

Torgeir Aarvaag Stokke

Organisasjons- og tarifforhold ved konkurranseutsetting, selskapsdannelser og privatisering i Danmark og Sverige

Torgeir Aarvaag Stokke

**Organisasjons- og tarifforhold ved
konkurransetsetting, selskapsdannelser
og privatisering i Danmark og Sverige**

© Forskningsstiftelsen Fafo 1999
ISSN 0804-5135

Innhold

Sammendrag	4
Bakgrunn	5
Kilder	6
Kort om den norske situasjonen	7
Danmark	8
Bakgrunn: Organisasjonsforhold	8
Bakgrunn: Grunnleggende lov- og avtaleverk	9
Privatiseringsdiskusjoner	10
Privatisering innen staten	11
Statens tariffområde versus fristilt virksomhet	13
Endringer innen kommunal sektor	14
Det kommunale tariffområdet versus utskilling	16
Samhold	16
Oppsummering	18
Sverige	19
Bakgrunn: Organisasjonsforhold	19
Bakgrunn: Grunnleggende lov- og avtaleverk	20
Utviklinger mellom staten og privat sektor	21
Alliansen	23
Telia	23
Utviklingen mellom kommunal og privat sektor	26
Oppsummering	28
Forholdet til den norske situasjonen	29
Forkortelser	31
Referanser	32
Noter	33

Sammendrag

Konkurransetsetting, selskapsdannelser og privatisering av offentlig virksomhet er kommet lenger i Danmark og Sverige enn i Norge. Når det gjelder organisasjons- og avtaleforhold, er det tre sentrale spørsmål som aktualiseres ved slik fristilling. For det første, hvor skal arbeidsgiverne være organisert? For det andre, hvor skal arbeidstakerne være organisert? For det tredje, hvilken tariffavtale skal man velge?

Mens Arbeidsgiverforeningen NAVO ble opprettet for å organisere fristilt statlig virksomhet i Norge, er situasjonen i Danmark og Sverige i all hovedsak den at slik virksomhet nå er medlem av de etablerte arbeidsgiverorganisasjonene (DA, SAF). I praksis er forskjellen mellom Norge og Sverige likevel ikke stor, siden SAF ikke utøver koordinerende oppgaver i tariffpolitikken. Den mest relevante landsforeningen i SAF, Alliansen, opererer derfor med betydelige frihetsgrader og har klare likhetstrekk med Arbeidsgiverforeningen NAVO. I kommunal sektor, hvor både utviklingen og diskusjonen om organisasjonstilknytning foreløpig er kommet nokså kort i Norge, er hovedbildet i Danmark og Sverige også det at private virksomheter som leverer tjenester er organisert sammen med andre private bedrifter i de store arbeidsgiverorganisasjonene.

De problemer som konkurransetsetting, selskapsdannelser og privatisering skaper på arbeidstakersiden, har vært betydelig mer dominerende enn arbeidsgivernes organisasjonsvalg. For det statlige områdets del er det stort sett funnet løsninger hvor forbundene beholder sine organisasjonsområder, men det finnes unntak som for tjenestemannsansatte i posten i Danmark og for funksjonærer i Telia i Sverige. Innen kommunal sektor skal de ansatte ifølge organisasjonsprinsipper i Danmark organiseres av de forbund som har avtalerett i privat sektor, dette motarbeides imidlertid av det store kommuneforbundet (FOA). I Sverige foregrep man utviklingen ved å åpne for at de store forbundene innen statlig og kommunal sektor fikk utvidet sitt organisasjonsområde til å også omfatte deler av privat sektor, dette motarbeides imidlertid av enkelte forbund i privat sektor som har hatt tariffavtaleretten der.

Når det gjelder i lønns- og arbeidsvilkår, er hovedinntrykket at forskjellene mellom offentlig og privat sektor er mindre i Danmark og Sverige enn i Norge. Dette antas å ha sammenheng med at lønnsdannelsen i offentlig sektor i nabolandene har gjennomgått vesentlige endringer siden 1980-tallet, i retning av desentralisering og økt lønns-spredning. Denne utviklingen har hatt bred tilslutning fra arbeidstakersiden, som har vært stilt overfor sterkere press på offentlige finanser enn i Norge. Holdningene til fristilling av offentlig sektor er også langt mindre negative, særlig i Sverige. De forskjeller i lønns- og arbeidsvilkår som likevel eksisterer mellom offentlig og privat sektor innen «arbeider»-sjiktet, forsøkes utjevnet av arbeidstakerorganisasjonene. En slik strategi bedømmes som lettest gjennomførbar i Sverige, hvor det i stor grad er samme forbund som organiserer i både privat og offentlig sektor. I Danmark har det store kommuneforbundet oppnådd å bruke sin kommunale avtale i privat sektor, noe som skaper problemer i forhold til de forbund som allerede har avtaleforhold der.

Konkurransetsetting, selskapsdannelser og privatisering av offentlig virksomhet har i seg selv i liten grad endret vilkårene for samordning av lønnsdannelsen i nabolandene. I Danmark er det fremdeles slik at forhandlingene i privat sektor kan sentraliseres

via meglingsinstitusjonen, mens det finnes avtalefestede koblinger mellom nivåhøyningene i privat og offentlig sektor. I Sverige synes forhandlingene låst på et forbunds nivå, selv om man i den siste avtalerevisjonen lykkes å etablere «frontfag» som anga lønnsveksten for andre sektorer.

På bakgrunn av den aktuelle fusjonen mellom Telenor og Telia, er organisasjons- og avtaleforholdene innen Telia gjennomgått. Telia er medlem av Alliansen (SAF) og inngår i bransjegruppen for telekommunikasjonsvirksomheter. På arbeidstakersiden finnes det fire forbund, SEKO (LO), SIF (TCO), CF (SACO) og Lederna (frittstående). Det finnes ikke noen egentlig hovedavtale i norsk forstand mellom partene, og det er inngått 12 tariffavtaler mellom arbeidstakerorganisasjonene og Alliansen. Avtalen om allmenne ansettelsesvilkår er i stor grad dispositiv, i den forstand at det lokalt kan gjøres unntak når det blant annet gjelder ansettelser og arbeidstid. Organisasjonene forhandler samlet om revisjon av denne avtalen, lønnsbestemmelser er skilt ut som egen tariffavtale og her foregår forhandlingene separat for hver organisasjon. Forhandlingene dreier seg om årlige lønnsponter som skal fordeles lokalt, noen organisasjoner har også garantier om hvor mye hver arbeidstaker minst skal motta i kronetillegg.

Svensk lovgivning er langt mer arbeidstakervennlig enn norsk når det gjelder konfliktløsning og arbeidskamp. Det kan varsles andre kamptiltak enn streik, meglingsinstitusjonen er svak og det finnes ingen tradisjon for myndighetsinngrep med tvungen voldgift. En viss utvikling i retning av samarbeidsavtaler som regulerer forhandlingsprosedyrer finnes i industrien, men noen slik ordening er så langt ikke kommet i stand for Alliansen sin del. Avtalerevisjonene for telekommunikasjonsområdet har heller ikke vært spesielt konfliktfylte.

I forhold til fusjonen Telenor-Telia er det ikke drøftet andre tariffavtalekonstruksjoner enn de eksisterende. Det er likevel en viss bekymring på arbeidstakersiden for at fusjonen kan endre eksisterende avtaler om medinnflytelse ved nedbemanning. Fra avtaleforhandlingene innen SAS, hvor det eksisterer svenske tariffavtaler, har uenighet mellom arbeidstakerorganisasjonene om nedbemanning vært trukket inn i tariffoppgjørene og skapt store problemer.

Bakgrunn

Arbeidsgiverforeningen NAVOs fokus på fremtidens belønning og lønnsdannelse har som ett delområde å se på nasjonale føringer, inntektspolitisk samarbeid og andre politiske reformer. Dette notatet følger opp perspektivet, ved å se på organisasjons- og tariffavtaleforhold i Sverige og Danmark som har relevans for Arbeidsgiverforeningen NAVOs situasjon. Utgangspunktet er tatt i to forhold: Det er i Norge tegn til økt konkurranse om medlemmer mellom arbeidsgiverorganisasjonene, og privatisering og konkurranseutsetning i offentlig sektor ser ut til å øke i omfang. Disse tendensene skjer i et arbeidsmarked hvor:

- Tariffavtalestrukturen er forskjellig mellom privat og offentlig sektor

- Lønnsnivået for sammenlignbare stillinger er forskjellig i privat og offentlig sektor
- Privatisering og konkurranseutsetting er politisk omstridt
- Arbeidstakerorganisasjonene har avvikende lønnspolitiske mål
- «Frontfagene» i privat sektor er under press fra tjenesteytende sektor

Aktørene har valgt forskjellige strategier for å møte tendensene, slike strategier kan være mer eller mindre stabile og kan samle eller splitte organisasjonene. Samtidig ser utviklingen i Norge, spesielt når det gjelder privatisering og konkurranseutsetting av offentlig sektor, ut til å ha kommet kortere enn i Danmark og Sverige. Fristillingsformer som konkurranseutsetting, selskapsdannelser og privatisering av offentlig virksomhet innebærer vesentlige forskjeller i offentlig styring. Fristillingsformene har imidlertid det til felles at virksomheten flyttes ut av tariffavtaleverket i stat eller kommune. En analyse av utviklingstrekk i nabolandene kan derfor brukes til å avdekke hva som skjer når grensene mellom offentlig og privat sektor blir mindre klare, og om det finnes gode og dårlige løsninger for den enkelte part og for den norske «modellen».

Et kort prosjekt som dette kan vanskelig oppfylle tradisjonelle krav til sammenlignende metode, siden det har vært begrenset av tid både til datainnsamling og analyse. For likevel å komme noe ned i dybden, er det valgt å konsentrere datainnsamlingen til to områder. For det første både arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner som selv opplever at skillene mellom offentlig og privat sektor endres, for det andre hovedorganisasjoner som har hatt eller får interne organisasjonsutfordringer som følge av endringene.

Kilder

Det er gjort bruk av avisomtaler, internettsider og annet informasjonsmateriell, organisasjonsberetninger/medlemsblad, tariffavtaler samt det lille som finnes av forskning/utredning på området.

Den viktigste kilden har likevel vært intervjuer. Disse har forløpt tilfredsstillende, og selv om mange av intervjupersonene representerer forskjellige syn på utviklingen i nabolandene, så er det ikke fremkommet konsistensproblemer av spesiell karakter. Når det gjelder bakgrunnsstoff og lignende fra intervjuene, er disse integrert i teksten. For spesifikke opplysninger angis det enkelte intervju som kilde. Følgende personer er intervjuet:

- Lars Brejnrod, økonom i Specialarbejderforbundet i Danmark (SiD), dansk LO
- Ellen Høegh, Forbundssekretær i Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark (KAD), dansk LO
- Keld Burmølle, Chefskonsulent i Dansk Arbejdsgiverforening (DA)
- Finn Sørensen, Sekretær i dansk LO (LO-D)
- Håkan Skytt, Forhandlingsleder i Alliansen (Svenska Arbetsgivareföreningen)

- Karl-Göran Mattsson, Ass. forhandlingssjef i SEKO – Förbundet för service og kommunikation, svensk LO
- Jörgen Andersson, Ombudsman i svensk LO (LO-S)
- Susanne Lundberg, Ombudsman i Svenska Industritjänstemannaförbundet (SIF), forbund i Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)
- Jan Sjölin, Avtalssekreterare i Sveriges Kommunalarbetareförbund (SKAF), svensk LO

Det viste seg ikke mulig å få til intervju med noen fra det danske Telekommunikasjonsforbundet, i stedet ble forbundskontoret besøkt, og det ble samlet inn skriftlig materiale. I tillegg har jeg hatt utbytterike samtaler med følgende kolleger: Steen Scheuer (Handelshøjskolen i København), Jesper Due, Jørgen Steen Madsen og Carsten Strøby Jensen (FAOS, Københavns Universitet) og Anders Kjellberg (Universitetet i Lund). Disse har også gitt råd i forbindelse med valg av informanter.

Kort om den norske situasjonen

Organisasjons- og tariffavtaleforhold endres tregt, og nasjonale forskjeller i utforming har ofte dype historiske røtter. I Norge har LO og N.A.F./NHO vært de dominerende hovedorganisasjonene helt frem til 1990-tallet, på tross av at begge organisasjoner har tapt oppslutning relativt til andre i flere tiår. Dominansen har bakgrunn dels i industriens sterke posisjon i forhold til resten av privat sektor, og dels i at LO med sine forbund også har vært dominerende i tariffområdene i offentlig sektor.

På 1990-tallet skjer det to ting som utfordrer denne dominansen. For det første vokser den allerede etablerte «gråsonen» mellom privat og offentlig sektor, dels ved at virksomheter skilles ut fra det statlige tariffområdet og dels ved at kommunale oppgaver organiseres som selskaper eller settes ut på anbud. Både tariffavtalekonstruksjonene og lønnsnivået for konkrete yrker er forskjellig mellom privat og offentlig sektor, og det oppstår spenninger mellom arbeidstakerorganisasjoner med ambisjon om å organisere samme område. For det andre utfordres LO-NHO-området, dels ved at etablerte og nye tariffområder i privat sektor stiller spørsmål ved industriens rolle i avtalerevisjonene og dels ved at NHO får konkurranse innenfor både tradisjonelle og nye bransjer i privat sektor (spesielt fra HSH, Arbeidsgiverforeningen NAVO).

Flere forhold ved lønnsdannelsen i Norge har imidlertid vært stabile på 90-tallet. For det første fortsetter vekslingen mellom forbundsvise og samordnede oppgjør i privat sektor. For det andre forhandler store funksjonærgrupper i privat sektor utenfor LOs kontroll. For det tredje er forhandlingene innen stat og kommune fremdeles sterkt sentralisert, ved at det forsøkes å komme frem til én hovedtariffavtale under revisjonene. De relative lønnsrelasjonene mellom arbeidere og funksjonærer innen privat sektor har vært stabile eller noe økende på 90-tallet, derimot har lønnsspredningen innen offentlig sektor minsket. Klarest dokumentasjon har vi innen staten, hvor kronetillegg har

bidratt til sammenpressing samtidig som den begrensede åpningen for lokale forhandlinger ikke har motvirket sammenpressingen (Schöne 1997). Dette har ført til betydelig misnøye blant utdanningsgrupper, og i både 1995 og 1998 kom det til omfattende streiker. Også i kommunal sektor finnes det tilsvarende konflikter og misnøye.

Danmark

Bakgrunn: Organisasjonsforhold

Strukturen mellom hovedorganisasjonene i dansk arbeidsliv har visse likheter med Norge, forskjellene innen hovedorganisasjonene er imidlertid store. Arbeidstakersiden er organisert i form av tre hovedorganisasjoner: Landsorganisationen (LO-D), Fællesrådet for danske Tjenestemands- og Funktionærorganisationer (FTF) og Akademikernes Centralorganisation (AC). Det er etablert en klar arbeidsdeling mellom organisasjonene, forekomsten av konkurrerende tariffavtaler er dermed langt lavere enn i Norge. Bortsett fra bank- og finanssektoren har ikke FTF medlemsgrupper i privat sektor, og for ACs forbund er lønnsdannelsen i hovedsak lokal og individuell i privat sektor. På arbeidsgiversiden har Dansk Arbejdsgiverforening alltid dominert i privat sektor, kun landbruket og bank/finans har stått utenfor i egne arbeidsgiverorganisasjoner. Selv med det siste forbeholdet, er LO og DA mer dominerende i privat sektor enn LO og NHO i Norge.

Tariffavtalestrukturen i privat sektor er både enklere og mer komplisert enn i Norge. Tariffavtalene fungerer i hovedsak som demarkasjonskriterier mellom LO-forbundene, og laugstradisjoner har medvirket til at industriforbundsprinsippet står langt svakere i dansk LO. Hovedorganisasjonen er ellers ikke part i forbundenes tariffavtaler, samordning må derfor oppnås på frivillig basis. Det finnes to store forbund for ufaglærte arbeidstakere, Specialarbejderforbundet i Danmark (SiD) og Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark (KAD, begge forbund organiserer også i offentlig sektor). I tillegg finnes det mindre forbund, både for ufaglærte og faglærte (inkluderer noen ganger funksjonærgrupper). Dette gir en tariffavtalestruktur som på svært mange områder er mer komplisert enn i Norge, fordi en bedrift bindes av flere arbeideravtaler. Industriens Overenskomst representerer et viktig brudd med denne fragmenterte avtalestrukturen, ved at en og samme avtale binder forbund for både ufaglærte (SiD, KAD) og faglærte (Metall). Avtalen er den suverent mest omfattende i privat sektor i Danmark, og har i dag en utbredelse på over 200 000 arbeidstakere. Et felles minimallønssystem gjelder innenfor avtalen, og betyr at lønnsdannelsen skjer lokalt med unntak av regulering av minstelønnsatser. Arbeidstakerparten i denne avtalen er LO-kartellet CO-Industri. Også på andre områder er det innenfor LO etablert forhandlingsdyktige karteller.

Dansk Arbejdsgiverforening besto lenge av et betydelig antall landsforeninger, frem til 1986 var det over 150 organisasjonsledd under DA. På slutten av 1980-tallet begynte en samordning og sammenslåing som har resultert i kun 18 landsforeninger i

dag. Den største av disse, Dansk Industri, dekker mer enn 50 prosent av DA-området målt i lønnsutgifter og har derfor flertall innen DA. De to neste landsforeningene organiserer innen transport/service (AHTS) og handel (DH&S) og har til sammen 20 prosent. Arbeidsgiverorganisasjonen har en vetorett mot nye tariffavtaler, og kan dermed bidra til å sentralisere et forbundsvist tariffoppgjør. Med DIs majoritet i DA er det i praksis DI som behersker vetoretten.

I offentlig sektor ivaretar Finansministeriet arbeidsgiverfunksjonen i staten, mens det er egne forhandlingsorganisasjoner for kommuner (Kommunernes Landsforening samt København og Fredriksberg kommune som står utenfor) og amter (Amtsrådsforeningen). På arbeidstakersiden er forbundene fra LO, FTF og AC samlet dels i karteller, dels er disse kartellene samlet i felles forhandlingsutvalg. Dermed har arbeidsgiver oppnådd en sterk samordning på arbeidstakersiden, ved at de forholder seg til ett forhandlingsutvalg i statlig og ett i kommunal sektor. I staten har hvert av de 4–5 medlemmene av forhandlingsutvalget vetorett, noe som betyr at enten blir det løsning for alle grupper eller så blir det brudd for alle grupper. Forhandlingsutvalget i kommunal sektor er noe løsere sammensatt, og det er mulig for et forbund å bryte ut fordi kun forbundene er part i avtalene, samt at avstemningene i liten grad kobles sammen. Avtalene i offentlig sektor har tradisjonelt hatt utløp 1.4., altså en måned etter tariffavtalene i LO-DA-området. I 1989 gikk imidlertid offentlig sektor sine egne veier, og kom i havn før privat sektor. Dette hadde betydning for sosiale reformer, blant annet avtalefestet pensjon og fødselspermisjon, som ble introdusert først i offentlig sektor mens tilsvarende kom inn i avtalene i privat sektor først på 1990-tallet.

Bakgrunn: Grunnleggende lov- og avtaleverk

Det første varige grunnlaget for dansk kollektiv arbeidsrett ble etablert av LO og DA i form av Septemberforliget i 1899. Forliket innebar at partene anerkjente hverandres organisasjoner og kampmidler, og gjeldende overenskomster skulle respekteres (fredsplikt). Med dette som grunnlag, ble det i 1910 etablert en meglingsinstitusjon, en voldgiftsinstitusjon (Arbejdsretten) samt prosedyrer for å løse rettsvister. De sentrale bestanddeler i Septemberforliget eksisterer stadig i form av Hovedavtalen LO-DA, og bestemmelsene er med årene utvidet til å gjelde også andre avtalområder i privat sektor. I forhold til norske forhold så er danske hovedavtaler korte. På flere områder er de også mer grunnleggende enn norske hovedavtaler, blant annet reguleres avtaleoppsigelse og varsling av arbeidskamp her. Disse reguleringene er omstendelige, og pålegger partene å varsle i god tid i forveien samt bekrefte og presisere varslet arbeidskamp. På en måte kan man si at det ikke finnes noen egentlig lovgivning om tariffavtaler i Danmark, slik man har i Norge (Arbejdstvistloven) og Sverige (Medbestämmandelagen). I stedet ivaretar Hovedavtalene og rettsutviklingen i Danmark behovet for regulering.

Den danske meglingsinstitusjonen står enda mer sentralt i avtaleforhandlingene i privat sektor i Danmark enn i Norge. Lovgivningen om megling inneholder både en rett til å pålegge avstemning, og en rett til å koble sammen avstemninger slik at det samlede resultatet skal avgjøre. I tillegg er mulighetene for å forkaste meglingsforslag regulert, ved at det kreves en viss deltagelse og nei-prosent. Forhandlingsforløpet er også sterkt

konsentrert i tid, i praksis er alle avtaler innen LO-DA-området til megling i januar/februar i et revisjonsår. Megleren foretar så en omfattende kobling, som også kan omfatte arbeidstakerorganisasjoner utenfor LO. Hvis det fremsettes meglingsforslag, blir dette som regel vedtatt, men det har likevel skjedd at det er blitt stemt ned av arbeidsgiversiden (1977) eller arbeidstakersiden (1998). Terskelen for statsinngrep er lav, og i både 1977 og 1998 grep Folketinget inn og opphøyde meglingsforslaget (med enkelte endringer) til lov.

I både statlig og kommunal sektor er det store grupper tjenestemenn som mangler streikerett. Selv om disse blir færre med årene, har det fremdeles betydning at Folketinget i siste instans fastlegger lønns- og arbeidsvilkårene for disse gruppene. Revisjonen av tariffavtalene for dem som er ansatt på «overenskomstvilkår» skjer samtidig med forhandlingene for tjenestemennene, og forløpet går ikke via meglingsinstitusjonen. Med unntak av lovinngrep, er det derfor rene forhandlingsløsninger som dominerer i offentlig sektor. Utbrudd i kommunal sektor forekommer likevel, men praksis viser at det er meget vanskelig å forhandle eller streike seg til bedre resultat enn det forhandlingsutvalgene har vedtatt.

Danske tariffavtaler har vanligvis hatt en varighet på to år. I forbindelse med 1995-oppgjøret oppsto det store koordineringsproblemer innad i DA, og vetoretten ble brukt for å sikre at industrien forhandlet ferdig først. Dette skapte stor irritasjon på arbeidstakersiden, og resultatet ble avvikende varighet i tariffavtalene: Industriens avtale ble treårig mens andre områder innen DA ble toårige og disse forhandlet frem en ettårig avtale i 1997. I 1998 ble det likevel sluttet toårige avtaler i LO-DA-området, slik at periodene og avtaleutløpene ble like. I offentlig sektor nektet man imidlertid å jenke seg etter industrien, og man valgte å videreføre toårige avtaleperioder. Derfor var det forhandlinger i stat og kommune både i 1997 og 1999.

Privatiseringsdiskusjoner

Presset på offentlige finanser har vært større i Danmark enn i Norge på 1990-tallet. Den borgerlige regjeringen som fungerte i perioden 1982–1993 la i tillegg et ideologisk grunnlag for diskusjonen om organisering av den offentlige sektoren. I dag er situasjonen i hovedsak slik:

I staten er Televerket, Kastrup, Post Danmark, DSBs bussvirksomhet og en ferjelinje (DSB Rederi) omgjort til aksjeselskap. Staten har stort sett hatt aksjemajoritet, inntil den i 1997 solgte seg ut i Tele Danmark. Det pågår omstrukturering både av postverket og DSB, som i 1999 ventes å resultere i selskapsdannelser. De statlige virksomheter som omgjøres til selskaper på denne måten, flyttes ut av det statlige tariffområdet. Danmarks Radio er også flyttet ut.

Innen kommunal sektor er det ikke privatisering/selskapsdannelse, men konkurranseutsetting som dominerer. I slike tilfeller beholder kommunene ansvaret for utføring, oppfølging og kontroll av oppgavene, samt finansieringsansvaret (Greve 1997:19flg). Konkurransesetting har fått et visst omfang innen følgende områder: Teknisk virksomhet/vedlikehold/vei, busstransport, rengjøring og eldreomsorg. Innen helsevesenet har det i liten grad vært tilsvarende utvikling.

Det største regjeringspartiet, Sosialdemokratene, inntar det standpunkt at offentlige «kjerneområder» (utdanning, helse, omsorg, infrastruktur) ikke bør privatiseres eller konkurranseutsettes. Det samme standpunkt inntar LO sentralt. På forbunds nivå er meningene noe mer delte. I staten har privatiseringen vært drevet frem over lengre tid, og de berørte forbundene har vært trukket med i prosessen. Det har likevel vært betydelig misnøye med nedbemanningsplaner, blant annet innen Tele Danmark. I kommunal sektor er inntrykket at diskusjonene har vært mer politisert, og noen enkeltsaker fikk betydelig oppmerksomhet på midten av 1990-tallet (Andersen et al 1999:368).

Privatisering innen staten

Omgjøring av statlig virksomhet til aksjeselskap har tre virkninger på partsforholdet. For det første flyttes virksomhetene ut av det statlige tariffområdet. For det andre kan virksomheten bli medlem av en arbeidsgiverorganisasjon (i DA), som kan kreve at deres tariffavtaler skal gjøres gjeldene. For det tredje kan andre arbeidstakerforbund i privat sektor gjøre krav på å organisere, hvis disse forbundene dominerer tariffområdene i privat sektor.

Danmarks Radio er flyttet ut av det statlige tariffområdet, men er ikke tilmeldt noen arbeidsgiverorganisasjon. Post Danmark er fremdeles en del av det statlige tariffområdet, men det er laget en overgangsordning med sikte på at selskapet skal ut. Fra DAs side ser man det som naturlig at posten blir medlem i en landsforening, noen mellomløsning i form av for eksempel en egen arbeidsgiverorganisasjon er ikke diskutert. Overgangsordningen for posten medfører blant annet at det er satt stopp (fra 1.3.97) for tjenestemannsansettelser, som i forhold til overenskomstansettelser har bedre pensjon og oppsigelsesvern. Dette påvirker partsforholdet, siden Dansk Postforbund organiserer tjenestemenn, mens SiD organiserer de «overenskomstansatte». I 1997 var forholdet mellom de to forbundenes medlemsmasse i posten 12 000–4000, i dag er de mer jevnbyrdige. Dansk Postforbund har forsøkt å oppnå tariffavtale for overenskomstansatte, slik at de kunne fortsette som eget forbund uten at medlemsmassen krymper. Etter lang tids diskusjon og flere tariffstridige arbeidsnedleggelse ligger det an til en løsning ved at Dansk Postforbunds medlemmer går inn i SiD. Løsningen kommer likevel ikke lett, det måtte press fra regjeringen samt en voldgift med ekstern oppmann til for å nå en bindende avgjørelse (EIRO DK9709129, SiD Fagbladet nr 6/99).

DSBs bussvirksomhet er gjort om til aksjeselskap med staten som eiere. Virksomheten heter nå Combis a/s, har avtale med SiD og er fra februar 1999 medlem av Rutebilararbejdsgiverne (AHTS, DA). I tillegg til tidligere ruter deltar Combis på linje men andre busselskap i kommunale anbuds konkurranser, og har blant annet vunnet oppdrag innen «HT-området» (stor-København).

Innen telesektoren eksisterte det inntil begynnelsen av 1990-årene regionale televirksomheter i Danmark. På arbeidstakersiden opererte to forbund, Dansk Tele Forbund (LO) og Dansk Telesamvirke (FTF). Disse fusjonerte i 1994 til Telekommunikasjonsforbundet (TKF, LO). De regionale telefonvirksomhetene ble sammen med fellesfunksjoner samlet til ett stort aksjeselskap i løpet av 1992/93, med staten som majoritetseier. Store kapitalproblemer knyttet til blant annet pensjonsforpliktelser, ble løst i

denne fasen. Selskapet har om lag 17 000 ansatte, hvorav 11 000 som er organisert i TKF.

De tariffavtaler som ble etablert da de regionale telefonvirksomhetene ble skilt ut av det offentlige avtalesystemet, ble videreutviklet. Som erstatning for tjenestemannsstatus ble det forhandlet frem tjenestemannslignende vilkår, som innebærer at tjenestemennene beholder spesielle rettigheter ved overføring til overenskomstmessig ansettelse (Finansministeriet 1992:78f).

Partene forhandlet i 1994/95 frem en egen hovedavtale med blant annet lengre varselperioder enn vanlig i Danmark. Denne hovedavtalen er nå oppsagt, og arbeidsgiver ønsker en overgang til den generelle LO-DA-hovedavtalen. Et arbeid med å samle de 20 tariffavtalene til én landsoverenskomst startet i 1995, men var komplisert, ikke minst på grunn av avvikende bestemmelser om lønn og arbeidstid. Forhandlingene brøt sammen i mai 1996, og i mellomtiden hadde Tele Danmark meldt seg inn i Dansk Industri. Landsoverenskomsten ble ferdig i november 1996 og fikk varighet synkront med resten av privat sektor, slik at den løp ut i februar 1998. Inngåelsen var en direkte konsekvens av Tele Danmarks innmelding i DI (Telefokus 4-98).

På begynnelsen av 1990-tallet fant det sted hemmelige drøftelser om å lage en egen arbeidsgiverkonstruksjon for det som skulle bli Tele Danmark. Også for annen statlig virksomhet har tilsvarende forslag vært vurdert, men aldri offentlig. Det er først og fremst de berørte arbeidstakerorganisasjonene som har vært interessert i en slik løsning, mens verken arbeidsgiverne eller DA har ønsket noen mellomløsning på arbeidsgiversiden mellom staten og DA. Noe initiativ fra LO er heller ikke tatt. Det finnes flere motiver for arbeidsgivere til å søke medlemskap i DA. Bransjefellesskapet er viktig, for Tele Danmark kan det også ha betydning å være nær store kundegrupper. Et annet forhold er knyttet til usikkerheten ved å stå alene i forbindelse med avtalerevisjonene, mens man som medlem i DA får tariffavtalene kjedet sammen med LO-DA-området for øvrig, slik at arbeidstakernes avstemninger kobles.¹

Under tariffavtalerevisjonen i 1998 ble hele det koblede meglingsforslaget stemt ned på arbeidstakersiden, på tross av klart flertall blant Telekommunikasjonsforbundets medlemmer. Tele Danmark ble involvert i konflikten, som varte i 9 dager. Av Telekommunikasjonsforbundets medlemmer var 1906 omfattet av konflikten. Det ble forhandlet om fritak i god tid på forhånd og underveis, og denne delen av konflikten var ikke vesentlig for at myndighetene grep inn.

Med Tele Danmarks medlemskap i Dansk Industri, er det åpnet for at arbeidsgiver kan si opp nåværende tariffavtale og kreve at man går over på Industriens Overenskomst (IO). Normalt er det automatikk i at virksomheter som har med seg spesielle tariffavtaler skal over på en gjeldende DA-avtale. Slikt krav ble ikke fremsatt i 1996, i stedet førte innmeldelsen til opprettelsen av en landsoverenskomst. Krav kan likevel fremsettes senere, og vil ha betydelige følger fordi nåværende avtale er langt mer detaljrik enn IO. En løsning kan være å legge forskjellene inn i en lokal avtale.

Selskapsdannelsen og utskillingen fra det statlige tariffområdet har hatt lite betydning for de ansattes lønn, og forholdene for tjenestemennene ble løst tidlig i prosessen. De viktigste motsetningene har vært knyttet til nedbemanningsplaner i Tele Danmark, og forbundets forsøk på dels å få redusert planene og dels å sikre gode vilkår for de som

må gå. Da det i 1997 ble varslet om nedbemanninger for 2500 ansatte samt nyansettelser av 500, brøt det ut tariffstridige streiker som varte i 15 dager. Arbeidstakerne kritiserte dels statens rolle, som var majoritetsseier men som ikke ønsket å blande seg inn i selskaps personalpolitikk, og dels at det ikke var lagt planer for videreutdanning og omskoleing slik at behovet for nyansettelse ble lavere (EIRO 9702101). En avtale ble forhandlet frem, men regjeringens varsel i september samme år om at staten skulle selge seg ned i selskapet, skapte ny uro (EIRO 9709130). En årsak var at appeller til staten (som eier) etter dette ville være nytteløse.

De omfattende teknologiske endringene innen telekommunikasjon har medført diskusjon om arbeidstakernes organisasjonsform. I stedet for forbundssammenslåinger er det etablert et kartellsamarbeid med LO-forbundene Dansk Metal, Dansk El-Forbund samt Handel og Kontor. Forbundene er fremdeles part i tariffavtalene.

Konkurransetsetting finner også sted innen staten. Det er for eksempel ingen fellesvaskerier igjen, i stedet har store private vaskeri- og rengjøringsselskaper som ISS, Rentokil, Jydsk Rengøring og Berntsen A/S overtatt oppgavene. Konsekvensene av slik konkurransetsetting er nokså like de i kommunal sektor, og redegjøres for der.

Statens tariffområde versus fristilt virksomhet

I Norge kjennes særlig to debatter om forholdet mellom statlig tariffpolitikk og utskilling av statlig virksomhet. For det første finnes det en bekymring for at det statlige tariffområdet kan krympe og miste sin dominans, spesielt i forhold til kommunal sektor. For det andre er lønns- og arbeidsvilkår for spesifikke yrker annerledes i statlig og privat sektor, lønnsnivået for lavtlønte er ofte høyere i staten, mens det er omvendt for høyt-lønte.

I Danmark finnes det ingen bekymring for det første utviklingstrekket. Staten som tariffområde er kun blitt moderat redusert fra om lag 254 000 i 1986 til 180 000 i 1995, mens den kommunale sektor er vokst fra 409 000 i 1986 til 600 000 i 1995.² Videre er det Finansministeriet som forhandler på vegne av staten, og gjennom samordningen på arbeidsgiversiden har dermed regjeringen en viss innflytelse på de kommunale utgiftene. Staten som tariffområde antas derfor å forbli ledende.³

Når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår, er problemene med tjenstemannsansettelser allerede nevnt. Disse løses som regel ved å innføre tjenstemannslignende vilkår i nye tariffavtaler, som de ansatte frivillig går over på. Angående lønnsnivå, forekom det i Danmark en sammenpressing av lønnsfordelingen i offentlig sektor frem til midten av 1980-tallet (jf Pedersen et al 1990). Dette førte til betydelige protester fra AC-grupper, i tillegg motsatte arbeidsgiverne seg tendensen. Ordningen med ett forhandlingsutvalg hver i statlig og kommunal sektor tvang arbeidstakerorganisasjonene til å prioritere internt før man forhandlet, og stilte blant annet LO-forbundene overfor spørsmålet om man skulle justere kursen eller fortsette lønnsammenpressingen, og dermed risikere at forhandlingsstrukturen gikk i oppløsning. Utfallet ble at LO-forbundene i offentlig sektor i Danmark har måttet tone ned den solidariske lønnspolitikken siden siste del av 1980-tallet (Pedersen 1993:180). Som en konsekvens har lønnsfordelingen økt i offentlig sektor (Iversen 1996). Dette antas å ha lettet arbeidet med fristilling av offentlig sek-

tor. I tillegg kommer det at lønnsdannelsen i både stat og kommune har gjennomgått vesentlige endringer siden slutten av 1980-tallet.⁴ Fra et forhandlingssystem som i stor grad minner om dagens norske, ble det gradvis åpnet for mer lokal lønnsdannelse. I 1997 kom det et gjennombrudd i staten knyttet til akademikergruppens lønnsdannelse. Disse kunne frivillig gå over fra et fastlønnssystem til et lønnsystem hvor nivået i utgangspunktet lå noe lavere, men hvor gruppe- og individtillegg kunne bringe den enkelte over tidligere lønnsnivå. I 1999-oppgjøret ble ordningen utvidet til å gjelde flere grupper, i samband med en ny treårig avtaleperiode. Som resultat kan man si at utviklingen i privat sektor, med blant annet en omfattende overgang fra normallønns- til minimallønnssystemer, ikke er så vesensforskjellig fra debatten om og endringene i lønnsdannelsen i staten. Dermed blir også spranget fra staten til privat sektor mindre enn i Norge.

Endringer innen kommunal sektor

Den borgerlige regjeringen i Danmark fremmet privatisering og konkurranseutsetting på 1980-tallet primært som et kostnadsbesparende tiltak innen kommunal sektor. På begynnelsen av 1990-tallet aktualiseres også gevinster i form av samspill mellom privat og offentlig sektor innen vekstområder, og næringspolitikken innrettes i stigende grad slik at private virksomheter skal kunne utvikle seg gjennom offentlige kjøp. Privat og offentlig sektor beskrives som å besitte forskjellig kompetanse, som i forening kan frembringe bedre resultater enn om man opprettholdt klare skiller mellom dem (Andersen 1997:88flg). Regjeringsskiftet i 1993 ser ikke ut til å ha fått betydning for diskusjonen om konkurranseutsetting, som nå er integrert i ulike programmer for fornyelse av den offentlige sektor.

Den første omfattende tvisten om arbeidstakernes skjebne under konkurranseutsetting, kom i forbindelse med utsetting av bussdriften i Esbjerg til Ri-Bus A/S i 1994 (medlem av AHTS, DA). Specialarbejderforbundet i Danmark organiserte de ansatte både før og etter utsettelsen, og i tråd med Lov om lønmodtageres rettsstilling ved virksomhetsoverdragelse (EU-direktiv), ble de ansattes kommunale tariffavtale gjort gjeldende i de nye ansettelsesforholdene. Avtalen ble imidlertid sagt opp i begynnelsen av 1995, med henblikk på å få gjort gjeldende den dominerende tariffavtalen i privat sektor. Forhandlinger om overgangsordninger trakk ut, og det brøt ut tariffstridige streiker. Først i oktober samme år fikk tvisten sin løsning, ved at en overgangsordning kom i stand samt at ansatte ble sikret ansettelse.⁵

Tvisten om Ri-Bus har satt preg på diskusjonen om konkurranseutsettelse av kommunal virksomhet. Et vesentlig motiv bak utsettelsen var besparinger i lønns- og arbeidsvilkår. For busstransport var og er vilkårene i den dominerende avtalen i privat sektor dårligere enn tilsvarende i offentlig sektor. Spesielt gjaldt dette arbeidstidsbestemmelsene, som var betydelig mer rigide i offentlig enn privat sektor. Det er en utbredt enighet nå i ettertid at man gikk for fort frem, og at betydelig mer vekt må legges på fremforhandling av gode overgangsbestemmelser.⁶

Mange andre forsøk på konkurranseutsetting støter mot det problemet at det ikke er samme forbund som organiserer i kommunal og privat sektor. Innen rengjøring organiseres ansatte innen deler av kommunal sektor i Forbundet af Offentligt Ansatte

(FOA), mens ansatte i privat sektor organiseres i Kvindeligt Arbejderforbund og Dansk Funktionærforbund (DF, menn). Innen buss organiseres de ansatte dels i FOA (stor-København) og dels i SiD (kommunal sektor ellers samt privat sektor). Ved konkurranseutsetting skal det være det LO-forbundet som har tariffavtaler i privat sektor som overtar organisasjonsområdet. FOA har imidlertid ved flere anledninger vegret seg mot å avgi medlemmer, i tillegg har erfaringene fra tvisten med Ri-Bus A/S lagt en viss demper på kommunal konkurranseutsetting. De private selskapene som vinner anbud i offentlig sektor har også lært av Ri-Bus affæren, og er blitt langt mer opptatt av de ansattes situasjon. ISS A/S, et dansk konsern med over 135 000 ansatte totalt (medlem av AHTS, DA), er svært interessert i å ta over kommunale rengjøringsoppgaver, og har nylig inngått en avtale med FOA om at ved utsetting så skal FOA få benytte den *kommunale* tariffavtalen. Dermed oppstår det to tariffavtaler for samme område i privat sektor, og FOA beholder sine medlemmer. Hvis de ansatte skulle vært overført, ville arbeidsstokken derimot blitt delt på to forbund avhengig av kjønn.

Samme situasjon (kommunal tariffavtale) har oppstått innenfor enkelte andre områder i privat sektor. De nye arbeidsgiverne er med i DA, men DA har unnlatt å bruke vetoretten sin i disse tilfellene. Forholdet er også brakt inn for LOs «grænsenævnd», men noen avgjørelse er ikke fattet. Utsiktene til en bindende avgjørelse som respekteres av alle, er heller ikke lyse. Tvisten er dels politisk (ulike syn på offentlig sektor), dels er det store forbund involvert og dels er det snakk om medlemmer i betydningen kontingentpenger. LOs eneste sanksjon er eksklusjon, noe som ikke bedømmes som relevant i disse tilfellene.⁷

Det er et generelt problem at organisasjonsgraden på arbeidstakersiden er lavere i privat sektor enn i kommunal. Ved konkurranseutsetting risikerer derfor den samlede fagbevegelsen å miste både slagkraft og medlemmer. De bedriftene som vinner anbud, er likevel gjennomgående seriøse blant annet i den betydning at de tilstreber å opprette tariffavtaler. For eksempel vegrer ISS A/S seg mot å gå inn på områder hvor tariffavtaleledningen er lav. Tariffavtalene i privat sektor inneholder i tillegg regler om minste deltidsansettelse (15 timer i uken), noe som legger begrensninger på arbeidsgivers bruk av fleksibel arbeidskraft (Kvindernes fagblad 1-99). Den harde konkurransen, både innen rengjøring og andre virksomhetsområder som konkurranseutsettes, har i tillegg ført til at mange mindre selskaper har forsvunnet eller gått opp i et av de større private selskapene.

Innen busstransport har FOA ikke lyktes å tegne tariffavtale med arbeidsgivere i DA. Derimot har Københavnavdelingen holdt igjen på medlemsovergang fra FAO til SiD. Samtidig er anbudene tidsbegrenset, og kommunale busselskaper deltar i konkurransen. Hvis et kommunalt selskap skulle vinne (tilbake) oppdrag, oppstår igjen det problemet at hvis de ansatte er overført til et nytt forbund, så skal de nå føres tilbake. I tvisten mellom FOA og SiD har imidlertid SiD også tariffavtale i kommunal sektor og kan velge å beholde medlemmene.⁸

De forbund som organiserer ansatte i både kommunal og privat sektor (SiD, KAD), har ingen sterke prinsipielle holdninger til konkurranseutsetting. En av grunnene er at de opplever at de ansatte i en del sammenhenger sier seg mer fornøyd med en privat arbeidsgiver enn kommunen. Det er mindre byråkrati og hierarki i privat sektor, den

ansatte får bedre opplæring og høyere status. Rengjøringsbransjen er for eksempel i konstant utvikling, både med hensyn til materialer og metoder. De store private firmaene bruker penger til forskning og utvikling, og kan derfor tilby en mer effektiv rengjøring.⁹

Det kommunale tariffområdet versus utskilling

Som nevnt finnes det tjenestemannsansettelse både i statlig og kommunal sektor. Utbredelsen er imidlertid vesentlig mindre i kommunal sektor, men konkurranseutsetting fører til samme problemer som i staten. Det samme gjelder pensjon (12 prosent avsetning av lønnen i offentlig sektor, mens 5,3 prosent er vanlig i privat sektor). Lønnsnivå og arbeidstidsbestemmelser har likevel vært mer fremtredende i debatten, og her er situasjonen noe mer komplisert enn i staten. De kommunale lønningene for samme yrke er differensiert etter bosted, for å kompensere for forskjeller i skatte- og avgiftsnivå. Det fører til at selv om hovedregelen er noe bedre vilkår i kommunal sektor, så finnes det områder hvor lønnsnivået i privat sektor er høyere (for eksempel innen rengjøring i søndre Jylland).¹⁰

Det er blitt noe mer vanlig at en privat bedrift tilbyr de ansatte et valg mellom tariffavtaler ved konkurranseutsetting. En engangs lønnsbonus kan kompensere hvis vilkårene i privat sektor er dårligere. Dette gir en nokså god start, selv om de ansatte skulle tape på lønnsforskjellene over tid.

Det kommunale tariffsystemet har vært i utvikling de siste 10–12 årene, noe som har medført en tilnærming til lønnsdannelsen i privat sektor. Voksende lønspotter er avsatt til lokal fordeling etter organisasjonstilhørighet, noe som har gjort det vanskeligere å drive omfordeling mellom grupper. Fra 1997 ble det innført et lønssystem som i stedet for ansiennitetsopprykk premierte kunnskap, erfaring og arbeidsinnsats. Den individuelle lønnen består av en grunnlønn, funksjonstillegg, kvalifikasjonstillegg og prestasjonstillegg. Lønssystemet omfattet i 1997 55 prosent av de ansatte i kommunal sektor, i forbindelse med revisjonen i 1999 (treårig uten mellomoppgjørsklausul) ble dekningen ytterligere utvidet. Disse endringene har bidratt til at de prinsipielle forskjellene mellom lønnsdannelsen i privat og kommunal sektor er blitt mindre.

Samhold

Den manglende synkronisering av tariffavtalene innen privat og offentlig sektor som følge av 1995-oppgjøret, har ikke hatt innvirkning på samordningen av lønnsdannelsen i Danmark. En årsak er at rammene i offentlig sektor stadig bestemmes ut fra lønnsveksten i privat sektor («taktregulering»), og den sterke samordningen internt på arbeidstakersiden i kommunal og statlig sektor gir færre muligheter til omfordeling mellom grupper enn i Norge.¹¹ Det forhindrer misnøye og mindretallsutbrudd. Det finnes likevel en viss frykt fra arbeidsgivere i privat sektor for at offentlig sektor i fremtiden introduserer sosiale goder som senere presenteres som selvfølger i forhandlingene i privat sektor.

Forholdet mellom det statlige og kommunale tariffområdet synes ikke tilsvarende problematisk som i Norge. Arbeidsgivernes lønnspolitikk i offentlig sektor er forutsig-

bar over tid, og samarbeid mellom arbeidsgiverne samt at flere store forbund organiserer i både kommunal og statlig sektor, sikrer at resultatene blir likeartet.

I forbindelse med privatisering av statlig virksomhet er det ikke opprettet noen ny arbeidsgiverorganisasjon mellom staten og DA. Enkelte virksomheter står derfor alene (DR), de fleste har gått inn i en landsforening i DA. I slike tilfeller har arbeidsgiverne et overtak når det gjelder valg av tariffavtaler, fordi regler i Hovedavtalen gir dem rett til å si opp den tariffavtalen som bedriften bringer med seg til fordel for en allerede etablert DA-avtale. Som i tilfellet med Tele Danmark, har man likevel gått forsiktig frem.

Det at ISS (AHTS, DA) har tillatt FOA å benytte sin kommunale tariffavtale når ISS vinner anbud, er brudd på arbeidsdelingen mellom LO-forbundene, og kan skape arbeidsrettslige problemer. I tråd med Hovedavtalen og dens fortolkning, skal arbeidskamp ha et «rimlig faglig formål».¹² I denne sammenhengen betyr det at KAD ikke kan gå til arbeidskamp for å få opprettet tariffavtale i de tilfeller FOA benytter sin kommunale avtale i privat sektor. På sikt kan det bety at KADs posisjon og medlemsmasse svekkes, det kan også oppstå interne problemer i AHTS fordi man opererer med to forskjellige tariffavtaler i privat sektor, som avviker blant annet når det gjelder lønn, arbeidstid og pensjon.

I privat sektor var som nevnt nettopp 1995-oppgjøret preget av betydelige koordineringsproblemer, og DA/DI benyttet sin vetorett til å underkjenne en ny tariffavtale innen transportområdet. Slike koordineringsproblemer er egentlig ikke nye, og de synes langt mindre alvorlige enn i Norge i og med at hele tariffavtalekomplekset likevel samordnes i tid gjennom meglingsinstitusjonen, for deretter å sendes til felles avstemning. Meglingsinstitusjonen arbeider i retning av ett (noen ganger to) meglingsforslag, og med koblet avstemning oppnås en avgjørelse nokså tilsvarende samordnede oppgjør i Norge. Fraværet av konkurrerende organisasjoner i og utenfor LO forhindrer også at andre kan trenere forhandlingene for så å forsøke å oppnå noe bedre etter at LO-DA-oppgjøret er ferdig.

Meglingsinstitusjonens meget sterke stilling i dansk arbeidsliv støttes spesielt aktivt av Dansk Arbejdsgiverforening. Erfaringene fra 1998-oppgjøret, som ble nedstemt etter at kravene til forkastelse av meglingsforslag var blitt endret i 1997, har imidlertid ført til en viss debatt om forhandlingsordningen. Konflikten i 1998 var meget omfattende, mer enn 3 100 000 arbeidsdager gikk tapt i den litt over en uke lange konflikten (Nyt fra Danmarks Statistik, 143-99).

Nå i ettertid har arbeidsgiverne (spesielt DI) tatt initiativ til en diskusjon om både forhandlingsforløp og konfliktregler. Ett synspunkt er å avskaffe uravstemning over meglingsforslag, eventuelt skjerpe kravene til når et meglingsforslag kan forkastes. Av andre forslag kan nevnes en ytterligere desentralisering av forhandlingene, slik at revisjonene kun dreier seg om overordnede prinsipper i et lite antall «paraplyavtaler». Det settes også frem et ønske om mindre automatikk i varsling av arbeidskamp, varsler fremsettes mekanisk i dag, blant annet på grunn lange varslingsfrister.¹³ Derimot forsvarer DA/DI meglingsinstitusjonens koblingsadgang, som ses på som en av bærebjelkene for tariffavtaleforhandlingene i Danmark. Fra LOs side ønsker man i stedet en bevegelse i retning av flere meglingsforslag, slik at det er mulig å isolere vanskelige områder og tillate mindre konflikter innenfor disse. Dette skjedde blant annet i 1981 og 1995.¹⁴

Noe av årsaken til at 1998-oppgjøret ble nedstemt, antas å ha sammenheng med at DI insisterte på å slutte avtale først i forhold til de andre landsforeningene. DIs forhandlinger trakk imidlertid ut, og da avtalen ble ferdig, ga det svært lite tid til de andre avtaleområdene. For å bøte på slike problemer ble LO-D og DA i september 1999 enige om noen retningslinjer for 2000-oppgjøret. Forhandlingene skal starte på et tidligere tidspunkt, det skal være løpende kontakt mellom LO-D og DA, konfliktvarsler skal ikke sendes rutinemessig, og det skal utarbeides felles opplegg for presentasjon av meglingsforslaget. I tillegg ber organisasjonene om at meglingsloven endres, slik at den «nedkjølingsperiode» som eksisterer i dag mellom meglingsbrudd/nei-flertall og konflikt, økes fra tre til fem dager.¹⁵

Oppsummering

Privatisering og konkurranseutsetting i offentlig sektor i Danmark omfatter stort sett de samme områder som i Norge. Selskapsdannelse av offentlig virksomhet er antakelig kommet noe lengre, mens konkurranseutsettingen i kommunal sektor er kommet vesentlig lenger i omfang.

Synet på privatisering og konkurranseutsetting i Danmark er noe mindre anstrengt enn i Norge, men holdningene fordeler seg langt på vei likt. Både LO og de statsansatte inntar en samarbeidende posisjon, ved at prinsippene aksepteres samtidig som arbeidet rettes mot å forsvare de ansattes rettigheter. I FOA ses en mer konfronterende holdning, hvor tendensene i større grad oppfattes som en trussel mot velferdsstaten (Ander sen 1997:120flg). Det er også en vesentlig forskjell i at mens statsforbundene i stor grad har beholdt sin medlemsmasse, skal FOA avgj medlemmer når et privat firma vinner i anbudskonkurranser i kommunal sektor. Når FOA i strid med prinsippene i LO nekter å avgj medlemmer, finnes det kun ett sanksjonsmiddel: eksklusjon. FOA er imidlertid både stort og mektig, og et slikt utfall er lite tenkelig. I stedet vil striden vare, og FOA forsøker parallelt å få tegnet avtaler i privat sektor på områder hvor de tidligere ikke har organisert.

Det er forskjeller i lønns- og arbeidsvilkår mellom privat og offentlig sektor, for LO-organiserte dreier dette seg spesielt om tjenestemannsstatus, pensjon og i noen tilfeller arbeidstid. Forskjellene virker imidlertid mindre enn i Norge, og tvisten rundt Ri-Bus A/S er det eneste klare eksemplet på at man konkurranseutsetter for å spare lønn (evt. oppnå lengre arbeidstid). Det er videre en tendens til at private bedrifter som vil inn på det offentlige markedet, tillater at det tegnes kopier av tariffavtalene i offentlig sektor. Dette mildner motstanden fra FOA, samtidig som det bryter med LOs prinsipp om at det forbundet som først behersket tariffområdet, også skal ha medlemmene. Samtidig har økt konkurranse mellom selskapene i privat sektor ført til at de selskapene som dominerer innen for eksempel rengjøring, er store, og de har også en fagforeningsvennlig profil. Noen motstand mot å tegne tariffavtaler er ikke avdekket.

Verken for tidligere statlig eller kommunal virksomhet er det etablert noen egen arbeidsgiverorganisasjon mellom offentlig sektor og DA. Flere bedrifter som er skilt ut av statlig virksomhet, er medlem av DA, det samme gjelder innenfor kommunal virksomhet. Det er ingen vesentlig bekymring for at staten som forhandlingsområde krym-

per. Dette kan ha sammenheng dels med at samarbeidet på arbeidsgiversiden er effektivt, og dels med at det finnes tverrgående forbund på arbeidstakersiden.

En av årsakene til at privatisering/konkurransesetting virker noe mindre politisk omstridt i Danmark enn i Norge, kan være at det har skjedd store endringer i lønnsdannelsen i offentlig sektor. Lønnsammenpressing på tvers av organisasjoner er vanskelig gjort, og arbeidsgiverne har lenge ført en lønnspolitikk som går ut på å styrke lokale forhandlinger og åpne for tillegg etter erfaring og produktivitet. Dermed utvikler lønnsdannelsen i offentlig sektor seg i retning av privat sektor, noe som også gjør overgangen fra det offentlige til det private avtaleverket mindre.

Det er i Danmark en generell tendens på 1990-tallet til å inngå lengre avtaleperioder enn i Norge. Dette har sammenheng med 1995-oppgjøret, da det i deler av industrien ble tegnet treårige avtaler, mens man i offentlig sektor fortsatte med toårige perioder. De nye avtalene i offentlig sektor, tegnet nå i 1999, har varighet i tre år. Mellomoppgjør finnes ikke.

Sverige

Bakgrunn: Organisasjonsforhold

Forholdet mellom hovedorganisasjonene på arbeidstakersiden i Sverige er strukturert etter sosial status. Svensk LO organiserer nesten utelukkende arbeidere, mens Tjänstemännens Centralorganisation (TCO) organiserer funksjonærer. I begge organisasjoner tillempes i all hovedsak industriforbundsprinsippet. TCO er betydelig større og mer innflytelsesrik enn tilsvarende hovedorganisasjoner i Norge og Danmark (YS, FTF), og det eksisterer i mange tilfeller grenseavtaler mellom LO- og TCO-forbund som sikrer arbeidsdeling og medlemsovergang ved kompetanseendringer. I tillegg finnes Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO), som er inndelt etter yrkesprinsipper. Med unntak av Lederna (tidligere Sveriges arbetsledareförbund) finnes det ikke frittstående forbund.

På arbeidsgiversiden er praktisk talt alle arbeidsgiverorganisasjoner samlet i Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF). Tidligere har det imidlertid eksistert to arbeidsgiverforeninger for statlig eid virksomhet (BOA, SFO), og det eksisterer fremdeles en forening for kommunale selskaper (KFS). SAF har de siste 15 årene gradvis trukket seg ut av lønnsforhandlingene, og det er i dag ingen formell samordning mellom landsforeningene under avtalerevisjonene. Forholdet mellom landsforeningene er noe mer jevnbyrdig enn i Danmark, og det eksisterer i dag 39 foreninger. Den største er Sveriges Verkstadsförening med om lag 22 prosent av alle ansatte i SAF-området.

Tariffavtalestrukturen følger industriforbundsprinsippet, og i privat sektor finnes det gjerne en arbeideravtale (LO-forbund), en funksjonæravtale (TCO-forbund) og en akademikeravtale (SACO-forbund). I tillegg kommer Lederna (frittstående), som med sin hovedavtale fra 1992 har lokal lønnsdannelse. Hovedorganisasjonene er ikke part i

tariffavtalene, og SAF har ingen vetorett slik DA har. Innen noen bransjer i privat sektor eksisterer det samhold/forhandlingsfellesskap på arbeidstakersiden på tvers av hovedorganisasjonene.

I offentlig sektor ivaretas arbeidsgiverfunksjonen i staten av Statens Arbeids-givarverk (SAV), i kommunal sektor av Svenska Kommunförbundet og Landstingsförbundet. Inntil slutten av 1980-tallet fantes det fellesforhandlinger (som i Norge), med karteller på arbeidstakersiden som motparter. Både tariffavtalene og kartellene er imidlertid splittet opp, og hvert forbund eller forbundsfellesskap forhandler nå sin tariffavtale.

Bakgrunn: Grunnleggende lov- og avtaleverk

Den svenske meglingsinstitusjonen ble etablert allerede i 1906, før fredsplikten var lovregulert. Meglingsinstitusjonen er svak, meglerne har for eksempel ikke adgang til å pålegge midlertidig fredsplikt. Det har vært fremmet flere forslag om styrking av meglingsinstitusjonen, senest høsten 1998. Urvstemning benyttes ikke.

Regulering av arbeidskonflikter er også vesentlig forskjellig fra Norge og Danmark. I Sverige varsles det ikke om plassoppsigelse, mens i Danmark og Norge vil et iverksatt varsel om plassoppsigelse suspendere den individuelle ansettelseskontrakten, slik at arbeidskamp som regel er synonymt med streik/lockout. I stedet varsles det i Sverige om «stridsåtgärd», som kan ta forskjellige former. Partiell arbeidsvegning, overtid-blokader, stillingsblokader og veksling mellom streik og arbeid (for eksempel streik hver fredag) er derfor lovlige kampmidler i Sverige. Varslingsreglene er fleksible, man kan trekke varsler tilbake eller endre utformingen av dem på kort tid.

Under trussel om strengere regulering av arbeidskamp inngikk LO og SAF en hovedavtale i 1938. Denne inneholdt blant annet regler for arbeid under konflikt og behandling av arbeidskamp som rammet tredjemann og samfunnsviktige tjenester. Med hovedavtalen ble det etablert et dogme om at staten ikke skal gripe inn i arbeidskonflikter med lovgivning. Dette dogmet har preget hele etterkrigstiden, og kun ett inngrep (SACO i offentlig sektor 1971) har funnet sted.

I motsetning til forholdene i Danmark og Norge har tariffavtalenes varighet vært et sentralt tema i svenske avtalerevisjoner siden slutten av 1960-tallet. Ulike grupper har ønsket kortere eller lengre perioder for å vanskeliggjøre sammenligning med andre. I dag har de fleste tariffavtaler i privat og offentlig sektor som ble forhandlet frem i 1998, varighet til 31.3.2000, eller til 31.3.2001, men med oppsigelsesrett for siste året. Dermed er det oppnådd en sterkere synkronisering enn det som har vært tilfellet under store deler av 1980- og 90-tallet. Unntak finnes likevel, de mer militante LO-forbundene innen transport og elektrisk installasjon har tariffavtaler med kortere varighet.

I 1997 ble det inngått såkalte Samarbeidsavtaler innen deler av industrien, og gjennom disse er det etablert en forhandlingsordning som skal bidra til at:

- Nye forhandlinger starter senest tre måneder før avtaleutløp
- Avtaler blir reforhandlet før de gamle avtalene utløper
- En måned før avtaleutløp skal en «opartisk ordförande» tre inn i forhandlingene, han eller hun har rett til å pålegge partene utredninger og presiseringer, til en viss

grad henviser spørsmål til voldgift, legge frem forslag samt å utsette varslet arbeidskamp i opp til to uker

- Ved iverksettelse av streik eller annet kampmiddel fra arbeidstakersiden, bortfaller retten til retroaktive lønshøyninger (etterbetaling)
- En industrikomiteé kan midlertidig avbryte en arbeidskonflikt, hvis det bedømmes å gagne forhandlingssituasjonen

Industrikomiteen er sammensatt av partsrepresentanter, hvis den ikke kan enes, så fattes det ikke beslutning. Den nye forhandlingsordningen skal gjelde *i stedet for* de lovpålagte meglingsreglene. Høsten 1998 ble det avgitt en offentlig utredning om megling og lønnsdannelse (SOU 1998:141). Her ble det lansert forslag om at:

- Meglingsinstitusjonen styrkes administrativt, og tillegges oppgaver i forbindelse med innsamling og bearbeiding av lønnsstatistikk
- Meglingen bør gjøres tvungen, med lengre varselsfrister (utvidelse fra 7 til 14 dager) og fredsplikt
- Meglingsinstitusjonen bør bidra til å samordne avtalerevisjonene
- Konfliktretten skal begrenses, med blant annet innføring av et proporsjonalitetsprinsipp¹⁶, slik at det må være sammenheng mellom konfliktens formål og omfang
- De politiske tersklene for lovinngrep med tvungen voldgift senkes

LO-S støtter flere av forslagene, TCO og SACO er avvisende. SAF støtter de av forslagene som svekker kampretten (fredsplikt under megling, proporsjonalitet, voldgift), men er avvisende til de deler som kan bidra til en samordnet inntektspolitikk (lønnsstatistikk, meglingsinstitusjonens samordnede rolle). Det er foreløpig ikke kommet noen beslutning fra regjeringen om hvordan utredningen bør følges opp. Regjeringen oppfordrer alle parter til å inngå avtaler tilsvarende Samarbeidsavtalen innen industrien, men det kan tenkes at regjeringen kommer med et lovforslag for blant annet å fange opp områder hvor det ikke har vært mulig å inngå slike avtaler.

Grenseflaten mellom lovverk og avtaleregulering er også ulik Norge på andre områder. Mens tillitsvalgte stort sett reguleres avtaleveien i Norge, finnes det i Sverige en egen Förtroendemannalag. Ansiennitetsprinsippet ved permitteringer/oppsigelser er lovfestet i Sverige (Lagen om anställningsskydd), mens det er avtaleregulert i Norge. Medbestemmelseslovgivningen er mer omfattende i Sverige, og inneholder blant annet at arbeidstakerorganisasjonene har vetorett ved valg av underleverandører.

Utviklinger mellom staten og privat sektor

Den viktigste overgangen fra staten til privat sektor har skjedd i form av selskapsdannelser på 1990-tallet. De fleste statsvirksomheter som ikke innebærer myndighetsutøvelse er i dag omgjort til aksjeselskap. Som regel beholder staten aksjemajoriteten, men selskapene flyttes ut av det statlige tariffområdet. De største av de statlig fristilte virksomhetene er Telia (30 500 ansatte i Sverige) og Posten (43 000 ansatte).¹⁷ I tillegg kommer

blant andre noe industrivirksomhet, skogbruk og Vattenfall A/B. Totalt omfatter selskapsdannelsene i staten på 1990-tallet om lag 115 000 ansatte. Den viktigste virksomheten som gjenstår, er Sveriges Järnvägar (SJ). Her er reisebyråene, busstransporten og verkstedene gjort om til aksjeselskap, mens resten finnes som del av det statlige tariffområdet. Det må finnes en løsning på SJ sine pensjonsforpliktelser før resten av virksomheten kan fristilles.

På arbeidstakersiden har selskapsdannelsene i de fleste tilfeller ført til at medlemmene har blitt stående i samme arbeidstakerorganisasjon. Dette gjelder særlig i LO. Her ble et tidligere prinsipp om at det var bedriftens eierforhold som skulle avgjøre hvem som hadde tariffavtale, endret i 1991 til fordel for en organisasjonsplan som definerte forbundenes områder ved hjelp av yrker/bransjer (LO 1998). Det tidligere Statsanställas Förbund ble i 1995 omdannet til SEKO (Förbundet för service og kommunikation), og organiserer nå i både statlig og privat sektor. SEKO kan sammenlignes med LO-Stat, i og med at det ikke eksisterer etatsforbund innen LO som i Norge.

Innen TCO hadde imidlertid Statstjänstemannaförbundet vedtektsfestet at de kun organiserte statlige tjenestemenn, og avga derfor medlemmer innen Telia til TCO-forbundet Sveriges Industrijänstemannaförbundet (SIF). Dette forbundet er nokså unikt både i Norden og internasjonalt, og organiserer meget bredt innen privat sektor. Norske organisasjoner som NOFU, NITO og KTL finnes ikke, i stedet er altså slike forbund i stor grad samlet i SIF som har over 350 000 medlemmer. I motsetning til den arbeidsdelingen mellom arbeider- og funksjonærforbund som dominerer i Sverige, er ikke organisasjonsområdene til SEKO og SIF helt avklart. SEKO har fra tidligere av alltid hatt en viss andel funksjonærer, og det eksisterer ingen grenseavtale med SIF. En viss organisasjonskonkurranse eksisterer derfor, også innenfor Telia.

Yrkesprinsippet innen SACO førte ikke til endringer av organisasjonstilknytningen der. På arbeidsgiversiden er de fleste virksomhetene gått inn i en landsforening i SAF. Posten, Telia og noe sportrafikk finnes i Alliansen, Vattenfall¹⁸ finnes i Energiföretagens Arbetsgivareförening, busstransport finnes i Bussarbetsgivarna, mens skogs- og fabrikkindustri finnes i de relevante industrilandsforeningene.

Avtaleverket innen staten innebærer enkelte særfordeler i forhold til privat sektor. Det gjelder blant annet statlig pensjonsalder (65 år) og lengre ferie. På 1970-tallet startet en lønnsammenpressing i staten, som ga opphav til «den dubbla obalansen», hvor både arbeidsgiverne og akademikerorganisasjonene argumenterte for at lønnsnivået for lavtlønte var for høyt i staten, mens lønnsnivået for høytlønte var for lavt. Siden midten av 1980-tallet har lønnsspredningen økt betydelig både innen de virksomheter som er fristilt ved selskapsdannelser og innen staten. Det eksisterer derfor vesentlig lavere sprang nå mellom staten og privat sektor når det gjelder lønn. Tariffavtalene i staten åpnet allerede på 1970-tallet opp for lokal lønnsdannelse, og omfanget har blitt gradvis utvidet. I dag er lønnsdannelsen lokal og individuell innen staten, og bygger på den enkeltes ansvar, arbeidsoppgaver, egnethet og resultat. Det avsettes lønnspotter sentralt til lokal fordeling, samt at det sentralt gis individuell garanti for minste lønnsforhøyelse. Ved uenighet, noe som forekommer meget sjelden, løses fordelingen gjennom lokal voldgift. Den siste sentrale lønnsavtalen er treårig (1998–2001), med oppsigelsesmulighet for siste avtaleår.

Alliansen¹⁹

Alliansen er i dag den tredje største landsforeningen i SAF målt i sysselsetting (100 000). Antall medlemsbedrifter er imidlertid lavt, med 323 kommer Alliansen på 21. plass. Posten er den femte største SAF-virksomheten, mens Telia kommer på ellefteplass (Kjellberg 1999).

Opprinnelsen til Alliansen startet utenfor SAF. Da staten på begynnelsen av 1970-tallet kjøpte opp privat virksomhet, ble det sett på som politisk umulig å melde disse inn i SAF. I stedet opprettet man Statsföretagens Förhandlingsorganisation (SFO), som fra og med 1978 gikk inn som part i avtalene. SFO var inndelt i bransjekomiteer, og i løpet av 1980-tallet ble det åpnet for medlemskap også for privat virksomhet. I 1992 byttet foreningen navn til Arbeidsgiveralliansen, og i 1994 gikk den inn i SAF som egen landsforening. Den er i dag med i ALMEGA, sammen med fem andre landsforeninger i SAF. Personalet er ansatt i ALMEGA, mens det er landsforeningene som er part i tariffavtalene. ALMEGA er et aksjeselskap, som eies av landsforeningene. Det er i dag 96 personer ansatt, hvorav 55 er forhandlere/eksperter. Av disse igjen arbeider 19 ved et av ALMEGAs syv regionkontorer.

Alliansen er i likhet med de andre landsforeningene i SAF en ren arbeidsgiverorganisasjon – en samling av arbeidsgiverforeninger og næringspolitiske foreninger har vært diskutert flere ganger i Sverige, men er aldri blitt realisert. Alliansen er også i dag inndelt i bransjekomiteer, 12 i alt. Posten er medlem av bransjekomiteen Kommunikasjon, Telia er medlem av komiteen for telekommunikasjonsvirksomheter. Det treffes separate tariffavtaler for hver bransje. Avtalene om allmenne ansettelsesvilkår er nokså like innen flere av bransjene, avtalene innen televirksomhet, post/kommunikasjon og sportrafikk er meget like. Det dreier seg vertikale avtaler, eller det som i Sverige benevnes medarbeideravtaler. Disse skiller ikke mellom arbeidere og funksjonærer, men er felles for alle arbeidstakerorganisasjonene.²⁰

For nye virksomheter er det nokså fritt valg av landsforening i SAF, selv om visse føringer legges fra SAFs side. Det finnes virksomheter som har valgt Alliansen i stedet for en annen landsforening, for å unngå visse arbeidstakerorganisasjoner. Dette er relevant for blant andre telekommunikasjon, hvor grensene til elektroinstallasjon ikke lenger er klare.

Det har ikke vært strid om hvorvidt de fristilte selskapene skulle være tilsluttet Alliansen eller ikke. Tilmeldingen av Posten ses på som naturlig, selv om Posten for så vidt kunne stått alene (slik Sveriges Radio har gjort og gjør). Det ventes også at SJ vil gå inn i Alliansen når pensjonsproblemet er løst.

Telia²¹

Televerket ble omdannet til aksjeselskap i 1993. Bransjeavtalen ble inngått i 1995. Inngåelsen medførte ingen store endringer for lønnsdannelsen, siden denne var lagt om allerede på 1980-tallet for å bli mer lik lønnsdannelsen i industrien. Tariffavtalestrukturen er i dag noe spesiell hvis en relaterer til Norge. Det er inngått 12 tariffavtaler på sentralt nivå:

- Hovedavtale Alliansen-LO/PTK §§8-13
- Avtale om medinnflytelse og utvikling
- Omstillingsavtale
- Fire avtaler om pensjon, forsikring, arbeidsskade og lignende
- Beredskapsavtale SAF-LO/PTK
- Avtale om retten til arbeidstakeres oppfinnelser
- Avtale om begrensning av konkurranseklausuler
- Avtale om allmene ansettelsesvilkår
- Avtale om lønn (separat for hvert forbund)

Avtalene er ikke hierarkisk ordnet, men likestilt. Avtalene dekker både Telia-konsernet og andre mindre televirksomheter. Det finnes ingen egentlig hovedavtale innen området, men deler av en eldre hovedavtale SFO-LO/PTK²² er fremdeles gjeldende. Bestemmelsene der er knyttet til arbeid under konflikt og behandling av arbeidskamp som rammer tredjemann og samfunnsviktige tjenester. Bestemmelsene har ikke vært aktuelle for bruk innenfor telekommunikasjonsområdet, men da det var megling for Posten i 1998, ble en eventuell bruk av bestemmelsene vurdert. Da varslet SEKO om streik for et lite antall terminalteknikere, noe som i løpet av noen få dager kunne lamslått virksomheten i hele Posten. En felles nemnd skulle i så fall, på begjæring av en av partene, vurdert om eventuell arbeidskamp skader vitale samfunnsinteresser. Fra arbeidsgiversiden fremholdes det at nemndfunksjonen har den svakheten at partene har like mange representanter. Hvis man ikke kan enes, kan nemnda derfor ikke fatte noen beslutning.²³

Avtalene om medinnflytelse og utvikling og omstilling utfyller på ulike måter medbestemmelseslovgivningen. Avtalene om forsikringer og lignende er de eneste som forhandles mellom hovedorganisasjonene SAF og LO/TCO/SACO. Beredskapsavtalen utfyller lovgivning om beredskap i krigssituasjoner og lignende.

De ulike avtalene har enten samme varighet som avtalene om allmenne ansettelsesvilkår og lønn, eller de har nokså kort oppsigelsestid (3–6 måneder). Det er med andre ord fullt mulig å tviste og gå til arbeidskamp på den enkelte tariffavtale under hovedrevisjonen. Idet forhandlingene om allmenne ansettelsesvilkår er ferdige, inntre fredsplikt. Unntak er hvis det finnes uløste interesselister, da kan en organisasjon påberope seg «kvarlevande stridsrätt». For øyeblikket er for eksempel pensjonsforhandlingene mellom SAF og TCO brutt, og man kan gå til arbeidskamp. Denne muligheten benyttes imidlertid ytterst sjelden, og har ikke vært aktuell i Telia-sammenheng. Enkelte LO-forbund, som for eksempel elektrikerne, har imidlertid benyttet muligheten noe oftere.

Bestemmelsene om almenne ansettelsesvilkår er ellers i stor grad *dispositive*, noe som betyr at man lokalt kan treffe avtale som avviker. Innslaget av dispositivitet er høyt i forhold til arbeidslivet ellers, og åpner både for å avtale dårligere vilkår (for arbeidstaker) lokalt og for å avtale andre konstruksjoner. Det var Alliansen som ivret for dispositivitet da avtalen opprinnelig ble forhandlet frem. Dispositivitet gjelder ansettelse,

lønnsberegning, arbeidstid, overtid/mertid, reisegodtgjørelse, ferielønn, endring av sys-selsettingsgrad og oppsigelsestider. Ubekvemstillegg fastsettes lokalt for hver part, noe som har bakgrunn i at SEKO ønsker kronetillegg, mens de andre ønsker prosent. Fra arbeidstakersiden holdes det et øye med den lokale friheten, man er åpen for alternative konstruksjoner til dem som finnes i den sentrale avtalen, men vil vurdere innslaget av dispositivitet på nytt hvis det avdekkes for mye svakere vern.

Forhandlingene om allmenne ansettelsesvilkår foregår samlet for de ulike organisasjonene, forhandlingene om lønn foregår derimot atskilt. Lønnsavtalene for 1998–2001 er også forskjellige. SEKO forhandler sentralt om en årlig lønnpott som fordeles lokalt, og sentralt settes det også en individgaranti for hvor mye hver arbeidstaker minst skal motta i lønnsvekst lokalt. SIF har ikke individgaranti det første året, og CF har ingen individgaranti noen av årene. Ledarna har verken individgaranti eller lønnpott, men forhandler lokalt ut fra virksomhetens forutsetninger. For alle organisasjoner finnes det «sløyfer» tilbake til avtalepartene hvis man lokalt ikke blir enige. Som eneste forbund kan Ledarna i tillegg gå til arbeidskamp hvis man ikke lykkes å bli enige sentralt om de lokale tvistene, men prosessen frem til eventuell konflikt er omstendelig og i all hovedsak blir man enige lokalt.

Størrelsen på lønnpotten er også positiv, i den betydning at man kan enes om en annen pott lokalt. Individgarantiene er ikke dispositive. Avtalens bestemmelser er gjengitt i tabell 1. I tillegg til lønnpotten kommer lønnsglidning, sosiale kostnader samt en liten arbeidsnedsettelse. Den årlige lønnsveksten i avtaleperioden er beregnet til om lag 2,5 prosent.

Tabell 1. Sentrale lønnsbestemmelser innen telekommunikasjonsbransjen 1998–2001

	1998		1999		2000	
	Lønnpott	Individgaranti	Lønnpott	Individgaranti	Lønnpott	Individgaranti
SEKO	1,8%	160 kr	1,8%	170 kr	1,8%	170 kr
SIF	1,8%	-	1,8%	170 kr	1,8%	170 kr
CF	1,8%	-	1,8%	-	1,7%	-
Ledarna	-	-	-	-	-	-

Det har vært ført forhandlinger om en Samarbeidsavtale etter modell fra industrien også innen telekommunikasjonsområdet. Forhandlingene strandet imidlertid i 1998, årsakene gjengis noe forskjellig. Fra arbeidsgiverhold mener man at spesielt SIF og CF ble irritert over en tariffavtale for jurister innen informasjonsteknologiområdet, og derfor trakk seg ut av forhandlingene. Fra arbeidstakerhold spekuleres det i om SAF ønsker å trenere forhandlingene om samarbeidsavtaler på nye områder, for dermed å bidra til at lovgivning om meglings og konflikter blir mer sannsynlig.

Angående fusjonsforhandlingene mellom Telia og Telenor har partene i meget liten grad diskutert forholdet til tariffavtalereguleringen. Utgangspunktet er det syn at det fremdeles vil være to arbeidsgivere, og at dagens avtalestruktur kan opprettholdes. En modell som for eksempel innen SAS, hvor det er landsforeningen innen SAF som forhandler med både svenske, danske og norske piloter/kabinpersonale, er ikke vurdert. Fra arbeidstakersiden fremholdes det likevel frykt for at arbeidsgiver ønsker å svekke

dagens lokale avtale innen Telia om medinnflytelse ved nedbemanning, som vurderes som god. Hvis det skulle oppstå betydelig grensependling, og hvis dette har som ett motiv å utnytte forskjeller i avtaleverket, kan det skape problemer som må løses ved harmonisering eller andre reguleringer.

Hvis en modell som den i SAS skulle velges, kan to problematiske forhold fremheves. For det første er svensk lovgivning langt mer fleksibel enn norsk når det gjelder arbeidskonflikt, og statens opptreden må koordineres med de andre statene hvis det for eksempel skulle bli aktuelt med et lovinngrep. For det andre kan det raskt oppstå problemer mellom arbeidstakerorganisasjonene i de forskjellige land. Noen av SAS-streikene på 1990-tallet har hatt bakgrunn i uenighet om nedbemanning. En av organisasjonene har for eksempel oppnådd en nedbemanningsavtale som favoriserer sine medlemmer, på bekostning av de andre forbundenes medlemmer. Slike motsetninger er vanskelige å løse.

Utviklingen mellom kommunal og privat sektor

I den kommunale sektor i Sverige har diskusjonene om privatisering, selskapsdannelser og konkurranseutsetting pågått siden midten av 1980-tallet. Konkurranseutsetting av rengjøring var det første området, senere kom busstrafikk som i dag i overveiende grad er utskilt som kommunale eller private selskap. Innen helse og omsorg er utviklingen kommet noe lenger enn i nabolandene. Blant annet er St. Görans sykehus i Stockholm blitt solgt til private eiere i 1999, etter at det i 1994 ble omgjort til aksjeselskap. Sykehuset inngår i akuttberedskapen i Stockholm, og har avtale med Stockholms län om levering av helsetjenester.

Den dominerende arbeidstakerorganisasjonen er Kommunalarbetareförbundet (SKAF), med over 600 000 medlemmer. Forbundet tok en avgjørende fremtidsbeslutning allerede i 1988, med et nytt lønnspolitisk program som åpnet for lønnsdifferensiering for å øke produktiviteten i kommunal sektor. Dermed var en viktig motsetning mellom lønnsdannelsen i privat og kommunal sektor i stor grad overvunnet. I tillegg besluttet LO i 1991 at eierforhold som prinsipp for avtalerett, skulle vike til fordel for en fastsettelse av områder ut fra bransje. Det medførte at SKAF fikk rett til å organisere innen bransjer uavhengig av om det var kommunal drift, kommunalt eid aksjeselskap, privat selskap eller konkurranseutsatt virksomhet. Busstransport ble samlet i SKAF mot Transportarbetareförbundets vilje, mens for eksempel havnearbeid ble overført fra SKAF til Transport. Disse overføringene er stadig ikke effektivt fullt ut, Transport holder på medlemmer blant annet innen busstransport. I forhold til SEKO var det enighet om bytter mellom forbundene, slik at SKAF fikk buss (SJ), mens SEKO fikk kommunale kraftverk. Busstransport er stort sett med i Bussarbetsgivarna (SAF), mens kraftverkene stort sett er med i Energiföretagens Arbetsgivareförening.²⁴

Busstransport er i dag nesten fullstendig fjernet fra ordinær kommunal virksomhet. En blanding av private og kommunalt eide selskaper konkurrerer om oppdrag, og tariffavtalen for de private selskapene (Bussarbetsgivarna) har størst omfang. Det er i dag ingen *store* forskjeller mellom lønnsnivået i den kommunale sektor og lønnsnivået i virksomheter som er blitt konkurranseutsatt eller omgjort til selskap. Inntil 1998 hadde

Transport en annen tariffavtale enn SKAF innen buss som var noe *bedre* på lønn (for arbeidstakerne), men dårligere på arbeidstid/pensjon. Ellers er tendensen at avtalevilkårene innen kommunal sektor er noe bedre enn i privat sektor. Lønn er ikke alltid det utslagsgivende, men ferie, arbeidstid og pensjon. SKAF har som formål på lengre sikt å utjevne disse forskjellen, slik at de avtalemessige omkostningene ikke blir noe viktig motiv ved konkurranseutsetting/privatisering.

Arbeidsgiverne i privat sektor aksepterer i stor grad LOs organisasjonsavgjørelser, og tegnet i 1998 avtale for bussjåfører med SKAF først. Transport sitt forsøk på å re-forhandle sin egen avtale mislyktes, og de har nå kun en hengavtale til SKAFs avtale. De kommunalt eide trafikkelskapene er samlet i en egen arbeidsgiverorganisasjon (Arbetsgivarrådet för kommunala trafikföretag), men medlemsmassen minsker, fordi Bussarbetsgivarna (SAF) er i ferd med å samle all busstransport. SKAF har i dag rundt 70 000 medlemmer i virksomheter organisert i SAFs landsforeninger, og rundt 25 000 i kommunale selskaper.

Den kommunale sektor har under hele 1990-tallet vært under et betydelig økonomisk press. Sektoren har totalt sett vært større enn i Norge, og en del av finansieringen har kommet gjennom at kommunene fritt kan skrive ut skatteøkninger. På 1990-tallet har finansiering ved økt skattlegging blitt vanskeligere, samtidig som statsbidragene har gått ned i tråd med en bevisst politikk fra staten om å dempe den kommunale veksten (jf Wetterberg 1997). I forhold til lønninger som utgiftspost, har Svenska Kommunförbundet og Landstingsförbundet lykkes i å skape en forståelse for sammenheng mellom lønnsvekst og sysselsetting som har virket modererende på arbeidstakernes krav. Omlegging av lønnsdannelsen til lokale forhandlinger innenfor sentralt avtalte rammer har vært akseptert av SKAF, med unntak av spesielle pottter som arbeidsgiver kan fordele på tvers av arbeidstakerorganisasjonene. Forbundets medlemmer er nå pådrivere i den lokale lønnspolitikken. SKAF sentralt bidrar med veiledning og kampanjer, blant annet gjennom prosjektet «Kom an!» som har arbeidsutvikling, effektivitet og produktivitet som tema. Presset i retning av selskapsdannelser og privatisering har også virket effektiviserende på kommunal virksomhet, dels ved at effektiviteten øker ved endret tilknytningsform, og dels ved at det settes ekstra press på virksomhet som hittil ikke er blitt skilt ut.²⁵

Enkelte ganger har kommunale selskap skapt problemer for avtalerevisjonene i kommunal sektor. I 1995 mente arbeidsgiverne at det i den kommunale sektoren ikke var rom for lønnsøkninger tilsvarende dem som ble gitt i privat sektor. Forhandlingene gikk til megling, og endte i første omgang i streik. Arbeidstakerorganisasjonene gjennomførte blant annet rullerende eller «hoppende» punktstreiker, slik at arbeidstakere streiket en uke hver i til sammen tre uker. Underveis lyktes SKAF å tegne ny avtale med KFS (Kommunala företagens samorganisation), som lå på nivå med privat sektor.²⁶ Dette kompliserte de kommunale forhandlernes arbeid vesentlig, og de måtte til slutt akseptere et meglingsforslag som innebar 11,8 prosent kostnadsvekst fordelt over tre år, mot arbeidsgivernes opprinnelige tilbud på 9,9 prosent. Ettergivenheten fra KFS ble tatt ille opp i arbeidsgiverorganisasjonene for kommuner og landsting, og KFS er i dag underlagt sterkere kontroll gjennom personfellesskap i styrende organer og ved synkronisering av forhandlingene.²⁷

De bedrifter som konkurrerer om anbud i kommunal sektor, er stort sett organiserte. Det ble diskutert i LO/SKAF om man skulle kreve lovfesting av at bedrifter som fikk anbud måtte ha tariffavtale. Utviklingen viste imidlertid at bedriftene ikke vegret å tegne tariffavtale, noen kommer til og med til SKAF i forkant og ber om råd/veiledning for å få tegnet avtale. I tillegg sikret SKAFs politiske innflytelse lokalt at fagforeningsfiendtlige bedrifter motarbeides.

Oppsummering

Diskusjonen i Sverige om konkurranseutsetting, selskapsdannelser og privatisering synes å ha startet tidligere enn i nabolandene. På arbeidstakersiden var man klar over utviklingen allerede på slutten av 1980-årene, og forberedte seg særlig på to måter. Før det første ble organisasjonsprinsippene i LO lagt om, slik at eierskap ikke lenger var kriterium for hvem som skulle ha tariffavtale. For det andre endret forbundene i offentlig sektor sin lønnspolitikk, for å bidra til produktivitetsutvikling og effektivisering. Det siste hadde også sammenheng med et betydelig større press på offentlige finanser enn i Norge.

Svensk LO tok altså utviklingen på alvor allerede på slutten av 1980-tallet, ved å legge om arbeidsdelingen mellom forbundene. Avskaffelsen av eierprinsippet førte til at både SEKO og SKAF fikk organisere i bransjer uavhengig av om arbeidsgiver var del av tariffområdene i offentlig sektor. Denne løsningen blir likevel motarbeidet av Transport og elektrikere, som arbeider for å beholde retten til visse avtaleområder i privat sektor. Forholdet kan illustreres med elektrikerstreiken i 1999. Grensene mellom elektroinstallasjon og telekommunikasjon er blitt meget uklare, og siden SEKO har avtaleretten til tele- og datakommunikasjon, har forbundet også tegnet tariffavtale med Elektriska Installatörsorganisationen (SAF) for slike tjenester. Denne avtalen er vertikal og i stor grad dispositiv, og ønsket av arbeidsgiverne. Svenske Elektrikerförbundet (LO) ønsker derimot å beholde sin til sammenligning nokså rigide installasjonsavtale, og gikk til streik for det i høst. Selv om det kan se ut som en tradisjonell tariffkonflikt, ligger kampen mellom LO-forbundene om avtalerett og medlemmer til grunn. SEKO har arbeidsgiverne på sin side, og LOs organisasjonsplan går egentlig ut på at Elektrikerförbundet skal oppløses, dels ved å gå inn i Byggnad (kabelstrekere) og dels i SEKO.²⁸

Statlige fristilte bedrifter var på 1970- og 80-tallet med i en av to separate arbeidsgiverorganisasjoner (SFO, BOA), motivene var dels at SAFs ideologi ikke passet for statsforetak, og dels at statsforbundene skulle få beholde avtaleretten og medlemmer. Ved en ny vurdering tidlig på 1990-tallet var det ingen innvendinger mot at virksomhetene gikk inn i SAFs landsforeninger.

Dagens problemer med at LO-forbund bryter med LOs organisasjonsplan og forsøker å opprettholde avtaleforhold som strengt tatt er overført andre, skaper problemer for arbeidsgiverne. I motsetning til i Norge og Danmark finnes det imidlertid et sterkere ufravikelighetsprinsipp i svensk kollektiv arbeidsrett (jf Schmidt 1994:130flg). Ved konkurrerende tariffavtaler har den første avtalen forrang, og arbeidstakerpart nummer to kan velge å tegne en hengavtale. Det ble utfallet innen busstransport, motsetningene mellom SEKO og elektrikerne kan imidlertid bli vanskeligere å løse, siden det dreier seg om to forskjellige typer tariffavtaler.

Evnen til samhold i lønnsforhandlingene har gått noe opp og ned på 1990-tallet. I Sverige finnes det kun forbundsvise forhandlinger, og disse kan ikke samordnes som i Danmark, fordi meglingsinstitusjonen er langt svakere. Samordning må derfor skje på frivillig basis, innen hovedorganisasjonene. I LO finnes det militante forbund som ønsker å unngå samordning, og som kan utsette landsforeninger innen SAF for betydelig press gjennom arbeidskamp. På arbeidsgiversiden finnes det også eksempler på at manglende koordinering har ledet til uønskede resultater. I 1995 forhandlet partene i papirindustrien ferdig mens partene i verkstedindustrien satt i megling, resultatet ble at arbeidsgiverne i verkstedindustrien måtte godta et langt dyrere oppgjør enn det man hadde realistiske diskusjoner og megling om i sitt forhandlingsområde. Oppgjøret i papirindustrien danner også mal for resten av arbeidslivet. I 1998 var koordineringen langt bedre, og forhandlingsordningen avtalt i Samarbeidsavtalen ble utprøvd og fungerte. Det er ikke avdekket noen bekymringer over at det statlige tariffområdet krymper i forhold til kommunal sektor.

Svenske arbeidsgivere har lenge klaget over at arbeidstakerorganisasjonene har betydelig overtak i tarifforhandlingene. Lockout anses som et politisk umulig virkemiddel, og arbeidstakerorganisasjonenes bruk av andre kampformer enn kontinuerlig streik kan ramme arbeidsgiverne meget hardt, samtidig som kampmidlene er rimelige i bruk for arbeidstakersiden (SAF 1995). Sammenlignet med Norge og Danmark er det ikke tvil om at svenske arbeidstakerorganisasjoner har sterkere virkemidler i forbindelse med arbeidskamp, og SAF har nå fått et visst gehør på regjeringsplan for endringer. Tross motstand kan det derfor bli aktuelt med enkelte endringer, som for eksempel styrking av meglingsinstitusjonen.

Forholdet til den norske situasjonen

Konkurransetsetting, selskapsdannelser og privatisering er åpenbart kommet kortere i Norge enn i Danmark og Sverige. For kommunal sektor sin del er særlig konkurransetsettingen kommet lenger i nabolandene, mens for statens del er selskapsdannelser og privatisering kommet lenger i Sverige enn i Norge og Danmark.

Et helt vesentlig element for å få til en vellykket fristilling, er måten arbeidstakerenes organisasjonstilhørighet løses på. Det er felles for alle tre landene at selskapsdannelser/privatisering i staten ikke har medført vesentlige organisasjonsskifter. LO-forbundene har stort sett beholdt organisasjonsretten og avtaleretten, enten ved at forbundet har blitt med over i privat sektor (Danmark), ved at forbundet har fått endret sitt organisasjonsområde (Sverige), eller ved at det er opprettet en egen arbeidsgiverorganisasjon for slike virksomheter (Norge, Sverige på 1980-tallet). I kommunal sektor er utviklingen kommet lengst i Sverige, ved at forbundet har fått endret sitt organisasjonsområde. I Danmark og Norge har det egentlig ikke skjedd noe med arbeidsdelingen mellom forbundene når det gjelder tariffavtaler, med unntak av at man i Norge vil forsøke å harmonisere lønns- og arbeidsvilkårene der hvor privat sektors tariffavtaler brukes som argument for å fristille offentlig virksomhet. Også i Sverige har man et langsiktig mål om

harmonisering, men det ses som en fordel at det er det samme forbundet som er part både i privat og offentlig sektor.

En del av fristillingsprosessene i både Sverige og Danmark synes å ha gått lettere fordi lønnsdannelsen i offentlig sektor også har vært under endring. Lønnssammenpressingen stoppet opp på 1980-tallet, og lønnspredning har siden preget både offentlig sektor og fristilt virksomhet. Dermed er overgangen når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår i mange tilfeller mindre enn i Norge. Siden fristillingsprosessene er kommet lenger, har man også mer erfaring med å lage gode overgangsordninger. I Norge har det skjedd lite med lønnsdannelsen i offentlig sektor, noe som betyr at overgangen blir større. For LO-organiserte er lønns- og arbeidsvilkår som regel dårligere i privat sektor, for langtidsutdannede er de som regel bedre. Yrkesprinsippet for akademikerforbundene medfører også at forskjellene mellom offentlig og privat sektor preger de interne forholdene i forbundene. I Sverige var dette en medvirkende årsak til at forhandlingsstrukturen i offentlig sektor brøt sammen, og organisasjonene forhandler nå separate avtaler. I Danmark la LO-forbundene om lønnspolitikken, og den forhandlingsmessige samordningen på tvers av hovedorganisasjonene er intakt.

Selv om lønnsvilkår i en del tilfeller er dårligere i privat enn i offentlig sektor, rapporterer forbundene at de ansatte ofte sier seg mer fornøyd med arbeidsgiver etter fristillingen. Det har ofte sammenheng med at ansatte gis bedre oppfølging, og at beslutningsprosessene er kortere. I Norge finnes tilsvarende funn innen rengjøring (Nesheim og Rokkan 1997).

De virkemidler som finnes innen landsorganisasjonene i Sverige og Danmark til å endre organisasjons- og avtaleforhold, forutsetter samarbeid fra forbundenes side, fordi eksklusjon er den eneste sanksjonen. Diskusjonene handler i stor grad om medlemmer/kontingentinntekter, og store kommuneforbund har i den sammenhengen enten lykkes med å utvide sitt område (Sverige) eller trosse retningslinjer ved å tegne avtaler i privat sektor (Danmark). I Norge er utviklingen ikke kommet tilsvarende langt, men det er på bakgrunn av erfaringene fra nabolandene lite tenkelig at Norsk Kommuneforbund skulle gi fra seg (netto) medlemmer.

På arbeidsgiversiden har fristilt virksomhet i både Danmark og Sverige i stor grad gått inn i de etablerte hovedorganisasjonene nå på 1990-tallet. Dette har skjedd uten vesentlig debatt. Det er imidlertid den forskjellen at mens virksomhetene går inn i etablerte landsforeninger i DA, så er mange virksomheter samlet i Alliansen i SAF. For Sveriges del er likevel ikke forskjellene til Norge så store. SAF har i dag ingen rolle i tariffrevisjonene, og samordningen mellom landsforeningene er basert på frivillighet. Alliansen er i tillegg en pådriver på arbeidsgiversiden, og går foran når det blant annet gjelder desentralisering av lønnsdannelsen og vertikale/dispositive avtalekonstruksjoner. Slik sett er det klare likheter mellom Alliansen og Arbeidsgiverforeningen NAVO.

Samholdet på arbeidsgiversiden blir ikke nødvendigvis svekket av at nye arbeidsgiverorganisasjoner opererer i gråsonen mellom offentlig og privat sektor, men det finnes noen eksempler. I Sverige ble forhandlingene mellom KFO og SKAF i 1995 en brikke i et større spill om lønnsoppjøret i hele kommunal sektor, i Danmark kan inngåelsen av kopier av kommunale avtaler i privat sektor på lengre sikt føre til interne motsetninger på arbeidsgiversiden i DAs landsforeninger.

Organisasjonsstrukturen på arbeidsgiversiden i Norge er mer fragmentert enn i Sverige og Danmark, ved at det er flere større organisasjoner som delvis konkurrerer om medlemmer. Motsetningene mellom tradisjonell industri og tjenesteytende bransjer blir også klarere profilert, og kan tenkes å virke på samholdet på arbeidsgiversiden. I praksis er motsetningene *innen* de store hovedorganisasjonene i Sverige og Danmark likevel store, samordningen i SAF er for eksempel langt svakere enn i NHO. I Danmark er motsetningene innen DA, mellom DI og AHTS/DH&S også betydelige. Det spørs derfor om det hadde vært mulig å samle de fleste arbeidsgiverorganisasjonene i Norge i én stor hovedorganisasjon uten at det hadde gått utover de interne forholdene i hovedorganisasjonen. Alliansens evne til nydannelser antas ikke bare å skyldes generelle endringer i lønnsdannelsen, men også det svake samholdet innen SAF.

Norske bekymringer over at staten som tariffområde krymper i forhold til kommunal sektor, reflekteres i liten grad i nabolandene. Den viktigste forklaringen synes å være at danske og svenske arbeidsgivere innen kommunal sektor fører en forutsigbar lønnspolitikk, og at det har vært et betydelig sterkere kostnadspress på offentlig sektor.

Grunnleggende lov- og avtaleverk bidrar både i Norge og Danmark til at det er mulig å sentralisere avtaleforhandlingene, selv om de foregår på det forbundsvisenivået. I Sverige er retten til arbeidskamp friere, og virkemidlene er flere. Konfliktnivået er ikke høyere av den grunn, men streiker har lettere for å lykkes. Svenske arbeidsgiveres langvarige kritikk ser for første gang ut til å kunne lykkes, dels gjennom reguleringer i Samarbeidsavtaler og dels ved eventuelle lovendringer.

Forkortelser

AC - Akademikernes Centralorganisation

AHTS - Arbejdsgiverforeningen for Handel, Transport og Service

BOA - Bolagiseringsavtalets Arbetsgivareförening

DA - Dansk Arbejdsgiverforening

DF - Dansk Funktionærforbund

DH&S - Dansk Handel og Service

DI - Dansk Industri

EIRO - European Industrial Relations Observatory (<http://www.eiro.eurofound.ie/>)

FOA - Forbundet af Offentlig ansatte

FTF - Funktionærenes og Tjenestemændenes Fællesråd

KAD - Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark

KFS - Kommunala företagens samorganisation

PTK - Privattjänstemannakartellen (forbund fra TCO/SACO)

SACO - Sveriges Akademikers Centralorganisation

SAF - Svenska Arbetsgivareföreningen

SAV - Statens Arbetsgivarverk

SEKO - Förbundet för service og kommunikation

SFO - Statsföretagens Förhandlingsorganisation

SiD - Specialarbejderforbundet i Danmark
SIF - Svenska Industritjänstemannaförbundet
SJ - Sveriges Järnvägar
SKAF - Sveriges Kommunalarbetarförbund
SOU - Statens offentliga utredningar
TCO - Tjänstemännens Centralorganisation

Referanser

- Andersen, Niels Åkestrøm (1997): *Udlicitering – Strategi og historie*. København: Nyt fra Samfundsvidenskaberne
- Andersen, Søren Kai m.fl. (1999): «The Restructuring of Public Service Employment Relations in Denmark». I: Bach & Winchester (1999): *Public Service Industrial Relations*. London: Routledge (under utgivelse)
- Betænkning 1150 (1988): *90'ernes aftaler og overenskomster*. København: Administrasjons- og Personaldepartementet
- Bregm, Kirsten (1998): «A silent Revolution in Denmark's Public Sector Pay System». I: *NORD 1998:12 Global Redefining of Working Life*. København: Nordisk Ministerråd
- DI (1999): *Fremtidens overenskomstforhandlingsystem*. København: Dansk industri
- Finansministeriet (1992): *Udlicitering. Effektivisering gennem konkurrence*
- Greve, Carsten (1997): «Et politologisk syn på privatisering, selskabsdannelser og udlicitering». I: Greve, ed.: *Privatisering, selskabsdannelser og udlicitering*. Århus: Systime
- Iversen (1996): «Power, Flexibility and the Breakdown of Centralised Wage Bargaining. Denmark and Sweden in Comparative Perspective.» *Comparative Politics*, vol 28, no 4
- Jacobsen, Per (1987): *Lovlig brug af kampskridt til støtte for overenskomster*. København: Prosa
- Kjellberg, Anders (1999): *Från central självreglering till statsrelerad decentralisering? De svenska arbetsgivarnas förändrade strategier under 100 år*. Lund: Upublicert manus
- Kleppe, Per (1999): *Bedre tjenesteyting i kommunene?* Oslo Fafo
- LO (1998): *LOs organisationsplan 1991*. Stockholm: LO
- Nesheim, Torstein og Aksel I. Rokkan (1997): *Renhold i egen regi eller kjøp av rengjøringstjenester: Konsekvenser for arbeidstakerne*. Bergen SNF
- Nyström, Birgitta (1997): «Stridsåtgärder på en modern arbetsmarknad.» *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, vol 3, nr 1

- Pedersen, Dorthe (1993): *Offentlig løn*. København: Samfundslitteratur
- Pedersen, P.J. et al (1990): «Wage Differentials between the Public and Private Sectors.» *Journal of Public Economics*, vol 4
- SAF (1995): *Från krig till fred på arbetsmarknaden – Balansera konfliktreglerna*. Stockholm: SAF
- Schmidt, Folke (1994): *Löntagarrett*. Stockholm: Juristförlaget
- Schøne, Pål (1997): *Lønnsforskjeller i staten – en analyse av ansiennitetstillegg, avkastning av utdanning og begynnerlønnsforskjeller*. Oslo: ISF
- SOU (1992:100): *Staten och arbetsgivarorganisationerna*. Stockholm
- SOU (1998:141): *Medling och lönebildning*. Stockholm
- Wetterberg, Gunnar (1997): *Kommunerna*. Stockholm: SNS Förlag

Noter

¹ Kilde: Intervju DA, LO-D, SiD, KAD.

² Kilde: Betænkning 1150, Andersen et al (1999).

³ Kilde: Intervju LO-D, SiD, KAD.

⁴ Se Bregn (1998).

⁵ Se Arbejdsrettens sak nr 95.221 (27/3-1997).

⁶ Kilde: Intervju SiD, KAD, DA, LO-S.

⁷ Kilde: Intervju KAD, DA, LO-S.

⁸ Kilde: Intervju SiD, EIRO DK9709129.

⁹ Kilde: Intervju SiD, KAD, Kvindernes fagblad 1/99.

¹⁰ Kilde: Intervju LO-S, KAD.

¹¹ Lønnsutviklingen har som følge av lønnsglidning vært nokså høy i det siste i det statlige tariffområdet, og kan aktualisere en diskusjon om *nedjustering* i forhold til privat sektor. Taktreguleringen hjemler det, men det har aldri tidligere vært aktuelt.

¹² Se for eksempel Jacobsen (1987)

¹³ Se DA (1999).

¹⁴ Kilde: Intervju DA, LO-S.

¹⁵ Aftale om rammerne for tilrettelæggelsen af de decentrale overenskomstforhandlinger, LO-D/DA 14/9-1999.

¹⁶ Proporsjonalitetsprinsippet virker i begge retninger. Et konfliktsvarsel som er partielt, for eksempel i form av overtidsblokkade eller rullerende streiker, kan forårsake betydelig skade og derfor ikke stå i noe rimelig forhold til varselets omfang. Et omfattende konfliktsvarsel knyttet til en liten tvist kan også bedømmes å stride mot et proporsjonalitetsprinsipp. Det samme gjelder sympatiaksjoner, hvis varsler er

betydelig mer omfattende enn det primærkonflikten kunne tilsi (SOU 1998:141, s 311flg). Proporsjonalitetsprinsippet er ukjent i de nordiske landene, men innslag finnes i lovgivningen på kontinentet (blant annet Tyskland og Frankrike, se Nystrøm 1997).

¹⁷ Sysselsettingen refererer til 1997, jf Kjellberg (1999).

¹⁸ Da Vattenfall og andre statsvirksomheter skilte ut delvirksomheter og gjorde dem om til aksjeselskaper rundt 1990, ble selskapene tilmeldt den nystiftede Arbeitsgivarforening BOA. Statsforbundene på arbeidstakersiden beholdt tariffavtaleretten. Da statsvirksomhetene også etter hvert ble omgjort til selskaper, ble BOA oppløst og konsernene gikk inn i de allerede etablerte landsforeningene i SAF. Fra arbeidstakersiden var det ingen større protester mot det.

¹⁹ Kilder: SOU (1992:100) samt intervju Alliansen, SEKO.

²⁰ Formelt dreier det seg i det minste for telekommunikasjonsområdet om fire identiske avtaler (SEKO, SIF, Civilingenjörsförbundet i SACO og Lederna). Det er ingen tvist om dette, men hvis det en gang skulle vise seg vanskelig å enes, så kan man slutte avvikende avtaler.

²¹ Kilder: De enkelte tariffavtalene samt intervju Alliansen, SEKO, SIF.

²² Privattjänstemannakartellen (PTK) fungerte som forhandlingskartell for TCO- og SACO-forbund i privat sektor på 1970- og 80-tallet, men har nå mistet sin forhandlingskompetanse til fordel for forbundene.

²³ I LO-SAF-området mer generelt har slik nemnd vært i funksjon enkelte ganger, blant annet i 1980. Det har imidlertid ikke vært mulig å fatte noen beslutning, siden man ikke har kunnet bli enige. I offentlig sektor ble det i forbindelse med inngåelse av nye hovedavtaler i 1993/1994 innført at nemnda for vurdering av «samhällsfarliga» konflikter skulle sammensettes av tre fra arbeidsgiversiden, tre fra arbeidstakersiden og tre «nøytrale» oppnevnt av partene i samarbeid. Dermed vil nemnda være i stand til å treffe en beslutning.

²⁴ Kilde: Intervju Kommunal, SEKO, LO-S.

²⁵ Kilde: Kleppe (1999) samt intervju SKAF.

²⁶ Avtalene med KFS er i utgangspunktet meget like de avtaler SKAF har innen kommunal sektor. Slik sett ligner situasjonen på forholdet mellom KS og APO i Norge.

²⁷ Kilder: Beretning fra meglingskommisjonen for kommunal sektor (Förlikningsmannae Expeditionen 23/11-1995), Kommunal: *Erfarenheter av 1995 års avtalsrörelse* (upublisert) samt intervju Kommunal.

²⁸ Kilde: Lag & Avtal nr 7/1999, intervju LO-S, SEKO.

Organisasjons- og tarifforhold ved konkurranseutsetting, selskapsdannelser og privatisering i Danmark og Sverige



Fafo

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

Fafo-notat 1999:15
Bestillingsnummer 627