise tilpasninger. Normbrudd kan dermed legitimeres ut fra blant annet hensynet til å styrke grupper som over lengre tid har blitt hengende etter, eller som en mulighet til å premiere for eksempel innsats eller utdanningsnivå. Frontfagsmodellen åpner imidlertid for intern prioritering av spesifikke grupper innad i den enkelte sektor, men for offentlig sektor som tradisjonelt har mindre lønnsforskjeller, og spesielt kommunesektoren som gjerne bruker en stor del av ramma til å heve de lavtlønna, kan det være mindre rom for å gjøre slike fintilpasninger (NOU 2013: 13, s. 11, 149). Mulighetene for å straffe avvik fra

frontfagsmodellen som norm later imidlertid ut til å være svært begrensa, spesielt med henblikk på grupper som framviser en begrensa vilje til innordning, som for eksempel finanssektoren og toppledersjiktet. Mancur Olson peker på hvordan rasjonelle egennyttige individer tenderer mot å handle i strid med det felles beste eller gruppeinteressene, med mindre antallet individer i gruppa er forholdsvis liten eller det eksisterer tvang eller andre innretninger for å disiplinere aktørene til å agere i tråd med gruppas fellesinteresser (Olson, 1971, s. 2). Til tross for at individer handler ut fra sin egeninteresse er det dermed lite som tyder på at *grupper* av individer nødvendigvis har de samme forutsetningene for dette, med mindre den, i følge Olson, er sammensatt av henholdsvis altruistiske eller irrasjonelle medlemmer, noe som framholdes som lite sannsynlig. På denne måten slås på mange måter beina under teorier om grupper som handler ut fra et felles interessegrunnlag. Det er imidlertid grunn til å forvente at de fleste forbund ønsker å framstå som ansvarlige, mens det er et utfordrende element i det å skulle bevise at man lever opp til medlemmenes forventninger og på samme tid bevise at organisasjonen kan levere på disse punktene. Det kan likevel påstås at instanser som Riksmekleren og Rikslønnsnemnda i ei viss utstrekning kan fungere som en buffer mot at grupper som ikke øyner den samme interessen av å opptre kollektivistisk og ansvarlig får kjempe igjennom lønnsoppgjør som kan lede til store samfunnsøkonomiske skadevirkninger (jf. NOU 2003: 13, s. 12).

Fra et reint organisatorisk ståsted vil eksklusjon av et forbund fra ei hovedsammenslutning muligens fungere som et potensielt virkemiddel for å sanksjonere såkalte "militante" forbund som ikke kan sies å mobilisere den samme «samfunnsånden» som andre. Riktignok ser det ut til at enkelte forbund heller velger å trekke seg ut på et mer eller mindre frivillig grunnlag dersom de opplever å møte omfattende motbør i resten av organisasjonsfellesskapet, slik som eksempelvis var tilfellet med flere av forbunda i den tidligere hovedsammenslutninga Akademikernes Fellesorganisasjon (Stokke et al., 2013, s. 31). AF var en bredt sammensatt hovedorganisasjon som innretta seg mot alle med høyere utdanning, men det viste seg å bli vanskelig å danne felles front med tilslutta forbund som på hver sin kant kjempa for henholdsvis sentralisering og likelønn og desentralisering og kompetanseuttelling (Nergaard & Stokke, 2007, s. 54). Det finnes eksempler på forbund som har valgt å trekke seg ut av hovedorganisasjonen og eventuelt innlemme seg under en annen

paraply som oppleves mer formålstjenlig, men også de som har valgt å komme tilbake etter ei viss tid, eller bli selvstendige slik NITO gjorde da organisasjonen meldte seg ut av AF i 1999 (Stokke et al., 2013, s. 32). I et institusjonelt perspektiv kan tvungen lønnsnemnd trekkes fram som et effektivt middel for å disiplinere de "militante" forbunda, både i og utafor hovedorganisasjonene (Dølvik & Vartiainen, 2002, s. 75-76; Dølvik & Stokke, 1999, s. 22). Disse forbunda ser vel og merke generelt sett ut til å inneha et mindre spillerom i dagens arbeidsliv enn de hadde i fagbevegelsens spede barndom, nettopp på grunn av den sterke sentraliseringa av lønnsdannelsen. Akademikerne ser likevel ut til å gripe til noen av de mulighetene som blant annet har åpna seg i lys av regjeringsskiftet i 2013.

5.3 Holden-utvalgas funn og vurderinger

Økonom Steinar Holden har leda tre regjeringsoppnevnte utvalg som blant annet har tatt for seg langvarige utfordringer og langsiktige strategier for norsk økonomi knytta til sysselsetting, lønnsdannelse og konkurransevne. Det er særlig det siste utvalget som danner grunnlag for drøfting og intervjuguide i denne undersøkelsen, men ikke desto mindre er det verdt å se på noen av problemstillingene fra de to foregående som fortsatt kan være av relevans.

Holden I – *En strategi for sysselsetting og verdiskaping*²⁷

Det første Holden-utvalget pekte på hvordan generelle kronetillegg og begrensa potter til lokale lønnsforhandlinger har bidratt til den sammenpressa lønnsstrukturen i offentlig sektor, som i sin tur har skapt større forskjeller mellom grupper med høyere utdanning i privat og offentlig sektor (s. 39). Det ble derfor foreslått at rammene i offentlig sektor fortsatt skulle ta utgangspunkt i rammene i frontfaget, men at profilen skulle være mindre førende, og på denne måten åpne for justering i forhold til sektorvise behov og partenes prioriteringer (s. 40). Utvalget slo også allerede denne gangen fast at frontfagets retningsgivende funksjon ble svekka av at funksjonærenes lønninger ikke ble regna inn (s. 36).

²⁷ NOU 2000: 21

Holden II – Konkurranssevne, lønnsdannelse og kronkurs²⁸

Holden II-utvalget trakk fram den utstrakte lønnskoordineringa i Norge som et viktig middel for å motvirke det de med en hobbesiansk referanse omtalte som en «alles kamp mot alle» (NOU 2003: 13, s. 12). I et slikt perspektiv kan man si at frontfagsmodellen også kan fungere som en *sosial kontrakt*. Utvalget mente at koordineringa og samarbeidet mellom organisasjonene måtte styrkes også mellom oppgjøra, spesielt med tanke på strukturendringene i arbeidsmarkedet som følge av LOs mindre dominerende rolle, og framgangen for nye sammenslutninger som Akademikerne og UHO (s. 97). Det ble anbefalt å gå gjennom hvilke konsekvenser profesjonsgruppene hadde blant annet for forhandlingssystemet og regelverk med det mål for øye å motvirke oppsplitting og fragmentering av lønnsdannelsen (s. 25). Hvorvidt spesialisering av fagbevegelsen i seg selv bidrar til oppsplitting, skal jeg drøfte seinere.

Holden III – Lønnsdannelsen og utfordringer for norsk økonomi²⁹

Én av Holden III-utvalgets hovedkonklusjoner knytter seg nettopp til det normgivende aspektet frontfagsmodellen representerer: «En troverdig ramme skal verken være gulv eller tak for lønnsveksten, men en *norm*³⁰ som andre forhandlingsområder skal forholde seg til» (s. 10). I forlengelsen av Kontaktutvalgets uttalelse fra 2003 anbefales det at ikke bare funksjonærenes lønninger skal regnes inn, men at NHO i samråd med LO skal utarbeide et anslag på årslønnsveksten i industrien som også i større grad enn i dag inkluderer erfaringer fra lokale bidrag (s. 24). Det gjenstår å se om ei slik fortolkning vil få fotfeste i de kommende oppgjøra. Til tross for at utvalget mener at man må innstille seg på ei langsiktig og gradvis nedjustering av oljeutvinninga, ser det ingen grunn til å ta oljerelaterte virksomheter ut av frontfaga slik det ser ut nå. Jeg skal komme nærmere inn på problemstillinger som omhandler dette i et eget avsnitt, 6.7. Utvalgets mandat la klare føringer til grunn for at modellen skulle videreføres (s. 7). Det skulle dermed ikke framstå som noen overraskelse at det er nettopp det utvalget gjør, men utvalget gjør like fullt et poeng ut av at de velger å understreke sin støtte til modellen, noe som også ble gjentatt under overleveringa av rapporten i desember 2012. Dersom arbeidstakerne derimot ikke makter å opptre kollektivistisk via fagforeningene, vil det være vanskelig

²⁸ NOU 2003: 13

²⁹ NOU 2013: 13

³⁰ Min uth.

for disse organisasjonene å vise til deres forhandlingsmakt for å tiltrekke seg medlemmer (jamfør s. 45), samtidig som det slett ikke er noen selvfølge at arbeidsgiversida eller politikerne lenger ser noen interesse i å bidra til å opprettholde en modell som kanskje skaper mer konflikt enn konsensus. Disse forholda kombinert med nedgangen i organisasjonsgraden (57 prosent i 1990 mot 52 prosent i 2012) (NOU 2013: 13, s. 31, 45) og andre konfliktlinjer og utfordringer kan vise seg å bli frontfagsmodellens akilleshæl.

6 Konfliktlinjer og utfordringer

Kampen om frontfaget kjempes på flere fronter, og ser ut til å tilkjenne konfliktlinjer som til en stor grad er betegnende for de økonomiske og strukturelle endringsprosessene som har fulgt med den gradvise avindustrialiseringa av Norge. Til tross for at kampen også til dels kan sies å følge tradisjonelle mønstre, vil det være interessant å se på hvilke uenigheter som går på tvers av det man kan kalle etablerte fellesskap og maktkonstellasjoner. Det er vanskelig å se for seg at sentraliseringa av lønnsdannelsen ville kunne finne sted dersom partene hadde hatt grunnleggende ulike syn på økonomiens og arbeidslivets dynamikk. Det lar seg likevel ikke utelukke at kampen om frontfaget nå kjempes på flere fronter enn den gjorde tidligere. Hvilke konsekvenser vil dette i så fall skape for det kollektive arbeidslivet, for fagbevegelsen og for lønnsdannelsen? Selv om intensjonen bak formaliseringa av hovedkursteorien var på sikt å kunne si noe om prisutvikling, inflasjonsmekanismer og reallønnsutvikling, har den gjennom frontfagsmodellen fått vidtrekkende sekundære implikasjoner for spørsmål knytta til blant annet likelønn, sysselsetting, verdsetting av utdanning og innsats, i tillegg til de mer klassiske antagonismene mellom for eksempel offentlig og privat, lokal og sentral. Jeg vil i den påfølgende delen derfor drøfte sju konkrete utfordringer som jeg opplever som aktuelle for å forstå modellens posisjon i arbeidslivet: gratispassasjerproblemet, legitimitet, likelønnsproblemet, forskjeller mellom arbeidstakergrupper, sentraliseringa av lønnsdannelsen, produktivitet og oljesektorens påvirkning, før jeg ser på om det finnes visse kryssende skillelinjer.

6.1 Gratispassasjerproblemet

«The early labor organizers did not need Karl Kautsky or Rosa Luxemburg to tell them that the lumpenproletariat constituted a formidable danger to collectivism» (Esping-Andersen, 1990, s. 109). Påstanden bygger på en referanse til Karl Marx og Friedrich Engels om *filleproletariatet*³¹, og kan illustrere utfordringene ved at enkeltindivider i et kollektivistisk system uavhengig av om de gjør sin plikt kan kreve sin rett.

Gratispassasjerproblemet er i utgangspunktet en spillteoretisk modell som tar for seg utfordringer ved kollektiv handling, noe som gjør det interessant å knytte den til en

³¹ *Den tyske ideologi*, 1845.

rekke ulike empiriske problemstillinger. Gratispassasjerproblemer kan oppstå der det er lønnsomt for hver enkelt aktør å opptre "uansvarlig"³², mens det på samme tid er mest lønnsomt for alle aktører dersom alle opptrer "ansvarlig", kontra en situasjon der alle opptrer "uansvarlig" (Hovi & Rasch, 1993, s. 17). Det kanskje mest nærliggende eksempelet er incitamentene til å melde seg inn i et fagforbund: Hvorfor skal man betale kontingent når andre framforhandler tariff-lønna for seg uansett? (jf. Hernes & Hippe, 2007, s. 339). Mitt argument for konseptet, er at det kan bidra til å kaste lys over utfordringer knytta til praktiseringa av frontfagsmodellen. Dersom frontfagsmodellen kan sies å frambringe visse kollektive goder, er en allmenn svakhet ved disse at de ikke tåler at store grupper bare høster av fruktene uten å selv bidra. Hvis så er, vil dette potensielt føre til en situasjon av typen "allmenningens tragedie", eller sagt med andre ord - *individuell rasjonalitet fører til kollektiv irrasjonalitet* (Hovi & Rasch, 1993, s. 48). Barth og medarbeidere forfekter på sin side at gratispassasjerproblemer relatert til opprettholdelse av lønssystemene ikke nødvendigvis er størst i fagbevegelsen, men tvert i mot blant arbeidsgiverne. De mener at fagbevegelsen har kunnet stole på arbeidsgivernes støtte i kampen mot fagforeninger som har ytra ønsker om å forhandle på egenhånd, derimot har det vist seg verre å bekjempe bedrifter som måtte ønske å øke sitt lønnstilbud, for eksempel for å tiltrekke seg høyt kvalifisert arbeidskraft (Barth et al., 2003, s. 53-54).

Også Holden II advarte mot noen av disse utfordringene og paradoksene som kan oppstå i forhandlingssystemet: «Et inntektspolitisk samarbeid innebærer at grupper som ikke deltar vil nyte godt av de samfunnsøkonomiske fordelene av samarbeidet, samtidig som de har mulighet til å forhandle fram høyere lønnsvekst enn grupper som deltar i et slikt samarbeid» (NOU 2003: 13, s. 25). Utvalget oppfordra derfor de organisasjonene som ikke direkte deltok i det inntektspolitiske samarbeidet til å respektere rammene som settes her for å unngå lønnspiraler (s. 105). For store avvik fra de normene for lønnsdannelse som følger av frontfagsmodellen vil på sikt kunne føre til å marginalisere dens anvendelsesområde. Rommet for gratispassasjerer kan imidlertid hevdes å ha blitt større nettopp som følge av de strukturelle endringene som har fulgt i kjølvannet av den gradvise avindustrialiseringa av Norge; stadig flere får sin lønn knytta til stadig færre i frontfaga. Bjørnstad og medarbeidere viser hvordan dette

³² Forutsatt klar operasjonalisering av begrepet.

typisk er tilfellet for tjenestesektoren, da lønnsveksten her ikke er kobla til lønnsomheten i næringa, men til lønnsomheten i *frontfagsnæringa* (Bjørnstad et al., 2013, s. 92). Myndighetenes viktigste oppgave for å hindre gratispassasjerer blir dermed å sikre jevnere fordeling ved å redusere inntektsulikhetene, spesielt med vekt på særlig lønnsomme næringer, som for eksempel finansnæringa (Bjørnstad et al., 2013, s. 94). Ut fra dette kan det synes som et viktig premiss for å understøtte frontfagsmodellens kollektivistiske potensial til en stor grad avhenger av myndighetenes evne til å sørge for makroøkonomiske fordeler som et velregulert arbeidsliv, men også at koordineringa må ha et fordelende element, mellom arbeidsgivere og arbeidstakere og mellom de ulike gruppene av arbeidstakere (Bjørnstad et al., 2013, s. 3). Alt dette kan sies å være anliggender som ikke bare knyttes til arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene, men vel så mye til politikkutforming. Stokke og medarbeidere spekulerer i om nettopp mangelen på reelle alternativer til dagens modell kan bidra til at regjeringer, uavhengig av farge, ønsker å bidra til løsninger i lønnsoppgjøra innafor de eksisterende formene (Stokke et al., 2013, s. 234).

En svakhet som bør trekkes fram ved de reint teoretiske modellene for gratispassasjerproblemer, er at de ikke tar høyde for de andre beslutningstakernes muligheter til å *observere* og *reagere* på hverandres handlinger, ettersom valga forutsettes å gjøres simultant, noe som gjør akkurat dette momentet nokså urealistisk å skulle overføres til empiriske allmenningssituasjoner (Hovi & Rasch, 1993, s. 91). Dersom frontfagsmodellen framstilles som et spill av typen «Fangenes dilemma», skulle man kanskje anta at bekymringa for at den andre parten bryter med de normgivende premissene for modellen kunne være nok til å opprettholde den. Dette er aspekter jeg skal komme nærmere inn på i behandlinga av partenes posisjoner. Viktige redskap i forsøket på manøvrere bort fra slike problemer kan være sentrale reguleringer, for eksempel ulike former for kontraktsfesting og formalisering av samarbeid, for eksempel gjennom tariffavtalesystemet, eller, i ytterste konsekvens, ulike former for tvang. Dersom beveggrunnene for å slutte opp om modellen kan sies å ha slike elementer av både "gulrot" og "pisk" for å fungere hensiktsmessig, er ikke nødvendigvis det sistnevnte, altså sanksjonsmulighetene, like enkle å identifisere i en norsk arbeidslivsvirkelighet, slik Opps modell også kunne illustrere. Parallellene kan trekkes til ulike former for velgeratferd, der man kan oppfordre en avventende velger til å

benytte seg av stemmeretten ved å vise til at dersom mange nok ikke benytter seg av den, vil det på sikt undergrave systemet, i dette tilfellet demokratiet. Dette vil å så fall være en form for strukturell kollektivismeargumentasjon. Til tross for at det skal det mye mer enn én "sofavelger" til for å ødelegge et slikt kollektivistisk system, benytter de fleste seg av retten til innflytelse, stemmeretten, i demokratiske samfunn (Elster, 1989, s. 116). Tilsynelatende velger også de fleste arbeidstakerorganisasjoner, tross alt, å etterkomme frontfagsmodellens normer for lønnsdannelse. I motsetning til Elster, hevder Hernes at gratispassasjerproblemer kan temmes ved at kollektivismen og individualisme nærmer hverandre, for på denne måten å bidra til at aktøren erkjenner at individuell nyttemaksimering faktisk kan oppnås også gjennom ulike kollektivsystemer (i Hernes & Hippe, 2007, s. 339). Gratispassasjerproblemet er således i flere henseender uløselig knytta til de normative aspektene ved kollektiv handling. Hagen mener imidlertid at visse aktører ikke ser, eller lar være å utnytte, mulighetene til å være gratispassasjerer fordi det strider mot deres moral, samtidig som de ikke lar usikkerheten knytta til andres valg påvirke sine egne valg av strategier (Hagen, 1999a, s. 12). Det er derimot tvilsomt at oppslutninga om frontfagsmodellen kan hvile på aktørenes *moralske* kapasiteter aleine, slik Olson også antyda. Kollektive handlingsproblemer kan møtes med sanksjoner i form av makt, men som Hagen forfekter, dersom negative sanksjoner skal fungere i en stat, må man legge til grunn at aktørene er rasjonelle og vurderer det som mer kostbart å ikke slutte opp om kollektive løsninger enn å gjøre det (Hagen, 1999a, s. 13). Med en parallell til dette kan man spørre seg hvorfor eksempelvis staten skulle bruke makt for å skape større oppslutning om frontfagsmodellen dersom den kan hevdes å ha sitt opphav i arbeidslivsaktørenes egne normer og dermed med nødvendighet også oppfattes som legitim.

6.2 Legitimitet og representativitet

Sjeføkonom i Unio Erik Orskaug hevder at «[t]il tross for at frontfaget utgjør en liten andel av de industriansatte er det liten grunn til å stille spørsmålstegn ved frontfagets legitimitet og representativitet» (Orskaug, 2012, s. 20), likevel forfektes det at frontfagsmodellen vil forvitte dersom det ikke legges til grunn en utvida tolkning der også funksjonærenes lønn inngår (Orskaug, 2012, s. 3). Kampen om utvidelse har sånn sett vært viktig, særlig sett fra utdanningsgruppens sted. Stokke og medarbeidere viser

nettopp til hvordan spesielt forbund utafor LO i offentlig sektor i økende grad utover på 2000-tallet har kritisert modellens legitimitet for spesielt at ramma og lavlønsprofilene i privat sektor var sterkt førende for tariffrevisjonene som fulgte (Stokke et al., 2013, s. 234). Dette viser også hvordan diskusjonen om modellen vanligvis knytter seg til dens *implementering*, altså forskjeller i anvendelse og måloppnåelse mellom bransjer, yrker og fag, og i mindre grad om dens *intensjoner*, som blant annet omhandler koordinering, samordning og økonomisk stabilitet (jf. Nilsen & Schøne, 2007, s. 8). Holden-utvalga identifiserer særlig tre ankepunkter ved frontfagsmodellen: for det første at den konkurranseutsatte sektoren som utgjør frontfaget ikke oppfattes som representativt, for det andre at lønnsglidninga ikke er kjent under de påfølgende oppgjøra, for det tredje at industrifunksjonærenes lønn har vært høyere enn den gjennomsnittlige lønnsveksten i hele økonomien i de fleste år (NOU 2000: 21, s. 37; NOU 2003: 13, s. 105). Utvalga mener at modellen ikke vil overleve dersom enkelte grupper av arbeidstakere systematisk får lavere lønnsvekst enn ansatte i de internasjonalt konkurranseutsatte sektorene, og dersom man ikke finner bedre mekanismer for å beregne lønnsglidninga og veksten i den internasjonalt konkurranseutsatte sektoren. Spesielt lønnsomme næringer har typisk større innslag av lokale tillegg, og denne såkalte «glidninga» skaper flere utfordringer for lønnsfastsettelsen. Blant annet kan den bidra til å skape større usikkerhet omkring hva som skal anses som et realistisk anslag for lønnsveksten, samt at det kan svekke de lønnsomme næringenes incentiver til å følge frontfagets rammer, da de ansatte kan hente ut til dels store lokale tillegg nesten uansett.

Kjølsrød viser hvordan lønnsdannelsen ved at den er fristilt fra markedet og allokert gjennom demokratiske organer fører til lønnsammenpressing og mindre sosiale forskjeller sammenligna med andre land, samtidig som systemet til en viss grad er selvforsterkende ved at oppslutninga om solidariske løsninger øker (i Frønes & Kjølsrød, 2010, s. 219). Dette forholdet kan også tenkes å benyttes som et argument for Hernes' og Hippies tidligere belyste konsept om kollektivistisk individualisme. Til tross for at det ikke var solidaritet med lavtlønna grupper som var motivatoren under frontfagsmodellens opprettelse, spiller modellen likevel en betydelig rolle også i det man kan kalle *den norske fordelingsmodellen*, ved at lønnsgulvet for blant annet prosessarbeidere med kort utdanning heves. Det er imidlertid når den midtre delen av

lønnshierarkiet får stadig bedre personlig økonomi at et paradoks kan oppstå: Etter hvert som inntekta stiger kan flere måtte ønske seg å skaffe ulike former av private forsikringer mot inntektsbortfall, sykdom og andre uforutsette hendelser som på en eller annen måte kan tenkes å være en trussel mot ens private inntektsgrunnlag, mens støtta til solidariske løsninger kan gå inn i en fase der den er omvendt proporsjonalt avtakende. Potensielt kollektivistiske ordninger som frontfagsmodellen kan representere kan dermed risikere å bli "offer for sin egen suksess" (Barth et al., 2003, s. 112-113, 131-132). Imidlertid kan det også påstås at et solidarisk system for lønnsdannelse snarere fører til at middelklassen i vel så stor grad blir "tapere" ved at det foregår en omfordeling av inntektene fra midten til begge ender av inntektsfordelinga (Barth et al., 2003, s. 54). Dette skaper igjen en forståelse av hvorfor kritikken mot frontfagsmodellen har vært så framtrædende blant middelklassen ansatt i det offentlige. Hagen mener at samfunnsmedlemmenes holdninger i virkeligheten ligger til "høyre" for velferdsstatens normative fundament, og begrunner dette med at empirien til stadighet indikerer at folk til stadighet etterlyser en klarere forbindelse mellom ytelse og belønning (Hagen, 1999a, s. 200). Dette kan relateres til kritikken mot modellen fra utdanningsgruppene. Dersom samfunnsmedlemmene ikke bidrar til opprettholdelse av kollektive goder, kan disse måtte skjæres vekk til fordel for økt individuell realisering, men sier Hagen, når samfunnsmedlemmene blir klar over denne korrelasjonen vil de (kanskje noe deterministisk) også igjen se nytteverdien av å mobilisere solidaritet (Hagen, 1999a, s. 200). Den normative begrunnelsen for velferdsstaten som et redskap for omfordeling baserer seg på en forståelse av kollektivmedlemmenes gjensidige avhengighetsforhold i produksjonen av kollektive goder og dermed ei forventning om at alle skal behandles likt (Hagen, 1999a, s. 200). Barth og medarbeidere sitt prosjekt er nettopp å vise hvordan alle deler av samfunnet tjener på lønnsentralisering og små forskjeller (f.eks. 2003, s. 30-34).

Et annet spørsmål som til stadighet stilles, og som Holden III belyste, er altså hvorvidt modellen danner ei troverdig ramme for lønnsutviklinga. Det blir vist til hvordan anslaga alltid ligger langt under glidninga. Stokke og medarbeidere viser hvordan konjunktorene i konkurranseutsatt industri kan brukes som et middel for å holde kostnadsveksten i andre deler arbeidslivet nede (2013, s. 182). I 2012 ble tolkinga av frontfagsmodellen blant annet omtalt som et «tjuvtriks for å holde lønningene i offentlig

sektor nede» (Lommerud & Vagstad, 2012). Likelønnskommisjonen støtta seg til en teori om at endringer innen forhandlingsmodellen kunne bidra til å igjen skape større oppslutning og legitimitet omkring modellen (NOU 2008: 6, s. 32). For fagbevegelsen, og særlig den kvinnelige delen av den, har devisen gjennomgående vært «lik lønn for likt arbeid», men spørsmålet er om dette lar seg realisere gjennom frontfagsmodellen.

6.3 Likelønn vs. ulikelønn

Likhetsidealer har tradisjonelt stått sterkt i arbeiderbevegelsen (Barth et al., 2003, s. 26; Bjørnson, 2003, s. 52). Gøsta Esping-Andersen (1990, s. 226-227) peker på at utfordringer knytta til likelønn er karakteristisk for postindustrielle samfunn, som de nordiske landa representerer, og følgelig som en mulig kime til konflikt. Til tross for at de nordiske modellene på overflata ser ut til å ha bidratt til å redusere forskjeller og skape en forholdsvis egalitær lønnsstruktur, viser det seg ved nærmere ettersyn at arbeidslivet er til dels svært kjønnsdelt, spesielt langs en offentlig-/privat-akse, likevel understreker han: «It is of course not preordained that such gender-ghettoization will result in a conflict axis, but if we recall the Achilles' heel³³ of the system, the likelihood of a serious gender/sector-based conflict is high» (Esping-Andersen, 1990, s. 227). I samfunn som langt på vei er tufta på like rettigheter og plikter skulle det således ikke være urimelig å spørre seg hvorvidt det er *demokratisk* at arbeidstakere systematisk blir hengende etter på bakgrunn av kjønn.

Ei framtreddende utfordring knytta til dagens forhandlingsmodell, er imidlertid at den skaper få muligheter til å endre ei gruppes relative lønnsinnplassering på bekostning av de andre (Stokke et al., 2013, s. 234). Dersom ikke partene selv er i stand til å rette opp i lønnssetterslepet hos enkeltgrupper i arbeidslivet, er det grunn til å anta at staten må gripe inn og i større grad enn i dag bidra til mekanismer for likere fordeling. Å belyse sider ved disse problemstillingene samt komme opp med forslag til endringer utgjorde derfor en viktig del av mandatet til det som er blitt kjent som Likelønnskommisjonen, og som ble satt ned i 2006 (NOU 2008: 6). Kommisjonen slår fast hvordan «[p]raktiseringen av frontfagsmodellen på 1980- og 90- tallet har [...] ført til at særlig kvinner med høyere utdanning i offentlige virksomheter har hatt en svak lønnsutvikling

³³ Akilleshælen det siktes til er *demokratiet*, som mange liberale, i følge forfatteren, tidligere frykta skulle utthule markedene dersom proletariatet fikk for mye makt (Esping-Andersen, 1990, s. 10).

sammenlignet med mange andre yrker» (NOU 2008: 6, s. 245). Samtidig viser det seg at forskjellene er størst der modellen er minst retningsgivende, som innen finansnæringa (NOU 2008: 6, s. 32). Jeg skal komme nærmere inn på forholda mellom arbeidere og utdanningsgruppene i neste delkapittel.

Stortingsmeldinga *Likestilling for likelønn* (Meld. St. 6, 2010-2011, s. 11) gjør det klart at verdien av det norske folks arbeidsinnsats og kunnskap er mange ganger mer verdt enn de samla inntektene fra petroleumsvirksomheten. Kvinners økte innsats i arbeidslivet bør i den anledning ikke undervurderes. Likevel har arbeidslivets kjønnsmessige todeling altså fått prege arbeidslivet så lenge det finnes statistisk materiale på området. I 2012 var 70,6 prosent av kvinnene ansatt i offentlig sektor og 36,8 prosent i privat, noe som ikke bare viser skeivhetene, men samtidig også indikerer at noen jobber i begge sektorer (SSB, 2014a). En annen avgjørende faktor her er arbeidstida: I gjennomsnitt jobber 34,5 prosent av kvinnene deltid, mot 13,7 prosent av mennene (SSB, 2014a). Selv om en økende andel menn tar høyere utdanning, viser statistikken fra SSB hvordan kvinner fortsetter å få stadig høyere utdanningsnivå sammenligna med menn, uten at dette har gitt tydeligere utslag i likere fordeling av arbeidstid og inntekt.

Også en av de partene som kanskje hegner mest om frontfagsmodellen, Fellesforbundet, har sett utfordringene ved at kvinner, også i industrien, ligger bak mennene hva lønn og arbeidstid angår: «Fellesforbundet er for likelønn. Vi er for likestilling. Vi er for at heltidsstillinger skal være en rettighet, og vi er for at utdanning skal lønne seg» (Möhring, 2010), uttalte forbundets førstesekretær Eli Ljunggren under et av LOs representantskapsmøter. Til tross for at det uttalte målet hos flere av de impliserte partene i arbeidslivet altså later til å være likelønn, er det et adskillig større sprik å spore når det gjelder valg av virkemidler. Som ei foreløpig løsning på problemene foreslo Likelønnskommisjonen at regjeringa skulle bidra med en likelønnsrett på 3 milliarder kroner (NOU 2008: 6, s. 35, 225). Likevel fant kommisjonen ikke noe belegg for å si at frontfagsmodellen verken øker eller minsker lønnsforskjeller (samme sted s. 32). Av de mer kontroversielle forslaga som ble fremma av et mindretall i kommisjonen (ett medlem) var å åpne for at offentlig sektor skulle kunne øke bruken av lokale forhandlinger på tariffområder der kvinnedominerte yrkesgrupper er framtrædende. LO ser for øvrig ut til å gradvis bli mer konkret på at likelønnsrelaterte spørsmål er å anse

som bransje- og sektoroverskridende. Likevel har organisasjonen tidligere vært skeptisk til å eksplisitt skulle kreve en likelønnsrett på linje med blant annet FOs uttalte ønsker. I LO-kongressens vedtak fra 2009 het det seg at «innenfor rammen av frontfagsmodellen kan økte rammer for oppgjørene i offentlig sektor brukes for å gi kvinnegrupper som er blitt liggende etter i lønnsutviklinga større tillegg» (Messel, 2013, s. 246). Ordet «likelønnsrett» ble imidlertid ikke benyttet, heller ikke av organisasjonens representantskap. På det rene organisatoriske plan vil noen kanskje stille spørsmålsteget ved hvorvidt det var gunstig for LO at man ikke framstod mer enhetlig i et viktig spørsmål som frontfagsmodellen representerer. Formodentlig kan riktignok alternativet til konflikt og uenighet innad i en organisasjon, som Elster også trekker fram (1989, s. 99-100), være mer alvorlig da dette fort vil kunne resultere i at organisasjonen brytes ned. Av dette kan man tolke at en vital organisasjon også bør være en organisasjon som tillater en viss grad av interne uenigheter. Hvilken tilslutning likelønnsretten har i fagbevegelsen i dag, skal belyses videre i den empiriske delen, men for å si det med Barth og medarbeidere, er det slett ikke sikkert at likhetsnormene står like sterkt i hele fagbevegelsen selv om undersøkelser viser at de gjør det i samfunnet for øvrig (jf. 2003, s. 28). Med tanke på at det har vært gjennomført flere oppgjør med likelønnsprofil de seinere åra, kan det imidlertid tenkes at spørsmålet har fått en annen klangbunn også i de tradisjonelt mannsdominerte segmentene av LO.

6.4 Arbeidere vs. utdanningsgruppene

Fordelingsutvalget slår fast at avkastninga av utdanning i Norge er lav, på samme tid som den relative lønna for ansatte med lengre utdanning er høyere i privat enn i offentlig sektor (NOU 2009: 10, s. 191). En potensiell risiko ved at de langtidsutdanna ikke opplever at avkastninga av utdannelsen belønnes godt nok, er at disse aktørene i stadig større grad søker etter individuelle løsninger på noe som tradisjonelt har vært regna som et kollektivt anliggende. Statsviteren Stein Rokkan beskriver hvordan det i et korporativt strukturert forhandlingsdemokrati er stemmene som teller, men ressursene som avgjør (Rokkan, Hagtvatn, & Alldén, 1987, s. 206). Ut fra en rene kvantifiserbar logikk kan det kanskje bidra til å illustrere at det hersker liten tvil om utdanningsgruppene ressursmessige forfordeling på bekostning av for eksempel frontfagets relative særstilling i lønnsdannelse. Frontfaget er ei «likning med altfor

mange ukjente» har det blitt hevda (Haukaas, 2012). Et vel så interessant spørsmål er hvorvidt den er tilpassa dagens arbeidslivssituasjon. På overflaten kan det nok for mange synes som en anakronisme at det skal være næringer som var betydningsfulle i det tidligindustrielle Norge som fortsatt skal være lønnsledende. Det gjenstår å se om partene oppfatter det slik. Som Holden III også framholder: «En kan argumentere for at en overenskomst som omfatter om lag 30 000 arbeidstakere, eller en tredel av alle industriarbeidere i NHO-bedrifter, er relativt lite» (NOU 2013: 13, s. 139), sammenligna med drøyt 800 000 sysselsatte i offentlig forvaltning (SSB, 2013). På den andre sida synes det langt fra uproblematisk å redefinere fundamentale sider ved frontfaget dersom hovedkursen fortsatt skal følges. Med en utvida frontfagsmodell som i større grad også tar høyde for den samla lønnsveksten, kan utdanningsgruppene i det offentlige likevel kreve høyere ramme ved å vise til at funksjonærene i privat sektor både har hatt høyere lønnsvekst enn arbeiderne i samme sektor og i offentlig sektor, alt annet likt (Stokke et al., 2013, s. 182). Heiret fastslår imidlertid at dersom de store utdanningsgruppene i offentlig sektor skulle blitt lønnsledende, ville de statlige og kommunale utgiftene etter alt å dømme gått utover nasjonaløkonomiens tåleevne (2003b, s. 155).

6.5 Sentrale vs. lokale oppgjør

Barth og medarbeidere hevder at arbeidstakernes egne normer om likhet og rettferdighet langt på vei er institusjonalisert gjennom bedriftene og det sentraliserte systemet for forhandlinger (Barth et al., 2003, s. 27). Det synes, som tidligere vist, å være en klar sammenheng mellom sentraliseringsgrad og omfordeling av lønn, både vertikalt og horisontalt, og ikke minst mellom kjønn. Nilsen og Schøne viser hvordan Solidaritetsalternativet imidlertid førte til en mer sammenpressa lønnsstruktur i det offentlige enn i det private, og tilskriver den sterke sentraliseringa mye av ansvaret for at lønnsnivået er blitt holdt nede sammenligna med konkurranseutsatt sektor, noe som i sin tur har ført til at det har blitt mer kostnadskrevende med lønnstillegg når «alle» skal ha like mye (2007, s. 62-63). Dette er ikke nødvendigvis en beskrivelse alle informantene i denne studien kjenner seg igjen i. Hovedsammenslutninga Akademikerne representerer på mange måter et spesialtilfelle i kampen for henholdsvis sentral og lokal lønnsfastsettelse, og har sia opprettelsen i 1997 vært en markant

pådriver for sistnevnte. Argumentasjonen følger til en stor grad de linjene som de med "middels lang utdanning" innen blant annet Unio også har benytta seg av («utdanning skal lønne seg»), men i tillegg mener sammenslutninga at dagens lønnsmodell er for sentralistisk og i liten grad tilpassa et moderne arbeidsmarked, samtidig som det også etterlyses tydeligere belønning av *innsats* sammenligna med det dagens modell legger opp til (Akademikerne, u.å). På denne måten kan Akademikerne påstås å gå på tvers av flertallet av de organiserte arbeidstakerne, og inntar tidvis, om enn implisitt, felles front med arbeidsgiversida, blant annet krefter innad i NHO. Det bør likevel nevnes at det allerede i dag finnes en del grupper blant annet av funksjonærer med lang utdanning innafor privat sektor og for YS' funksjonæravtaler med NHO som ikke innbefatter sentrale lønnsbestemmelser (jf. NOU 2013: 13, s. 34). Derimot er det langt mindre utbredt med individuell lønnsinnpassing i staten, i Oslo kommune (som er eget forhandlingsområde i kommunal sektor) og i deler av privat sektor som blant annet bussbransjen, reinhold, hotell- og restaurant (Riksavtalen), i elektrofaga og blant vektere, her er det *normallønnsavtalene*³⁴ som dominerer (NOU 2013: 13, s. 34). Det er som Holden III også peker på, ikke fullstendig utelukka med lokale tillegg i dette tariffområdet, men da forutsettes det at det gjennomføres innafor den sentrale ramma, og kun dersom partene her har blitt enige om å sette av penger til dette formålet. Leverandørindustrien retta mot oljesektoren befinner seg i ei særstilling hva lønnsomhet angår, noe som gjennomgående bidrar til å øke innslaget av lokale tillegg, som i sin tur resulterer i at funksjonærgruppene her systematisk har hatt bedre lønnsutvikling enn det arbeiderne har (Stokke et al., 2013, s. 182-183). I én forstand kan man dermed si at dette illustrerer at utdanning faktisk lønner seg, mens i en annen forstand kan det også vise at man ikke skal lenger enn til funksjonærgruppene i frontfaget for å påvise modellens begrensninger som normgiver. NHO ser på sin side ut til å mene at sentrale oppgjør og likelønnsorienteringa i det store og hele fungerer som en bremsekloss for produktivitetsutviklinga, og dermed vanskeliggjør effektiv utnyttelse av den til en hver tid tilgjengelige arbeidskrafta:

NHO vil arbeide for at lønn og arbeidsvilkår fastsettes lokalt og på grunnlag av de fire kriterier; økonomi, konkurranseevne, produktivitet og fremtidsutsikter. Fokus må settes på bedriftens økonomiske forhold. [...] NHO vil arbeide for at den faste lønna i større grad individualiseres og

³⁴ Alle lønnssetninger og tillegg her bestemmes av forbundsvise avtaler, og det gis dermed ikke rom for lokal forhandlingsrett (Dølvik & Vartiainen, 2002, s. 72).

differensieres. [...] Avtaleverket må konsentrere seg om overordnede prinsipper og spilleregler (NHO, 2001, s. 8-10).

Som jeg skal vise seinere, er det heller ikke alle deler av fagbevegelsen hvor en slik argumentasjon nødvendigvis oppleves som urimelig. Argumentasjon om *lokal kollektiv* lønnsdannelse ser ut til å være sentral for enkelte grupper av de med lengst utdanning. Fredrik Engelstad og medarbeidere argumenterer for at når systemer for lokal lønnsdannelse først er innført, må fagforeningene også forvalte disse på en formålstjenlig måte (Engelstad, Svalund, Hagen, & Storvik, 2003, s. 272). Som forskerne underbygger er det slett ikke sikkert at et slikt perspektivskifte i seg selv nødvendigvis fører til at fagbevegelsen svekker sitt styrkeforhold i arbeidslivet, men fra et kollektivistisk ståsted kan det synes som om det nå i større grad forventes at forbunda opptrer og forhandler på vegne av enkelte medlemmer heller enn som ei blokk (jf. Engelstad et al., 2003, s. 272).

6.6 Effektivitet og produktivitet

Barth og Moene hevder at samfunnsøkonomiske effektivitetskriterier ikke kan forstås uavhengig av individers grunnleggende preferanser (i NOU 2000: 21, s. 623), ikke ulikt Hovi og Raschs tilnærming til kollektiv rasjonalitet. Dette kan brukes for å legitimere argumenter så vel for som i mot systematiske lønnsforskjeller. Under et foredrag om lønnsdannelse og konkurransevne for Akademikerne 28. August 2013, pekte Steinar Holden på hvordan offentlig sektor i likhet med privat stadig møter krav om effektivisering og rasjonalisering. For å kaste lys over denne problemstillinga, kan det være hensiktsmessig å knytte an til en etablert teori om rasjonalisering. William Baumols teori (som etter hvert kom til å bli kjent som Baumols [kostnads-]sykdom) ble opprinnelig lansert på 1960-tallet, men gjennom nylig lanserte publikasjoner ikke bare forsvares teorien, men den gis ytterligere aktualitet, samtidig som forfatteren argumenterer for dens predikative potensial:

The cost disease asserts that the costs of health care, education, the live performing arts, and a number of other economic activities known as the "personal services" are *condemned*³⁵ to rise at

³⁵ Min uth.

a rate significantly greater than the economy's rate of inflation (Baumol & De Ferranti, 2012, s. xvii).

Essensen i boka er at de "personlige tjenestene" ikke i samme grad som den tradisjonelle industrien lar seg rasjonalisere og effektivisere gjennom for eksempel automasjon og kutt i utgifter, til for blant annet arbeidskraft. Analogien som her brukes er en Mozart-kvartett: Det er svært lite sannsynlig at disse 4 menneskene vil kunne effektivisere sin framførelse av klassiske stykker. To åpenbare kilder til rasjonalisering ville kunne være å kvitte seg med noen av musikantene, eller spille stykkene raskere enn vanlig, og dermed – dersom de var et gateensemble – kanskje kunne spille flere stykker på samme tilmålte tid. Problemet er, som Baumol understreker, at ingen av disse tiltaka vil la seg gjennomføre uten at det får betydelige konsekvenser for kvaliteten på produktet eller tjenesten, i dette tilfellet framførelsen Mozart-stykker. Ikke desto mindre har forfatteren latt seg fascinere av den erkjennelse at også kulturutøvere som dette i all hovedsak har fulgt etter i den generelle lønnsutviklinga i samfunnet, noe som kan ha et element av frontfagslogikk i seg. Både det første Holdenutvalget (NOU 2000: 21) og Fordelingsutvalget (NOU 2009: 10) refererer til Baumol-effekten som en iboende konflikt i postindustrielle økonomier:

Det er vanskelig å redusere arbeidsinnsatsen i en tjeneste (gitt antall klienter) uten å redusere kvaliteten på tjenesten. Når arbeidstakerne har samme reallønnsutvikling som resten av økonomien, men arbeidsproduktiviteten utvikler seg svakere, vil relativ pris for disse tjenestene øke over tid (NOU 2000: 21, s. 697).

I et noe spissformulert tilsvarende til et innlegg av Norsk Industris leder Stein Lier-Hansen i Dagens Næringsliv³⁶, trekker sjeføkonom i YS Helle Stensbak fram hvordan hjernekirurger ut fra produktivitetshensyn i utgangspunktet burde avfunnet seg med reallønnsnedgang dersom de ikke fjerna kreftsvulster mer effektivt enn tidligere, men slik er det, heldigvis vil nok mange si, ikke (Stensbak, 2012). Riktignok har s-sektor større spillerom for å velte økte kostnader over i prisene enn det k-sektor har, da dette får mindre følger for konkurranseevnen her enn for de utekonkurrerende næringene (NOU 2003: 13, s. 36). Et element ved frontfagsmodellen, som også berører det nevnte gratispassasjerproblemet, er nettopp det at det ikke stilles krav til

³⁶ (Hansen, 2012).

produktivitetsutvikling, næringer som ikke er eksponert for samme grad av konkurranse som det som er tilfellet for frontfagsnæringene vil dermed følge den samme lønnsutviklinga som disse, uavhengig av produktivitetsutvikling og lønnsomhet i næringa. Sjøføkonom i LO, Stein Reegård mener at de som måtte stille seg kritisk til dette enten ikke forstår frontfagsmodellen eller ikke er tilhenger av den (Hellesnes, 2014). For k-sektors del kan dette riktignok altså gjøre det vanskeligere å bruke lønn som et redskap for å trekke til seg kompetent arbeidskraft, samt som et mulig innsats- og resultatdifferensiert belønningsmiddel (jf. Pontusson, 2005, s. 105). Til tross for at TBUs rapport viser at lønnsnivået i Norge ligger om lag 55 prosent over sammenlignbare handelspartnere, kan det også argumenteres for at den høye produktiviteten i Norge til en viss grad kan kompensere for dette forholdet.

6.7 "Oljesmurte" frontfag?

«Oljeinntektene fungerer i høy grad som smøring i det norske arbeidslivet. [...] Følgen har vært at fagorganisasjonene i de skjermede næringene etter hvert er langt mindre villige til å innrette seg etter Aukrust-modellen» (Engelstad et al., 2003, s. 273).

Petroleumssektoren befinner seg i ei særstilling hva lønns- og konkurranseevne angår, noe som kan bidra til å svekke motivasjonen til moderasjon, også innad i sektoren da mange ser mulighetene til å ta ut lokale tillegg. Stadig flere norske bedrifter inntar viktige posisjoner også innafor det som gjerne omtales som leverandørindustrien, det være seg tjenester knytta til utvinning, bygg og anlegg samt andre næringer (jf. NOU 2013: 13, s. 89). Den mest nærliggende forklaringa på dette, er, som utvalget peker på, at hjemmemarkedet for disse fortsatt er godt, samtidig som det internasjonale markedet til en viss grad kan forventes å kunne kompensere for eventuell nedgang innen utvinninga på norsk sokkel. Som Orskaug framstiller det: «I dag kan det nesten argumenteres for at enhver næring i Norge har ei hånd ned i oljekrukka» (2012, s. 20). Samtidig er det mye som kan indikere at det foregår ei tredeling av norsk økonomi, noe som ytterligere bidrar til å øke lønnsforskjeller mellom det som i utgangspunktet skulle være sammenlignbare næringer. På den ene sida finner man den delen av verkstedindustrien som leverer til petroleumsbransjen og går godt, samt deler av handels- og byggenæringa, noe som her gir rom for lokale lønnstillegg, mens de øvrige

delene av verkstedindustrien som er mer utsatt for internasjonale svingninger ikke har den samme muligheten (Halvorsen, 2012b; Stokke et al., 2013, s. 182).

Når det gjelder forholdet mellom arbeidstaker- og arbeidsgiversida, kan det se ut til at det har skjedd ei dreining spesielt innafor utdanningsgruppene holdning til modellen. Der diskusjonen tidligere var prega av misnøye rundt det å knytte lønningene til de lavest lønna arbeiderne i industrien, ser det ut til at flere av arbeidstakerorganisasjonene er fornøyd med at man nå, for det første, også regner med industrifunksjonærenes lønn inn i rammene for lønnsoppgjøret, og for det andre det forhold at oljerelaterte næringers sterke lønnsevne får positive ringvirkninger også for sektorer som i mindre grad er utsatt for internasjonal konkurranse. På den andre sida finner vi arbeidsgiverne som til stadighet argumenter for å trekke petroleumsvirksomheten ut av frontfaget, fordi den blir hevda å ytterligere forsterke ubalansen mellom lønnsutviklinga ute og hjemme, og følgelig også totalt sett har en svekkende effekt på konkurransevnen. Vibeke Hammer Madsen i arbeidsgiverorganisasjonen Virke har argumentert for at man burde ta ut den oljeindustrien, og det ser ut til at hun oppfatter den mindre lønnsomme prosessindustrien som et alternativ (Halvorsen, 2012a). Holden-utvalget framholder på sin side at frontfagets sammensetning ikke er statisk, men at det vil kunne endre seg ved at petroleumsvirksomhetens betydning etter hvert vil avta, i tillegg til at områder som tidligere har vært skjerma møter stadig mer konkurranse utenfra: «Dersom man skulle designe frontfaget med sikte på å oppnå lav lønnsvekst, ved bare å inkludere virksomheter med presset lønnsomhet, kunne man risikere at lønnsveksten der ble for lav til å kunne fungere som en norm for resten av arbeidsmarkedet. Det ville undergrave frontfagsmodellen» (NOU 2013: 13, s. 26).

Oljesektoren skaper også visse utfordringer på rekrutteringssida. For det første kan man spørre seg om hvor mange ingeniører det er behov for i ei næring som langt på vei baserer seg på begrensa ressurser. For det andre fører den høye lønnsevnen i næringa til at det er vanskelig for blant annet kommunesektoren å tiltrekke seg den samme

arbeidskraften. NITO Studentene³⁷ presenterte april 2014 en undersøkelse som viste at kun 2,5% av de som utdanner seg til ingeniør kunne tenke seg å jobbe i kommunene³⁸. Dette får øyensynlig også konsekvenser for blant annet utdanningspolitikken, da næringas utstrakte behov for ingeniører også fordrer at norske elever og studenter presterer bedre i blant annet realfag hvis man ikke skal gjøre seg fullstendig avhengig av importert arbeidskraft. Spørsmålet er hvilke konsekvenser dette får for andre fagdisipliner. I den empiriske delen skal jeg ta for meg hvorvidt partene opplever petroleumsindustrien som en legitim del av frontfaget, og se litt på hvordan forholdet mellom ingeniører og andre yrkesgrupper påvirker arbeidstakernes evne til kollektivistisk mobilisering.

6.8 Kryssende skillelinjer?

Kampen om frontfagsmodellen kjempes tilsynelatende ikke bare mellom ulike bransjer og sektorer, men også til en stor del på tvers av, og tidvis også innad i, etablerte allianser i det kollektive arbeidslivet (Bergh, 2010a, s. 63). Ingen praktisk filosofi for våre dager vil være tilfredsstillende uten en maktanalyse, hevder Bent Flyvbjerg (2001, s. 55). Denne masteroppgaven er intet unntak. Den kanskje mest klassiske definisjonen av makt er det Max Weber som har lansert: «[...] ett eller flere menneskers sjanse til å sette igjennom sin egen vilje i det sosiale samkvem, og det selv om andre deltakere i det kollektive liv skulle gjøre motstand» (Weber et al., 2000, s. 51). Denne indre dynamikken er et poeng også i Berghs litterære bidrag i forbindelse med Hovedavtalens 75-årsjubileum. Avtalen påla partene, og spesielt arbeidstakersida *intern* disiplinering, og på denne måten fikk også N.A.F. interesse av et sterkt og enhetlig LO (Bergh, 2010b). Bernhard Hienerwadel i FO betegna i et oppheta øyeblikk LO som et «lønnspoliti» (Messel, 2013, s. 231). Sannsynligvis er bildet noe mer sammensatt enn denne karakteristikken, men det kan likevel belyse et generelt poeng som er blitt stadig tydeligere i forbindelse med formaliseringa av lønnsdannelsen: Det er ikke lenger bare arbeidsgiversida som forventer disiplinering. Det kan også forfektes at selve framveksten av den korporative stat, et system der viktige politiske beslutninger først treffes etter forhandlinger mellom myndigheter og organisasjoner bidro til å tone ned

³⁷ *Sic.*

³⁸ Svaret er basert på 1906 unike respondenter. Jeg kunne dessverre ikke få tilgang til hele undersøkelsen, men leder i NITO Studentene, Steinar Pedersen, var behjelpelig og oversendte meg resultatene for spørsmålet «Hvilken sektor kunne du tenke deg å jobbe i som nyutdannet?».

konfliktnivået i arbeidslivet. Den norske forhandlingsmodellen kan i dette lyset forstås som *inntektspolitiske byttehandler* mellom partene i arbeidslivet og staten, hevder Bergh (2010a, s. 247). Hernes viderefører på mange måter Berghs argumentasjon, og viser hvordan det også er i *næringslivets* interesse å ha en sterk fagbevegelse som kan inngå bindende og omfattende avtaler på vegne av arbeidstakerne, og som definerer normene med henblikk på lønnsvekst og arbeidsforhold for organiserte så vel som uorganiserte (Hernes, 2006, s. 16). Gjennom disse mekanismene er lønnsdannelsen beskytta mot å bli noe "sololøp", det er like mye arbeidstakernes som arbeidsgivernes oppgave å sørge for koordinasjon, moderasjon og anstendighet. Det er for øvrig flere som i den anledning har argumentert for at arbeidsgiversida har fått for liten oppmerksomhet i litteraturen hva angår det sentraliserte systemet for lønnsdannelse og dets evne til å frambringe kollektive goder (Barth et al., 2003, s. 53; Reiersen, 2012a, 2012b). En tilsynelatende nokså utbredt og lite ressurskrevende metode for arbeidstakerorganisasjonene for å demonstrere samhold og styrke, er å vise til det reint numeriske i at forbundet organiserer et visst antall medlemmer, «man ypper ikke til bråk med et forbund som organiserer hundre-og-et-eller-annet-tusen medlemmer». Interessant nok er dette heller ikke uvanlig for arbeidsgiverorganisasjonene – istedenfor å vise til at man organiserer så og så mange bedrifter, er det gjerne antallet *arbeidstakere* i de organiserte bedriftene som brukes for å understreke styrkeforholdet. Som tidligere illustrert ved Rokkan, ser det imidlertid ut til å være evnen til å mobilisere ressurser og kanskje også få gjennomslag for visse *særinteresser* som kan være det avgjørende. Når det gjelder forhandlingsstyrke kan Heismontørenes Fagforening i så måte representere et spesialtilfelle; organisasjonen har ikke mer enn om lag 800 medlemmer, men kan bevisst bruke trusselen om stopp i landets heisdrift som et argument i forhandlinger. Argumentasjon knytta til midlertidig stans i en sentral tjeneste i samfunnet er i og for seg sentral også for mange andre yrkesgrupper når det skal mobiliseres til en streik, men det spesielle her er det faktum at den er den eneste reine fagforeninga for heismontører i landet, og at den til tross for relativt begrensa menneskelige ressurser (forstått som medlemstall) kan ha en betydelig innflytelse. I *Politikkens allmenngjøring og den ny-pluralistiske parlamentarismen* viser Hilmar Rommetvedt nettopp hvordan aktører og organisasjoner innafor et ny-pluralistisk system gjerne tyr til allmennyttig argumentasjon for å få gjennomslag for holdninger og prioriteringer som berører samfunnsutviklinga (Rommetvedt, 2002, s. 131). Hernes

brukte analogien «jerntriangler» om politiske segmenter der de involverte partene kan vedta politikk *uten* ekstern innblanding (1983 i Rommetvedt, 2002, s. 11). Bergh viser videre hvordan representanter for visse særinteresser³⁹ innafor et korporativt system gis institusjonaliserte muligheter til å få gjennomslag for sin agenda også *på tross av* nasjonale helhetshensyn (2010a, s. 249). Fragmenteringa på arbeidstakersida kan sånn sett anskueliggjøres gjennom at smågrupper i et korporativt system, i større grad enn for eksempel LO, gis mulighet til å se bort fra allmenne samfunnshensyn (Kleppe, 1999, s. 13). Spillerommet for promotering av særinteresser avhenger også til en viss grad av hva slags form det enkelte lønnsoppgjør har, formodentlig er det mindre ressurskrevende å sette særkrav på agendaen ved forbundsvise kontra samordna oppgjør, men dette er til gjengjeld ofte ei stor belastning for forhandlingsapparatet, samtidig som risikoen for lønnsspiraler også er mer plausible (Stokke et al., 2013, s. 178). Tidligere direktør i N.A.F. Kaare Selvig mente at «[h]ar man først forbundsvise oppgjør, vil forbundene ved hver forhandling gjerne prøve å oppnå noe spesielt for sine medlemmer» (Selvig, 1974 i Stokke et al., 2013, s. 178). Dette syntes også å være tilfellet våren 2014, da Fellesforbundet gikk høyt på banen og lovte å kjempe for pensjon.

Frontfagsmodellen forutsetter stor grad av koordinering, men kan sammensetninga frontfaget hevdes å gjenspeile visse "særinteresser"? For å svare på dette spørsmålet vil det være relevant å se på hvilke endringer og utviklingstrekk som har prega arbeidstakersida generelt og frontfagets sammensetning spesielt. Til tross for at jern- og metallarbeiderne i store deler av etterkrigstida har utgjort ei gruppe arbeidstakere i relativ tilbakegang, hevder Bergh at det var disse som i lang tid hadde hovedeierskapet til solidaritetsbegrepet da det var deres forbund som skulle være referanse for lønnsutvikling i andre sektorer, derfor ble avvik fra denne modellen ansett som usolidarisk *per se* (Bergh, 2010a, s. 155). Fortsatt fungerer Verkstedsoverenskomsten (i dag en del av den bredere Industriooverenskomsten) som frontfag ved forbundsvise oppgjør (Stokke et al., 2013, s. 181). Et kritisk moment her er kravet om innordning og moderasjon. Dølvik og Stokke viser hvordan AF og YS særlig på 1990-tallet beskyldte LO for å benytte Solidaritetsalternativet som en bremsekloss når det gjaldt utenforstående forbunds frie forhandlingsrett (1999, s. 33). Koordinering i lønnsdannelsen ser

³⁹ Rommetvedt bruker landbruket som et eksempel, men det kan argumenteres for at teorier om den segmenterte stat også kan anvendes om for eksempel trepartssamarbeidet i arbeidslivet.

riktignok ut til å ha en viss selvforsterkende effekt ved at den både forutsetter moderasjon og skaper moderasjon, noe som også kan være til fordel for arbeidstakerne ved å sikre full sysselsetting for alle medlemmer, og som knapt kan regnes for å reflektere noen "særinteresse" (Barth et al., 2003, s. 37). Likevel har det vært ei krevende oppgave for LO å skape aksept for moderasjon i oppgangstider, mens det på samme tid har vært mangel på arbeidskraft (Heiret, 2003b, s. 154). «To sustain and expand welfare-state employment, government is compelled to ask for wage moderation among public employees» (Esping-Andersen, 1990, s. 227), noe som altså ofte resulterer i kamp mellom fagorganisasjoner i privat sektor (mannsdominert) og offentlig (kvinnedominert). Moderasjonskravet har dermed ikke møtt like klar resonans i alle deler av fagbevegelsen. Tidligere FO-leder Oddrun Remvik gjorde det klart at «[å] si at vi ikke kan heve lønna til helse- og sosialarbeidere fordi det vil få negative utslag på handelsbalansen – det er det ingen forståelse for ute i organisasjonen» (sitert i Messel, 2013, s. 225). Det har også tidvis blitt trua med å trekke hele organisasjonen ut av LO dersom det ble et dårlig tariffoppgjør (Messel, 2013, s. 226). Det bør riktignok tas i betraktning at uttalelsene kom i forbindelse med streiken i 2000, men de illustrerer likevel en generell tendens: Viljen til moderasjon og koordinering ser ut til å være svak blant grupper som i utgangspunktet anser seg selv som forfordelte. Daværende nestleder Erling Segelstad mente på sin side at LO måtte revurdere verdiskapingsbegrepet i seg selv, og at det ikke finnes «[...]et A-lag i industrien som er mer verdt enn miljøterapeuter som jobber i en bolig for funksjonshemmede» (sitert i Messel, 2013, s. 230). Denne såkalte «verdsettingsdiskrimineringa» skal belyses i den empiriske delen. Etter lønnsoppgjøret i 2000 ble det blant annet fra sistnevnte beklaga at kvinnedominerte sammenslutninger ble satt opp mot hverandre (Messel, 2013, s. 231).

Et press på frontfagsmodellen og moderasjonslinja ble framholdt som en gyllen mulighet til å danne nye allianser og slå et slag for underbetalte offentlige ansatte (Messel, 2013, s. 231). Den segmenterte meningsdannelsen omkring frontfagsmodellen kan bidra til å illustrere den maktforskyvninga som har foregått innad i fagbevegelsen som følge av tradisjonelt sterke (og konkurranseutsatte) forbunds relative svekkelse til fordel for styrking av nye grupper (skjerma sektor). Valget av en LO-leder som ikke har bakgrunn i frontfaget kan også ses i denne sammenhengen. Flere av de strukturelle

endringene i arbeidsmarkedet kan imidlertid langt på vei også anses blant de største truslene mot frontfagsmodellen (Nilsen & Schøne, 2007, s. 26). I 2002 ble det hevdet i Dølvik og Vartiainens rapport at det var klare tendenser til at eksportindustriens lederrolle i lønnsdannelsen var kommet under sterkere press hos begge parter, og viste blant annet til hvordan frontfaget under dette oppgjøret i større grad fungerte som et gulv snarere enn et tak for lønnsdannelsen i tjenestesektorene (s. 121). De mente også at arbeidsgiverne langt på vei hadde mista tilliten til at fagbevegelsen var i stand til å arbeide for de kollektivt rasjonelle løsningene som det implementering og legitimering av en sentralisert lønnspolitikk bygger på. Påstanden ble underbygd ved å vise til hvordan stadig flere organisasjoner på slutten av forrige årtusen ønska å distansere seg fra de sterkt sentraliserte føringene som fulgte av Solidaritetsalternativet, og at dette hadde ført til store interne uenigheter i fagbevegelsen, kombinert med problemer knytta til rekruttering (Dølvik & Vartiainen, 2002, s. 122). Til tross for at de makro- og mikrostrukturelle endringene i arbeidslivet ser ut til å endre arbeidslivets dynamikk raskere og mer omfattende enn noen gang, vil jeg med bakgrunn i empiri fra involverte parter argumentere for at blant annet strategiene fra Solidaritetsalternativet slett ikke er irrelevante for å beskrive den kollektive individualismen som preger arbeidslivet i 2014. Til tross for at flere av hovedkonklusjonene i Holden III-utvalgets rapport så langt ser ut til å ha fått bred tilslutning blant arbeidstakerorganisasjonene, er imidlertid visse indre motsetninger likevel fortsatt tilstede, og det er dette som også gir grunnlag for å påvise enkelte kryssende skillelinjer.

7 Partenes posisjoner

I denne delen skal jeg gå mer spesifikt inn på de fem organisasjonene som utgjør enhetene i denne kausstudien. Ut fra kvalitative vurderinger har jeg valgt å presentere organisasjonene ikke helt ulikt Webers idealtyper⁴⁰: «Idealtypen *er* ingen *fremstilling* av virkeligheten, men vil skaffe fremstillingen entydige uttrykksmidler. [...] Med henblikk på utforskning og anskueliggjøring har [...] dette begrep sine særlige fordeler når det anvendes med forsiktighet» (Weber et al., 2000, s. 175). Det skulle således ikke være umulig å lese den følgende analysen som et forsøk på en rangering fra "minst" til "mest" kritisk til frontfagsmodellen og dens normdannelse. Som jeg skal vise seinere bør man likevel være varsom med å sette likhetstegn mellom for eksempel kollektivism og støtte til lønnskoordinering gjennom frontfagsmodellen. Det ene fører ikke nødvendigvis det andre med seg. Strukturen i den påfølgende delen tar utgangspunkt i intervjuguidens to mest sentrale formål; for det første å avdekke det enkelte forbunds egenart og posisjonering i forhold til andre relevante parter i arbeidslivet, og for det andre å tydeliggjøre holdninger knytta kollektivism og normativ lønnsdannelse generelt og frontfagsmodellen spesielt. Er kampen for bedre uttelling av for eksempel lang utdanning ensbetydende med omfattende desentralisering og individualisering på arbeidstakersida, på samme måte som kollektivism og solidaritet til en stor grad kan sies å være ensbetydende med utstrakt grad av lønnsmoderasjon og nedvurdering av egne preferanser? Kan økte lønnsforskjeller brukes som et virkemiddel i et stadig mer kunnskapsorientert arbeidsliv? Svare som er gjengitt peker til de respektive informantene fra hvert forbund. Da det ikke er formålstjenlig å skulle gjengi intervjuene *in extenso*, er det kun trukket ut momenter som kan bidra til å kaste lys over problemstillinga. De fleste uttalelsene blir knytta til en kontekst og drøfta videre, mens andre får stå for seg selv.

7.1 Fellesforbundet – "Fanebærerne"

7.1.1 Om forbundet

⁴⁰ Det kan for øvrig nevnes at også konseptet *kollektivistisk individualisme* fra forfatterne eksplisitt ble presentert som en idealtipe: «en begrepskonstruksjon med enkeltelementer destillert fra erfaring og kombinert til et rendyrket hele, som konkrete eksempler fra virkelighetens verden så kan sammenholdes med og avvike fra» (Hernes & Hippe, 2007, s. 322).

Sammen med arbeidsgiversida i Norsk Industri kan man si at Fagforbundet er frontfaget manifestert. Ved forbundsvise oppgjør er det industrien som skal være lønnsledende. I 2014 ser det ut til at det særlig er spørsmålet om tariffesting av pensjon som seiler opp som et av oppgjørets mest sentrale spørsmål. Å være en del av frontfaget innebærer langt på vei at man må kunne gå i front, og bidra til avgjørelser som både får store konsekvenser for økonomi og arbeidsliv, og som til dels også kan være upopulære hos de som ikke selv får ta del i oppgjøret. Dette kom også fram i intervjuet med avdelingsleder i forbundsleders stab Svein Spilling, som selv har praktisk forhandlingserfaring fra 1980: «[kremt] Det er...det er ikke helt populært å være i frontfaget, skjønner du». Jeg spurte om hvordan dette kunne ha seg:

Nei, fordi...eh...du må være villig til å [humrer] ta en arbeidskamp hvis det skal være nødvendig, altså [...] Dessuten, så vil nok veldig mange si at det er....eh...åssen skal vi uttrykke det...det...det er litt farlig. Og så...kan vi antakelig fuske til noe mer hvis vi ikke er gått inn i den ramma på det frontfaget, fordi det som skjer etter at frontfaget er ferdig, så vet alle resultatet der, og så sier de «ja, det skal vi ha, og så skal vi ha litt til».

Spilling mener at Fellesforbundet skiller seg fra blant annet Unio ved at man bevisst prøver å unngå å skape for høye forventninger i forkant av oppgjøra:

[D]et største problemet er forventningene om hva man skal få. Eh, ja...så jeg Folkestad var ute og skulle ha en halv prosent mer uansett, vi har holdt oss langt unna det, det har sammenheng med at når du, hvis du har satt et sånt tall på så og så mange prosent...eh...så blir på en måte det litt sånn selvoppfyllende, det du minst skal ha. Og du kan...eh...der er ikke rom i overenskomsten for å gjøre det. Det er kriteriene som står i overenskomsten som er avgjørende for hva du skal ta ut lokalt⁴¹.

Det vises til hvordan forholdet mellom partene er «[...] svært godt og fortrolig» og at «[m]an prøver å gjøre et ærlig stykke på det». Han spør om intervjueren har hørt noe

⁴¹ Det er kriteriene for lokal lønnsdannelse, Spilling sikter til, for eksempel:

- a) Virksomhetens økonomi
- b) Produktivitet
- c) Framtidsutsikter
- d) Konkurranssevne, herunder lønnsmessig markedstilpassing
- e) Bedriftens aktuelle arbeidskraftssituasjon (primært relevant for Industriooverenskomsten) (min merknad jf. NOU 2013: 13, s. 138; Stokke, 2012, s. 14).

om at Fellesforbundet har vært ute med noen konkrete tall i forkant av årets oppgjør, og forfekter:

Nei...det hører du aldri. Du ser ikke noe tall, og det er ikke noe tall, og hos oss så...[...], så vi er veldig observante på det med fallhøyden, så vi...vi kommer ikke til å fremme noe krav om økonomi før...nest siste [...] meklingsdag...da får vi kanskje vite det, kanskje ikke før siste meklingsdag.

På spørsmålet om hvordan streikene i offentlig sektor i 2012 kunne vært unngått sier han:

[...] [H]va som skjedde der er jeg ikke helt sikker på. Virka ganske unødvendig, men...det har også sammenheng med...så han...du så...Unio, de kom jo ut med null selv et år etter en relativt lang konflikt. Eh...og...det har noe med å...[sukker]...de går ut og lover mye i forkant og da er det tungt å selge lite i etterkant.

Holden III trekker også fram dette momentet, og peker nettopp på Fellesforbundets bekymring for at slike på forhånd oppgitte anslag dermed skal fungere som et gulv for de lokale forhandlingene (NOU 2013: 13, s. 43-44).

7.1.2 Om modellen

Holden III er klar på at partene i de ulike forhandlingsområdene selv har ansvar for fordeling av ramma mellom ulike grupper innafor sitt område. Profilen på oppgjøret, for eksempel prioritering av lavtlønna, høyt utdanna, kvinner eller andre grupper skal dermed ikke overføres andre sektorer, men bestemmes på bakgrunn av den enkelte sektors behov (NOU 2013: 13, s. 11). Også Fellesforbundet støtter ei slik tilnærming:

[...] [H]vordan Unio og Fagforbundet og hvem det nå er velger å prioritere innenfor gitte rammer, det får være deres sak, og det blander ikke vi oss borti [...] om de velger å prioritere lavlønte, eller førskolelærere eller sykepleiere, det er...egentlig helt kurant.

TBUs rapport for 2014 viser at lønnsveksten for bank- og forsikringsområdet er anslått til 6,7 prosent, mot for eksempel 3,5 prosent for ansatte i staten (TBU, 2014, s. 8). Med frontfagsmodellens normdannende funksjon tatt i betraktning, spør jeg hvordan brudd på normene blir møtt i arbeidslivet og om det finnes sanksjonsmuligheter:

Hvordan skulle du møte det? Nei...ikke...Det er arbeidsgiverne som må [...] ta det ansvaret på en måte og...holde igjen. Du stiller egentlig spørsmålet «er, er alles kamp mot alle en bedre strategi for dem?», da sier jeg; hvem tror du det kommer til å gå utover til slutt, og da har du også svaret på...nei...jeg tror ikke noe på det. Du får det ikke til.

Utsagnet kan dermed bekrefte den tidligere diskuterte antakelsen om at det er et nokså begrensa rom for å sanksjonere grupper som ikke følger de normene som følger av frontfaget, og som heller velger å være "gratispassasjerer". Når det gjelder spørsmålet om likelønn stiller Spilling seg spørrende til hva som legges i begrepet: «[...] [D]e [utdanningsgruppene i offentlig sektor] sammenligner seg med ingeniørene i privat». Han viser til hvordan lønnsnivået ofte gjenspeiler konkurranseevne og produktivitet i den enkelte bedrift, og ser ikke ut til å anse dette som urimelig. Han erkjenner samtidig problemene med å måle produktivitet i offentlig sektor, så jeg stiller spørsmålet om det da er slik at gunstige sosiale ordninger kan brukes som et middel for å kompensere for lavere lønn:

Ja, men det gjør det jo. Er ikke det en sånn totalpakke hva du får? Når du skal søke jobb, så må du gjøre deg opp en formening om er den lønna og de sosiale godene jeg får er det, er det...er det en pakke jeg er villig til å ta?

Han understreker poenget ved å vise til jobbsikkerheten i det offentlige, og at lønnsdannelsen er mye mer sentralisert der sammenligna med det private, og mener dette er et mer eller mindre bevisst *valg* de offentlig ansatte har gjort. Ikke desto mindre ser han utfordringene i det at industriens rammer kan oppleves som en begrensende faktor for de etterfølgende oppgjøra:

[...][D]et er klart at veldig mange føler det som en tvangstrøye, det er ikke noe...det, det føler veldig mange her òg det...eh...syns det er ikke helt like greit, men...alle ønsker seg jo mer i lønn, det er jo ikke noe spesielt det, så...

Han er også enig i at påstanden om at fragmentering på arbeidstakersida kan true idealene om kollektivism og solidaritet:

[...] altså, du merker jo at det blir mye mer sånn individorientert etter hvert. Og, og det å se det i en større sammenheng, det...er ikke...like enkelt...å...innordne seg på en måte som...altså, vi er jo tilbake hvis du tenker frontfaget, så innordner man seg det i frontfaget, vi som er omfatta av det. Men alle som kommer etterpå skal jo ha litt til, da. Eh...så da er det noen som skal bære, bære børa, og «så skal vi ta litt ekstra fordi noen har gått opp, man har tråkka opp løypa på det».

Det synes som om det også innad i LO over tid har foregått en stadig klarere intern differensiering mellom de ulike arbeidstakergruppene. Fellesforbundet ser ellers med særlig bekymring på den avtakende interessen i å slutte opp om kollektivistiske og solidariske modeller, mer spesifikt gjennom den avtakende organisasjonsgraden. Spilling hevder at det ikke er «lett å selge kollektive løsninger». Jeg spør om dette kan ha en sammenheng med at folk oppfatter dagens organisering av arbeidslivet som gammeldags: «...nei, jeg tror de opplever det som at det er til hinder for deres egen selvtutfoldelse». Dette kan også styrke teorien om at gratispassasjerproblemet utgjør en nærliggende trussel for fagbevegelsen på kort sikt, og de kollektivistiske og samordnende systemene på lengre sikt.

7.2 LO – ”Forsvarerne”

7.2.1 Om forbundet

LO er den største og eldste hovedorganisasjonen på arbeidstakersida. Fram til begynnelsen av 1950-tallet var den også (med unntak av to mindre hovedsammenslutninger i det statlige tariffområdet) det eneste forbundet for arbeidstakere (akademikere inkludert), og dekket dermed om lag 85 prosent av alle organiserte arbeidstakere (Stokke et al., 2013, s. 29). Høgsnes hevder at den viktige rollen LO har i organiseringa av arbeidstakere i den konkurranseutsatte gjør at organisasjonen (fortsatt) får ei tilnærma monopolstilling i lønnsdannelsen gjennom praktiseringa av Aukrust-modellen, fordi vedtak her også får konsekvenser langt utafor organisasjonens medlemskrets (Høgsnes, 2000, s. 97). Det er også grunn til å anta at LOs ledende rolle på arbeidstakersida gjennom hele det 20. århundret gjør at man kan forstå organisasjonen også som en betydelig forvalter av den sosiale kapitalen. Hernes tidligere har pekt på (jf. 4.2.2), ikke minst på grunn av den lange erfaringa med underliggende prosesser, og i arbeidet med å skape en tillitsfull og opplyst arena for utveksling av arbeidslivsspørsmål. Likevel utfordres organisasjonen fra flere hold enn

tidligere, og det er nå fire hovedsammenslutninger av arbeidstakerorganisasjoner⁴² som konkurrerer om tidvis tilsvarende, tidvis avvikende mål og midler i lønnsutviklinga, og i svært mange tilfeller også de samme medlemmene. Innafor en ny-pluralistisk parlamentarisme mener Rommetvedt at det er vanskelig for enkeltgrupper å skaffe seg varig hegemoni (2002, s. 132). Parallellene til arbeidslivets maktstrukturer er nærliggende. Ved at LO tydeligere spiller på sin stabilitet og kontinuitet på arbeidstakersida kan organisasjonen riktignok befeste sin hegemoniske posisjon, og man kan dermed anta at organisasjonen isolert sett tjener på et svakere samhold internt i de øvrige sammenslutningene utafor LO-NHO-området (jf. Dølvik & Stokke, 1998 i Dølvik & Vartiainen, 2002, s. 75). Samtidig bør det nevnes at målt i andel av organiserte medlemmer utfordres organisasjonen likevel stadig tydeligere. Tall for 2013 viser nemlig at LO-medlemmene nå kun utgjør 51 prosent av de fagorganiserte (SSB, 2014b). Jamfør Rokkans velkjente uttalelse om at stemmer teller, men ressurser avgjør, erkjenner imidlertid LO at en like viktig påvirkningsmulighet som det å mobilisere mange medlemmer, er det å ha en finger på rattet i det inntektspolitiske samarbeidet⁴³ (LO, 2012, s. 4). Samtidig har det forsøksvis vært gjort enkelte grep for å tone ned noe av den tilstøtende konkurransekulturen som har vokst fram innad i fagbevegelsen, i hvert fall når det gjelder LO og YS og deres syn på tariffrevisjonene og opplutninga om frontfagsmodellen (Stokke et al., 2013, s. 33). Mens de andre organisasjonene kan hevdes å følge et nokså spesialisert rekrutteringsmønster, er det særlig mellom LO og YS at konkurransen på medlemssida er mest framtrødende (Dølvik & Vartiainen, 2002, s. 74). Samarbeidsforholdet formaliserte seg i 2010 mellom det YS-tilknyttta Negotia og LO-konkurrenten Handel og Kontor ved at partene underskreiv en samarbeidsavtale der intensjonen var å forsøke å unngå verving av hverandres medlemmer (Stokke et al., 2013, s. 33). Dette hører riktignok muligens med til unntaka, og kampen om særlig de uorganiserte ser ut til å vedvare. Den kanskje mest opplagte utfordringa med avtaler som dette, er at individuelt rasjonelle valg ofte er *strengt dominante*⁴⁴: Uansett om Negotia bare konsentrerer seg om sine "rettmessige" potensielle medlemmer eller ikke, vil det mest gunstige for Handel og Kontor være å forsøke å verve disse (eller vice versa).

⁴² Fem, dersom man regner med NITO.

⁴³ Ikke ulikt den tidligere diskusjonen om Fellesforbundets påståtte uforholdsmessige styrkeforhold i lønnsdannelsen.

⁴⁴ Dvs. at de gir større gevinst uansett hva slags strategi den andre parten måtte velge (jf. Hovi & Rasch, 1993, s. 47).

7.2.2 Om modellen

LO viser at samordning gjennom frontfagsmodellen fra deres ståsted er ønskelig ut fra spesielt fire hensyn: For det første ut fra makroøkonomiske hensyn som sysselsetting og konkurranseevne, basert på et ønske om å motvirke kappløp mellom ulike grupper av arbeidstakere da dette vil kunne føre til uforholdsmessig høy lønnsvekst og økt arbeidsledighet. For det andre, ut fra et fordelingshensyn – LO oppfatter det som viktig å kunne motvirke at lønnsdannelsen blir overlatt til markedet gjennom individuelle avtaler eller forhandlinger for enkeltgrupper av arbeidstakere som ikke øyner den samme interessen i det å skulle bidra til det organisasjonen anser som ei rettfærdig og fornuftig lønnsutvikling for økonomien sett under ett. LO omtaler dette i sitt samfunnsnotat som ei vellykka implementering av «kollektiv fornuft» (LO, 2012, s. 3). For det tredje, vil den forhandlingsmessige styrken som oppnås ved å samordne lønnsdannelsen skape større rom for å presse arbeidsgiversida i viktige spørsmål. Til slutt, for det fjerde, at det skapes en påvirkningskanal vis-à-vis staten, og at man gjennom dialog åpner opp for et «virksomt samarbeid til beste for jobbene»⁴⁵ (LO, 2012, s. 4). LOs sjeføkonom Stein Reegård, som også selv satt i Holden III, hevder at det var større diskusjon om frontfagsmodellen for bare 2-3 år sia, og at han ikke er overraska over av at utvalget erkjente fraværet av gode alternativer: «Det er få som ikke eh, om noen, som framhever at det liksom totalt i makro er noe bedre alternativ». Samtidig tror han at hovedkritikken mot modellen kommer fra enkeltaktører som tror at de vil komme bedre ut med en annen modell, og som har vanskelig for å akseptere de begrensningene som følger av denne:

Så det er vel mere det at [den] for enkelte grupper fra tid til annen kan f...fungere mer...mer som en eh...restriksjon, da [...] eh...og det er jo meningen, når du skal ha samordning [...] betyr det jo at ikke alle kan gjøre akkurat som dem vil [...], så det er egentlig ganske logisk [latter].[...] Så i det lys, syns jeg det egentlig er forbausende stor oppslutning, jeg, og det...og det tyder på at en gjør en bra jobb, da, for...landet.

Jeg spør om fragmentering på arbeidstakersida vil kunne true fagbevegelsens verdier om kollektivismen og solidaritet, men Reegård mener at det er påfallende stor enighet også om kjerneområdene i arbeidstakerpolitikken, og at det snarere er snakk om et

⁴⁵ Dette lyder ikke ulikt Hernes' tidligere omtalte konsept «samarbeid om utvikling» (2006, s. 24).

arbeidsmarked som blir mer oppdelt etter ulike interesser. Ikke helt overraskende peker han på Akademikerne som de som kanskje befinner seg lengst unna de øvrige sammenslutningene i en del spørsmål. Med referanse til Akademikernes innspill til Solberg-regjeringa angående økt bruk av lokal lønnsdannelse synes det som om Reegård mener at dette vel så mye fungerer som ei symbolsk grensedragning forbunda i mellom: «[...] [E]n sikker måte å komme i media på...det er jo om man sier seg uenig med LO, og det lurer jeg på om er et...noe som...frister fra tid til annen da. At det er en måte å markere seg på...». Med tanke på den utstrakte medieomtalen forslaget har fått kan det, isolert sett, virke som om Akademikernes strategi sånn sett også har vært vellykka. Å skulle omsette dette i praktisk inntektspolitikk kan derimot vise seg mer krevende. Hva oljesektorens innslag i økonomien angår, tror Reegård det vil være å lure seg selv å skulle bytte ut denne som frontfag. Han begrunner dette med at den sysselsetter normale ressurser og på denne måten kan sies å være representativ for den konkurransutsatte industrien i Norge. En annen bransje med høy lønnsomhet, er som tidligere nevnt, bank og forsikring. Jeg spør hva Reegård tenker om at man her har tatt ut en lønnsvekst på 6,7 prosent:

Nei, det er ikke bra. Det...for den hviler jo på at folk samarbeider, da, eller er [...] med på den samme leken, liksom...og finans er en av de som truer dette [...], fordi at den har litt lettere for å ta til seg...karre til seg, enn andre...og det er mer marked og...og sånn...frekkestes rett.

7.3 FO – ”Tilhengerne”

7.3.1 Om forbundet

Med en medlemsmasse der over 80% utgjør kvinner, er Fellesorganisasjonen det forbundet i LO der kvinneandelen er høyest (jf. Messel, 2013, s. 11). Sammen med de langtidsutdanna i Unio og Akademikerne har FO tidligere utgjort noen av de klareste kritikerne til frontfagsmodellen. Som det skrives om organisasjonens historie: «FO var prinsipielt motstander av hele frontfagsmodellen, men gikk ikke åpent til angrep på den innad i LO» (Messel, 2013, s. 217). Det som satte FO i en nokså særegen posisjon hva frontfagskritikk angikk, var det faktum at forbundet var tilknyttet LO. Skytset for forbund dominert av kvinner har tradisjonelt vært krav om lønnsloft basert på argumentasjon om solidarisk lønnspolitikk og nødvendigheten av å opprettholde en vital velferdsstat, saksfelt som for så vidt også har tydelig klangbunn ellers i LO (Messel,

2013, s. 217). Tross uenigheter omkring frontfagsmodellens anvendelse og trusler om utmeldelse, ble FO værende i LO, men i 2008 blåste det opp til en ny storm mellom de to alliansepartnerne. Denne gangen gjaldt det LOs mottakelse av Likelønnskommisjonens innstilling der det ble mana til tilbakeholdenhet hos parter som ikke selv var gjenstand for lønnsløftet (Messel, 2013, s. 244). Det ble i deler av FO konstruert et bilde av et "gubbevelde" i LO versus kvinnedominerte yrkesgrupper i privat så vel som offentlig sektor (Messel, 2013, s. 245).

LO vurderte lenge likelønsspørsmålet som en kamp for lavtlønne, mens FO etterlyste klarere uttelling for kompetanse og dermed også en større lønnsmessig differensiering av ansatte med ulik utdanning (Messel, 2013, s. 219). Fra slutten av 1990-tallet og fram til i dag, ser det imidlertid ut til at forbundet i stadig større grad har søkt å forene disse to hensyna, men fortsetter like fullt å vise hvordan kvinner generelt får dårligere uttelling for utdanning, og at dette til en stor grad skyldes det de kaller «verdsettsdiskriminering», det vil si at kvinnedominerte yrkesgrupper og arbeidsplasser gjennomgående har et lavere lønnsnivå enn de mannsdominerte (Messel, 2013, s. 218-219, 238). Forbundsleder Mimmi Kvisvik mener at det i dag er større rom for å tenke to tanker på en gang: «Jeg pleier noen ganger å si [...] er det noe motsetning mellom lav- og likelønn? Og da lanserte jo Gerd-Liv⁴⁶ i sin tid "Valla-spagaten", og hun har jo fått spørsmål mange ganger om "Valla-spagaten" [...], er spagat mulig? Ja, spagat er mulig». Som et ledd i likelønnskampen har FO flere ganger tatt til orde for å sprengne rammene i lønnsoppgjøra, noe som riktignok ikke alltid har blitt like godt mottatt ellers i LO-systemet (Messel, 2013, s. 219). Organisasjonen er for øvrig tatt opp som profesjonsforbund i LO, og Kvisvik hevder at det eksempelvis for Unio som ei rein profesjonssammenslutning er et større rom for å drive «isolasjonspolitikkk [...] [P]å godt og vondt», men argumenterer for hvorfor LO i dag oppfattes som den rette tilknytninga for FO:

[...] [H]vis man skal ta del i en samfunnsutvikling og bidra til en samfunnsutvikling, så er jeg helt [...] overbevist om at LO er [...] den riktige hovedsammenslutninga for FO og FOs profesjonsgrupper, for det at det er jo profesjonsgrupper alle tre, også med tunge samfunnsmandat. Eh, et tungt profesjonsansvar i forhold til å ivareta alle, eh...og da, ja, jeg mener at, at LO er det beste verktøyet å jobbe igjennom i forhold til å påvirke samfunnsutviklinga, altså.

⁴⁶ Valla, LO-leder (2001-2007), min merknad.

Og hvert fall hvis man ønsker seg en samfunnsutvikling som fortsatt har en målsetting om fordeling, da.

Det framstår altså som et viktig poeng for FO at forhandlingsmodellen i størst mulig grad skal bidra til omfordeling. Kvisvik hevder at forbundets innsats har ført til at både kravet om uttelling for formell kompetanse og likelønsspørsmålet har fått større gehør innad i LO de seinere åra. Det ser ellers ut til å være en viss sammenheng mellom andelen kvinner i en fagorganisasjon og kritikk av likelønnsutfordringer i lønnsdannelsen, blant annet representert ved frontfagsmodellen.

7.3.2 Om modellen

På den ene sida er organisasjonen, som vist, opptatt av å vedlikeholde sin integritet i LO-systemet, på den andre sida er kritikken mot frontfagsmodellen, og i all hovedsak dens manglende evne til å løse likelønnsutfordringene høyst tilstedeværende. Sånn sett kan man si at FO havner i en slags mellomposisjon hva frontfagskritikk angår. Kvisvik trekker fram det ideologiske aspektet i debatten omkring kollektivism og lønnsdannelse:

[D]et som er interessant, det er jo at man har såpass mange akademikere også tilhørende den norske venstresida, og så står de for en veldig individualistisk ideologi når man kommer til lønnsfastsettelse, det er meg ei gåte. [...] Hvordan henger dette sammen? Er...er det kollektive bare en sånn derre abstraksjon, bare et begrep som man skal definere, og så er man ferdig med det, eller er det en realitet? [...] Det er liksom fint for ideologiene, men det er jo ingenting verdt som ideologi hvis ikke det er på mange måter noe operativt, noe håndfast også, som gir noen praktiske konsekvenser for både deg og meg og alle de andre.

FO-lederen ser ut til å oppfatte argumentasjon for lokal lønnsdannelse som en trussel mot kollektive og sentraliserte ordninger:

Akademikerne befinner seg jo der [...] i et kapittel for seg selv, holdt jeg på si [*latter*], og det er klart at der skjer jo all lønnsdannelse lokalt. [...] Og...derfor må vi være veldig sånn obs på angrep mot nasjonale systemer, egentlig. [...] [D]et er jo det kollektive, universelle som er bærende [...], men vi ser at, vi har en samfunnsutvikling som...er...individuell. [...] [O]g jeg mener at fagbevegelsen har et ansvar for å være motmakt til det. For det at...det kollektive har mye større forutsetninger for å bygge et samfunn enn summen av enkeltindivider.

Til tross for at FO langt på vei altså innrømmer frontfagsmodellens svakheter med henblikk på likelønnsutvikling og kompetanseuttelling, er ikke forbundet lenger å anse som noen prinsipiell motstander av modellen. Det ser ut til at forbundet i praksis er villig til å leve med noen av disse forholda, så lenge man kan bidra til å videreføre den høye graden av lønnskoordinering som preger den norske modellen. Den utstrakte sentraliseringa i staten har blant annet medført at lønnsforskjellene mellom kvinner og menn er minst her, og framstår med all tydelighet som et viktig argument for FO: «det vi veit, er jo at lokal lønnsdannelse gir mindre balansering og mindre omfordeling». Forbundet er i høyeste grad klar over at det ikke nødvendigvis lar seg gjøre å måle produktivitet i offentlig sektor på lik linje med privat, og er skeptisk til at de samme parameterne skal benyttes her: «Nei, men, eh...[sukker], er det, er det produktivt for eksempel å mate et gammelt menneske på et sjukehus i dobbelt så høy hastighet som det som det er mulig å få gjort det på?». Hun refererer også til sin LO-kollega i Fellesforbundet: «Arve Bakke har jo også brukt den en gang; er man mere produktiv i en barnehage hvis man, eh, passer på en dårligere måte tjue unger, enn at man passer femten unger på en god måte?». Forbundet forfekter at dersom en velferdsstat er ønskelig, må man også være villig til å betale for den, i første rekke i form av høyere lønninger til de som jobber innen de typiske velferdsyrkene, «velferdsstatens frontsoldater», som de betegner det.

7.4 Unio – ”Skeptikerne”

7.4.1 Om forbundet

Unio har en kort om enn brokete historie som organisasjon, og med sine om lag 300 000 medlemmer utgjør organisasjonen i dag den nest største hovedsammenslutninga på arbeidstakersida, og er den største for de med høyere utdanning. Unio har også vært blant de mest sentrale pådriverne for å få implementert en utvida frontfagsmodell som tar høyde for funksjonærenes lønnsvekst. I det statlige tariffområdet har Unio sammen med LO Stat og YS Stat gått sammen for å hindre at Akademikerne skulle få større gjennomslag for utvida bruk av lokal lønnsdannelse (Stokke et al., 2013, s. 33). Denne diskusjonen har blussa opp igjen i februar 2014, men til tross for dette er ikke Unio nødvendigvis noen prinsipiell motstander av lokal lønnsdannelse. Organisasjonen forfekter at kampen for kunnskapssamfunnet kun kan vinnes gjennom anstendige

lønns- og arbeidsbetingelser for de det gjelder, og at det derfor er viktig å diskutere hvilke virkemidler man har til rådighet.

7.4.2 Om modellen

Til tross for å markere seg som én av de tydeligste frontfagskritikerne, støtter også Unio hovedkonklusjonene i Holden III-rapporten, og er utvilsomt fornøyd med at det er det utvida frontfaget der summen av sentral og lokal, arbeider og funksjonær er det som anbefales som grunnlag for beregningene. Likevel ser deler av kritikken ut til å komme til overflata når jeg spør leder Anders Folkestad om hvorvidt frontfagsmodellen er tilpassa dagens arbeidslivssituasjon:

Det...er en større diskusjon. Det, det mener jeg er en større diskusjon. Eh...men eh, den bærer jo med seg en klart industriforankra...tradisjon og var jo innført i ei tid da industrien stod for en langt større andel av, skal vi si, sysselsettinga. Så, så samfunnet har jo endra seg betydelig sia [...] modellen, eh...ja...ble innført, i gåseøyne, da. Eh...så, og, og vi har vært kritisk til måten den har vært praktisert på. Det, det er det ikke noe tvil om. Eh, og det kan det jo hende at vi fortsatt kan komme til å være hvis, hvis det er nødvendig, men nå er det jo en gang sånn at, eh, de kom med et utvalg...eh, breit, brei representasjon, samstemmig innstilling på det mandatet som var gitt, med en liten pekefinger – ikke så reint liten heller – til NHOs prognoser om at de må være troverdige for et utvida frontfag, eh, så eh...med, med det som utgangspunkt, så, så sier vi at vi lever med den, eh...med den modellen, så lenge der ikke er åpenbare alternativer.

Også Unio gir dermed uttrykk for at de i utgangspunktet er skeptiske til en modell som var konstruert i ei tid da industrien stod sterkere i norsk økonomi, samtidig som de erkjenner fraværet av reelle alternativer, og etterlyser også et mer troverdig anslag. I tillegg til at modellen har blitt utvida til også å regne med industrifunksjonærenes lønn, er Unio fornøyd med at ikke den lønnsomme oljeindustrien ble tatt ut:

[...] det var fornuftig [...], og vi er jo også fornøyd med at frontfaget ikke ble ytterligere...innstramma eller innsnevra [...] og det ville ha vært bortimot, eh...eh [sukker], lite, ja, det ville i hvert fall vært lite troverdig hvis det er sånn at det er den dårligste, det er den industrien som har dårligst lønnsevne [...] som skulle være frontfaget.

Unio har således, i likhet med LO, kommet til den erkjennelse at oljerelatert industri er representativ for den norske økonomien, samtidig som det formodentlig var et

strategisk grep for å motvirke tendensen til at de store utdanningsgruppene i offentlig sektor, som forbundet organiserer mange fra, i enda større grad enn tidligere skulle sakke lønnsmessig akterut. Unio er ikke fremmed for at lokal lønnsdannelse kan være ett mulig redskap for å gi for eksempel utdanningsgrupper større uttelling for sin bakgrunn, og viser til hvordan frontagsmodellen nettopp representerer et samspill mellom det sentrale og lokale, men advarer samtidig mot den retorikken som særlig Akademikerne benytter seg av:

[...] [V]i mener nok også av hensyn til alt vi skal forhandle om at det sentrale delen skal være...ja, så nær sagt, eh...hovedsaken eller i hvert fall størst omfang, eh, og...her mener jeg at Akademikerne slår seg sjøl litt på, på munnen, fordi hvis en underminerer det sentrale systemet, så, så vil også andre verdier gå tapt, som forhandlinger om sosiale forhold, pensjon og så videre. Så dette må ses i, i sammenheng, men det, det er jo ikke noe tvil om at i privat sektor, der er jo [...] lokal lønnsdannelse en betydelig andel.

Folkestad mener at frontfagskritikerne i Unio også er av den oppfatning at det sentrale må tillegges vekt, men at man altså ikke må undervurdere den lokale lønnsdannelsens bidrag i dagens modell, og at det ikke er noe problem å forene disse to syna. Med referanse til gratispassasjerproblemet, stiller jeg spørsmålet om de individuelle incitamentene for fagorganisering dersom stadig flere ser at lønnsveksten i uorganiserte grupper er sterkere:

Ja, og dette kan også være på en måte frontfagets...svøpe, hadde jeg nær sagt. Hvis funksjonen blir først og fremst å holde store grupper, og dels organiserte grupper i offentlig sektor der organisasjonsgraden er langt over det som er snittet i norsk arbeidsliv, eh, i sjakk, så, så vil disse spørsmåla om, altså hvor mye skal vi forsvare skal vi si solidarisk lønnsdanning, eh, fornuftig fordeling, eh, forsvarlig lønnsvekst når en ser at uorganiserte grupper og funksjonærer i industrien og andre plasser, eh...stikker av.

Jeg spør om det er mulig å opprettholde en solidarisk lønnsmodell uten frontfagsmodellen: «Ja...det er...det er mulig. Først må en jo diskutere hva som er solidarisk med frontfagsmodellen, da. Altså, en kan si at det som er...så langt solidarisk er at om det er modellen som har medvirka eller hvor stor grad modellen har, har medvirka, kan, kan en nok diskutere». Folkestad gjør i den forbindelse oppmerksom på den norske tradisjonen med ei balansert fordeling mellom arbeid og kapital, men er

altså skeptisk til frontfagsmodellen som uttrykk for solidaritet dersom dette skal være ensbetydende med lavest mulig lønnsvekst. Det er fra Unios side ønskelig at lønnspolitikken i større grad enn den tidligere har vært praktisert skal ta høyde for dynamikken i en kunnskapsbasert økonomi:

Altså, det blir jo nesten litt sånn, eh...[sukker]...tragikomisk, at her har vi store utgreiinger om, eh, lønnsmodeller, samtidig som den politiske...[det] politiske fokuset, både regjering og Storting, for eksempel handler om satsing på kunnskap, satsing på læreren, løfte læreryrket, og så er konsekvensen av systemet for lønnsdannelse at lærerne systematisk taper...eh, sin [...] relative lønnsposisjon. Altså det her er, dette, dette, illustrerer at det her fortsatt er en sånn iboende svakhet i, i...modell, og, og forhandlingsystem. [...] Og vi har noe av det samme hvis vi ser på likelønn, mellom kvinner og menn, eh...frontfaget har ingen mekanismer som er funksjonsdyktige for å jevne ut forskjeller mellom kvinner og menn.

Unio som sammenslutning for mange av de store utdanningsgruppene ser seg altså fornøyd med at arbeidet for kunnskapssamfunnet har bred tilslutning både fra politikere og næringslivsledere, men framstår likevel skeptiske til at satsing på realfag og olje skal gå på bekostning av for eksempel helse og velferd. Unio støtter altså likevel, med visse forbehold, hovedkonklusjonene fra Holden III.

7.5 Akademikerne – ”Kritikerne”

7.5.1 Om forbundet

Akademikerne er kanskje den hovedsammenslutninga som på flest områder skiller seg de øvrige, noe som manifesterer seg både gjennom medlemsmassen og ikke minst lønnspolitikken. «Våger å tenke nytt» er et av organisasjonens slagord, men denne ”nytenkinga” skaper tidvis også utfordringer i forholdet til andre organisasjoner. På spørsmål om ikke organisasjonen bekymrer seg for å måtte bli beskyldt for å løpe arbeidsgivernes ærend i en del av de sentrale arbeidslivsspørsmåla svarer leder Knut Aarbakke at man etter hvert har vendt seg til en slik kritikk, samtidig som organisasjonen i likhet med de andre understreker fordelene av et organisert arbeidsliv med sterke parter, og deler bekymringene for en tendens med avtakende organiseringsgrad. Akademikerne kan likevel for sin del vise til økende medlemstall gjennom flere år, noe som utvilsomt følger som et resultat av at stadig flere tar høyere utdanning og ikke nødvendigvis finner hensiktsmessige tilslutninger i andre

sammenslutninger. Organisasjonen kan kanskje påstås å velge noen "militante" strategier blant annet ved at de tydelig kommuniserer desentralisering som et viktig virkemiddel for framtidens arbeidsmarked. Selv om de såkalte "militante" forbunda i det kollektive arbeidslivets spede begynnelse blant annet var kjennetegna av stor streikevilje og tilsvarende liten konsensusorientering vis-à-vis arbeidsgiversida, ser ikke dette ut til å være like relevant i omtalen av Akademikerne. Til tross for at organisasjonen ved noen ganske få anledninger har tatt ut medlemmer i streik, mener Aarbakke at arbeidskamp bør brukes med varsomhet, og kun når det er reelt stor avstand og i rene interessekonflikter. Dette ga seg også til kjenne i 2012, da organisasjonen valgte å fortsette forhandlingene mens LO, Unio og YS var i streik, noe som riktignok ble mottatt med vantro hos flere av de nevnte.

7.5.2 Om modellen

Aarbakke mener imidlertid at organisasjonen har blitt mindre kritisk til frontfagsmodellen etter at dens anvendelse har vært gjenstand for revisjon:

[O]ppslutningen om frontfagsmodellen hviler jo på at partene oppfatter den som noenlunde, eh, fornuftig, [...] vi har sett en del ganger at den ikke har vært veldig fornuftig, men [...] jeg tror nok vi...kan si at vi stiller oss...mindre kritisk nå enn vi gjorde for noen år siden, også for det at den utvidete frontfagsmodellen skal ta hensyn til lønnsutviklingen for andre grupper enn operatørene i industrien, også ha, ha i seg hvilken lønnsvekst funksjonærene har og at det også må ses på i sammenheng, da.

Selv om Akademikerne langt på vei anerkjenner horisontal omfordeling av lønn, for eksempel på tvers av bransjer og sektorer, er de imidlertid mer skeptisk til den vertikale sammenpressinga som følger av utstrakt sentralisering, og ser ikke nødvendigvis på dette som et kollektivt gode i seg selv. Aarbakke ser i den forbindelse heller ikke de samme utfordringene som andre har pekt på ovafor, det at eksempelvis funksjonærenes lønnsvekst til stadighet er høyere enn arbeiderne i industrien:

[D]et er klart at...vi har en veldig sånn tradisjon i Norge for å tenke at en sammenpresset lønnsstruktur er veldig bra, og det, det er en god ting med det, det er jo blant annet at på funksjonærlønninger, så, så er jo ikke de veldig høye i Norge sammenlignet med andre land, eh, og det at det har vært en viss utvikling der, det tror jeg at har vært helt naturlig, og sannsynligvis også nødvendig, [...] og lønnsveksten for funksjonærene er jo ikke veldig mye høyere, stort sett,

[...] og noen år har den også vært lavere, så...eh, også ser vi jo utslag, for eksempel i [de] siste tallene fra finansnæringen som ligger på seks komma sju prosent [...], som er høyt, men, men samtidig, så er det jo, ser du i årene bakover, så har finansnæringen vært veldig edruelige, og tatt ut lite, så det er noe med å, dette må spres litt over tid, og da tror jeg egentlig det at funksjonærlønningene har økt noe mer, det har vært helt naturlig, i, i en periode, og, og kanskje en periode til også.

I et makroperspektiv bifaller organisasjonen den høye omstillingsevnen som preger norsk økonomi, men i likhet med NHO, mener Akademikerne at man i framtida må akseptere større lønnsforskjeller som et middel for å rekruttere og holde på kvalifisert arbeidskraft, samtidig som de synes bevisste på at dette kan bryte med en del av den konsensusen som hersker omkring det norske lønssystemet:

[D]et er politisk ukorrekt å si i Norge det, [...] vi trenger kanskje noe større lønnsforskjeller i alle fall i visse deler av norsk arbeidsliv, eh, [...] men altså igjen, jeg tror jo ikke, jeg har ikke tro på noe sånn derre [at] plutselig så vil du få et frislipp av visse grupper, men at det kan utvikle seg sånn at du får noe større lønsspenn, for eksempel i deler av offentlig sektor, det, det tror jeg, og det, det trengs kanskje, fordi at lønnsgapet mellom privat sektor og offentlig sektor på visse typer stillinger, altså se for eksempel på sivilingeniørstillinger, da, eller siviløkonomer, eller, ja, altså grupper som det offentlige nesten ikke klarer å rekruttere lenger, så er gjerne lønnsforskjellen i gjennomsnitt [...] på sånn to hundre og femti, tre hundre tusen kroner i året, så det er klart at da [...] er det bare én løsning på det, og det er å heve lønnsnivået, jeg sier ikke dette det igjen, men å heve lønnsnivået noe i offentlig sektor for å sikre det vil måtte skje hvis de skal kunne konkurrere om den arbeidskraften, og det må de, for eksempel norske kommuner får stadig flere oppgaver, ikke færre, og da, da må kommunesektoren settes i stand til å rekruttere de gruppene.

Akademikerne etterlyser dermed et nytt inntektspolitisk system som kan sies å være forankra i mer individuelt rasjonelle løsninger enn forbunda som organiserer industriarbeidstakere og de med noe kortere utdannelse i alminnelighet. Dette bygger på en uttalt tillit til at enkeltaktørene (den enkelte fagforening og deres medlemmer) er i stand til å treffe beslutninger som er i overensstemmelse med de økonomiske og sosiale utfordringer som er gjeldende i det enkelte foretak, det er dette de betegner som *lokal kollektiv lønnsdannelse*. Som Aarbakke peker på foregår også dette til en stor del allerede i dag for deres medlemmer i kommunesektoren, men like mye i frontfaget der særlig funksjonærene forhandler lønna lokalt nettopp basert på kunnskap om hvilke muligheter og begrensninger den enkelte bedrifts konkurransesituasjon innebærer for

lønnsdannelsen. I et mikroperspektiv kan man dermed si at «samarbeid om utvikling» kan gjøre seg gjeldende også her ved at heller ikke den enkelte arbeidstaker, eller gruppe av arbeidstakere kan sies å ha noen åpenbar fordel av å kreve en lønnsvekst som er så høy at det får negative konsekvenser for bedriftens konkurransevne: «det [er] en misforstått tanke å tro at de sentrale parter er så utrolig mye mer ansvarlige enn de lokale, for det finnes det så mye empiri på at det stemmer ikke». Utfordringa for Akademikerne er nok imidlertid å skape aksept for at grupper som i utgangspunktet tjener godt, som for eksempel leger, økonomer, sivilingeniører og jurister skal styrke sin lønnsmessige posisjon ytterligere. På den annen side er organisasjonen klar på at enkelte områder som for eksempel pensjon og avtaler om inkluderende arbeidsliv er saksfelt som er bedre egna for sentrale forhandlinger. Når det gjelder spørsmålet om produktivitet i offentlig sektor er Aarbakkes svar til en viss grad sammenfallende med de øvrige informantene, og han bifaller det som også er et sentralt poeng hos Baumol nettopp at enkelte tjenester, særlig innafor det offentlige, har et mer begrensa rom for effektivisering: «et symfoniorkester som spiller [...] dobbelt så fort, de er ikke dobbelt så produktive». Like fullt etterlyser han andre målemekanismer for offentlig sektor, og uttrykker forventninger til at produktivitetskommisjonen vil være i stand til å identifisere disse. «De offentlig ansatte akademikerne må [...] alltid godta å betale noe for at de har større jobbtrygghet enn privat ansatte», forfekter Kleppe (Kleppe, 1999, s. 28). Dette poenget er derimot ikke et organisasjonen Akademikerne nødvendigvis følger. I følge Aarbakke var det en stadig større misnøye også innad i sammenslutningas forløper, AF, knytta til at man særlig på slutten av 1990-tallet så en utprega prioritering av lavlønnsområder, og at denne gikk på bekostning av kompetansegruppene:

[V]åre medlemmer mente [...] at «dette gidder vi ikke mer», dette her «hvorfor skal vi til en hver tid betale for andres lønnsutvikling». Ehm, og det er klart at også noe av den bindingen som lå på profil i solidaritetsoppgjøret, den var ikke vi med på, eller den begynte vi i hvert fall å reagere på. Mens tanken om et sterkt trepartssamarbeid og at vi finner løsninger i fellesskap og at myndighetene er en aktiv part i det, det har jo videreført seg, og vært veldig tett og godt [...], med ulike regjeringer.

Jeg spør om opprettelsen av Akademikerne kan forsås som en reaksjon på uenigheter knytta til blant annet Solidaritetsalternativet:

Nei, det er nok litt for mye å legge i det, men det var nok også noe av det som lå bak, men det var jo også noe om hvordan altså de interne forholdene i AF som ble vanskelige, eh...som gjorde at, ja, [...] men det er klart at [...] det var på den tiden i hvert fall vanskelig å klare å forene interessene til en del grupper som, som gjorde at noen grupper som var store, eh...litt sånn på bekostning av noen mindre grupper fikk lov til å bestemme AFs politikk, og det er klart da får du en del sånne, da får du misnøye etter hvert, altså. Så det var for lite konsensus internt i AF, det var, det var for mye rå makt fra de store, som, så det handlet nok ikke bare om Solidaritetsalternativet, men det har nok ligget der litt det òg.

Akademikernes foreslår altså større utbredelse av lokale kollektive forhandlinger, så det er dermed ikke snakk om en fullstendig omlegging til et individualisert system, selv om forbundet generelt sett ønsker å tone ned de sentrale bidraga i lønnsdannelsen.

8 Felles front?

Frontfagsmodellens kollektivistiske kraft i det norske arbeidslivet bør ikke undervurderes. Denne masteroppgaven har tatt sikte på å avdekke hvilke kollektivistiske mekanismer som påvirker oppslutninga om den normative lønnsdannelsen representert ved frontfagsmodellen. For å forsøke å svare på dette, har oppgaven søkt å vurdere teoretiske og empiriske aspekter både ved kollektivism og frontfagsmodellen. Det har derfor vært svært nyttig å få tilgang til «hærledere» fra flere forbund for å belyse disse sidene. På den annen side kan oppgaven også *kritiseres* for nettopp å ha basert seg på et nokså eliteprega utvalg av informanter og kan, som nevnt i metoddelen, dermed i seg selv tolkes som ei individualistisk tilnærming til problemstillinga. I tillegg har jeg i all hovedsak lagt vekt på arbeidstakerorganisasjonenes syn. Det er derfor i framtida ønskelig med bredere forskningsopplegg som også kan ta for seg større grupper av arbeidstakere på individnivå, eventuelt satt i en større sammenheng med arbeidsgiverorganisasjonene. Som Einar A. Terjesen framholder har sistnevnte gruppe fått altfor liten plass særlig innen forskninga omkring arbeiderbevegelsens historie (i Bergh, 2010a, s. 80).

Når det gjelder frontfagsmodellens evne til å danne felles front på arbeidstakersida, kan det se ut til at den forutsetter kollektivism og solidaritet, mens dens output til en viss grad kan hevdes å være det samme. Med referanse til Opp har jeg opplevd det som formålstjenlig å behandle den som en planlagt norm. På den ene sida finner vi modellen som en institusjonalisert norm i forhandlingssystemet, og på den andre sida aktørenes, i dette kasuset, arbeidstakernes egne normer. Det er likevel verdt å merke seg at selv om arbeidstakerne, kanskje særlig i den konkurranseutsatte industrien, kan sies å ha etablert et temmelig utstrakt eierskapsforhold til modellen, var den konkretisert av en økonom, og ikke kjempa fram fra grasrota i arbeiderklassen eller gjennom 1. mai-paroler. I det lange løp kan det også se ut til å ha foregått et langsomt rollebytte der arbeiderne i industrien i stadig større grad øyner interessen av samordning, sentralisering og konsensus, mens det er utdanningsgruppene, og spesielt akademikergruppene, som nå stadig oftere inntar posisjonen som fagbevegelsens "militante" fraksjon. Arbeiderne risikerer dermed å framstå mer og mer som forsvarere

av "gårsdagens" løsninger, i kontrast til enkelte av utdanningsgruppene støtte til mer desentraliserte og til dels individualiserte løsninger.

Det er spesielt to faktorer som kan true modellens eksistensgrunnlag. I én forstand kan vi si at truslene både er av individualistisk og kollektivistisk karakter, sammensatt av både enkeltaktørers preferanser og strukturelle forhold, herunder makroøkonomiske og til dels politiske svingninger som aktørene i mindre grad har direkte kontroll over. I en annen forstand kan arbeidstakernes avtakende interesse for kollektiv organisering, og partenes gradvise nedprioritering av sentralisering i lønnsdannelsen være av de mest vidtrekkende. Man bør derfor ikke avfeie konsekvensene av deregulering ved å omtale det som tankeeksperimenter. Snarere kan man vise til det empiriske ved at det norske arbeidslivet flere ganger, blant annet på 1980- og 1990-tallet, var gjenstand for kritikk og politiske veivalg som sakte, men sikkert tok skrittet vekk fra det normdannende elementet i frontfagsmodellen og det sentraliserte systemet for lønnsdannelse som helhet (Ødegård & Trygstad, 2009, s. 7). Willoch-regjeringas forsøk på å erstatte trepartssamarbeidet med en topartsmoell kan stå fram som et tydelig eksempel på dette (Bergh, 2010a, s. 249). Akademikernes gjennomslag i 2002 for desentralisert lønnsdannelse for medlemmer i KS-området kan være et nyere eksempel (Engelstad et al., 2003, s. 272). De fleste informantene i denne oppgaven, med unntak av Akademikerne, har også uttrykt ei bekymring for at individualistiske strømninger samfunnet på sikt kan komme til å undergrave det kollektive arbeidslivet.

Anders Stadheim hevder at ei for bred tolkning av frontfagets virkeområde kan bidra til å skade modellens anvendelse (2013, s. 107). Dette er et perspektiv som min analyse har forsøkt å nyansere noe. På den ene sida finner man "fanebærerene" innafor den konkurransutsatte industrien som forfekter modellen nærmest som en "fasit", og at den bør bestå i mer eller mindre uforandra form. Samtidig ser man at en diskusjon om modellens anvendelse og innhold, særlig med vekt på argumentet om inkludering av funksjonærlønningene i anslaga, gradvis har tvunget seg fram. Når det er sagt, synes det også åpenbart at det vil være for kostnadskrevenne dersom for eksempel utdanningsgruppene skulle komme i en lønnsledende posisjon på linje med frontfaget. Utfordringene knytta til individuell lønnsinnplassering ser i overskuelig framtid også ut til å vedvare. Frontfagsmodellen kan i det store og hele dermed se ut til å danne en felles

front; *mot* uforbeholden individualisme og deregulering og *for* et system som til en stor grad forutsetter et samspill mellom, på den ene sida de impliserte aktørenes evne til å mobilisere kollektivismen og moderasjonsvilje, og på den andre sida bevissthet og vilje fra politikere og arbeidsgiverorganisasjoner til å opprettholde den sentraliserte modellen. Hovedargumentasjonen som benyttes, og som også knyttes an til den opprinnelige hovedkursmodellen, tar utgangspunkt i at det som er gunstig i makro også er gunstig i mikro. På denne måten kan modellen i større grad tas til inntekt for *allmenninteresser*, heller enn særinteresser. Det kan også tenkes at regjeringas nylig lanserte produktivitetskommissjon vil få konsekvenser også for frontfagsmodellens fortolkning og anvendelse. Modellen har riktignok så langt vist seg robust, men kombinasjonen av ytre og indre konflikt kan i et lengre perspektiv vise seg å bli dens endelikt. Det er flere som spør seg hvor lenge for eksempel finansnæringa kan fortsette sin overlegne lønnsvekst uten at det får konsekvenser også for øvrige deler av økonomien.

8.1 Eksogene faktorer

Påvirkningsfaktorer som langt på vei opptrer uavhengige av systemet kan altså betegnes som eksogene (Barth et al., 2003, s. 93). Norges posisjon som en liten, åpen økonomi påvirkes utvilsomt av blant annet tiltakende globalisering og frihandel, og ikke minst Kinas inntog i økonomien. Fall i oljeprisene vil utvilsomt påvirke etterspørselen etter petroleumsrelaterte produkter, selv om hjemmemarkedet fortsatt er av stor betydning. Utredningsutvalget i 1966 tok for seg det særnorske «prispresset», noe som heller ikke er ei irrelevant problemstilling i dag. Økonomiske nedgangstider vil dermed kunne tenkes å *styrke* frontfagsmodellens legitimitet ved at flere aktører igjen ser dens funksjon i opprettholdelsen av den internasjonale konkurranseevnen, slik Hagen også drøfta i forbindelse med middelklassens framvekst og mulige konsekvenser for opprettholdelsen av kollektive goder. Det er også en klar tendens til at det stilles større krav til produktivitet i sektorer som tidligere har vært ansett som skjerm. Dette kan nok for sin del til en stor grad tilskrives økt konkurranse også i tjenestesektoren, da disse ofte er karakterisert av såkalte ikke-stedbundne næringer. Samtidig trekkes den økte arbeidsinnvandringa fram ikke som en trussel i seg selv, men som en potensiell trussel mot det kollektive arbeidslivet og samordninga i lønnsdannelsen, da

arbeidstakere fra større økonomier ofte i utgangspunktet er dårligere organisert, og dermed skaper press på framforhandla lønns- og arbeidsvilkår, på samme tid som det vil kunne svekke *arbeidsgivernes* motivasjon til å støtte opp om organisasjoner og mekanismer som leder fram til kollektive avtaler (Nergaard & Stokke, 2007, s. 65; NOU 2013: 13, s. 110; Stokke et al., 2013, s. 203). Hernes og Hippe hevder at den kollektive individualismen i større grad settes under press når arbeidskrafta i økende grad blir rekruttert fra utlandet (2007, s. 340). Allmenngjøring av tariffavtaler trekkes gjerne fram som en mulig vei ut av utfordringene med blant annet sosial dumping, men kan samtidig forsterke det underliggende gratispassasjerproblemet ved at incentivene til fagorganisering svekkes ytterligere (jf. Stokke et al., 2013, s. 235). Bjørnstad og medarbeidere viser hvordan *alle* ledd av forhandlingsmodellen både i og utafor det tradisjonelle frontfaget kan tjene på et system med høy organisasjonsgrad på både arbeidstaker- og arbeidsgiversida, for å oppnå tariffavtaledekning som har legitimitet innad i arbeidslivet og utad i samfunnet som sådan (2013, s. 89). Jeg skal heretter ta for meg flere slike endogene påvirkningsfaktorer.

8.2 Endogene faktorer

Hvilke konklusjoner kan man så trekke med bakgrunn i de interne endringsprosesser på arbeidstakersida og partenes holdninger? Tendensen i denne studien synes å være at stadig flere med høy utdanning krever uttelling for dette, og at kritikken av lønnsammenpressinga dermed har fått større gjennomslagskraft og utbredelse blant arbeidstakerne. Som Engelstad og medarbeidere sier: «Muligheter og evner til å fremstille og legitimere krav på en slik måte at de virker *rimelige* i opinionen er blitt stadig viktigere [...]» (Engelstad et al., 2003, s. 79). Det framstår således ikke som noen stor utfordring å skape allmenn aksept for at utdanning bør lønne seg. Det stilles også spørsmål ved frontfagets legitimitet med henblikk på at stadig færre (i industrien) legger føring på lønningene for stadig flere (offentlig ansatte). I tillegg knytter det seg uenighet til hvorvidt frontfagsmodellen oppfattes som en solidarisk modell. De klareste forskjellene ser ut til å gå mellom lønnsfordelingas ytterpunkter: Forbunda som organiserer lavtlønna ser den langt på vei som et solidarisk virkemiddel for å heve lønngulvet, mens de med lengst utdanning i større utstrekning oppfatter den som et redskap arbeidsgiverne kan bruke for å holde offentlig sektor og lønnsveksten der i

sjakk, som Folkestad sa det. Selv om denne masteroppgaven idealtypisk har framstilt Fellesforbundet som den tydeligste forsvaren av frontfagsmodellen, og tilsvarende Akademikerne som en av de mest framtrede kritikerne, er det viktig å understreke at virkeligheten er mer sammensatt enn som så: Det finnes ingen belegg for å hevde at Fellesforbundet er prinsipiell motstander av lokal lønnsdannelse, på samme måte som at Akademikerne heller ikke er i prinsipiell opposisjon til at praktisering av en frontfagsmodell over tid kan være hensiktsmessig. De to innrømmer på hver sin kant betydninga av lokal lønnsdannelse, men at det også er av avgjørende betydninga å sikre landets konkurranseevne.

I 2014 ser det ut til at Akademikerne nok en gang fronter lokal lønnsdannelse for de med høyest utdanning. Flere av informantene i analysen gir imidlertid klart uttrykk for at større grad av individualisme, og enkeltgrupper som eksempelvis finansnærings tilsynelatende labre interesse av å praktisere moderasjon er å anse som reelle trusler mot dagens modell. Det framstår sånn sett med stor tydelighet (noe også Aukrust var klar over) at det er større vanskeligheter med å skape gehør for sentralisering og moderasjon i tider med høykonjunktur og full sysselsetting. Dette forholdet ligger langt på vei latent i den norske forhandlingsøkonomiens dynamikk, men som Dølvik peker på, er ikke dette nødvendigvis ensbetydende med at lærdommen fra Solidaritetsalternativet er tapt (i Dølvik & Vartiainen, 2002, s. 78). Strategiene og lærdommene fra Sysselsettingsutvalget ser fortsatt ut til å ha stor tilslutning blant partene.

Når det gjelder formaliseringa av frontfagsmodellen på 1960-tallet, mener Heiret at dette uttrykte et skifte i synet på forholdet mellom arbeidstakere og arbeidsgivere der antagonistiske klassekonflikter langt på vei ble erstatta med grupper som ut fra holdninger om fredelig sameksistens heller ønska å dele godene (Heiret, 2003b, s. 155). I dette lyset skulle man kanskje forvente at konflikter og arbeidskamp ble marginalisert til fordel for en mer teknisk og pragmatisk forståelse av lønnsdannelsen. Utdanningsgruppene i offentlig sektor og deres motvilje til å la seg innrette etter teknokratiske, vitenskapelige og målbare nasjonale standarder kan derimot vise at dette ikke alltid er tilfellet (Heiret, 2003b, s. 156). Det knytter seg videre en uenighet til hvorvidt man skal redusere lønnsforskjeller til individuelle yrkesvalg eller om det er

riktigere å snakke om systematiske forskjeller og «verdsettingsdiskriminering», slik blant annet FO gjør. Uavhengig av dette framstår lønnsforskjellene mellom kvinner og menn fortsatt som ei høyst aktuell problemstilling for fagbevegelsen, men som etter alt å dømme må løses innafor rammene av frontfaget, uten at Holden-utvalga har skissert noen enkle svar på dette spørsmålet. Det synes like fullt klart at alle parter ser seg tjent med et velorganisert arbeidsliv med jevnlig konsultasjoner og sterke parter i alle ledd. I et samspill med flere aktører er det blitt sagt at alle blir tapere dersom én part skulle vinne.

8.3 Veien videre

8.3.1 Normdannelsens posisjon

En stor andel av forskningslitteraturen på 2000-tallet har slått fast at selve sammensetninga av frontfaget har stor oppslutning i det norske arbeidslivet og likeledes nyter en stor grad av legitimitet (f.eks. Barth et al., 2003, s. 105; Orskaug, 2012, s. 20). Flere arbeidsgiverorganisasjoner har derimot vært advokater for å ta ut spesielt lønnsomme næringer, der oljesektoren utpeker seg som en gjenganger, med det mål for øye å dempe lønnsveksten og således også forsøke redusere lønnsforskjellene mellom Norge og relevante handelspartnere. For arbeidstakerorganisasjonenes del synes det å være bred enighet om at oljesektoren fortsatt bør være i frontfaget. Dette skyldes nok både en oppfattelse av at næringa er representativ for norsk økonomi, samtidig som det kan være viss egeninteresse knytta nettopp til det at den kan gi økte rammer for lønnsveksten også i andre næringer. Det gjenstår å se hva som vil skje med sammensetninga av frontfaget, subsidiært dens legitimitet, når oljeutvinninga omsider måtte komme til å trappes ned, slik også Holden III mener man må innstille seg på.

Hva sentraliseringa av lønnsdannelsen angår later det ikke til at krav om større grad av desentralisering foreløpig har fått særlig vidtrekkende konsekvenser for praktiseringa av frontfagsmodellen. Lokal lønnsdannelse er, som flere informanter også har pekt på, en viktig del av det norske forhandlingssystemet slik det fungerer i dag, men til tross for at enkelte grupper ser seg tjent med lokale oppgjør, synes det store flertallet fortsatt å hegne om høy grad av sentralisering. Informantene fra Fellesforbundet og Unio

representerer imidlertid noe avvikende syn på dette punktet, da førstnevnte oppfatter kritikk av frontfagsmodellen som en kritikk av sentrale og solidariske oppgjør som sådan, mens sistnevnte mener at man kan langt på vei kan forene begge disse syna, også innafor samme organisasjon. Derimot er det, som Stadheim også peker på (2013, s. 103), tydelige indikasjoner på at modellens normgivende funksjon som leverandør av troverdige anslag av rammene vil være et kritisk moment med henblikk på dens evne til å skape oppslutning i et kollektivt arbeidsliv også i kommende lønnsoppgjør. Stokke og medarbeidere mener imidlertid at en del av den kritikken som ble retta mot frontfaget i perioden omkring 2000-2002 er mindre relevant i dag (2013, s. 182), da profilen på oppgjøra oppleves som mindre førende, selv om diskusjonene om troverdigheten på anslaget fortsatt oppleves som høyst tilstedeværende.

Frontfagsmodellen forutsetter at aktørene kollektivt slutter opp om de normative føringene som følger. Eventuelle brudd på normene ser altså til en viss grad ut til å bli mottatt som et brudd ikke bare på forbundsvise forhandlinger som oppgjørsform, men som et angrep på den kollektivistiske alliansen og tilliten som er blitt bygd opp over tid mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersida, uten at dette får utstrakte praktiske konsekvenser. Med referanse til informantenes egne termer, kan man muligens noe forenkla si at skillet går mellom de som oppfatter frontfagsmodellens rammer som en formålstjenlig men forpliktende norm, og de som oppfatter den som en urimelig "fasit" og "tvangstrøye". Modellen hviler tilsynelatende derfor til en stor grad på forutsetningene Opp framstilte knytta aksept og regularitet, mens dens utfordringer altså knytter seg til sanksjonering av normbrudd. Dette viser seg empirisk ved at eksempelvis funksjonærgrupper i bank og finans kan ta ut nokså høye lønnstillegg uten at det eksisterer gode verktøy for å motvirke handlinger som dette.

Det er ei generell utfordring at rommet både for gratispassasjerer og normbrudd er stort i en modell som langt på vei forutsetter frivillighet, høy grad av tillit, og vilje til kollektivistisk mobilisering. Bjørnstad og medarbeidere har tatt for seg modellen spesielt i kraft av finansnæringas rolle i lønnsdannelsen, og foreslår flere endringer som kan tenkes å bidra til å styrke normdannelsens rolle, og muligens også mobilisere mer kollektivismen omkring modellen for denne bransjen og for arbeidslivet for øvrig. Som blant annet også Unio-lederen pekte på, bør modellen legge til rette for at gevinstene som skapes fordeles noenlunde jevnt mellom de som har bidratt til verdiskapinga, altså

mellom arbeidskraft og kapital, bare på denne måten kan styrkeforholdet mellom partene opprettholdes uten at arbeidstakerne på et eller annet tidspunkt ønsker å bryte med modellen (Bjørnstad et al., 2013, s. 92). Å bryte med modellen vil isolert sett være en måte å gjenopprette tidligere styrkeforhold, eksempelvis for arbeidstakere eller arbeidsgivere i spesielt lønnsomme næringer som petroleum og finans, da disse allerede har et større rom for å bruke lønn som et strategisk og differensierende virkemiddel. Forslaga til endringer tar derfor utgangspunkt i at ei jevnere fordeling (et potensielt førsteordens kollektivt gode i Opps modell, slik jeg har drøfta det) vil sørge for at frontfagsmodellen blir bærekraftig på sikt. For det første kan gratispassasjerproblemer, som det å hente ut uforholdsmessige gevinster uten selv å måtte bidra i fagforeninger på sikt forrykke maktbalansen mellom arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene generelt, og over et lengre tidsperspektiv tenkes å marginalisere tjenesteytende næringers fagforeningsstyrke som helhet. I likhet med Opp, forutsetter derfor Bjørnstad og medarbeidere, at myndighetene løser gratispassasjerproblemer dersom det er ønskelig å forsvare det koordinerte arbeidslivet. Videre foreslås det at en uavhengig instans, for eksempel TBU, får ansvar for å beregne ramma for frontfaget, for å motvirke eventuelle beveggrunner hos partene til å undervurdere lønnskonskvensene eller -glidninga, slik som ofte viser seg å være tilfelle.

I likhet med mange av utdanningsgruppene og de kvinnedominerte områdene, foreslår Bjørnstad og medarbeidere også ekstraordinære tillegg til grupper som har blitt hengende etter. Når det gjelder hensynet til samla prisvekst i samfunnet hevder de imidlertid at partene forvalter et ansvar. Moderat lønnsvekst sikrer moderat inflasjon, noe som igjen gir rom for Norges Bank til å holde rentene lave. På det lokale plan etterlyser forskerne klarere kriterier for utbetaling av tillegg, bonuser og lignende, og at lederlønningene heller ikke bør bli for høye i forhold til andre ansatte, da det er et viktig prinsipp for frontfagsmodellen og lønnskoordineringa at alle tar en like stor del av verdiskapinga. De foreslår at lederlønninger i seg selv kan fungere som en norm for andre ansatte, partene kan eksempelvis bli enige om at ingen skal tjene mindre enn for eksempel 10 prosent av topplederens lønn (Bjørnstad et al., 2013, s. 91-96). Dette kan også være et viktig incentivvirkemiddel for å motvirke argumentasjon i retning av «hvorforskal jeg/vi bidra til moderasjon når ikke sjefen gjør det?».

Holden III antyder nokså tydelig, blant annet gjennom sammenligninger med andre land, at det kanskje eneste realistiske alternativet til dagens lønnsentralisering er en sterkt desentralisert og individualisert lønnsfastsetting. Det skulle ikke være noen overraskelse at de klareste frontene ser ut til å stå mellom ansatte i konkurranseutsatt og skjerma sektor, mellom Fellesforbundet og Akademikerne, eller mer idealtypisk; mellom menn med lav til middels utdanning i industrien og kvinner med høy utdanning i det offentlige. Dette bildet har imidlertid behov for nyansering. Teoretisk sett skulle man kanskje tro at grupper som tradisjonelt har blitt hengende etter, for eksempel arbeiderne i industrien og utdanningsgruppene i det offentlige, kunne danne en felles front for likelønn. Hvorfor krever ikke industriarbeideren oftere lønnsvekst som kan matche sine funksjonærkollegaer, og hvorfor søker ikke sosionomen i større grad løsninger utafør det sentraliserte systemet? Det enkle svaret her kan være at konsekvensene av dette og alternativene oppfattes som verre. Ut fra informantenes svar og bakgrunns litteraturen kan det se ut til at et mer presist svar baserer seg på en erkjennelse av at den sammenpressa lønnsstrukturen faktisk muliggjør ei levedyktig lønn som industriarbeider, selv uten å nødvendigvis ha lang utdanning, mens det for sosionomens del også handler om at en sentralisert lønnsmodell totalt sett skaper jevnere fordeling av arbeid og kapital. Når det er sagt, synes fordelene å oppleves plassert i et makro- heller enn et mikroperspektiv, noe som kan underbygge et resonnement om at graden av kollektivistisk mobilisering ser ut til å være høyere blant de grupper som evner å moderere egne krav til fordel for andres. Det er likevel ikke gått så langt som i for eksempel Sverige der utdanningsgrupper tidvis ikke bare har kjempa for høyere lønn, men også at LO-gruppene i offentlig sektor måtte få *lavere* lønn (Elvander 1998 i Nergaard & Stokke, 2007, s. 54). Hadde lønnsomheten i offentlig sektor vært knytta til lønnsomheten og produktiviteten i egen sektor, ville argumentasjonen ikke vært urimelig, men for Norges del ville det utvilsomt være et klart brudd med frontfagsmodellen, i tillegg til at det later til å være bred enighet blant informantene i undersøkelsen om at tjenestesektoren generelt, og det offentlige spesielt leverer tjenester som ofte vanskelig lar seg måle ut fra snevre økonomiske idealer.

8.3.2 Kollektivismens posisjon

Hernes og HIPPES kollektivistiske individualisme er i utgangspunktet en eklektisk teori, men jeg opplever den like fullt som ei fruktbar mikrotilnærming til det inntektspolitiske samarbeidet i Norge. Teorien forener langt på vei både individualistiske og kollektivistiske trekk ved partssamarbeidet. Flere av de skisserte konfliktlinjene er altså riktignok fortsatt tydelige, men det ser ut til at kampen i noe større grad enn for eksempel på slutten av 1990-tallet nå står *mellom* hovedsammenslutninger enn innad i disse. Dette skyldes både at likelønsspørsmålet har kommet høyere på agendaen i tradisjonelle manns- og industribaserte forbund i LO, kombinert med erkjennelsen av at det eneste reelle alternativet (som spesielt Akademikerne er pådriverne for) som innebærer større grad av lokal og individuell lønnsdannelse, til en stor grad lar seg kritisere ved å bryte med flere av de kollektivistiske tradisjonene innad i forbunda og de normative føringene som følger av dagens forhandlingsmodell. Som også Stokke og medarbeidere peker på, avhenger lønnsentralisering til en stor grad også av politisk vilje, og fjorårets regjeringsskifte kan i så måte implisitt ha bidratt til å styrke alliansen mellom Akademikerne og krefter på arbeidsgiversida som ønsker seg mer desentralisert lønnsdannelse (Stokke et al., 2013, s. 236). I dette henseendet kan det virke som om ordskiftet i kjølvannet av Holden III har bidratt til å trekke opp de virkelig tydelige og mer "klassiske" skillelinjene, som for eksempel konflikten mellom sentral og lokal lønnsdannelse, og sånn sett bidratt til en sterkere konsensus blant de forbund som ønsker en videreføring og styrking av den sentraliserte modellen. Modellen framstår i et slikt lys mer styrka nå sammenligna med situasjonen på slutten av 1990- og tidlig 2000-tall, noe som også støttes av blant annet Stokke og medarbeidere (se f.eks. 2013, s. 229), og som også støttes i de framkomne holdningene hos informantene i denne undersøkelsen.

Konfliktlinja mellom funksjonærer og arbeidere har med anvendelse av en såkalt utvida frontfagsmodell altså bidratt til å viske ut deler av den konfliktlinja som var spesielt tydelig på begynnelsen av 2000-tallet. Dette er imidlertid langt fra ensbetydende med at forbund som representerer utdanningsgrupper i offentlig sektor aksepterer at lønnsveksten blant funksjonærer i det private fortsetter å være i toppsjiktet. Den tilsynelatende økte aksepten for at oppgjøra bør ha en likelønnsprofil fører likevel til å dempe konfliktnivået noe. Et paradoks ved at funksjonærenes lønnsvekst til stadighet er høyere enn rammene, er at *frontfaget* på sikt vil bli hengende etter, ikke bare i

forhold til industrifunksjonærene, men også i forhold til offentlig sektor (jf. Nergaard & Stokke, 2007, s. 66). Etter hvert som stadig flere menn får høyere utdanning, og at kravet om uttelling for utdanning gradvis får bredere aksept, kan det være grunn til å forvente at også den kjønnsmessige konfliktlinja på sikt vil kunne viskes ut. Talla fra SSB kan underbygge dette, selv om lønnsutjevninga foreløpig går sakte.

«There is no alternative» ("TINA") forfekta Storbritannias tidligere statsminister Margareth Thatcher. Det samme kan synes å være tilfellet blant mange av arbeidstakerorganisasjonenes holdninger til frontfagsmodellen. Fellesnevneren blant informantene i denne oppgaven har vært deres innrømmelser av svakheter knytta spesielt til det man kan betegne som uintenderte konsekvenser i kjølvannet av modellens anvendelse, men på samme tid også vanskelighetene med å konstruere en legitim alternativ modell som ikke samtidig bryter med flere av de etablerte spillereglene for det kollektive arbeidslivet i Norge. Til tross for å bare være ett av flere elementer i den koordinerte lønnsdannelsen, er det likevel grunn til å forvente at arbeidstakersidas frykt for at fjerning av modellen i seg selv kan fungere som en sterk nok beveggrunn til å opprettholde den, da desentralisering på sikt kan tenkes å få konsekvenser også for flere av komponentene i mikromodellen, og ikke minst forutsetningene for arbeidslivets sosiale kapital representert ved den kollektivistiske individualismens vektlegging av partssamarbeidets gjensidig fordelaktige sider.

Fra et historisk og ideologisk ståsted er det ikke til å komme bort i fra at kollektivismebegrepet gjerne assosieres med den politiske venstresida, og til en stor grad de sosialistiske strømmingene som var særlig framtreddende i begynnelsen av forrige århundre. Belyser man problemstillinga i et slikt perspektiv vil det slett ikke være irrelevant, som informantene fra FO påpeker, å stille spørsmålsteget ved hvordan akademikere tilhørende den norske venstresida kan argumentere for en mer individualistisk og desentralisert lønnsmodell. I så fall risikerer både den kollektivistiske individualismen og frontfagsmodellen på sikt å bli redusert til anakronistiske begreper uten substans og relevans for arbeidslivet. Som et forbund dominert av kvinner i offentlig sektor kan FO ha en særlig interesse av å eliminere slike *negative eksternaliteter*, og kan ha en tilsvarende sterkere interesse av at det normdannende elementet i lønnsdannelsen i størst mulig grad etterkommes, nettopp

ved å vise til at det er minst lønnsforskjeller i staten, og at det også er her sentraliseringsgraden er høyest.

Stadheim mener at Solidaritetsalternativet ble forlatt i 1998 og at Kontaktutvalgets formalisering av den utvida frontfagsmodellen i 2003 i liten grad har bidratt til å dempe kritikken av modellen (Stadheim, 2013, s. 102-103). Dette er syn jeg med fordel mener bør nyanseres. Per Kleppe snakker blant annet om å komme tilbake til «den gode sirkel» (1999, s. 7), noe jeg mener også kan være beskrivende for partenes reviderte holdninger og konstruktive tilnærming til frontfagets normdannelse, og som ser ut til å ha oppstått i kjølvannet av Holden-rapportens brede mottakelse. Det er naturligvis heva over en hver tvil at den virkelige testen på om konklusjonene blir fulgt opp i praksis, først kommer etter at årets lønnsforhandlinger er over. Etter alt å dømme vil det knytte seg vedvarende spenning til troverdighet i anslaget også denne gangen. Uavhengig av dette, viser de koordinerende institusjonene med all styrke viktigheten av fagbevegelsens vedvarende evne til å mobilisere kollektivistisk i sentrale arbeidslivsspørsmål. Modellen ser sånn sett ut til å danne en bred front blant de største gruppene i fagbevegelsen, mens kritikken av manglende «samfunnsånd», så å si, i større grad rettes mot de langtidsutdanna i Akademikerne. Andre igjen vil kanskje innvende at sistnevnte representerer et mindre dogmatisk og mer pragmatisk og framtidsretta syn på hvordan lønnsdannelsen bør fungere, men at dette kanskje har falt litt i skyggen av motargumentasjon konstruert på beskyldninger om manglende evne til å opptre kollektivt og solidarisk.

Bjørnstad, Gran og Nymoen mener at frontfagsmodellen alt i alt kan sies å ha vært vellykka og «slitesterk» (2013, s. 7). Med referanse til Opp kan man også si at det normdannende elementet som følger av frontfagsoppgjøra og som blant annet forutsetter moderasjon og avkall på en del egeninteresser ikke nødvendigvis er et mål i seg selv, men snarere at det er modellens makroimplikasjoner for blant konkurransevne, sysselsetting og omfordeling som settes i sentrum. Frontfagsmodellen blir med dette, normativt sett, ikke et mål i seg selv, men et *middel* for å nå mål som gjennom hovedkursmodellen hovedsakelig var av økonomisk art, men som gjennom frontfagsmodellen i større utstrekning også er blitt av en mer sosiologisk art. Likevel er det fortsatt en pågående interessekamp, og slaget står for det første

mellom fagforbund i offentlig og privat sektor, og for det andre mellom de med kort og lang utdanning. Det kan derimot være mer problematisk å snakke om årsakssammenhenger når det kommer til kollektivismebegrepet. I den ene enden ser det ut til å være belegg for å si at modellen forutsetter en nokså utstrakt grad av kollektivism og konsensus, og at det i den andre enden også langt på vei ser ut til å være produktet, men at dette også later til å kunne forløpe forholdsvis uavhengig av synet på frontfagsmodellen i seg selv.

9 Konklusjon

Fagbevegelsen ser øyensynlig på ny verdien i å danne felles front i en del viktige arbeidslivsspørsmål. Likevel ønsker utdanningsgruppene i Unio og Akademikerne seg mer fleksibilitet i lønnsdannelsen, og legitimerer dette ved å vise til at også Holden-rapporten åpner for dette på visse områder. Isolert sett kan disse gruppene således beskyldes for å gå på tvers av fellesskapet, og agere ut fra mer individuelt rasjonelle prinsipper. Med henblikk på rasjonalitetsbegrepet kan man imidlertid si at tvang, som Olson pekte på, er den mest plausible veien ut av ulike former for gratispassasjerproblemer som blant annet kan oppstå i den norske forhandlingsmodellen. Man tvinger således aktørene til å støtte opp om modellen som et middel for å frambringe førsteordens kollektive goder for alle impliserte parter. Normdannelsen og troverdigheten kan i sin tur styrkes ytterligere ved at for eksempel TBU får større fullmakter i lønnsdannelsen, slik Bjørnstad og medarbeidere forespeila, og at et anslag for lønnsveksten fra lokale forhandlinger også blir inkludert, slik Holden III tilrår. Med tanke på troverdighet og legitimitet, kan nok styrking av TBUs rolle i lønnsdannelsen, isolert sett, være en hensiktsmessig strategi. Så kan man jo spørre seg om det ikke er en egenverdi i at modellen fortsatt praktiseres nettopp som en norm, og ikke bare baserer seg på «rasjonelle vitenskapsidealer», slik Heiret beskrev i forbindelse med framveksten av det norske partssamarbeidet.

Det viser seg at en organisasjon aktivt kan understøtte frontfagsmodellen uten at handlinga nødvendigvis følger et kollektivistisk mønster i metodologisk forstand, og vice versa; handlinger kan oppfylle visse kollektivistiske preferanser uten at det med nødvendighet leder til støtte til frontfagsmodellen. Dersom det ene med nødvendighet utelukker det andre, vil det la seg argumentere for at modellen grunnleggende sett bygger på individuelle mål i den forstand at dens virkemåte primært bidrar realisering av *private goder* og med Opps terminologi dermed gjenspeiler en *ikke-planlagt norm*. I et aktørteoretisk perspektiv er denne argumentasjonen for så vidt ikke urimelig, men fra et strukturelt og instrumentelt ståsted viser den seg mer problematisk, ikke minst fordi frontfagsmodellens intensjon, slik den blant annet ble definert av Aukrust selv, knytter seg til realisering av goder på makronivå. Den enstemmige innstillinga fra Holden III-utvalgets, kan imidlertid tyde på at det kan ha skjedd ei dreining i de seinere

år, der disse makroøkonomiske måla kan ha fått en bredere aksept, også blant de tradisjonelle frontfagskritikerne, og at dette til en stor grad kan tilskrives en generelt tettere sammenveving av partene i arbeidslivet.

Dersom kollektivismen skal unngå å bli et anakronistisk honnørord for fagbevegelsen er det riktignok forholdsvis åpenbart at fragmenteringa og spesialiseringa på arbeidstakersida er faktorer man ikke kan se bort i fra. Et spørsmål som har blitt drøfta i denne oppgaven har vært om arbeidstakersida evner å opptre kollektivistisk i sentrale arbeidslivsspørsmål dersom det på organisatorisk plan vokser fram en stadig tydeligere konkurransekultur. Som Engelstad og medarbeidere framholder: «Når fragmenteringen først er et faktum, er det vanskelig å skape samlende løsninger igjen. På den annen side har alle parter en langsiktig interesse i en mer helhetlig politikk. Men felles interesser er ikke tilstrekkelig til å skape kollektiv handling» (Engelstad et al., 2003, s. 271). Derimot er det, som Arvid Fennefoss (1988, s. 66) og som enkelte av respondentene også har antyda, slett ikke sikkert at *spesialisering* i seg selv er en kilde til fragmentering eller individualisering. Snarere viser flere kilder at det knytter seg større bekymring til den generelle nedgangen i organisasjonsgraden, visse gruppers manglende vilje til å følge normdannelsen og til en viss grad også nivået på lederlønningene. Enn så lenge ser det dermed ut til at Holden-utvalget kan tillegges en del av æren, så å si, for å ha mobilisert kollektivismen omkring denne delen av lønnsdannelsen, og sånn sett også bidratt til å styrke modellens posisjon i det norske forhandlingssystemet. Flere kilder omtaler modellen nærmest som en manifestasjon av den «kollektive fornuft». Kanskje kan man trekke det så langt som å si at modellen i en viss utstrekning kan illustrere et empirisk eksempel på at det faktisk kan la seg gjøre å forene det Hagen teoretiserte som det økonomiske og det sosiologiske mennesket. Den ser i hvert fall utvilsomt ut til å forene både visse individuelle og kollektive preferanser.

Tidligere LO-leder Roar Flåthen ville altså gå med på å diskutere modellens innhold, og argumenterte for styrke heller enn å svekke den. Hva som karakteriseres som styrking kontra svekking forblir et normativt spørsmål og et som formodentlig også i overskuelig framtid vil være gjenstand for diskusjon, men med bakgrunn i forhandlingsmodellens store evne til omstilling og fornyelse viser det seg at dette «avanserte sivilisasjonsproduktet», som Bjørnstad og medarbeidere omtalte det som (2013, s. 9),

framviser en høy grad av tilpasningsdyktighet til samfunn og arbeidsliv, selv om justeringene kan ta tid. Til tross for avvikende syn på blant annet lønnsforskjellenes virkning på konkurranseevne og arbeidsmarked og i vektlegginga av de sentrale bidraga til lønnsdannelsen, ser det ut til alle parter i denne analysen opplever fagbevegelsens evne til å mobilisere kollektivt som fundamentalt – ikke nødvendigvis bare for å opprettholde enkeltkomponenter i den norske forhandlingsmodellen – men for hele det organiserte arbeidslivet per se.

Litteraturliste

- Akademikerne. (u.å). *Lokal lønnsdannelse – Bedre for alle*. Henta 17. januar, 2014, fra https://http://www.samfunnsviterne.no/filestore/Akademikerne_Lokallnnsdannelse-bedreforalle.pdf
- Aukrust, O. (1990). *Økonomisk forskning og debatt: utvalgte artikler 1942-1989* (B. 75). Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Barth, E., Moene, K. O., & Wallerstein, M. (2003). *Likhet under press: utfordringer for den skandinaviske fordelingsmodellen*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Baumol, W. J., & De Ferranti, D. M. (2012). *The cost disease: why computers get cheaper and health care doesn't*. New Haven, Conn.: Yale University Press.
- Bergh, T. (2010a). *Avtalt spill: 75 år : hovedavtalen LO-NHO*. [Oslo]: LO.
- Bergh, T. (2010b). *GAMMELT KLENODIUM ELLER VARIG VEISKILLE? Nye perspektiver på Hovedavtalen LO-NHO*. Henta 20. januar, 2014, fra <http://www.lo.no/Hovedavtalen-75-ar/ye-perspektiver-pa-Hovedavtalen-LO-NHO/>
- Bjørnson, Ø. (2003). Framveksten av et organisert arbeidsliv i privat og statlig sektor 1900-1940. I J. Heiret, O. Korsnes, K. Venneslan & Ø. Bjørnson (Red.), *Arbeidsliv, historie, samfunn: norske arbeidslivsrelasjoner i historisk, sosiologisk og arbeidsrettslig perspektiv* (s. 45-108). Bergen: Fagbokforlaget.
- Bjørnstad, R., Gran, B., & Nymoen, R. (2013). Finansnæringens rolle i den norske frontfagsmodellen. *Samfunnsøkonomisk analyse*(8).
- Bjørnstad, R., & Nymoen, R. (2013, 12. desember). Frontfagsmodellens utfordringer *Dagens Næringsliv*
- Bårdsen, G., Eitrheim, Ø., Jansen, E. S., & Nymoen, R. (2005). *The econometrics of macroeconomic modelling*. Oxford: Oxford University Press.
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry & research design: choosing among five approaches*. Los Angeles: Sage.
- Danielsen, T., & Reiersen, J. (2011). *Fra konflikt til samarbeid: hva gjorde hovedavtalen av 1935 mulig?* (B. 1/2011). Tønsberg: Høgskolen i Vestfold.
- Durkheim, É., Østerberg, D., & Roll, H. (2001). *Selv mordet: en sosiologisk undersøkelse*. [Oslo]: Gyldendal.
- Dølvik, B., & Vartiainen, J. (2002). Globalisering og europeisk integrasjon – utfordringer for lønnsdannelsen og kollektivavtalene i de nordiske land. Stockholm: The National Institute for Working Life and The Swedish Trade Unions in Co-operation.

- Dølvik, J. E. (2007). Introduksjon. I J. E. Dølvik, T. Fløtten, G. Hernes & J. M. Hippe (Red.), *Hamskifte: den norske modellen i endring* (s. 11-38). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Dølvik, J. E., & Stokke, T. A. (1999). *Den norske forhandlingsmodellen: et tilbakeblikk* (B. 306). Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo.
- Elster, J. (1989). *Nuts and bolts for the social sciences*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Engelstad, F., Svalund, J., Hagen, I. M., & Storvik, A. E. (2003). *Makt og demokrati i arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Erichsen, E., Skånland, H., Schreiner, P., & Moe, T. (1987). *Full sysselsetting og økonomisk vekst?: festskrift til Eivind Erichsen*. [Oslo]: TANO.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Fennefoss, A. (1988). *Lønnstaker-organisering: tre rapporter om utfordringer for fagbevegelsen*. Oslo.
- Flyvbjerg, B. (2001). *Making social science matter: why social inquiry fails and how it can succeed again*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Frønes, I., & Kjølørød, L. (2010). *Det Norske samfunn*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Hagen, R. (1999a). *Rasjonell solidaritet*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Hagen, R. (1999b). Rasjonell solidaritet. *Dansk sociologi*, 10(3), 7-23, 93.
- Halvorsen, M. T. (2012a). - *Norge vil prise seg ut av Europa*. Henta 29. april, 2014, fra <http://www.dn.no/nyheter/naringsliv/2012/06/18/-norge-vil-prise-seg-ut-av-europa>
- Halvorsen, M. T. (2012b). - *Vi ser nå en tredeling i norsk næringsliv*. Henta 17. april, 2014, fra <http://www.dn.no/nyheter/naringsliv/2012/06/18/-vi-ser-na-en-tredeling-i-norsk-naeringsliv>
- Hansen, S. L. (2012, 7. juni). Frontfaget står fjellstøtt, *Dagens Næringsliv*, s. 40.
- Haukaas, L. (2012, 6. juni). Frontfaget er ingen fasit, *Dagens Næringsliv*, s. 3.
- Heiret, J. (2003a). Et nasjonalt system i en internasjonal verden 1978-2003. I J. Heiret, O. Korsnes, K. Venneslan & Ø. Bjørnson (Red.), *Arbeidsliv, historie, samfunn: norske arbeidslivsrelasjoner i historisk, sosiologisk og arbeidsrettslig perspektiv* (s. 177-245). Bergen: Fagbokforlaget.
- Heiret, J. (2003b). Samarbeid og statlig styring 1945-1977. I J. Heiret, O. Korsnes, K. Venneslan & Ø. Bjørnson (Red.), *Arbeidsliv, historie, samfunn: norske arbeidslivsrelasjoner i historisk, sosiologisk og arbeidsrettslig perspektiv* (s. 109-176). Bergen: Fagbokforlaget.

- Hellesnes, P. (2014, 12. februar). - Fordomsfull debatt, *Klassekampen*, s. 9.
- Hellevik, O. (2002). *Forskningsmetode i sosiologi og statsvitenskap*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Hernes, G. (2006). *Den norske mikromodellen: virksomhetsstyring, partssamarbeid og en sosial kapital : Fafos rådsprogram 2006-2008* (B. 2006:25). Oslo: FAFO.
- Hernes, G., & Hippe, J. M. (2007). Kollektivistisk individualisme. I J. E. Dølvik, T. Fløtten, G. Hernes & J. M. Hippe (Red.), *Hamskifte: den norske modellen i endring* (s. 317-346). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Hovi, J., & Rasch, B. E. (1993). *Strategisk handling: innføring i bruk av rasjonalitetsmodeller og spillteori*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Hovi, J., & Rasch, B. E. (1996). *Samfunnsvitenskapelige analyseprinsipper*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Høgnes, G. (2000). *Likelønnsproblemet i norsk lønnsdannelse* (B. nr 16, august 2000). Oslo: Makt- og demokratiutredningen 1998-2003.
- Kalleberg, R. (1996). Forskningsopplegget og samfunnsforskningens dobbeltdialog. I R. Kalleberg & H. Holter (Red.), *Kvalitative metoder i samfunnsforskning* (s. 26-72). Oslo: Universitetsforlaget.
- Kleppe, P. (1999). *Solidaritetsalternativet: fortid og framtid* (B. 279). Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- LO. (2012). Frontfag og samordning *Samfunnsnotat* (B. 10/12).
- Lommerud, K. E., & Vagstad, S. (2012, 4. juni). Frontfagsmodell for fall, *Dagens Næringsliv*, s. 3.
- Meld. St. 1 (2010-2011). *Najonalbudsjettet 2011*.
- Meld. St. 6 (2010-2011). *Likestilling for likelønn*.
- Messel, J. (2013). *I velferdsstatens frontlinje: barnevernspedagogers, sosionomers og vernepleieres historie*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Möhring, H. (2010, 12.03). *Likelønn vinnes ikke i 2010*. Henta 16. oktober, 2013, fra <http://www.frifagbevegelse.no/fellesstoff/article4990465.ece>
- Nergaard, K., & Stokke, T. A. (2007). Har den norske forhandlingsmodellen overlevd? I J. E. Dølvik, T. Fløtten, G. Hernes & J. M. Hippe (Red.), *Hamskifte: den norske modellen i endring* (s. 39-68). Oslo: Gyldendal akademisk.
- NHO. (2001). *NHOs arbeidsgiverpolitiske program: vedtatt av Hovedstyret september 2001*. Oslo: Næringslivets hovedorganisasjon.

- Nilsen, K. M., & Schøne, P. (2007). *Den norske forhandlingsmodellen i et likelønnsperspektiv* (B. 2007:5). Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Nilsen, R. Å. (2002). VAR MAX WEBER EN METODOLOGISK INDIVIDUALIST?1. *Sosiologisk tidsskrift*, 10(3), 238-260.
- NOU 2000: 21. *En strategi for sysselsetting og verdiskaping*.
- NOU 2003: 13. *Lønnsdannelse, konkurransevne og kronekurs*.
- NOU 2003: 19. *Makt og demokrati, Sluttrapport fra Makt- og demokratiutredningen*.
- NOU 2008: 6. *Kjønn og lønn*.
- NOU 2009: 10. *Fordelingsutvalget*.
- NOU 2012: 12. *Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2012*.
- NOU 2013: 7. *Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2013*.
- NOU 2013: 13. *Lønnsdannelsen og utfordringer for norsk økonomi*.
- NTB. (2012, 13.04). *Folkestad vil ikke dikteres av industrien*. Henta 5. februar, 2014, fra <http://www.dn.no/forsiden/naringsliv/article2373176.ece>
- Olson, M. (1971). *The logic of collective action: public goods and the theory of groups*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Opp, K.-D. (2001). How do norms emerge? An outline of a theory. *Mind & Society*, 2(1), 101-128. doi: 10.1007/BF02512077
- Orskaug, E. (2012). *Frontfagsmodellen - modell under press*. Henta 21.04.2013, fra [http://www.unio.no/kunder/unio/mm2011.nsf/lupgraphics/Unios-notatserie-nr-6-2012-Frontfagsmodellen.pdf/\\$file/Unios-notatserie-nr-6-2012-Frontfagsmodellen.pdf](http://www.unio.no/kunder/unio/mm2011.nsf/lupgraphics/Unios-notatserie-nr-6-2012-Frontfagsmodellen.pdf/$file/Unios-notatserie-nr-6-2012-Frontfagsmodellen.pdf)
- Pontusson, J. (2005). *Inequality and prosperity: social Europe vs. liberal America*. Ithaca, N.Y.: Cornell University Press.
- Prop. 1 S Tillegg 1 - 2013-2014. *Proposisjon til Stortinget (forslag til stortingsvedtak), Endring av Prop. 1 S (2013-2014) Statsbudsjettet 2014*.
- Reiersen, J. (2012a). Arbeidsgiverne og den nordiske modellen. *Magma*(0412), 9.
- Reiersen, J. (2012b). *Kompromiss eller allianse?* (B. 2/2012). Tønsberg: Høgskolen i Vestfold.
- Rokkan, S., Hagtvet, B., & Alldén, L. (1987). *Stat, nasjon, klasse: essays i politisk sosiologi*. [Oslo]: Universitetsforlaget.
- Rommetvedt, H. (2002). *Politikkens allmenngjøring og den ny-pluralistiske parlamentarismen*. Bergen: Fagbokforlaget.

- Seip, Å. A. (2012). *Tariffoppgjøret 2012*. Henta 17. februar, 2014, fra [http://www.arbeidslivet.no/PageFiles/5020/Tariffoppgj%C3%B8ret 2012.pdf](http://www.arbeidslivet.no/PageFiles/5020/Tariffoppgj%C3%B8ret%202012.pdf)
- Sejersted, F. (1993). *Demokratisk kapitalisme*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Sivesind, K. H. (1996). Sortering av kvalitative data. Metodologiske prinsipper og praktiske erfaringer fra analyse med dataprogrammer. I H. Holter & R. Kalleberg (Red.), *Kvalitative metoder i samfunnsforskning* (s. 240-273). Oslo: Universitetsforlaget.
- SSB. (2013). *Økonomisk utstyn 2012, Offentlig forvaltning* Henta 7. februar 2014, fra http://www.ssb.no/offentlig-sektor/artikler-og-publikasjoner/_attachment/101115?_ts=13d3d290010
- SSB. (2014a). *Indikatorer for kjønnslikestilling i kommunene, 2012*. Henta 27. mars 2014, fra <http://www.ssb.no/befolkning/statistikker/likekom>
- SSB. (2014b). *Medlemer i arbeidsgivar- og arbeidstakarorganisasjonar, 2013*. Henta 29. april 2014, fra <http://www.ssb.no/kultur-og-fritid/statistikker/arborg/aar/2014-04-29>
- St.meld nr. 1 (2006-2007). Nasjonalbudsjettet 2007.
- St.meld nr. 30 (2000-2001). *Langtidsprogrammet 2002-2005*.
- Stadheim, A. (2013). *Frontfagsmodellen : et redskap for moderasjon eller lønnsvekst?: utviklingstrekk 1998 - 2012*. Bergen: Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap, Universitetet i Bergen.
- Stake, R. E. (1995). *The art of case study research*. Thousand Oaks, Calif.: Sage.
- Stake, R. E. (2010). *Qualitative research: studying how things work*. New York: Guilford Press.
- Stensbak, H. (2012, 15. juni). Frontfaget som fasit, *Dagens Næringsliv*, s. 36.
- Stokke, T. A. (2012). *Etableringen av kriterier for lokale forhandlinger i privat sektor*. Henta 19. mars 2014, fra <http://fafo.no/pub/rapp/10147/10147.pdf>
- Stokke, T. A., Nergaard, K., & Evju, S. (2013). *Det kollektive arbeidslivet: organisasjoner, tariffavtaler og lønnsoppgjør*. Oslo: Universitetsforlaget.
- TBU. (2014). Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2014.
- Weber, M., Fivelsdal, E., & Østerberg, D. (2000). *Makt og byråkrati: essays om politikk og klasse, samfunnsforskning og verdier*. [Oslo]: Gyldendal.
- Ødegård, A. M., & Trygstad, S. C. (2009). *Ja vi elsker...: stø kurs for den norske samarbeidstradisjonen*. Henta 24. april, 2014, fra <http://www.fafo.no/pub/rapp/20117/20117.pdf>

Intervjuer

Anders Folkestad, leder Unio, Oslo, 5. mars 2014.

Knut Aarbakke, leder Akademikerne, Oslo, 31. mars 2014.

Mimmi Kvisvik, leder Fellesorganisasjonen, Oslo, 5. mars 2014.

Stein Reegård, sjeføkonom Landsorganisasjonen, Oslo, 3. mars. 2014.

Svein Spilling, avdelingsleder forbundsleders stab Fellesforbundet, Oslo, 3. mars 2014.

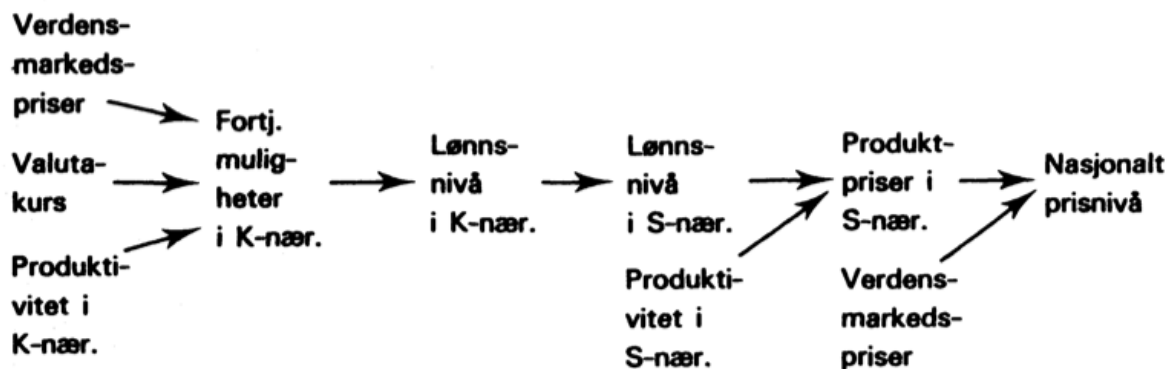
Antall ord i oppgaven: 32 967.

ABSTRACT

The Front Runner Model (Norw.: *frontfagsmodellen*) has more or less direct consequences for most employees in Norway. It has existed as a norm for wage determination for almost 50 years and it appears to be enjoying a fairly high degree of consensus among the social parties. Nevertheless, recurrent labour conflicts, including the strikes in the Norwegian public sector in 2012, indicate that the situation is not as harmonious as the official reports might suggest. The last one of these publicly appointed committees that has been dealing with topics concerning wage formation is the so-called Holden III Committee (NOU 2013: 13). One of the main conclusions here is that the Front Runner Model has served Norway well and that such settlements should be continued. Despite the fact that it was not in the mandate to look at alternatives to the current model the report appears to have gained broad support among unions. This case study, however, is seeking to illuminate aspects concerning the interpretation, application and the model's legitimacy in addition to looking at the extent to which it requires the unions' ability to mobilize collectivism, historically as well as contemporary. Although some of the criticism of the Front Runner Model was silenced after 2003 when the introduction of an extended model meant that the industry officials' wages were counted in, much of the antagonisms which include matters on equal pay and credit for education are just as relevant today. Not only does the model appear to consolidate some classic conflict dimensions such as public/private, central/local, low/high education - it also highlights several new antagonisms partly as a result of the power shift that have occurred within the unions. The possibly most apparent conflict dimension today is between women in the public sector and men in private. The question is whether this is a kind of logical necessity of a transition from an industry dominated to a service dominated society, whether it is caused by conscious choices of the involved parties or perhaps a combination of several determinants. The conclusion here is to a large extent that the model has proved to be robust and adaptable but still that the combination of external and internal conflict in the long term eventually can prove to become its demise.

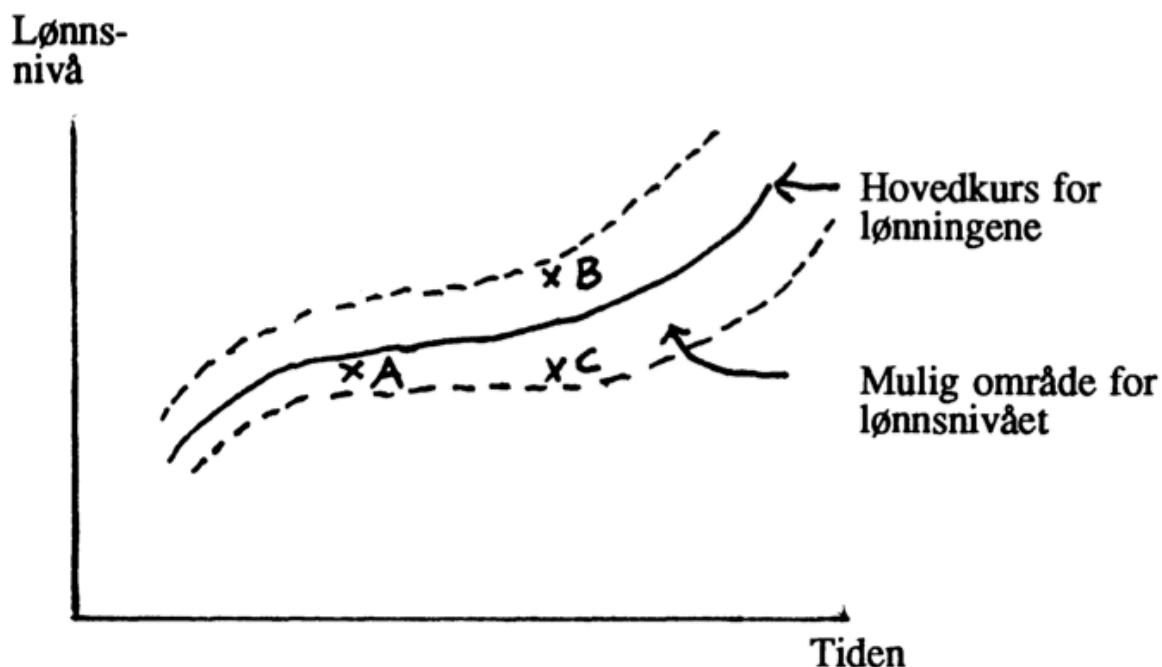
Appendiks/vedlegg

Figur 1: Hovedkursteorien, skjematisk



Kilde: Aukrust, 1990, s. 235.

Figur 2: Hovedkursteorien, diagrammatisk



Kilde: Aukrust, 1990, s. 293.

Vedlegg 1: Tilbakemelding, NSD

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS

NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Harald Hårfagres gate 29
N-5007 Bergen
Norway
Tel: +47-55 58 21 17
Fax: +47-55 58 96 50
nsd@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Org.nr. 985 321 884

Jon Reiersen
Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap Høgskolen i Vestfold
Postboks 2243
3103 TØNSBERG

Vår dato: 11.12.2013

Vår ref: 36528 / 2 / LB

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 05.12.2013. Meldingen gjelder prosjektet:

<i>36528</i>	<i>Felles front? Kollektivism i frontfagets tidsalder.</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>Høgskolen i Vestfold, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Jon Reiersen</i>
<i>Student</i>	<i>Petter Sommervold</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet, og finner at behandlingen av personopplysninger vil være regulert av § 7-27 i personopplysningsforskriften. Personvernombudet tilrår at prosjektet gjennomføres.

Personvernombudets tilråding forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 01.05.2014, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Vigdis Namtvedt Kvalheim

Lene Christine M. Brandt

Kontaktperson: Lene Christine M. Brandt tlf: 55 58 89 26

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Petter Sommervold psommervold@gmail.com

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.

Avdelingskontorer / District Offices

OSLO: NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47-22 85 52 11. nsd@uio.no

TRONDHEIM: NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47-73 59 19 07. kyrre.svarva@svt.ntnu.no

TROMSØ: NSD, SVF, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel: +47-77 64 43 36. nsdmaa@svt.uib.no

Vedlegg 2: Prosjektvurdering, Personvernombudet for forskning

Personvernombudet for forskning



Prosjektvurdering - Kommentar

Prosjektnr: 36528

Ifølge prosjektmeldingen skal det innhentes muntlig samtykke basert på skriftlig informasjon om prosjektet og behandling av personopplysninger. Personvernombudet finner informasjonsskrivet tilfredsstillende utformet i henhold til personopplysningslovens vilkår.

Det vil i prosjektet bli registrert sensitive personopplysninger om politisk oppfatning og medlemskap i fagforeninger jf. personopplysningsloven § 2 nr. 8 a) og e).

Innsamlede opplysninger registreres på privat pc. Personvernombudet legger til grunn at veileder og student setter seg inn i og etterfølger Høgskolen i Vestfold sine interne rutiner for datasikkerhet, spesielt med tanke på bruk av privat pc til oppbevaring av personidentifiserende data.

Personvernombudet legger til grunn at det foreligger eksplisitt samtykke fra den enkelte før direkte/indirekte personopplysninger publiseres. Det opplyses i informasjonsskrivet at informantene får anledning til å lese igjennom opplysninger om seg selv og godkjenne sitater før publisering.

Prosjektet skal avsluttes 01.05.2014 og innsamlede opplysninger som ikke inngår i selve oppgaven skal da anonymiseres og lydopptak slettes. Anonymisering innebærer at direkte personidentifiserende opplysninger som navn/koblingsnøkkel slettes, og at indirekte personidentifiserende opplysninger (sammenstilling av bakgrunnsopplysninger som f.eks. yrke, alder, kjønn, arbeidssted, stilling) fjernes eller grovkategoriseres slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes i materialet.

Vedlegg 3: Informasjonsskriv/forespørsel til informanter

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjekt

”Felles front? Kollektivism i frontfagets tidsalder”

Bakgrunn og formål

Diskusjonen om lønnsdannelse i alminnelighet og frontfagsmodellen i særdeleshet ble på nytt aktualisert i forbindelse med streikene i offentlig sektor i 2012. Regjeringen satte desember samme år ned et utvalg (Holden III) som skulle ta for seg flere av disse aspektene, og rapporten ble overlevert finansdepartementet i desember 2013. Med dette som bakteppe søker denne studien å ta for seg kollektivismens posisjon innenfor rammene av et koordinert system for lønnsdannelse. Utvalget i denne undersøkelsen er kvalifisert med bakgrunn i de forespurte deltakernes antatte nærhet til tematikken. Prosjektet er en masteroppgave i tverrfaglig samfunnsvitenskap ved Høgskolen i Buskerud og Vestfold.

Hva innebærer deltakelse i studien?

Studien vil ta form av et muntlig intervju (fortrinnsvis ansikt til ansikt) med hver deltaker, og forventes å vare om lag 1 time. Spørsmålene vil omhandle ulike normative sider ved frontfagsmodellen, temaer om kollektivism og litt om veien videre/tanker om 2014-oppgjøret. Intervjuet vil bli registrert ved hjelp av en opptakskilde (diktafon), samt skriftlig (notater).

Hva skjer med informasjonen om deg?

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt, og det er kun student og veileder som vil ha tilgang til råmaterialet. Da deltakerne i denne studien vil kunne identifiseres med navn i den endelige publikasjonen, kan den som intervjues kreve å få gjennomlese transkribert informasjon før disse publiseres. Prosjektet skal etter planen avsluttes 1. mai 2014. Datamaterialet (notater og opptak) vil anonymiseres (slettes) ved prosjektslutt.

Frivillig deltakelse

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Dersom du trekker deg, vil alle opplysninger om deg bli anonymisert. Dersom du har mulighet til å delta eller har spørsmål om studien, vennligst ta kontakt med:

Petter Sommervold
Tlf.: 970 85 336
E-post: petter.sommervold@student.hive.no

Eller veileder:

Jon Reiersen
Tlf.: 926 24 374
E-post: jon.reiersen@hive.no

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

På forhånd takk!

Med vennlig hilsen

Petter Sommervold

Vedlegg 4: Intervjuguide

Innledning

Kan du fortelle litt om bakgrunnen din før du begynte i [*navn på organisasjon*]?

Hva er dine oppgaver?

1.0 Om modellen

- 1.1. Til tross for at det ikke var en del Holden III-utvalgets mandat å skulle se på alternativer til dagens modell for lønnsdannelse, gikk utvalget likevel langt i å anbefale en videreføring av dagens såkalte «utvida frontfagsmodell». Hva tenker dere om dette?
- 1.2. Er kritikk av frontfagsmodellen i realiteten en kritikk av den sentraliserte og solidariske forhandlingsmodellen som sådan?
- 1.3. I hvilken grad oppfatter du at frontfagsmodellen slik den anvendes i dag, er tilpassa dagens arbeidslivssituasjon?
- 1.4. Hvilke utfordringer knytter det seg til kunnskapene om lønnsglidninga?
- 1.5. Er modellen solidarisk? Hvorfor/hvorfor ikke?
- 1.6. Det er blitt sagt at modellen er for dyr. Hva tenker du om dette?
- 1.7. Hvordan opplever du at kampen om den utvida frontfagsmodellen har bidratt til dens legitimitet blant partene?
- 1.8. Hva sier du til de som måtte mene at en ytterligere utvidelse eller vekting av frontfagsmodellen på sikt vil bidra til å undergrave den?
- 1.9. Det har blitt foreslått å bytte ut oljeleverandørsektoren som frontfag og erstatte den med for eksempel prosessindustri. Hvilke konsekvenser ville dette hatt?
- 1.10. Unio har blant annet sagt at «utdanning skal lønne seg», og at «flinke folk koster». Hva sier dere til de som måtte mene at lønningene i offentlig sektor er kunstig lave?
- 1.11. Norge har et lønnsnivå som ligger om lag 55 prosent høyere enn våre handelspartnere. Viser dette at modellen har feila?
- 1.12. Hvordan kan man oppnå i ei troverdig ramme for lønnsoppgjøra?

2.0 Forholda mellom partene i arbeidslivet

- 2.1 Hvordan forholder dere dere til konkurransen med andre forbund om de samme medlemmene?
- 2.2 Hva tror du er hovedårsakene til at folk blir medlemmer hos dere og ikke i et annet (konkurrerende) forbund?
- 2.3 Fagbevegelsen kan sies å tufte sitt virke på idealer som solidaritet og kollektivism, i hvilken grad føler du at fragmenteringa på arbeidstakersida truer disse verdiene?
- 2.4 Dersom man legger til grunn at frontfagsmodellen skaper en viss forutsigbarhet og kontinuitet i lønnsoppgjøra og økonomien som sådan, vil det da være riktig å hevde at arbeidsgiversida har den største interessen i å opprettholde modellen?

3.0 Forholda mellom sektorene

- 3.1 Offentlig sektor har ikke samme produktivitetsvekst som privat, men lønnsutviklinga følger stort sett det samme nivået. Hva sier dette om frontfagsmodellen?
- 3.2 Det blir ofte pekt på hvordan ansatte i offentlig sektor ofte har gunstige sosiale ordninger som i enkelte tilfeller er utenfor rekkevidde for en del ansatte i privat sektor. På hvilken måte kan dette kompensere for ei noe redusert lønnsutvikling?
- 3.3 Enkelte aktører i det private næringslivet opererer med ulike former for bonusordninger. Kan dette fungere som et redskap for å holde lønningene på et for lavt nivå og samtidig som et incentiv til å jobbe mer?
- 3.4 Opplever du at statusmessige skillelinjer brukes bevisst av partene for å skape større avstand mellom for eksempel funksjonærer i det offentlige og arbeidere i industrien?
- 3.5 Til Aftenposten 14. januar 2013 uttalte Kristin Skogen Lund at andelen offentlig ansatte øker og at det blir en stadig større byrde for privat sektor å finansiere dette. Hva tenker du om dette?
- 3.6 Hva tenker du om at regjeringa etter inspirasjon fra Danmark har satt ned en produktivitetskommisjon?

5.0 Kollektivism, normer og solidaritet

- 5.1 Holden III-utvalget belyser flere av konsekvensene ved den økte arbeidsinnvandringa til Norge. Hvordan kan disse nye gruppene av

arbeidstakere påvirke faktorer som organisasjonsgrad, koordinering og lønnsutvikling på sikt?

- 5.2 En stadig mindre andel arbeider innafor det tradisjonelle frontfaget, hvor rimelig er det da at disse setter standarden for andre sektorer?
- 5.3 Hvordan kan likelønnsutfordringene løses innafor rammene av frontfagsmodellen?
- 5.4 Må man akseptere større lønnsforskjeller i framtida som et redskap for å rekruttere og kvalifisere kompetent arbeidskraft?
- 5.5 I hvilken grad oppfatter du at koordinerte lønnsoppgjør fungerer som en samlende faktor i arbeidslivet?
- 5.6 Kunne streikene i offentlig sektor i 2012 vært unngått? I så fall hvordan?
- 5.7 Frontfagsmodellen framstilles ofte som en *norm* for lønnsdannelse. Enkelte arbeidstakergrupper, som for eksempel innen finansnæringa, har tradisjonelt hatt en mye sterkere lønnsvekst enn andre. Hvordan blir brudd på de normene modellen legger til grunn møtt i arbeidslivet?
- 5.8 Perioden fra 1992 til 1997 var prega av det inntektspolitiske samarbeidet kalt «Solidaritetsalternativet». Hvordan er det inntektspolitiske samarbeidet i dag prega av strategiene fra denne perioden?

6.0 Veien videre

- 6.1 Solberg-regjeringa har gjort kunnskapssamfunnet til en av sine kampsaker. Hva tenker dere om dette, og hvordan vil det eventuelt være gjennomførbart med tanke på at frontfagsmodellen bidrar til å redusere de individuelle gevinstene av for eksempel innsats og lang utdanning?
- 6.2 Kommunal. og moderniseringsminister Jan Tore Sanner har uttalt at Norge fortsatt vil ha en økning av antall offentlig ansatte. Hvilke virkemidler bør tas i bruk for å sikre rekruttering av kompetent arbeidskraft i industrien/offentlig sektor?
- 6.3 Med tanke på å skaffe kompetente ledere og samtidig sikre seg mot at mange søker seg mot attraktive stillinger i utlandet, kan man da argumentere for at norske lederlønninger er for lave?
- 6.4 Er det mulig å opprettholde en solidarisk lønnsmodell uten frontfagsmodellen?
- 6.5 Hva tenker du generelt om anbefalingene som kommer fram i Holden III?
- 6.6 Burde det vært gjort endringer i Holden III-utvalgets mandat? I så fall, hvilke?

- 6.7 Det snakkes ofte om den såkalte tredeling av industrien. I hvilken grad oppfatter du dette som et problem, og eventuelt hvilke mekanismer kan bidra til å demme opp for uønska konsekvenser av dette?
- 6.8 Hvordan vil ei gradvis nedtrapping av petroleumsvirksomheten kunne påvirke lønnsdannelsen i Norge?
- 6.9 Den nye regjeringa ønsker seg mer «fleksibilitet» i arbeidslivet, hva tror du dette innebære i praksis?
- 6.10 Lars Haukaas i Spekter er blant de som har uttalt at årets oppgjør vil bli en viktig test på hvorvidt utvalgets anbefalinger følges opp i praksis. Hva tenker du om dette?
- 6.11 Hva er grunnen til at dere vil ha/ikke vil ha pensjonsspørsmålet inn i frontfagsoppgjøret?
- 6.12 Hvor villige er dere til å bytte tariffesting av pensjon mot lavere lønnsvekst?
- 6.13 Hvilke andre prioriteringer håper dere å få gjennomslag for i 2014?

Individuelle spørsmål

* * *

Bakgrunn

Hva mener du er det viktigste [*navn på organisasjon*] har fått gjennomslag for i din periode?

Hva gjorde at du engasjerte deg i arbeidslivsspørsmål?