

## Motstander, medspiller, hva nå? Om tillitsvalgtrollen i avtaleverket

What about the spokesmans voice? On changes in the appointed role

Ingunn Elvekrok

Dr. Oecon., førsteamanuensis ved Høgskolen i Sørøst Norge

[Ingunn.Elvekrok@usn.no](mailto:Ingunn.Elvekrok@usn.no)

### SAMMENDRAG

I artikkelen undersøker jeg utviklingen i den partsregulerte tillitsvalgtrollen slik den er rammet inn i avtaleverk. Gjennom en dokumentanalyse viser jeg at tre avtaler har hatt avgjørende innflytelse for utvikling av tillitsvalgtrollen. I 1907 legitimeres for første gang tillitsmannens rolle som talsmann og representant for organiserte arbeidere i virksomheten i forbindelse med tarifforhandlinger. I 1935 institusjonaliseres partsforholdet og retten til medbestemmelse gjennom konfereringsplikt i endringer som berører arbeidsforhold. I 1966 inkluderes helt nye bestemmelser om bred og direkte medvirkning utenfor parts-systemet innenfor rammen av Hovedavtalen. Hensikten er instrumentell, og i årene fremover er det dette samarbeidssporet som får mest oppmerksomhet. Til slutt drøftes dagens situasjon, der fagforeningenes stilling utfordres av arbeidstakernes tillit til at en god relasjon til arbeidsgiver kan erstatte kollektive avtaler.

### Nøkkelord

Tillitsvalgt, hovedavtale, arbeidsliv, medvirkning, utvikling

## ABSTRACT

The article gives an account of the development of the union representative role as defined in the formal agreements. The greatest changes have come in cooperation-related issues, in which three agreements have been particularly significant: in 1907, the role of the spokesman as representative of all organized workers was secured; in 1935, the employer's obligation to consult with the union representative on matters affecting working conditions was established, and in 1966 a new line of regulations were included, facilitating non-union, direct and broad participation aimed at productivity growth. In the following years, this form of workplace collaboration receives the greatest attention. The article concludes with a discussion of the union representative's position in the workplace today.

## Keywords

Union representative, agreements, social partners, co-determination, participation

## INNLEDNING

Den norske arbeidslivsmodellen er tuftet på verdier som likhet, tillit og respekt.<sup>1</sup> Små lønnsforskjeller bidrar til høy sysselsetting og velferd for folk, men også til konkurransefordeler i kunnskapsintensive bransjer i globale markeder. Tillit og respekt senker transaksjonskostnader og bidrar til mer effisiente beslutningsprosesser. I hele etterkrigstiden har det vært tverrpolitisk enighet om den norske samarbeidsmodellen, som også får oppmerksomhet utenfra.<sup>2</sup> I en samarbeidsmodell er imidlertid hvem som deltar og styrkeforholdet mellom dem vesentlig for hva som kommer på agendaen og hvilke løsninger som diskuteres og prioriteres. Skal den norske modellen fungere, må fagforeningene fremstå som en legitim og likeverdig part i møte med arbeidsgiver og stat. Selv om arbeidslivet i Norge kjennetegnes av sterke partsorganisasjoner, er organisasjonsgraden under press og i enkelte bransjer under kritisk masse. På virksomhetsnivå kan dette true rekruttering av tillitsvalgte og dermed det praktiske partssamarbeidet (Falkum, Hagen & Trygstad 2009; Trygstad, Alsos, Hagen & Jensen 2015). For å styrke den norske modellen og arbeidstaker-sidens forhandlingskraft i et tøffere arbeidsliv, må arbeidstakere se at styrken i et kollektivt partssamarbeid ikke kan erstattes av individuelle og personlige arbeidskontrakter.

## PROBLEMSTILLING

Et velfungerende tillitsvalgtarbeid er en forutsetning for ivaretagelse av bedriftsdemokratiet på virksomhetsnivå. Forskning har gitt oss kunnskap om tillitsvalgtes hverdag (Nergaard & Trygstad 2012), tillitsvalgtes utfordringer under omstilling (Nicolaisen, Skalle

1. Takk til professor Knut Kjeldstadli ved UiO for kommentarer til et tidlig utkast, og til anonym fagfelle samt tidsskriftredaksjonen for kommentarer til arbeidet med endelig versjon.
2. Se for eksempel Piketty (2014).

Kristiansen & Hagen 2002), rekruttering av tillitsvalgte (Hagen & Jensen 2016; Nergaard, Barth & Dale-Olsen 2015) og betydningen av støtte og opplæring i tillitsvalgtarbeidet (Hagen & Jensen 2016; Navrbjerg, Larsen & Johansen 2010; Nergaard & Pape 2000; Nergaard & Trygstad 2012). Det er stilt spørsmål om betydningen av tillitsvalgte i et moderne og individualisert arbeidsliv (Colbjørnsen 2003; Ingvaldsen, Rolfsen & Finsrud 2012; Rødvei 2008). Lite er imidlertid sagt om den avtalefestede tillitsvalgtrollen og hvordan den har utviklet seg over tid.

Mitt utgangspunkt er at partsavtalene synliggjør det som siden har vist seg som venedepunkter for tillitsvalgtrollen, og som har hatt betydning for tillitsvalgtes posisjon i dag. Jeg spør: *Hvordan har avtaleverkets behandling av tillitsvalgtrollen utviklet seg over tid, og hvilken betydning har endringene for partssamarbeidet i dag?*

Jeg innleder kort med bakteppet for den første landsomfattende avtalen og en drøfting av tillitsvalgtrollen i lys av litteratur som omtaler og berører partssamarbeidet. Deretter gjennomfører jeg en dokumentanalyse av tillitsvalgtrollens utvikling i avtaleverket fra 1907 frem til i dag. Jeg avslutter med en diskusjon av tillitsvalgtrollens praktiske betydning i dagens arbeidsliv.

## VEIEN TIL VERKSTEDSOVERENSKOMSTEN

Gjennom 1800-tallet skjedde det store endringer i Norge. Sterk befolkningsvekst parallelt med industrialisering og liberalisering av økonomien bidro til nye konstruksjoner i samfunns- og arbeidsliv. De med økonomisk og sosial kapital til å investere benyttet de rike mulighetene. For de aller fleste var imidlertid målet å forsørge seg. Mange trakk til de nye industristedene, der det var etterspørsel etter arbeidskraft. Livet for den nye arbeiderklassen skulle imidlertid bli preget av usikkerhet og sosial nød (Brekke 2007).

Også den psykologiske kontrakten mellom arbeidsgiver og arbeidstaker ble endret. Mens gamle storbønder og ledere av lokale jernverk og sagbruk opptrådte paternalistisk<sup>3</sup> overfor «sine» ansatte i et livsløp, var normen ved de moderne fabrikkene en distansert eiermakt som kjøpte arbeidskraft etter behov (Brekke 2007; Sejersted 2007). Interessemotsetningene mellom eiere og arbeidere var åpenbare. Fabrikken var også arena for identifisering av interessefellesskap, og snart vokste det frem et arbeiderkollektiv. Gjennom å koordinere sine interesser og synspunkter kunne arbeiderne øke forhandlingsstyrken overfor en økonomisk og materielt overlegen arbeidsgiver. Organisering var imidlertid ingen selvfølge (Brekke 2007). Ideene om individets frie utfoldelse sto sterkt i samtiden, og det var ikke gitt at det lønte seg å bytte selvbestemmelse mot forpliktende fellesskap.

Kollektivet er imidlertid i seg selv disiplinerende, og i 1880-årene bredte det organiserte arbeidslivet i Norge seg. Samtidig økte også omfanget av lokale arbeidskamper som var krevende å håndtere både for arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. Erkjennelsen av gjensidig avhengighet og delvis sammenfallende interesser bidro til at det mot århundreskiftet vokste

3. Paternalisme: Et forhold mellom styrende og styrte, arbeidsgiver og arbeidstager, som innebærer en nærmest faderlig omsorg og kontroll fra den styrende, og en uselvstendig stilling for de styrte (snl.no). Dette kan være positivt (å bli tatt vare på) eller negativt (kan i liten grad påvirke sin egen stilling og lønn).

frem et ønske om ro og sterkere forutsigbarhet på begge sider (Bjørnson 2003). I 1899 slo flere fagforbund seg sammen i Arbeidernes Faglige Landsorganisasjonen (AFL). I 1900 ble Norsk Arbeidsgiverforening (NAF) etablert. Stiftelsen av de to landsforeningene, og at det på begge sider fantes vilje til å la seg representere og forplikte gjennom tillitsmenn, la grunnlaget for det kollektive forhandlingssystemet vi har i dag.

I 1906 ble det satt i gang forhandlinger mellom Jern & Metallarbeiderforbundet og NAF, og etter en rekke møter og et forkastet avtalesforslag, inngikk partene i 1907 den første landsomfattende overenskomsten (Balstad 2007). Avtalen behandlet først og fremst lønnsrelaterte spørsmål, men inneholdt også alminnelige bestemmelser om organisasjonsrett, representasjonsrett og tillitsmannsordning. Overenskomsten ble revidert og utvidet flere ganger frem mot 1935, da de alminnelige bestemmelsene ble skilt ut som en hovedavtale gyldig for hele AFL – NAF-området. Bestemmelsene om lønn og arbeidsvilkår fortsatte som rene tariffavtaler mellom særforbundene under hovedorganisasjonene. I anmerkningene til Hovedavtalen slås det fast at den er første del av alle overenskomster eller tariffavtaler som er eller blir opprettet mellom partene eller disses medlemmer i avtaleperioden. Hovedavtalens gyldighet betinges altså av inngått tariffavtale. Hovedavtalen omtales ofte som arbeidslivets grunnlov, og er en sentral del av partssamarbeidet og den norske modellen (Bergh 2010a).

## METODE

Primærkildene for analysene i denne artikkelen er det landsomfattende avtaleverket i industrisektoren, eller det såkalte frontfaget i den norske modellen. Både Verkstedoverenskomsten, senere Industriavtalen og Hovedavtalen har fungert som modell for avtaler i andre bransjer og sektorer. Jeg har tatt for meg Verkstedoverenskomsten av 1907 og samtlige revisjoner av denne frem til og med 1931. Tilsvarende har jeg gått gjennom alle hovedavtaler inngått mellom LO og NHO fra 1935 til og med dagens avtale 2014–2017. Partene i arbeidslivet publiserer hver sin utgave av hovedavtalen, med partsspesifikke kommentarer. Frem til og med 1998-avtalen har jeg brukt LO-utgaven, lånt i Arbeiderbevegelsens arkiv og bibliotek, Oslo. Fra 2002 har jeg brukt digitale utgaver publisert av NHO. Jeg har ikke inkludert partskommentarer. Totalt 32 dokumenter er inkludert i studien. Jeg bruker forkortelsene HA for Hovedavtalen, og VO for Verkstedoverenskomsten. Begrepene tillitsmann og tillitsvalgt brukes om hverandre.<sup>4</sup>

Analysen er begrenset til paragraftekstene som omhandler tillitsvalgtrollen. De første overenskomstene sikret arbeidsfred fra avtaleinngåelse til avtalen ble sagt opp av en av partene. Etter hvert har sedvanen blitt avtalesykluser på tilnærmet 4 år. Fra og med 1978 angis 4-årige avtaleperioder. Litteraturen om utvikling av arbeidslivsrelasjonene i Norge har vært nyttig i analysen. Særlig antologiene utgitt av LO og NHO i fellesskap i forbindelse med Verkstedoverenskomstens 100-årsjubileum og Hovedavtalens 75-årsjubileum

4. Begrunnelsen for dette er at de har samme meningsinnhold. Et søk på Retriever viser at begrepet tillitsmann er enerådende frem til og med 1964. Deretter introduseres det kjønnsnøytrale tillitsvalgt, som gradvis tar over som form.

har vært viktige (Bergh 2010b; Kjell & Nystrud 2007). Videre har jeg benyttet «Arbeidsliv, historie og samfunn», som setter arbeidslivsrelasjonene inn i et historisk og sosiologisk perspektiv (Heiret, Korsnes, Venneslan & Bjørnson 2003). Jeg vil også trekke frem Martin Byrkjeland's notat «Utviklinga av arbeidshovudavtalen 1935 til 1998» (Byrkjeland 2000). Som Byrkjeland har jeg valgt en kombinasjon av tematisk og kronologisk fremstilling av utvikling i avtaleverket. Inndelingen i tema/kategorier er et resultat av en eksplorativ analyse av dokumentmaterialet sett i sammenheng med forskningsspørsmål og sekundærkilder.

## INNRAMMING AV TILLITSVALGTROLLEN

Forutsetningene for tillitsvalgtrollen ligger i organisasjonsrett og representasjonsrett (Munthe 2007). I tillegg er det viktig at det er tillit og et tilfredsstillende samarbeidsklima mellom partene og at den tillitsvalgte har nødvendig tid og ressurser til å ivareta oppgaven.

### Organisasjonsrett og representasjonsrett

Av organisasjonsretten følger at ingen kan diskrimineres på grunn av organisasjonspolitisk ståsted, og at organisasjonene fritt kan velge tillitsmenn. Organisasjonsrett er derfor en forutsetning for at representasjonsrett skal gi mening. Organisasjonsretten slår fast allerede i VO 1907, i de alminnelige bestemmelsenes § 14. Samtidig understrekes organisasjonsfrihet i § 15, andre avsnitt. Følgelig skal fagorganisering hverken være et hinder eller en fordel i det arbeidsrettslige forholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Tilsvarende bestemmelser opprettholdes i senere revisjoner av VO. I HA av 1935 flyttes organisasjonsretten frem til § 1, og i 1986 til kapittel 2, uten at dette medfører store endringer i ordlyden. Paragrafen om organisasjonsfrihet bortfaller, men meningsinnholdet ligger implisitt i § 1 om organisasjonsrett, der NAF og AFL «anerkjenner gjensidig arbeidsgivernes og arbeidernes frie organisasjonsrett». <sup>5</sup> VO i 1907 gir ingen særlig beskyttelse av tillitsvalgte, tvert imot slås det i § 11-d fast at tillitsvalgte ikke har noen særstilling. Implisitt ligger det allikevel en liten beskyttelse av organisasjonsretten, og i § 15, andre avsnitt, som sier at ingen kan nektes arbeid på grunn av medlemskap i fagforening. Allerede i revisjonen i 1916 er det i § 11d presisert at oppsigelse av tillitsmenn ikke må skje uten grunn. Paragrafen justeres over årene, men meningsinnholdet er i hovedsak det samme i dagens avtale.

Representasjonsretten gir den tillitsvalgte rett til å uttale seg på vegne av medlemmene, og slås fast i VO 1907 § 11-a, som sier at «De tillitsmænd som er valgt av arbeiderne anerkjendes som representanter og talsmænd for de organiserte arbeiderne». I HA av 1935 § 2 presiseres det at representasjonsretten betinger tilknytting til bedriften, og i 1947 endres representasjonsretten til en representasjonsplikt, «ved hver bedrift skal det velges tillitsmenn for de organiserte arbeiderne, hvis bedriften eller arbeidstakerne krever det». I dette ligger en anerkjennelse av at partssystemet gir fordeler for både arbeidsgiver- og arbeidsta-

5. NAF foreslår imidlertid å gjeninnføre avtalefestet organisasjonsfrihet. Dette imøtegås av LO og frafalles av NAF. Forslaget merknadsføres i tilknytting til paragrafen. Prosedyren gjennomføres ved samtlige revisjoner av HA i perioden 1947 til 1982.

kersiden. Mens bestemmelsene i VO begrenset tillitsvalgtes rolle til representasjon på vegne av kollektivet, utvides tillitsvalgtes representasjonsrolle i HA 1935 til også å gjelde overfor det enkelte foreningsmedlem.<sup>6</sup> I dagens avtale er representasjon på vegne av kollektivet og enkeltmedlemmer slått sammen i § 5-2, punkt 2 men meningsinnholdet i de opprinnelige bestemmelser er beholdt.

Legitimitet og ivaretagelse av samarbeidsklime

Tillitsmannens legitimitet blant arbeiderne og i ledelsen har stor betydning for å legge forholdene til rette for et godt partssamarbeid på arbeidsplassen (Munthe 2007). Dette er forsøkt ivare tatt fra de første avtalene, gjennom en regulering av valg av tillitsmenn. I VO 1907 § 11a 2. avsnitt slås det derfor fast at tillitsmennene skal velges blant anerkjent dyktige arbeidere med en viss grad av erfaring fra arbeidsplassen. Bestemmelsen har endret seg lite, men fra 1982 § 5-9 avtales en begrensning, idet arbeidere i ledende funksjoner eller som jobber særlig nært med ledelsen ikke kan velges som tillitsvalgt i fagforeninger. Dette er naturlig av hensyn til habilitetsregler og for å ivareta hensynet til tillit og legitimitet som ligger som forutsetning for representasjonsretten. HA av 1935 legger videre til grunn at valget av tillitsmenn må være i tråd med flertallsbestemmelser. Dette ligger implisitt i representasjonsretten, men i perioden 1947 – 1986 var det i tillegg avtalefestet under valgordningsparagrafen. Dette er en understreking av partsforholdet; det er medlemmene i den enkelte fagorganisasjon som gjennom demokratisk flertallsavgjørelse velger sine tillitsmenn. Hverken ledelsen eller øvrige ansatte skal ha innflytelse over valget.

Et viktig formål med partssamarbeidet anno 1907 var å bidra til mer ro og forutsigbarhet i arbeidslivet. Allerede i VO 1907 § 11b inngår derfor en bestemmelse om at tillitsvalgte er forpliktet til å gjøre sitt beste for å vedlikeholde et godt samarbeidsklime. Fra 1947 blir paragrafen til en gjensidig forpliktelse mellom arbeidstakersiden og arbeidsgiver/ledersiden for å vedlikeholde et rolig og godt samarbeid på arbeidsstedet. Fra 1935 i § 5-2 fastslås det at det er uforenelig med tillitsmannsvervet å tilskynde ulovlig konflikt, og fra 1982 inkluderes et nytt ledd, som sier at tillitsvalgte ikke skal nedlegge sine verv i forbindelse med konflikt. Dette gjør det lettere for arbeidstaker- og arbeidsgiversiden å opprettholde et samarbeid i en konfliktsituasjon. I gjeldende hovedavtale § 5-1 er betydningen av samarbeid ytterligere forsterket, og partsforholdet fremstår mer balansert og gjensidig.<sup>7</sup>

6. «Tillitsmenn har rett til å ta sig av og søge ordnet i mindelighet klagemål som de enkelte arbeidere mener å ha overfor bedriften, eller som bedriften mener å ha overfor de enkelte arbeidere. (...)». Hovedavtalen 1935, § 5-2.
7. «Det er av avgjørende betydning at samarbeidet mellom bedriftens representanter og de tillitsvalgte foregår i rasjonelle og betryggende former, og at tillitsvalgte settes i stand til å ivareta sine oppgaver etter Hovedavtalen og arbeidsmiljøloven. (...) De tillitsvalgte og bedriftens representanter har plikt til å gjøre sitt beste for å opprettholde et rolig og godt samarbeidsforhold. De skal påse at de plikter som påhviler partene etter tariffavtale, arbeidsreglement og arbeidsmiljølov blir fulgt, med mindre disse oppgaver spesielt er tillagt andre organer. Så vel arbeidstakerne som bedriftens representanter bør være personer som har best mulig forutsetninger for behandling av samarbeidsspørsmål (...)». Hovedavtalen 2014, § 5-1.

### Tid og ressurser

Overenskomstene og tidlige hovedavtaler sier ingenting om tid eller ressurser til å utføre oppgavene. Dette er i utgangspunktet ikke så rart, da det er arbeiderne og organisasjonene som søker å øke sin innflytelse og bedre sine vilkår gjennom å samles om en representativ stemme (Bjørnson 2003). Dette perspektivet endres etter hvert som det kollektive forhandlingssystemet får en sterkere forankring som premiss for utviklingen i arbeidslivet (Heiret mfl. 2003). I 1935 § 8 understrekes det at tillitsmenn i forbindelse med utføring av sitt verv ikke må forlate sin arbeidsplass uten i forståelse med bedriftsledelsen. I revisjonen av 1947 § 7 gis arbeidsgiver et større ansvar for å gjøre seg tilgjengelig for den tillitsvalgte, og lederen for tillitsmannsutvalget gis uhindret tilgang til alle deler av bedriften når det er nødvendig. I en merknad til paragrafen forutsettes det imidlertid gjensidig velvilje; ingen skal hindres i å utføre tillitsvalgtarbeid, men samtidig er en forpliktet til å gjøre produksjonen minst mulig skadelidende. Tilgangen utvides gradvis til å gjelde hele det lokale tillitsmannsapparatet, og fra 1966 fikk i tillegg tillitsvalgte i sentrale forbund adgang til bedriften forutsatt at bedriftsledelsen var forhåndsvarslet, og at forbundet hadde tariffavtale. Fra 1962 kommer det inn en paragraf som sier at arbeidsforholdene skal legges til rette for at den tillitsvalgte skal kunne ivareta sitt arbeid. Med dette formaliseres en praksis med «klubbkontor» som allerede er relativt vanlig (Bergh 2010a). Fra 1947 sies det at tillitsvalgte ikke uten vesentlig grunn må hindres i å få fri til å delta i foreningsarbeid. I 1954 slås det fast at inntil 3 tillitsvalgte kan delta i forhandlingsmøter med ledelsen uten lønnstrekk. Fra 1962 får tillitsvalgte skiftarbeidere betalt for forhandlingsmøter utenom arbeidstiden. Fra 1966 kan tillitsutvalget alene holde møter i arbeidstiden når møtene gjelder tariffsaker som krever rask behandling, og fra 1978 kan det arrangeres klubbmøter om saker som partene i samråd vurderer som viktige. Fra 1970 har tillitsvalgte rett til fri i forbindelse med kurs og opplæring i tillitsvalgtarbeid. I dagens avtale anses opplæringen av de tillitsvalgte som en viktig premiss for utføring av pålagte oppgaver.<sup>8</sup> En forutsetning som fremdeles står, er imidlertid at omfanget av tillitsvalgtarbeidet som skal belastes arbeidsgiver skal forhåndsavtales lokalt på bedriften.

### INNFLYTELSE PÅ ARBEIDSPLASSEN

Området hvor det har skjedd størst innholdsmessige endringer i avtaleverkets behandling av tillitsvalgtrollen, er i paragrafene som omhandler medbestemmelse. I VO av 1907 avtalefestes bedriftens styringsrett gjennom § 16a. Styringsretten oppfattes ikke kontroversielt i samtiden, tvert imot ser for eksempel Marius Ormestad, sentral forhandlingsleder for Jern & Metall, styringsrett som en naturlig konsekvens av eierskap (Brekke 2007). For arbeidstakersiden var det minstelønnsordninger og posisjonering av fagforeningene som var viktig (Munthe 2007). Dette oppnår de gjennom lønnsbestemmelsene i § 1 til 10, samt avtalefestet organisasjonsrett i § 14 og representasjonsrett i § 11c.

8. I Hovedavtalen 2014 § 5-8 med protokolltilførsel som omhandler tjenestefri for tillitsvalgte.

Medbestemmelsesparagrafen og det partsregulerte samarbeidet

I HA av 1935 er imidlertid medbestemmelse løftet inn i forhandlingene. Arbeidsgivers styringsrett ligger implisitt i § 6, der det understrekes at arbeidsgiver tar beslutninger. Dette balanseres imidlertid med et nytt element; det avtales at arbeidsgiver før beslutning skal rådføre seg med de tillitsvalgte i saker som angår arbeidsforhold. I en merknad tilføres det at dersom særlige grunner har gjort det umulig å drøfte forholdene før beslutning, er arbeidsgiver pliktig til å melde fra om vedtak og vedtaks årsak så snart det lar seg gjøre. I 1947 fjernes denne unntaksbestemmelsen, samtidig som saksområdet utvides til også å gjelde ved varig omplussing av arbeidere fra et arbeidsområde i bedriften til et annet.

I 1954 flyttes bestemmelsen til § 9, og har fått en innledning som understreker dialogens betydning for samarbeidsforhold i bedriften. 1957 kommer et tillegg til 1954-avtalen, som utelukkende fokuserer på samarbeidsrelaterte spørsmål. I § 8 avtales at tillitsmennene skal godtgjøres tapt arbeidsfortjeneste i forbindelse med forhandlingsmøter, og i § 9 avtales et betydelig større og mer spesifisert ansvar på bedriftene i forbindelse med gjennomføring av informasjon og drøfting. Det legges også til et nytt punkt, om at det i selskapside foretak skal holdes kontaktmøter mellom bedriftens styre og tillitsmenn når en av partene ønsker det.

Samarbeidsånden er tydelig i revisjonen av 1966, der HA blir delt i tre deler (Falkum 2010). Del A inneholdt de tradisjonelle paragrafene knyttet til organisasjonsrett, representasjonsrett, fredsplikt og tillitsvalgtes rolle. Del B inneholdt først og fremst bestemmelser om sammensetting, organisering av og arbeidsområder for avtalefestet bedriftsutvalg, som har som formål å bidra til mer effektiv produksjon og størst mulig trivsel ved bedriften. I tillegg inkluderte del B også bestemmelser om avdelingsutvalg, bedriftskonferanser, samarbeidsutvalg og informasjonsmøter/allmøter. I del C ble ulike særavtaler samlet.

Det er flere forhold som bidrar til demokratisering og samarbeid om bedriftsutvikling utover 60-tallet: For det første, gode erfaringer med avtaleregulert partssamarbeid som virkemiddel for å redusere omfanget av store arbeidskonflikter (Moene 2010). For det andre, erfaringer med produksjonsutvalgene som ble etablert for å bidra til produktivitetsvekst og gjenreisning av Norge etter krigen (Heiret 2003). Omlegging fra akkordsystem til fastlønnsavtaler styrket tillitsvalgtes forhandlingsposisjon, og pågående felteksperiment i arbeidslivet fant at jobbutvidelser, selvstyrte grupper og medvirkningsbasert ledelse hadde positivt effekt på både trivsel og produktivitet (Gustavsen 2010; Heiret mfl. 2003; Thorsrud & Emery 1970). I 1966 var det dessuten blitt vanlig å ha et fast og forutsigbart arbeidsforhold.

Fra 1966 og i senere revisjoner fortsetter utvidelsen av § 9, senere kapittel 9, og gradvis større ansvar legges på bedriften i gjennomføring av informasjon, drøfting og forhandling med tillitsvalgte. I tillegg presenteres samarbeid som en rett og en plikt for den enkelte ansatte. I gjeldende hovedavtale er det avtalefestet adgang til lokale organisatoriske tilpasninger og det presiseres at drøfting om driftsrelaterte forhold skal skje minst en gang månedlig. Selv om dagens avtale er både mer omfattende og mer detaljert, er kjernen i samarbeidsbestemmelsene beholdt fra 1966.

Med 1966-avtalen nådde samarbeidet mellom partene i arbeidslivet et vendepunkt. Frem til dette punktet var ansattes medbestemmelse i arbeidslivet regulert gjennom tillitsvalgte som representerte fagforeningsmedlemmene. Med del B ble det avtalefestet andre former for innflytelse enn partssamarbeid. Det er nødvendig å inkludere en diskusjon av dette, da det berører den videre utviklingen av tillitsvalgtrollen.



### Ansatterepresentasjon i råd og utvalg

Fra HA 1966 avtales en alternativ vei for innflytelse, gjennom ansatterepresentasjon i bedriftsutvalg. Bedriftsutvalgene består av like mange representanter for ledelsen som for de ansatte, 5 eller 7 avhengig av bedriftens størrelse. Det er frivillig å opprette bedriftsutvalg i bedrifter med mindre enn 100 ansatte, og for disse gjelder egne regler. § 24 slår fast at formann og eventuelt nestformann i tillitsmannsutvalget skal inngå i ansatterepresentantene. For øvrig har alle ansatte stemmerett og alle kan velges. Linjen følges opp i arbeidslivspolitikken, gjennom en endring i Lov om aksjeselskap i 1972, der det ble innført krav om ansatterepresentasjon i styre og bedriftsforsamling i aksjeselskap.

Det er på det rene at ansatterepresentasjon kan gi nyttige bidrag inn i bedriftsutvikling. Det er allikevel viktig å ha i mente at ansatterepresentanter ikke er talsmenn for et kollektiv, hverken i vid eller snever forstand. De er tvert imot personlig valgt, og har et personlig ansvar for styre-/utvalgsarbeidet. Der tillitsvalgte plikter å rådføre seg med medlemmene, er ansatterepresentanter ofte underlagt taushetsplikt.

### Bred medvirkning i bedriftsutvikling

I HA 1966 del B avtales også en mulighet for bred og direkte medvirkning. Dersom det er enighet om det, kan det avtales gjennomføring av bedriftskonferanser (§ 37) og informasjonsmøter/allmøter (§ 44). I Arbeidsmiljøloven av 1977 lovfestes retten til variasjon, medbestemmelse og meningsfylt arbeid for den enkelte. I HA 1982 del B avtales prinsippet om at partene på bedriftsnivå skal samarbeide om økt verdiskaping gjennom bred medvirkning. Dette ivaretas også på formelle arenaer som arbeidsmiljøutvalg og bedriftsutvalg, der ansatte og ledelse har like mange representanter. Med «de ansatte» menes alle ansatte, i motsetning til f.eks. partssammensatte utvalg.

Etter 1966 har de tre alternative formene for innflytelse på arbeidsplassen: 1) representativt partssamarbeid gjennom tillitsvalgte, 2) ansatterepresentasjon i lukkede styre og utvalg, samt 3) bred medvirkning i bedriftsutvikling for den enkelte ansatte, løpt parallelt. Det er imidlertid viktig å ha i minne at formålet med det representative partssamarbeid er bedriftsdemokrati og innflytelse på egen arbeidssituasjon. Formålet med ansatterepresentasjon og bred medvirkning er økt produktivitet og effektivitet i bedriftene.<sup>9</sup> Selv om ikke dette er motstridende, er det allikevel to ulike ting. Det ene kan ikke erstatte det andre.

## HVA NÅ?

Rundt årtusenskiftet preges arbeidslivet av sterkt fokus på nye ledelsesfilosofier som ansvarliggjør og forplikter den enkelte ansatte til virksomheten. Samtidig bidrar høyere utdanning til mer kunnskapsrike og kravstore arbeidstakere som ønsker å realisere seg gjennom arbeidet. Både i politikken og samfunnsdebatten er individet og hensynet til hva som er best for den enkelte i fokus. For de som blir sett og hørt oppleves den psykologiske

9. Jf. innledningsteksten til Hovedavtalen 2014, del B

kontrakten med arbeidsgiver sterk og trygg, og kollektive rettigheter føles mindre viktige (Colbjørnsen 2003; Rødvei 2008). Det skjer en gradvis dreining av oppmerksomhet bort fra partssamarbeidet mot direkte former for medvirkning.

Partene jobber seg gjennom dialogbaserte samarbeidsforsøk, med fokus på bred medvirkning, kontinuerlig forbedring og lean.<sup>10</sup> Den instrumentelle argumentasjonen for å utvikle deltakelsesformer og samarbeidsrelasjoner forsterkes over tid (Falkum 2008). I forskningen knyttet til direkte medvirkning i utviklingsarbeid, har ansattes deltakelse og innflytelse alltid vært begrunnet med at det vil styrke forhold som motivasjon, kreativitet og effektivitet. I forskningen relatert til den partssammensatte medvirkningen, har demokratiargumenter tradisjonelt stått minst like sterkt som effektivitetsargumenter. Nyere studier viser imidlertid at effektivitetsargumentene får stadig større plass også her (Falkum 2008, 2010). Det er på det rene at bred medvirkning bidrar til tillit mellom partene, flatere strukturer og bedre forutsetninger for læring og utvikling på og av arbeidsplassen (Falkum mfl. 2009; Gustavsens 2010). For den enkelte ansatte kan dette være positivt, men det kan også bidra til større forskjeller mellom de som «henger med i svingen» og de som ikke gjør det (Heiret 2003). Individet kan ikke oppnå samme trygghet gjennom direkte medvirkning som gjennom det representative partssamarbeidet.

I dag er arbeidslivet på mange måter rykket tilbake i tid. Dagkontrakter inngås gjennom digitale plattformer, korttidskontrakter og nulltimersavtaler brer om seg.<sup>11</sup> Arbeidssøkere blir bedt om å opprette enkeltmannsforetak som kan leies inn ved behov (Eilertsen 2014). Omfanget av ufrivillig deltid og midlertidighet er stort. I min egen sektor, akademien, er nær hver femte faglige ansatte i midlertidig stilling.<sup>12</sup> Allikevel ble det i 2015, gjennom en endring i AML § 14-9 første ledd, gitt utvidet, generell adgang til å ansette i midlertidig stilling i inntil tolv måneder. Media er fylt av saker om sosial dumping og mislighold av lovbestemte arbeidstidsbestemmelser og arbeidsmiljø. Fra 2003 ble det gitt adgang til å avtale fraskrivelse av rettsvern for øverste leder i en virksomhet gjennom en endring i AML § 15–16 første ledd. Ikke alle som blir bedt om å gå på dagen, uten rett på forklaring eller på å forklare seg, får en kompensasjon som står i forhold til tap av rettsvern (Rogdar 2014).

Personlig og direkte medvirkning bidrar til tillit mellom partene og legger forholdene til rette for læring og utvikling. Men det gir ikke arbeidstakere forhandlingsstyrke i et samfunn der arbeidsplassene er mer utrygge enn på lenge.

10. Eksempler på store programmer med fokus på bred medvirkning er Bedriftsutvikling 2000 og Verdiskaping 2010. Lean manufacturing bygger på en ide om å gjøre prosesser rimeligere, raskere og bedre gjennom kontinuerlige forbedringer og kundefokus.
11. Et eksempel på en digital dagjobb plattform er finn.no/smajobber. Riktig term for ansettelsesforhold med nulltimerskontrakter er «Fast ansatt uten lønn mellom oppdrag». Dette er vanlig og helt lovlig i bemanningsbyråer i en rekke bransjer.
12. Forskerforbundets statistikk over midlertidige ansettelser i UH sektoren i 2016.

## KONKLUSJONER

I denne artikkelen har jeg vært opptatt av hva som har skjedd med tillitsvalgtrollen fra den første landsomfattende avtalen frem til i dag, og hvilken betydning dette har hatt for partssamarbeidet.

Funnene viser at mens legitimeringsbestemmelsene står fast, har de fysiske rammebetingelsene for ivaretagelse av tillitsvalgtoppgavene blitt gradvis bedre. I 1907 foregikk fagforeningsarbeidet på fritiden, i dag tilbys tillitsvalgte klubbkontorer, lønnet tidsressurs og fri adgang til bedriften. Dette er positivt for muligheten til å utføre oppgavene, men samtidig knytter det de tillitsvalgte nærmere til ledelsen. Dette har både positive og negative sider. En god relasjon bygger tillit, men det kan også føre til habilitetsutfordringer i et partssamarbeid. Blir relasjonen for tett, kan den påvirke den tillitsvalgtes handlingsrom.

De største endringene i tillitsvalgtrollen har vært balanseringen av partssamarbeidet. I 1907 avtalesfestes tillitsmannens rolle som representant for organiserte arbeidere i virksomheten. En tillitsvalgt var først og fremst talsmann for arbeiderkollektivet i tarifforhandlinger, der målet var å få sin del av en ferdig tilmålt kake i et kompromiss som var akseptabelt for begge sider (Brekke 2007). Bedriftseieren hadde udiskutabel styringsrett i alle driftsrelaterte spørsmål. Allerede med den første hovedavtalen i 1935 avtalesfestes arbeidsgivers plikt til å konferere med tillitsmennene om forhold som berører arbeidsforhold. Konfereringsplikten utvides gradvis til dagens omfattende medbestemmelsesparagraf. Partsforholdet er institusjonalisert, og selv om partene har ulike roller, så er begge parter opptatt av lønnsomhet og trygge arbeidsplasser. På 1960-tallet gikk tillitsvalgtrollen fra å være en forhandlingspartner i et fordelingsspill, til å bli en viktig medspiller i utvikling av bedriften (Heiret 2003).

Etter 1966 har bestemmelsene rundt informasjon, drøfting og forhandling gjennom flere revisjoner blitt mer spesifikke, men meningsinnholdet har stått relativt uforandret. Innenfor rammene av del B, samarbeidsavtalen, har det imidlertid vært en utvikling både i forhold til ansattrepresentasjon i styrer og utvalg, og bred medvirkning på operativt nivå. Begge disse formene er varianter av direkte og individbasert medbestemmelse, og skiller seg klart fra partssamarbeidet, der medbestemmelse praktiseres gjennom tillitsvalgte som representanter for et kollektiv av organiserte arbeidstakere.

Parallelt med økt fokus på direkte og bred innflytelse, har fagorganisasjonene erfart synkende organisasjonsgrad og utfordringer med å få folk til å engasjere seg i fagforeningsarbeid (Nergaard mfl. 2015). Erfaringer fra for eksempel Frankrike og Storbritannia, der nedgangen har vært større enn i Norge, er at medlemsreduksjon truer både tillitsvalgtes legitimitet som representanter for de ansatte, og fagforeningenes legitimitet som partner i arbeidslivspolitikken.

I dag mener de aller fleste at partsorganiseringen og de landsomfattende hovedavtalene har bidratt til å sikre ro og samarbeid i arbeidsmarkedet, som igjen har bidratt til vekst og utvikling av velferdssamfunnet. I et arbeidsliv som hardner til kan det derfor være betimelig å spørre om tidens fokus på bred og direkte medvirkning på individnivå er en trussel mot de kollektive, institusjonelle og avtalesfestede ordningene knyttet til medbestemmelse i arbeidslivet. Eller klarer vi å ha to tanker i hodet samtidig?

## REFERANSER

- Balstad, J. (2007). Hundre år og like vakker. I K. Bjørndalen & K. Nysterud (red.), *Tariffavtalen som formet Norge. Verkstedoverenskomsten 100 år*. (s. 131–154). Oslo: Pax.
- Bergh, T. (2010a). Hovedavtalen og den norske arbeidslivsmodellen. I T. Bergh (red.), *Avtalt spill. 75 år Hovedavtalen LO – NHO* (s. 13–36). Oslo: LO og NHO.
- Bergh, T. (red.). (2010b). *Avtalt Spill. 75 år Hovedavtalen LO – NHO*. Oslo: LO media.
- Bjørnson, Ø. (2003). Kamp og krise. Fremveksten av et otganisert arbeidsliv i privat og statlig sektor 1900–1940. I J. Heiret & O. Korsnes (red.), *Arbeidsliv, historie, samfunn. Norske arbeidslivsrelasjoner i et historisk, sosiologisk og arbeidsrettslig perspektiv* (s. 45–108). Bergen: Fagbokforlaget.
- Brekke, T. (2007). Glødende metall. Broer av vilje. Verkstedoverenskomsten av 1907. I K. Bjørndalen & K. Nysetrud (red.), *Tariffavtalen som formet Norge. Verkstedoverenskomsten 100 år* (s. 13–98). Oslo: Pax.
- Byrkjeland, M. (2000). *Utviklinga av arbeidarhovudavtalen 1935 til 1998*. Oslo: FAFO.
- Colbjørnsen, T. (2003). *Fleksibilitet og forutsigbarhet: Arbeid og organisasjoner i endring*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Eilertsen, T. (2014). Veien til verdighet? Rammebetingelser og sosial samhandling ved AMO-kurs Masteravhandling. Oslo: UiO.
- Eurofound (2015). *New forms of employment*. Authors: Mandl, I.; Curtarelli, M.; Riso, S.; Vargas, O. & Gerogiannis, E.. Report: EF1461, 2015.
- Falkum, E. (2008). *Makt og opposisjon i norsk arbeidsliv*. Doktoravhandling. Oslo: UiO.
- Falkum, E. (2010). Plan A, men del B. Hovedavtalen i det politisk økonomiske landskapet. I T. Bergh (red.), *Avtalt Spill. 75 år Hovedavtalen LO – NHO* (s. 101–130). Oslo: LO Media.
- Falkum, E., Hagen, I. & Trygstad, S. (2009). *Bedriftsdemokratiets tilstand. Medbestemmelse, medvirkning og innflytelse i 2009*. Oslo: FAFO.
- Gustavsen, B. (2010). Den nordiske modellen og ideen om bred medvirkning. I T. Bergh (red.), *Avtalt spill. 75 år Hovedavtalen LO – NHO* (s. 181–218). Oslo: LO og NHO.
- Hagen, I. M. & Jensen, R. S. (2016). – Kan du representere meg? Rekruttering av tillitsvalgte blant innvandrere i Norge. *Søkelys på arbeidslivet*, 33, 208–227.
- Heiret, J. (2003). Samarbeid og statlig styring 1945–1977. I J. Heiret & O. Korsnes (red.), *Arbeidsliv, historie, samfunn. Norske arbeidslivsrelasjoner i historisk, sosiologisk og arbeidsrettslig perspektiv*. (s. 109–176). Bergen: Fagbokforlaget.
- Heiret, J., Korsnes, O., Venneslan, K. & Bjørnson, Ø. (2003). *Arbeidsliv, Historie, Samfunn. Norske arbeidslivsrelasjoner i historisk, sosiologisk og arbeidsrettslig perspektiv*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Ingvaldsen, J. A., Rolfsen, M. & Finsrud, H. D. (2012). Lean organisering i norsk arbeidsliv. Slutten på medvirkning? *Magma*, 15, 42–50.
- Kjell, B. & Nysterud, K. (red.). (2007). *Tariffavtalen som formet Norge. Verkstedoverenskomsten 100 år*. Oslo: Pax.
- Moene, K. (2010). Konflikt og hovedavtale. I T. Bergh (red.), *Avtalt spill. 75 år Hovedavtalen LO – NHO* (s. 89–100). Oslo: LO Media.
- Munthe, P. (2007). Veien til arbeidslivets grunnlov. I K. Bjørndalen & K. Nysterud (red.), *Tariffavtalen som formet Norge. Verkstedoverenskomsten 100 år* (s. 99–114). Oslo: Pax.
- Navrbjerg, S. E., Larsen, T. P. & Johansen, M. M. (2010). *Tillidsrepræsentanten i det 21. århundrede. Landsorganisationen i Danmark*.

- Nergaard, K., Barth, E. & Dale-Olsen, H. (2015). Lavere organisasjonsgrad, et spørsmål om nykommere? *Søkelys på arbeidslivet*, 31, 91–110.
- Nergaard, K. & Pape, A. (2000). *Tillitsvalgtopplæring i statlig sektor. En undersøkelse av skoleringsvirksomheten innen LO Stats område*. Oslo: FAFO.
- Nergaard, K. & Trygstad, S. (2012). *Tillitsvalgtes hverdag—sett fra grasrota i seks LO-forbund*. Fafo-rapport 2012:40. Oslo: FAFO.
- Nicolaisen, H., Skalle Kristiansen, N. & Hagen, I. M. (2002). *Tillitsvalgt i omstillingens tid*. Oslo: FAFO.
- Piketty, T. (2014). *Capital in the Twenty-first Century*. Cambridge, Mass: Belknap Press.
- Rogdar, P. C. (2014). Takk og farvel til tidene med gullklokke og direktørbolig; økonomidirektørens og topplederens stillingsvern under press? *Magma*, 17, 120–123.
- Rødvei, P.-H. (2008). Trenger vi fagforeninger i et «individualisert» arbeidsliv? *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 49, 243–255.
- Sejersted, F. (2007). Arbeidermakt versus eiermakt. I *Tariffavtalen som formet Norge. Verkstedoverenskomsten 100 år* (s. 115–130). Oslo: Pax.
- Thorsrud, E. & Emery, F. E. (1970). *Mot en ny bedriftsorganisasjon: Eksperimenter i industrielt demokrati*. Oslo: Tanum.
- Trygstad, S. C., Alsos, K., Hagen, I. M. & Jensen, R. S. (2015). *Den norske modellen på virksomhetsnivå*. Oslo: FAFO.