

"AF OG AKADEMIKERNE"

HOVEDOPPGAVE

ADMINISTRASJONS- OG ORGANISASJONSVITENSKAP

UNIVERSITETET I BERGEN

VÅR 2007

av

Ruth Østgaard Skotnes

Forord

Jeg vil gjerne takke min veileder ved Universitetet i Bergen, Svein Michelsen fra Institutt for Administrasjons- og organisasjonsvitenskap, for veiledning og gode råd gjennom de årene det har tatt meg å fullføre denne hovedoppgaven.

Ruth Østgaard Skotnes, Stavanger 10.mai 2007.

Innholdsfortegnelse

Kapittel 1. Innledning

1.1 Tema	s. 6
1.2 Problemstilling og hypotese	s. 7
1.3 Begrunnelse for valg av tema og problemstilling	s. 7
1.4 Kapitteloversikt – disposisjon for det videre arbeidet	s. 8

Kapittel 2. Systemer av arbeidslivsrelasjoner

2.1 Innledning	s.10
2.2 Teori om systemer av arbeidslivsrelasjoner	s.11
2.3 Begrepsdefinisjon	s.15

Kapittel 3. Krysspress – medlemskapslogikk vs. innflytelseslogikk

3.1 Innledning	s.18
3.2 Krysspress	s.18

Kapittel 4. Metode og datainnsamling

4.1 Innledning	s.23
4.2 Case-studie/historisk metode	s.23
4.3 Dokumentanalyse	s.25
4.4 Validitet og reliabilitet	s.28

Kapittel 5. Det norske systemet av arbeidslivsrelasjoner – forming og institusjonalisering

5.1 Innledning	s.31
5.2 Slutten av 1800-tallet frem til 2. verdenskrig: Fremvekst og forming av det norske systemet av arbeidslivsrelasjoner – en tid preget av et pluralistisk organisasjonsmønster	s.32

5.3 Etter 2. verdenskrig: Institusjonalisering av det norske systemet av arbeidslivsrelasjoner – fremveksten av et korporativt system	s.36
5.4 Forhandlinger om lønn i Norge – 2007	s.42

Kapittel 6. Akademikernes Fellesorganisasjon (AF) og

Akademikerne

6.1 Innledning	s.44
6.2 AF – organisasjonens røtter og historie	s.44
6.3 AF – 1997 til 2001: Splittelse og avvikling	s.49
6.4 Akademikerne	s.51
6.5 Utvikling i organisasjonsmønsteret på arbeidstakersiden i Norge 2001- 2007	s.52

Kapittel 7. AFs ytre omgivelser

7.1 Innledning	s.55
7.2 Solidaritetsalternativet	s.56
7.3 Økende aksept for desentralisering av lønnsdannelsen innenfor det norske systemet av arbeidslivsrelasjoner	s.64
7.4 Arbeidsrettsrådets innstilling av 1996	s.67
7.5 Endring i forhandlingssituasjonen i statlig sektor	s.69
7.6 Oppsummering	s.70

Kapittel 8. AFs indre omgivelser

8.1 Innledning	s.72
8.2 Paraplyorganisasjon	s.73
8.3 Maksimumsfellesskap versus minimumsfellesskap	s.78
8.4 Striden om AFs rolle i forhandlingssystemet i kommunal sektor	s.85
8.5 AF som samfunnspolitisk aktør	s.90
8.6 Lønnspolitikk	s.97
8.7 Profesjonsmotsetninger	s.101
8.8 Organisasjonskultur/felles identitet	s.107
8.9 Oppsummering	s.111

Kapittel 9. Oppsummering og konklusjon s.114

Litteraturliste s.120

Kapittel. 1 Innledning

1.1 Tema

Temaet for min hovedoppgave er hovedsammenslutninger på arbeidstakersiden i Norge, med spesielt fokus på Akademikernes Fellesorganisasjon (AF) og Akademikerne. Organisasjonsmønsteret/-kartet på arbeidstakersiden i Norge var lenge relativt stabilt. Siden omtrent midten av 1970-tallet hadde vi tre hovedsammenslutninger (Landsorganisasjonen (LO), AF og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)) som omfattet de fleste av de organiserte arbeidstakerne. Men på slutten av 1990-tallet og i de første årene etter årtusenskiftet forekom det flere endringer i mønsteret av hovedsammenslutninger.

Etter min mening var den viktigste endringen i dette organisasjonsmønsteret splittelsen av AF i 1997, da en liten gruppe av hovedsammenslutningens medlemsorganisasjoner besluttet å trekke seg ut og heller danne sin egen hovedsammenslutning for langtidsutdannende akademikere (med utdanning på hovedfagsnivå fra universitet eller vitenskapelig høyskole), kalt Akademikerne. At en av de store hovedsammenslutningene ble splittet etter såpass lang tid med et relativt stabilt organisasjonsmønster, mener jeg er en viktig endring i seg selv. Og at det ble dannet en ny hovedsammenslutning for langtidsutdannede akademikere var også en viktig endring i organisasjonsmønsteret. I tillegg utløste denne splittelsen flere andre endringer, det viktigste eksempelet her var at vi i 2001 fikk en fjerde hovedsammenslutning på arbeidstakersiden i Norge, kalt Utdanningsgruppenes Hovedorganisasjon (UHO)¹. Mitt utgangspunkt for denne oppgaven er derfor å se nærmere på disse endringene i mønsteret av hovedsammenslutninger på arbeidstakersiden i Norge.

¹ UHO skiftet fra og med 1. juli 2005 navn til Unio; Hovedorganisasjonen for universitets- og høyskoleutdannede.

1.2 Problemstilling og hypotese

Min problemstilling² i denne oppgaven er:

“Hvorfor ble hovedsammenslutningen Akademikernes Fellesorganisasjon splittet, og den nye hovedsammenslutningen Akademikerne dannet?”.

For å prøve å finne et svar på min problemstilling har jeg tatt utgangspunkt i teorier om det krysspress visse organisasjoner utsettes for, og på bakgrunn av dette har jeg dannet en hypotese³ som jeg vil forsøke å klargjøre riktigheten av.

Min hypotese lyder: **“De indre motsetningene i AF, kombinert med hovedsammenslutningens behov for å oppnå innflytelse i organisasjonens ytre omgivelser (det norske systemet av arbeidslivsrelasjoner) – i tillegg til endringer i disse ytre omgivelsene – førte til at hovedsammenslutningen ble utsatt for et sterkt krysspress. Dette krysspresset resulterte til slutt i splittelse av organisasjonen i 1997, da en gruppe medlemsorganisasjoner trakk seg ut og dannet den nye hovedsammenslutningen Akademikerne”.**

1.3 Begrunnelse for valg av tema og problemstilling

Jeg har valgt å skrive min hovedoppgave om dette temaet først og fremst fordi jeg personlig synes arbeidslivsforskning er meget interessant, men også fordi Akademikerne selv kontaktet Vitenskapsformidlingen ved Universitetet i Bergen og ønsket at studenter ville skrive hovedoppgaver relatert til fagbevegelsen.

Temaet og problemstillingen er faglig (teoretisk/vitenskapelig) interessant i forhold til administrasjons- og organisasjonsvitenskap siden det dreier seg om organisering innenfor arbeidslivet, og det er forsket og skrevet mye omkring dette temaet innenfor faget. Det er også et aktuelt tema i dagens samfunn, og endringer når det

² En problemstilling er en eksplisitt angivelse av hva slags saksforhold som vil bli forsøkt belyst i en undersøkelse (Statsvitenskapelig leksikon, 1997).

³ En hypotese er en påstand om faktiske forhold, som undersøkelsen tar sikte på å klargjøre riktigheten av (Hellevik, 1997).

gjelder organisering innenfor arbeidslivet er noe som kan påvirke oss alle i en arbeidssituasjon, i forhold til spørsmål om lønn og arbeidsbetingelser.

1.4 Kapitteloversikt – disposisjon for det videre arbeidet

Jeg har delt min hovedoppgave inn i 9 kapitler.

I kapittel 2 og 3 presenterer jeg studiens teoretiske⁴ ramme. Som et ytre teoretisk rammeverk for min oppgave har jeg valgt å ta utgangspunkt i teorier om systemer av arbeidslivsrelasjoner, fordi dette er hovedsammenslutningenes ytre omgivelser. I kapittel 2 gir jeg også en oversikt over noen viktige begrep jeg benytter meg av i min oppgave, og hvilke definisjoner⁵ av disse begrepene jeg har valgt å legge til grunn.

Som et fortolknings- og/eller forklaringsystem for å analysere mitt innsamlede datamateriale har jeg benyttet meg av teorier om det krysspress organisasjoner kan utsettes for, og i kapittel 3 redegjør jeg for disse teoriene.

I kapittel 4 redegjør jeg for hvilken metodisk tilnærming jeg har valgt i denne oppgaven, og hvilken datainnsamlingsmetode jeg har benyttet meg av for å finne beviskilder.

Kapittel 5 dreier seg om fremvekst, forming og institusjonalisering av det norske systemet av arbeidslivsrelasjoner, og i kapittel 6 gir jeg en oversikt over hovedsammenslutningen AF, og denne organisasjonens røtter og historie. I tillegg gir jeg en nærmere redegjørelse for hva som skjedde da AF ble splittet og senere avvirket, en oversikt over den nye hovedsammenslutningen Akademikerne og en oversikt over utviklingen i organisasjonsmønsteret på arbeidstakersiden i Norge etter avvirkningen av AF i 2001 og frem til i dag (2007).

⁴ Begrepet teori kan defineres som: "Et relativt systematisk sett av forestillinger om sammenhenger mellom ulike fenomener, og forklaringer på disse sammenhengene" (Roness, 1997).

⁵ Definisjoner er ikke sanne eller falske, men er mer eller mindre hjelpsomme ved å trekke oppmerksomheten mot visse aspekter av det studerte fenomenet (Scott, 1981).

Selve analysedelen av oppgaven presenterer jeg i kapittel 7 og 8. I disse kapitlene diskuterer jeg mine resultater og funn, og refererer til den teoretiske diskusjonen ved å sammenholde mine funn med annen forskning. I kapittel 7 ser jeg på forhold i AFs ytre omgivelser (det vil si det norske systemet av arbeidslivsrelasjoner), og i kapittel 8 tar jeg for meg forhold i AFs indre omgivelser (som besto av hovedsammenslutningens medlemmer/medlemsorganisasjoner) som kan gi mulige svar på problemstillingene.

Kapittel 9 er oppgavens avslutningskapittel. Her samler jeg trådene, gir en oppsummering og forsøker å komme med en konklusjon.

Kapittel 2.

Systemer av arbeidslivsrelasjoner

2.1 Innledning

I de to neste kapitlene vil jeg forsøke å plassere min oppgave i forhold til annen relevant forskning innenfor samme felt, og på denne måten lage en teoretisk ramme for oppgaven. Når man formulerer en problemstilling er det ofte slik at den utgjør en mindre del av et større vitenskapelig problem-/forskningsområde (Furuseth og Everett, 1997). Min problemstilling i denne oppgaven faller inn under forskningsområdet kalt arbeidslivsforskning. Som et ytre teoretisk rammeverk for min oppgave har jeg valgt å ta utgangspunkt i teorier om systemer av arbeidslivsrelasjoner, siden dette er de ytre omgivelsene en hovedsammenslutning for arbeidstakere opererer innenfor og må forholde seg til. Jeg vil benytte meg av Olav Korsnes analytiske modell⁶ for å studere arbeidslivsrelasjoner og endring i disse (Korsnes, 2003), og i kapittel 2 vil jeg redegjøre for denne modellen.

I dette kapittelet vil jeg også gi en oversikt over noen av begrepene⁷ jeg mener er viktige i min oppgave, og hvilke definisjoner av disse jeg vil legge til grunn (men det vil også være noen viktige begrep jeg presenterer min valgte definisjon av underveis i teksten der jeg mener det passer naturlig inn).

⁶ En modell kan beskrives som en forestilling om sammenhenger mellom ulike fenomen, der noen forhold blir tatt for gitt, mens andre undersøkes. Dette er et forenklet bilde av verden, der noen sider blir fremhevet mens andre blir nedtonet eller oversett. Modeller blir vanligvis brukt rent beskrivende for å identifisere og konkretisere de fenomenene som er aktuelle, men det blir ikke tatt standpunkt til hva som ligger under sammenhengene mellom fenomenene (Rones, 1997).

⁷ Et begrep kan defineres som "en tankemessig sammenfatning av en eller flere egenskaper som karakteriserer eller avgrensner (definerer) en klasse av ting" (Aschehoug og Gyldendal, 1998).

2.2 Teori om systemer av arbeidslivsrelasjoner

Systemtenkning, altså bruk av systemmodeller, betyr å studere et fenomen i lys av de konsekvenser det har for en større helhet (systemet). Enkeltelementene blir sett på som subsystem i forhold til det systemet vi definerer. De enkelte subsystemene er deler av et hele, og endring i en enkelt del påvirker hele systemet. Summen av relasjoner i systemet er systemets struktur, det vil si stabile trekk over tid (Bukve, 1994). Systembegrepet er designet for å videreføre to ideer: 1) omfanget eller konturene av et system kan variere avhengig av om fokus er på en nasjonalstat, en økonomisk sektor (eller arbeidslivssektoren), eller en mindre sammenhengende enhet (for eksempel en bedrift/et foretak) og 2) systembegrepet gir en sterk følelse av intern avhengighet. En handling som påvirker systemet utenfra, eller endringer som blir generert internt, påvirker resultatene til hele systemet (Dunlop, 1993).

Mange organisasjonelle fenomen er bedre forstått og forklart ved å se individuelle organisasjoner som deler av et større system av relasjoner (Scott, 1981). En hovedsammenslutning av arbeidstakere er en del av et system av arbeidslivsrelasjoner, og systemer av arbeidslivsrelasjoner er komplekse institusjonelle rammeverk. Olav Korsnes (2003) har utviklet en åpen analytisk modell for å studere arbeidslivsrelasjoner og endring i disse (Figur 1, s.).

Kjernen i denne modellen er *relasjoner* mellom aktører og institusjoner på ulike nivå. De tre hovedaktørene i Korsnes modell er *arbeidstakerorganisasjoner*, *arbeidsgiverorganisasjoner* og *stat/politiske myndigheter*. Relasjonene mellom disse aktørene (på makronivå/nasjonalt nivå) "rammer inn" *de interne relasjonene på bedrift-/arbeidsplassnivå* (mikronivå) og *arbeidstakerrepresentasjon i styrende og rådgivende organer* på dette nivået (i min oppgave vil jeg konsentrere meg om relasjoner mellom aktørene på makronivå). Stikkord knyttet til aktørene i modellen (*partsrepresentasjon i korporative organer/kanaler* og *organisasjonsstruktur og medlemsgrad*) angir egenskaper ved disse som antas å være av stor betydning både for det relative maktforholdet, og for hva slags relasjoner som utvikles mellom dem (Korsnes, 2003).

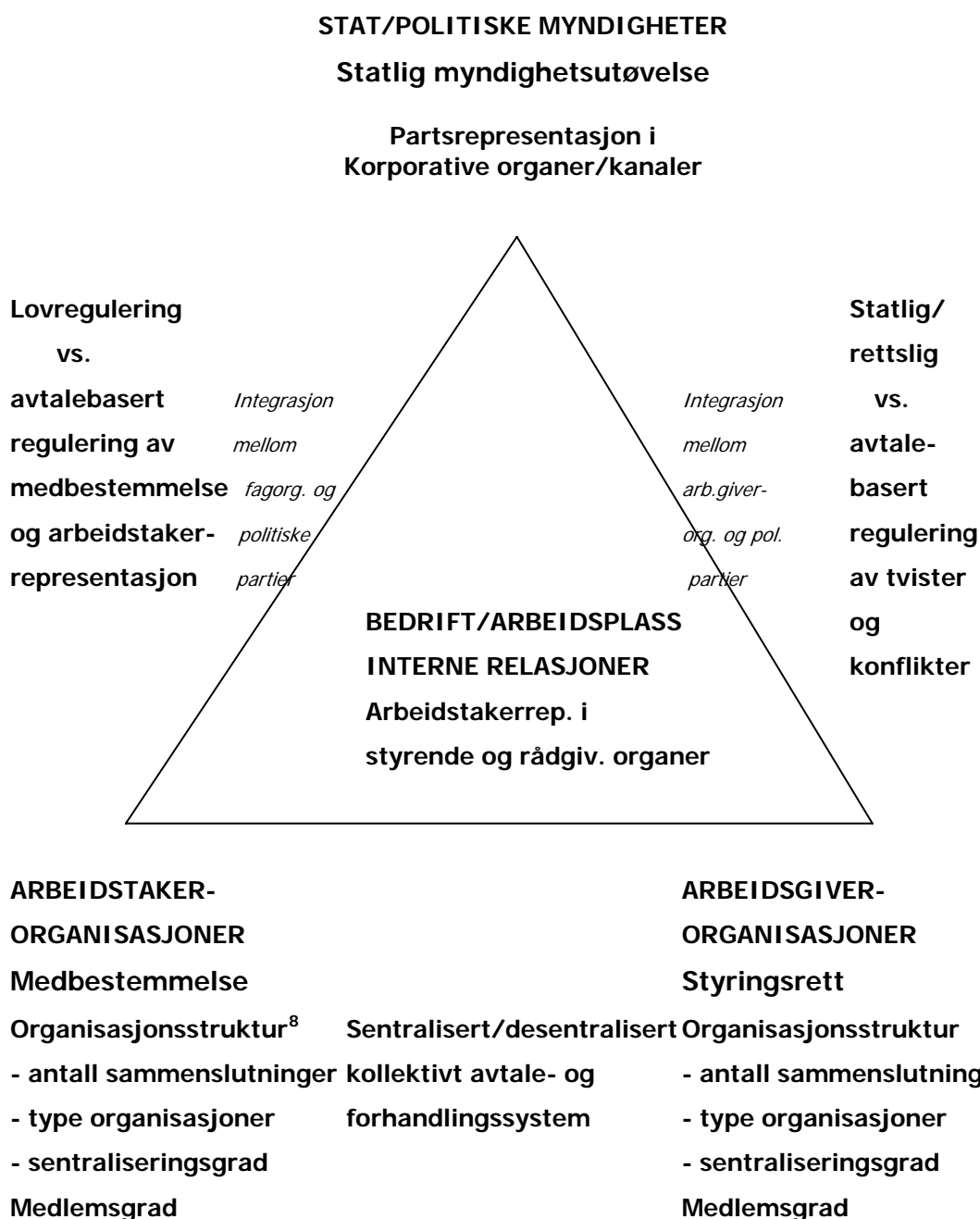
Graden av integrasjon mellom stat/politiske myndigheter på den ene siden, og de to andre aktørene på den andre siden, viser til dette maktforholdet. To dimensjoner ved forholdet mellom stat/politiske myndigheter og de to andre hovedaktørene (*lovregulering vs. avtalebasert regulering av medbestemmelse og arbeidstakerrepresentasjon og statlig/rettslig vs. avtalebasert regulering av tvister og konflikter*) samt en hoveddimensjon ved forholdet mellom arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene (*sentralisert/desentralisert kollektivt avtale- og forhandlingssystem*) er også tatt med. Disse angir sentrale og typiske "stridstema" i forholdet mellom aktørene, der utfallet antas å være betinget av maktforholdet og graden av integrasjon mellom aktørene (Korsnes, 2003).

Denne modellen må ikke oppfattes som en kausalmodell som postulerer bestemte sammenhenger mellom de ulike elementene. Det er heller et forsøk på å presisere hva som er "kjernen" når vi snakker om systemer av arbeidslivsrelasjoner som kunnskapsobjekt. Modellen kan gjøre det lettere å finne forklaringer for hvordan systemene fungerer og endres over tid – dynamikken i systemene. Denne modellen er primært utviklet på grunnlag av studier av relasjoner i norsk arbeidsliv. Den kan derfor sies å være "etnosentrisk" i den forstand at den inkluderer elementer som en bare vil finne i enkelte land. Modellen er imidlertid "åpen" i den forstand at den kan fungere som et redskap til å identifisere både nye elementer, aktører, relasjoner og nivå (Korsnes, 2003).

Jan Heiret (2001) ville bruke denne analysemodellen for å forstå arbeidslivsrelasjonene i norsk arbeidsliv, men mente at Korsnes modell mangler handlingsorienterte begreper. Modellen angir arenaer for konflikt og samhandling (forhandlingssystem, korporative organer og styrende og rådgivende organer på bedrift/arbeidsplass), men aktørene i modellen er utledet i en skjematisk fremstilling av strukturtrekk. Heiret har valgt å se relasjonene mellom aktørene og institusjonene i lys av arbeidstakernes muligheter for *medbestemmelse*, arbeidsgivernes rett til *styring* og statens bruk av former for *statlig myndighetsutøvelse*. I følge hans analytiske utgangspunkt har systemet av arbeidslivsrelasjoner blitt formet i spenningsfeltet mellom arbeidstakernes krav om medbestemmelse, arbeidsgivernes krav på styringsretten og statlige reguleringer av partsforhold og arbeidsliv (Heiret, 2001).

Jeg har valgt å utvide Korsnes modell med Heirets handlingsorienterte begreper. Dette på grunn av at jeg skal studere arbeidslivsrelasjonene i *norsk* arbeidsliv, og fordi jeg også tror at arbeidstakernes praktisering av ulike former for medbestemmelse, arbeidsgivernes bruk av styringsretten og ulike former for statlig myndighetsutøvelse har spilt en viktig rolle, og har formet utviklingen av systemet av arbeidslivsrelasjoner i Norge. Denne modellen pretenderer som sagt ikke å forklare årsakssammenhenger eller å peke ut sannsynlige utviklingsforløp, den er verken uttømmende eller endelig. Den er bare utviklet for å fungere som et analytisk redskap for å forstå arbeidslivsrelasjonene i norsk arbeidsliv (Heiret, 2001).

Figur 1: ET SYSTEM AV ARBEIDSLIVSRELASJONER



⁸ I Korsnes modell er dette stikkordet opprinnelig *fagforeningsstruktur*, men jeg har valgt å bruke stikkordet *organisasjonsstruktur* også når det gjelder arbeidstakerorganisasjoner, siden det beskriver de samme egenskapene og det er dette ordet jeg vil benytte meg av i resten av oppgaven.

2.3 Begrepsdefinisjon

ORGANISASJON:

Organisasjoner kan beskrives som: "sosiale strukturer som er skapt av individer (eller grupper av individer) for å oppnå spesifikke mål ved hjelp av samarbeid".

Organisasjoner er først og fremst systemer av elementer. Hvert av elementene representerer en viktig komponent av alle organisasjoner, og hvert av elementene påvirker og blir påvirket av de andre elementene i systemet. Ingen av elementene er så viktige at de kan studeres helt isolert fra de andre, man vil da miste essensen av organisasjonen. De organisasjonelle elementene er deltakere, sosial struktur, mål, teknologi og omgivelser (Scott, 1981).

Deltakerne i en organisasjon er de individene som, på bakgrunn av mottatt lønn eller andre incentiver, yter noe for organisasjonen. En organisasjons sosiale struktur består av mønsteret, eller de regulariserte aspektene, av relasjonene mellom deltakerne i en organisasjon. En organisasjon kan ha både en formell og en uformell sosial struktur, og den sosiale strukturen består både av en organisasjons normative struktur (hva deltakerne i en organisasjon *bør* gjøre) og en organisasjons atferdsstruktur (hva deltakerne i en organisasjon *faktisk* gjør). Deltakerne påvirker den sosiale strukturen, og den sosiale strukturen påvirker igjen deltakerne. En organisasjons mål består av det sluttresultatet organisasjonen ønsker å oppnå. En organisasjons teknologi består ofte av maskiner og mekanisk utstyr, men kan også bestå av deltakernes evner og tekniske kunnskap. Det siste elementet er organisasjonens omgivelser. Enhver organisasjon eksisterer innenfor spesifikke fysiske, teknologiske, kulturelle og sosiale omgivelser, som organisasjonen må tilpasse seg til. Ingen organisasjon er totalt selvforsørgende; for å kunne overleve er alle organisasjoner avhengige av hvilke typer relasjoner de etablerer med det systemet de er en del av (Scott, 1981).

Deltakerne i en hovedsammenslutning vil for eksempel være ledelsen/styret (og andre styringsorganer) i hovedsammenslutningen og i de ulike medlemsorganisasjonene (valgte representanter), sekretariatet og tillitsvalgte. Disse deltakerne kan også kalles aktører. "Aktører" er i samfunnsvitenskapelig teori en

fellesbetegnelse for sosiale enheter som foretar en eller annen form for beslutninger. Aktører kan være både individer, grupper, organisasjoner, stater, også videre (Samfunnsvitenskapelig leksikon, 1997). Også de enkelte medlemsorganisasjonene kan klassifiseres som aktører i hovedsammenslutningen, og hovedsammenslutningen selv er en aktør i systemet av arbeidslivsrelasjoner. Organisasjoner kan sees som komplekse sosiale systemer sammensatt av tenkende og handlende aktører. Organisasjonen kan da sies å være et produkt av det aktørene tenker og gjør. Samtidig utgjør organisasjonen en ramme som preger tenking og handling hos aktørene (Bukve, 1994).

FAGORGANISASJON (ARBEIDSTAKERORGANISASJON):

En fagorganisasjon er en spesiell type interesseorganisasjon, som har sitt grunnlag i at en gruppe – i dette tilfellet arbeidstakere – oppfatter sin situasjon som utsatt eller lite fordelaktig i forhold til andre grupper. For å kunne gå inn under betegnelsen fagorganisasjon må organisasjonen oppfylle to grunnleggende kriterier: de må være akseptert som forhandlingspart av en arbeidsgiver eller arbeidsgiverorganisasjon, og de må være part i en kollektiv lønnsavtale. Fagorganisasjonen skiller seg fra andre interesseorganisasjoner fordi den er en organisasjon av og for arbeidstakere, og har sitt utspring i ansettelsesforholdet som knytter arbeidstakerne til sine arbeidsplasser (Øyen, 1992).

En kollektiv handling kan sies å finne sted når flere handler samtidig, på samme måte og med samme målsetting mot en konkurrent/motstander (Statvitenskapelig leksikon, 1997). Fagorganisasjoner kan beskrives som institusjoner for kollektiv handling (Ostrom, 1990), og som kollektive aktører.

Fagbevegelsens organisatoriske oppbygging er forholdsvis lik i alle industriland. Fagforeningen (kan også kalles avdeling eller klubb) er den lokale grunnenheten i fagorganisasjonen. Den har som oppgave å samle alle arbeidere/ansatte i samme fag (utdannelse), by, distrikt eller ved samme bedrift. Fagforeninger kan være sammenslått i landsomfattende fagforbund (Aschehoug og Gyldendal, 1997). Hovedsammenslutninger (hovedorganisasjoner) er en samling av fagforeninger og fagforbund, ofte innenfor lignende type yrker, på landsbasis (Aschehoug og Gyldendal, 1997). En hovedsammenslutning er et eksempel på en spesiell type

organisasjon som ofte kalles paraplyorganisasjon (eller takorganisasjon), en organisasjonsmessig overbygning over selvstendige organisasjoner (Venneslan, 2003), altså en organisasjon av organisasjoner. En hovedsammenslutning blir ofte ikke sett på som et mål i seg selv, men som et virkemiddel for å nå målene. "Å være tilknyttet en hovedorganisasjon er et virkemiddel for å nå blant annet lønnspolitiske mål" (Skolelederen nr. 5/99, s.3).

PROSESS:

I prosessteorier ser en på hvordan ulike hendelser er knyttet sammen over tid, der noen hendelser vil være nødvendige, men ikke tilstrekkelige vilkår for et utfall. Tidsrekkefølgen for de ulike hendelsene vil her være avgjørende for hva utfallet blir (Roness, 1997).

INSTITUSJON/ INSTITUSJONALISERING/ INSTITUSJONELLE OMGIVELSER:

Institusjon er en betegnelse på formelle eller uformelle strukturer som påvirker aktørers atferd. Institusjoner kan forstås som regler og normer, eller sett av regler og normer, som aktørene har interaksjon med. Institusjonsbegrepet kan dekke både en formell organisasjon, en bestemt type institusjon (for eksempel et marked), samspillet mellom stat og interesseorganisasjoner, og lignende. Aktørenes preferanser blir påvirket av de institusjonelle rammene. Aktørene etterlever disse reglene og normene fordi de gir aktørene mening, fordi de reduserer omverdenens kompleksitet og usikkerhet eller fordi de bidrar til å løse kollektive handlingsproblemer (Statsvitenskapelig leksikon, 1997). Institusjonalisering dreier seg om prosessen som fører til at noe blir til en institusjon, altså å sette noe i system, å gi regler for noe (Ostrom, 1990). Institusjonalisering innebærer stabilitet over tid (Scott, 1995).

Aktørers preferanser, interesser og atferd blir altså påvirket av de institusjonelle rammene de opererer innenfor. Alle organisasjoner opererer innenfor institusjonelle rammeverk, og disse institusjonelle omgivelsene former organisasjoner og påvirker organisasjonell atferd. Institusjoner er ofte meget stabile og kan være vanskelige å endre, men endring *er* mulig. Organisasjoner forsøker å påvirke, og oppnå innflytelse over, sine institusjonelle omgivelser (Scott, 1981).

Kapittel 3.

Krysspress – medlemskapslogikk vs. innflytelseslogikk

3.1 Innledning

I oppgaven vil jeg benytte teori for å kunne utvikle et fortolknings- og forklaringssystem som jeg kan bruke når jeg skal analysere materialet mitt. For å forsøke å svare på spørsmålet i min problemstilling, vil jeg studere relasjonene mellom hovedsammenslutninger for arbeidstakere og deres motparter i systemet av arbeidslivsrelasjoner, ved å ta utgangspunkt i teorier om det krysspress organisasjonene er utsatt for (Streeck, 1992).

3.2 Krysspress

Man kan si at hovedsammenslutningene i Norge (deres styrende organer og sekretariat) formidler mellom to ulike typer omgivelser; de indre omgivelsene (det vil si medlemmene/medlemsorganisasjonene) på den ene siden, og de ytre omgivelsene (det vil si resten av systemet av arbeidslivsrelasjoner) på den andre. Relasjonene til de ulike omgivelsene er preget av hver sin logikk. Relasjonen til medlemmene preges av en medlemskapslogikk, og relasjonen til systemet av arbeidslivsrelasjoner preges av en innflytelseslogikk (Michelsen og Høst, 1997).

Medlemskapslogikken (som også kan kalles representasjonslogikken) styres av verdier og interesseoppfatninger hos de medlemsorganisasjonene hovedsammenslutningen har som oppgave å representere (og medlemsorganisasjonenes verdier og interesseoppfatninger er en sammenfatning (ofte et kompromiss) av verdiene og interesseoppfatningene til de medlemmene disse organisasjonene igjen har som oppgave å representere). Innflytelseslogikken preges på sin side av de beskrankninger og muligheter som erfares av organisasjonene som et sett av strategiske imperativer, som kollektive aktører

innenfor en gitt institusjonell arkitektur (i dette tilfellet; det norske systemet av arbeidslivsrelasjoner) må forholde seg til og internalisere i sin struktur for å kunne være effektive (Michelsen og Høst, 1997). Relasjonene mellom aktørene innenfor systemet av arbeidslivsrelasjoner er statlig/rettslig regulert og regulert av et kollektivt avtale- og forhandlingssystem (strategiske imperativer), og organisasjonene ønsker å oppnå innflytelse innenfor dette systemet.

Hovedsammenslutningene blir derfor på den ene siden utsatt for et press fra innflytelseslogikken og nødvendigheten av å oppnå innflytelse innenfor den institusjonelle arkitekturen, og på den andre siden et press fra medlemmene om å ta hensyn til deres interesser og identiteter. Hovedsammenslutningene blir på denne måten utsatt for et krysspress (Michelsen og Høst, 1997).

Teorien om krysspress er bare relevant å benytte hvis den hovedsammenslutningen som er studieobjekt opererer innenfor et statlig regulert og institusjonalisert system av arbeidslivsrelasjoner, slik som det norske. Dersom relasjonene mellom de ulike aktørene i arbeidslivet ikke er regulert, og lønnsforhandlingene kun angår de umiddelbare partene på arbeidsmarkedet, vil hovedsammenslutningene for arbeidstakere bare være opptatt av å representere sine medlemmers interesser. En hovedsammenslutning vil da også i hovedsak forholde seg til én type omgivelse; sine medlemmer, relasjonene til omgivelsene vil preges av medlemskapslogikken, og det vil dermed heller ikke oppstå noe krysspress.

Relasjonene til arbeidsgiverorganisasjonene er regulert gjennom det kollektive avtale- og forhandlingssystemet, gjennom lovregulering og avtalebasert regulering av medbestemmelse og arbeidstakerrepresentasjon, og gjennom statlig/rettslig og avtalebasert regulering av tvister og konflikter mellom aktørene i arbeidslivet. Overfor disse motpartene ønsker hovedsammenslutningene å oppnå kredibilitet som forhandlingspartner, og å oppnå innflytelse og makt⁹ innenfor systemet av arbeidslivsrelasjoner slik at de kan nå frem med sine krav i lønns- og arbeidsvilkårsforhandlinger. Relasjonene er derfor preget av en innflytelseslogikk. Relasjonene til de politiske myndighetene/staten, ikke i rollen som arbeidsgiver men i forhold til statlig regulering innenfor systemet av arbeidslivsrelasjoner, blir også

⁹ Begrepet makt kan defineres som: evne til å påvirke utfall og evne til å realisere interesser (Bukve, 1994).

preget av innflytelseslogikk. Innenfor det institusjonaliserte systemet av arbeidslivsrelasjoner kan en hovedsammenslutning ønske å oppnå innflytelse på utforming av og endringer i det kollektive avtale- og forhandlingssystemet, innflytelse på utforming av og endringer i den statlig/rettslige og avtalebaserte reguleringen av tvister og konflikter i arbeidslivet, innflytelse på inntektspolitikk, også videre. Ved å få representanter fra sin hovedsammenslutning med i offentlige utvalg (som for eksempel forbereder lønnsoppgjørene, eller diskuterer utformingen av avtale- og forhandlingssystemet) kan organisasjonen lettere få sine synspunkter hørt.

Andre arbeidstakerorganisasjoner (hovedsammenslutninger og frittstående fagforeninger/-forbund) kan også ofte oppfattes som motparter av en hovedsammenslutning. Dette kan for eksempel skje når organisasjonene kjemper mot hverandre i lønnsforhandlingsprosessen for å få mest oppmerksomhet til sine yrkesgrupper og deres interesser, hvis de har ulike standpunkt når det gjelder utforming av avtale- og forhandlingssystemet (for eksempel sentralisert vs. desentralisert), også videre. En hovedsammenslutnings relasjoner til andre arbeidstakerorganisasjoner vil i slike situasjoner være preget av innflytelseslogikk, fordi relasjonene mellom disse aktørene også er regulert innenfor det institusjonaliserte systemet av arbeidslivsrelasjoner, og dette systemet ønsker hovedsammenslutningene som sagt å oppnå innflytelse og makt innenfor slik at de kan vinne frem med sine interesser.

Tankegangen i teorien om krysspress er at presset fra innflytelseslogikken og presset fra medlemskapslogikken må balanseres i forhold til hverandre. Men å oppnå en god balanse mellom disse to, ofte motstridende, logikkene er ingen enkel sak (Michelsen og Høst, 1997).

Fagorganisasjoner er komplekse organisasjoner som jonglerer motstridende organisasjonelle krav. De må takle både sine egne medlemmer, andre interesseorganisasjoner og statlige/offentlige virksomheter samtidig. Som en interesseorganisasjon avhenger deres suksess av om de faktisk klarer å fremme medlemmenes interesser. Som deltakere i sosioøkonomisk beslutningstaking, og som en av partene som regulerer arbeidsmarkedet, er de tvunget til å inngå kompromisser (Michelsen og Høst, 1997). For å oppnå innflytelse overfor myndighetene må en hovedsammenslutning altså ikke bare ha evnen til å mobilisere

og representere medlemmene, men i tillegg ha evnen til å kunne inngå kompromiss, det vil si å sikre at man kommer opp med resultater som myndighetene forventer seg (for eksempel i forhold til moderasjonsavtaler eller lignende) (Van Ruysseveldt, Huiskamp og van Hoof, 1995).

Derfor vil altså en interesseorganisasjons/hovedsammenslutnings kredibilitet som forhandlingspartner avhenge av i hvilken grad de kan overtale sine medlemmer til å overholde kravene i en kollektiv avtale. Organisasjoner for arbeidsgivere og arbeidstakere fungerer som bindeledd mellom deres medlemmer og samfunnet. Den viktigste representanten for samfunnet er i dette tilfellet staten, den tredje aktøren i den eksterne reguleringen av ansettelsesforholdet. For å bli enige med denne representanten må lederskapet i en fagorganisasjon ha tilstrekkelig kontroll over sine egne intraorganisasjonelle prosesser. De må ha mulighet til å bringe, de noen ganger motstridende, interessene til medlemmene inn under en akseptabel, felles banner og må ha mulighet til å mobilisere medlemmene til å støtte kollektive krav. Som representanter for organisasjonen må lederskapet "oversette" medlemmenes mål til krav som staten kan forstå. På samme måte, i forhandlingsprosessen, må de også tolke kravene fra opposisjonen – for eksempel staten – for sine medlemmer (Van Ruysseveldt, Huiskamp og van Hoof, 1995).

Organisasjonsstrukturer og nettverk som er velegnet til å fremme og gjennomføre en gitt politikk, er ikke nødvendigvis like egnet til å representere og artikulere medlemmenes interesser på en autentisk måte, enn si til å mobilisere støtte blant medlemmene omkring denne politikken. En viss type struktur kan fremstå som hensiktsmessig og godt egnet til å utøve innflytelse på offentlige beslutninger, men samme struktur kan også skape motkrefter i organisasjonen på grunn en følelse av identitetstap hos medlemmene (Michelsen og Høst, 1997). Det er ikke overraskende at ekstern innflytelse og internt demokrati ofte står i motsetning til hverandre innenfor slike organisasjoner (Van Ruysseveldt, Huiskamp og van Hoof, 1995). Det kan med andre ord være vanskelig for en hovedsammenslutning for arbeidstakerorganisasjoner å klare begge oppgaver, å representere medlemmenes (ofte motstridende) interesser *og* å oppnå ekstern innflytelse, samtidig innenfor samme strukturelle og organisatoriske arrangementer. Disse spenningene vil kunne prege hovedsammenslutningens struktur og virkemåte (Michelsen og Høst, 1997). Min hypotese i oppgaven er at AF ble utsatt for et sterkt krysspress som

organisasjonen ikke klarte å balansere godt nok. Press for å oppnå innflytelse, endringer/påvirkninger i hovedsammenslutningens ytre omgivelser, og vedvarende intern uro i organisasjonen, kan derfor til sammen ha ført til at organisasjonen ble splittet og senere avvirket.

Kapittel 4. Metode og datainnsamling

4.1 Innledning

"En metode er en fremgangsmåte, et middel til å løse problemer og komme frem til ny kunnskap" (Hellevik, 1991). Jeg har i denne oppgaven valgt å ta utgangspunkt i kvalitativ metode/forskningsstrategi. Mine data består i hovedsak av skrevne tekster, sitater og utsagn, og de er ikke enkle å kvantifisere. Kvalitative metoder innebærer liten grad av formalisering. Det primære målet for denne typen metode er å skape forståelse. Det er derimot ikke er opptatt av når en benytter kvalitativ metode, er å prøve om data er generelt gyldige. Manglende generaliseringsmuligheter oppveies av andre fordeler. Det sentrale blir at en gjennom ulike former for innsamling av data klarer å skape en dypere forståelse for det problemkomplekset en studerer, og hvilken totalsammenheng dette står i. Slike helhetsfremstillinger åpner for økt forståelse for sosiale prosesser og sammenhenger (systemperspektiv). Gjennom å velge en kvalitativt forankret strategi åpner en for en korrekt gjengiving av de faktiske forhold, skildring av hendelser og å benytte sitater for å omtale sentrale forhold (Holme og Solvang, 1996).

For å samle inn de data jeg trenger for å belyse problemstillingen i min hovedoppgave har jeg valgt å benytte meg av en kombinasjon av to ulike typer kvalitative metoder - case-studie og historisk metode. For å få samlet inn de data som vil være nødvendige for å gi meg svar på min hovedoppgaves problemstilling, har jeg valgt å benytte dokumentanalyse.

4.2 Case-studie/historisk metode

Å utføre en case-studie er en av mange mulige fremgangsmåter en kan bruke i samfunnsvitenskapelig forskning. Betegnelsen "case" kommer av det latinske *casus* og understreker betydningen av det enkelte tilfellet. Det dreier seg altså om ett eller noen få tilfeller som gjøres til gjenstand for inngående studier (Andersen, 1997). Case-studier blir ofte foretrukket når en vil ha svar på "hvordan" og "hvorfor" spørsmål, når forskeren har liten eller ingen kontroll over hendelser, og når fokus er

på et samtidsfenomen innenfor en kontekst av det virkelige liv. En case-studie blir altså foretrukket når en skal studere hendelser i samtiden, men hvor den relevante atferden ikke kan bli manipulert (Yin, 1994).

Det distinkte behovet for case-studier springer ut av ønsket om å kunne forstå komplekse sosiale fenomen. En case-studie tillater en undersøkelse å beholde de holistiske og meningsfulle karakteristikene av det virkelige livs hendelse (Yin, 1994). Prosessen jeg studerer i min undersøkelse er et eksempel på et komplekst sosialt fenomen. Det finnes ikke *én* enkel og klar årsak til hvorfor AF ble splittet og Akademikerne dannet, men en mengde ulike årsaker som til sammen har forårsaket resultatet. Muligheten til å oppnå en helhetsforståelse og til å kunne se fenomenet i sin totalsammenheng er derfor en stor fordel.

Historisk metode blir også benyttet når en vil ha svar på "hvordan" og "hvorfor" spørsmål, og når forskeren ikke har tilgang til eller kontroll over hendelser, men fokuserer oftest på hendelser i fortiden. Det er gjennom forskning om den "døde" fortiden historisk metode gir sitt viktigste bidrag. Med den "døde" fortiden menes her når det ikke lenger finnes noen relevante personer i live som kan rapportere, til og med ikke i retrospekt, hva som skjedde, og når forskeren må stole på primære og sekundære dokumenter, og kulturelle og fysiske artefakter, som beviskilde. Men historisk metode kan også benyttes når en forsker på hendelser i samtiden; i denne situasjonen begynner strategien å overlape med case-studie strategien (Yin, 1994).

I min studie forsøker jeg å finne svar på et "hvorfor" spørsmål, jeg har ikke tilgang til eller kontroll over de hendelsene jeg studerer, og hendelsene jeg studerer fant sted i fortiden. Det synes derfor som om jeg burde velge å benytte meg av historisk metode som min forskningsstrategi. Men på den annen side studerer jeg den nære fortiden (ca. 10 år siden), og ikke den "døde" fortiden som de konvensjonelle historiske studiene oftest gjør. De ulike aktørene som deltok i prosessen jeg studerer er fremdeles i live og kan rapportere hva som skjedde. Derfor kan det også argumenteres for at jeg burde benytte meg av case-studie strategien i min studie.

Det som spesielt kjennetegner en case-studie er denne strategiens bruk av flere ulike beviskilder for å finne svar på problemstillingene. Ved bruk av denne strategien har man evnen til å benytte seg av en stor variasjon av bevis – dokumenter, artefakter,

intervjuer, og observasjoner – som man ikke har muligheten til i en konvensjonell historisk studie (Yin, 1994). I min studie har jeg derimot valgt å bare benytte meg av dokumentanalyse, og har for eksempel ikke gjennomført noen intervjuer. Som tidligere nevnt kan historisk metode også benyttes når en forsker på hendelser i samtiden. I visse situasjoner overlapper altså disse to metodene, og i forbindelse med min oppgave mener jeg at den beste forskningsstrategien er en kombinasjon av disse to metodene ved å velge ut de elementene fra hver metode som gir den best egnete fremgangsmåte for å finne svar på spørsmålet i min problemstilling.

Thomas Christian Wyller argumenterte for bruk av historisk kildekritisk metode innen case-studiens ramme når en studerer prosesser. Prosessbegrepet hviler i en tidsdimensjon, et historisk handlingsforløp (Wyller, 1988). Prosess er forbindelsen mellom handling og struktur (Abrams, 1994). For å studere en prosess må en ha en holdbar historisk rekonstruksjon av prosessens gang fra begynnelse til slutt, den historiske sammenheng må først være etablert. Dette nødvendiggjør bruk av historisk metode. Det som for historikeren har egenverdi, har for samfunnsviteren mer en bruksverdi. Historisk innsikt er for samfunnsviteren et nødvendig skritt mot andre mål. "Fullstendig" rekonstruksjon er derfor ikke samfunnsviterens behov, tilnærmet fullstendighet vil være tilstrekkelig (Wyller, 1988).

I min oppgave studerer jeg prosessen som førte til at AF ble splittet og Akademikerne dannet. For å studere denne prosessen er det altså viktig med en holdbar historisk rekonstruksjon av prosessens hendelsesforløp. Jeg benytter historisk metode innenfor rammene av en case-studie, og jeg mener dette gir et godt utgangspunkt for å nøste opp sammenhenger i sin sosiale og historiske kompleksitet.

4.3 Dokumentanalyse

Når man benytter dokumentanalyse som datainnsamlingsmetode består data av skriftlig nedtegnet materiale, og de ulike dokumentene vil oftest inneholde utsagn av ulike slag. En kilde sier noe om den tidshistoriske situasjonen den blir til i, og denne tidshistoriske situasjonen er viktig for forståelsen av kilden. Det vil være vanskelig å forstå innholdet i kilden fullt ut hvis en ikke vet når den ble til. Men dette problemet

vil ikke være så dramatisk for samfunnsviteren som for historikeren, siden historikeren ofte vil benytte et kildemateriale med større tidsavstand til sin egen situasjon enn det samfunnsviteren vanligvis gjør (Holme og Solvang, 1996). Kildematerialet jeg benytter meg av i min oppgave er fra noenlunde nær fortid, og alt er tidsfestet.

Det er svært viktig at en skaffer seg oversikt over hvilke kilder som er tilgjengelige, og hvilke kilder som kan være relevante. Idealsituasjonen er at en skaffer seg oversikt og kjennskap til alle tilgjengelige data, men dette er oftest praktisk ugjennomførlig. Det er begrenset hva man kan make å ha oversikt over, og det kan være svært tid- og kostnadskrevenende. Men utsilingsprosessen kan fort føre til at en får et systematisk skjevt materiale. Kildematerialet en velger må derfor gi et sakssvarende bilde av de ulike arter av kilder som foreligger (Holme og Solvang, 1996). I mitt datamateriale har jeg utsagn fra personer som befant seg på ulike sider av konflikten rundt splittelsen av AF, og tror derfor at jeg har fått et korrekt bilde av hva som foregikk.

En kilde vil formidle et budskap, den ønsker å meddele sine lesere noe. Kilder kan være normative eller kognitive. Normative (vurderende) utsagn dreier seg ofte om holdninger, intensjoner, krav og retningslinjer. Kognitive (berettende) utsagn dreier seg ofte om hvordan forholdene var, og hvordan de ble forstått. Man finner ikke kilder som er bare det ene eller det andre, men det fins kilder der det ene eller det andre momentet dominerer. En kan også skille mellom fortidsrettede og fremtidsrettede kilder eller utsagn. En fremtidsrettet kilde vil med grunnlag i den situasjonen den er oppstått i, gi ønsker eller visse perspektiver på fremtiden. En fortidsrettet kilde kan enten være berettende eller vurderende. De ulike dokumentene vil oftest inneholde utsagn av ulike slag, og samme utsagn kan også være sammensatt av ulike element (Holme og Solvang, 1996).

Kildene kan karakteriseres ut fra egenskaper ved dem som er tenkt som mottakere og hva som særkjenner forholdet mellom opphavsmann og mottaker. Disse forholdene har konsekvenser både for form og innhold i kilden. Dokumenter kan også være mer eller mindre offentlige eller konfidensielle. En benytter ulike uttrykksmåter og kan ta opp ulike spørsmål avhengig av hvem som er de tenkte mottakerne. Kilder kan også være mer eller mindre personlige eller institusjonelle. I

det første tilfellet vil opphavsmannen tale på egne vegne overfor mennesker han har et forhold til, en kjenner hverandre og vet i større eller mindre grad hvordan en tenker og føler. I det andre tilfellet er enten den ene eller begge partene institusjoner, organisasjoner, forvaltningsorgan, eller lignende. Det institusjonelle rolleforholdet er skarpere avgrenset og vil bære mer preg av avstand. Rolleforholdet er underlagt strengere regler, og har et mer abstrakt preg enn personlige kilder. Innholdet vil ha en klarere saklig avgrensning og bære preg av formal språkbruk (Holme og Solvang, 1996).

De skriftlige kildene jeg benytter meg av i min oppgave er; organisasjonsvedtekter, interne dokumenter, som styreprotokoller, møtereferater, utkast til vedtak, ulike forslag, innstillinger, også videre, artikler i medlemsblader, avisartikler, hjemmesider (internett) og bøker og tidsskrifter. De interne dokumentene jeg benytter meg av var tidligere konfidensielle, men etter at AF ble avviklet ble det bestemt å donere alle de interne dokumentene til Riksarkivet. Dokumentene ble derfor offentlige, og dette gjorde innsamlingsprosessen enklere. Disse dokumentene er laget for internt bruk, men slike dokumenter er oftest også skrevet slik at en utenforstående skal kunne forstå innholdet og er preget av formal språkbruk. Vedtekter, bøker, tidsskrifter, hjemmesider, artikler i medlemsblader og avisartikler er offentlige dokumenter, men de er skrevet for ulike mottakere. Vedtekter og medlemsbladene er beregnet for en mer lukket gruppe av mottakere (organisasjonens medlemmer), mens avisartikler, hjemmesider, bøker og tidsskrifter er beregnet for offentligheten.

Svaret på de spørsmålene jeg ønsket å stille mener jeg at jeg har funnet i ulike skriftlige kilder. Man kan ikke alltid stole på skriftlige kilder siden det ofte dreier seg om andrehåndskunnskap/sekundære kilder (man forteller videre hva andre har sagt), og det ideelle er å få svaret direkte fra den personen som har uttalt det (førstehåndskunnskap/primære kilder). Men jeg fant de samme uttalelsene gjengitt i flere ulike og uavhengige skriftlige kilder, og mener derfor at uttalelsene er representative for disse personenes faktiske meninger. Det er også en styrke for mitt datamateriale at jeg har fått innsyn i interne dokumenter, siden dette er vesentlig for forståelsen av hva som virkelig har skjedd.

Siden jeg fant svar på de spørsmålene jeg ønsket å stille og har god grunn til å tro at disse uttalelsene er korrekte, mener jeg det ville være unødvendig tidsbruk og

bortkastede utgifter å i tillegg gjennomføre intervjuer med aktører/deltakere som deltok i prosessen som endte i splittelsen av AF og dannelsen av Akademikerne.

Det skriftlige materialet jeg samlet inn gjennomgikk jeg kronologisk og systematiserte det i kategorier av ulike mulige årsaker til splittelsen.

4.4 Validitet og reliabilitet

For at min studie skal få best mulig kvalitet vil jeg forsøke å oppnå høy validitet og reliabilitet.

Begrepsvaliditet dreier seg om å etablere korrekte operasjonaliseringer for de begrepene en benytter seg av i studien (Yin, 1994). Den operasjonelle begrepsdefinisjonens samsvar med den teoretiske avgjør den definisjonsmessige validiteten. Når man formulerer problemstillingen eller tolker resultatene i en studie befinner man seg på teoriplanet. Men når man arbeider med å samle inn og behandle data i en studie, befinner man seg på empiriplanet. For at forskerens anstrengelser på det ene planet skal kunne knyttes sammen med virksomheten på det andre, må det være samsvar mellom bruken av samme begrep på de to planene. Det er altså viktig å finne fram til observerbare egenskaper som er et gyldig uttrykk for de teoretiske egenskapene en er interessert i (Hellevik, 1991). Jeg har i min oppgave lagt vekt på å klargjøre hvilke definisjoner jeg legger til grunn for de begrepene jeg benytter meg av. Problemstillingen i oppgaven gir utgangspunktet for hvilke data som skal samles inn, og de begrepene jeg benytter meg av i min problemstilling mener jeg har lett observerbare egenskaper.

En måte å styrke en studies begrepsvaliditet på er, ifølge Yin, å benytte seg av flere ulike datakilder. Når en studies funn er basert på sammenfall av informasjon fra flere ulike kilder, styrker man tiltroen til at funnene gir et korrekt bilde av virkeligheten (Yin, 1994). I denne hovedoppgaven benytter jeg meg som tidligere nevnt av flere ulike skriftlige kilder, for eksempel interne notater, avisartikler, medlemsblader, bøker, også videre.

Intern validitet dreier seg om å etablere et kausalt¹⁰ forhold, valide årsaksforklaringer (Yin, 1994). Ifølge Yin er det tre faktorer som må være til stede for å gi en forklaring; en nøyaktig gjengivelse av "fakta" i et case; vurderinger av hva som kan være ulike forklaringer; og konklusjoner må bygges på den forklaring som er mest i overensstemmelse med "fakta" (Yin, 1981). Et problem med case-studier er at vi ikke har muligheter for å slutte om sannsynligheter. En kausalforklaring (årsaksforklaring) må derfor identifisere nødvendige og tilstrekkelige betingelser for et fenomen. Hvordan er det mulig å skille mellom nødvendige, tilstrekkelige og tilfeldige forhold i en prosess som leder opp til et bestemt utfall? Forklaringen består i å vise hvordan et utfall er blitt skapt gjennom en forutgående prosess. Det gjør det mulig å identifisere faktorer som går sammen med et *bestemt* utfall, men det er ikke mulig å slutte seg til hvilke som er nødvendige og tilstrekkelige for å forklare en klasse av utfall (Andersen, 1997).

Men forklaringer *må* ikke knyttes til abstrakte begreper om kausalitet, det kan også dreie seg om forsøk på å prøve å forstå prosesser som ligger bak bestemte utfall. Man prøver å forstå og forklare ved å vise hvordan ting har skjedd (Andersen, 1997) I min oppgave studerer jeg en prosess i et sosialt system, og sosiale system er sammensatt av tenkende og handlende aktører. Jeg må stole på utsagn fra de menneskene som deltok i prosessen, i tillegg til utsagn fra utenforstående som har observert prosessen utenfra, for å finne forklaringer. For å sikre at utsagnene er sanne vil jeg legge vekt på at utsagnene er bekreftet fra flere ulike (skriftlige) kilder.

Ekstern validitet dreier seg om muligheten for generalisering (Yin, 1994). Forskning som har som målsetting å komme frem til mest mulig generell kunnskap kan kalles generaliserende (Statsvitenskapelig leksikon, 1997). Studier er representative hvis de utsier noe om en klasse av fenomener. Det har lenge vært en utbredt oppfatning blant mange at case-studier kun har begrenset verdi når hensikten er å generalisere. Slutninger i case-studier legitimeres oftest i et hermeneutisk¹¹ perspektiv, og

¹⁰ Kausalanalyse er et fellesnavn for undersøkelsesopplegg som tar sikte på å teste antakelser om årsaksforhold (Statsvitenskapelig leksikon, 1997).

¹¹ Hermeneutikk kan kalles fortolkningslære. Naturvitenskapen behandler sine studieobjekter som "data" som klassifiseres og organiseres av forskeren, mens kultur- og samfunnsvitenskapene står overfor allerede eksisterende kategorier for klassifisering og organisasjon. Menneskelige samfunn utgjør aldri nakne "data"; de foreligger i utgangspunktet som (inter)subjektive konstruksjoner mettet med mening og verdi (Statsvitenskapelig leksikon, 1997).

forskerne er ofte skeptiske til forsøk på å finne generaliseringer eller lovmessigheter i samfunnet. Som ofte er vanlig i case-studier inkorporerer data og analyse i min studie aktørenes egne perspektiver. Spørsmål om prosesser, mening og endring over tid står sentralt. Slike data er av en type som ikke egner seg for telling eller måling (Andersen, 1997).

En kan bruke begreper og teoretiske sammenhenger til å oppsummere eller strukturere et empirisk materiale. Dette kan kalles teoretisk fortolkende studier. En kan her anvende generaliseringer (teorier) for å kaste lys over spesielle saker. I min studie foretar jeg utprøving av teoretiske tolkningsmuligheter i et empirisk materiale (Andersen, 1997), jeg undersøker om teorien om krysspress kan benyttes som et fortolknings- eller forklaringsystem i forhold til spørsmålet i min problemstilling. Intensive studier av sosiale fenomen er interessante i seg selv, og en intensiv case-studie kan brukes til å teste hypoteser avledet av generell teori (Andersen, 1997). Hypotesen i min hovedoppgave er avledet av teorien om det krysspress organisasjoner kan utsettes for, og i min studie tester jeg om denne teorien kan benyttes for hjelpe til med å forstå og forklare hva som ligger bak det bestemte utfallet av den studerte prosessen; altså hvorfor AF ble splittet og Akademikerne dannet.

Muligheten for generalisering er ikke spesielt viktig i min studie. Teoretisk fortolkende studier er motivert ut fra interesse for det som studeres, snarere enn ønsket om å utvikle generelle innsikter, men generell innsikt og teorier trekkes bevisst inn for å tolke eller forklare det som studeres (Andersen, 1997). I min studie tar jeg altså ikke spesifikt sikte på teoriutvikling, men benytter meg av allerede etablert teori for å forstå et enkeltfenomen.

Reliabilitet dreier seg om nøyaktigheten i datainnsamlingen, og om de ulike operasjonene i undersøkelsen kan bli gjort om igjen senere med det samme resultat (Yin, 1994). Jeg vil forsøke å dokumentere min fremgangsmåte så godt som mulig og lagre datakildene, slik at reliabiliteten blir ivaretatt. Jeg vil gjengi nøyaktig hvor jeg har funnet data, slik at andre kan slå opp på samme sted og finne det samme.

Kapittel 5.

Det norske systemet av arbeidslivsrelasjoner – forming og institusjonalisering

5.1 Innledning

Det norske systemet av arbeidslivsrelasjoner består av de mange typer og former for forbindelser som finnes mellom arbeidstakere og arbeidsgivere i norsk arbeidsliv; mellom deres organisasjoner og mellom disse og den norske staten (Heiret, 2001). Systemet av arbeidslivsrelasjoner i Norge er delt opp i tre sektorer; privat, statlig og kommunal¹², og de vanligste relasjonene mellom (representanter for) aktørene i dette systemet dreier seg om forhandlinger om lønns- og arbeidsvilkår¹³.

Jeg vil i dette kapittelet gi et sammendrag av systemets fremvekst og forming. Det norske systemet av arbeidslivsrelasjoner er blitt institusjonalisert og utgjør i dag et fast regulert rammeverk for lønnsdannelsen, derfor vil jeg også legge vekt på denne institusjonaliseringsprosessen. Til slutt i dette kapitlet vil jeg gi en kort oversikt over systemet av arbeidslivsrelasjoner i Norge i dag.

¹² Det finnes visse forskjeller mellom arbeidslivsrelasjonene innenfor de ulike sektorene, men de flyter også noe over i hverandre. Det finnes for eksempel lover som regulerer forholdene i flere sektorer, og flere hovedsammenslutninger representerer medlemmer fra alle tre sektorene.

¹³ Under lønnsforhandlinger fordeler kollektive aktører goder og onder på vegne av sine medlemmer. Prisen på arbeidskraft skal fastsettes, sammen med vilkår for utføring av arbeid. Lønnsforhandlinger kan ses på som en type konflikt hvor hver part forsøker å hevde sine interesser, og hvor det ikke er gitt at enighet vil bli utfallet i første omgang (Stokke, 1998).

5.2 Slutten av 1800-tallet frem til 2. verdenskrig: Fremvekst og forming av det norske systemet av arbeidslivsrelasjoner – en tid preget av et pluralistisk organisasjonsmønster

Fra midten av 1800-tallet og frem til i dag har det skjedd en omfattende omforming av klasse- og standsorganisering i det norske samfunnet, og en tilsvarende forming av arbeidstakerkategorier og arbeidstakerorganisasjoner av ulike typer. Gjennom disse prosessene ble de individuelle interessene transformert og disiplinert til kollektive organisasjonsinteresser (Michelsen og Osland, 2004).

De første tilløpene til fagorganisering i Norge skjedde i 1880- og 90-årene, og i 1899 ble Arbeidernes faglige landsorganisasjon (senere Landsorganisasjonen i Norge (LO)) dannet. Norsk Arbeidsgiverforening (NAF – senere Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)) ble stiftet i 1900, og på denne tiden begynte man å se konturene av nye relasjoner i arbeidslivet. I løpet av noen få år aksepterte arbeidsgiverne fagorganisasjonenes rett til å forhandle og inngå kollektive avtaler på vegne av sine medlemmer, og dermed også prinsippet om de fagorganisertes rett til medbestemmelse over lønns- og arbeidsforholdene (Bjørnson, 2003).

Mottrekket fra arbeidsgiverne var å organisere seg, kreve felles forhandlinger for alle arbeidsplasser under ett og kreve tariff¹⁴ med felles utløpsdato for alle (arbeidsgivernes styringsrett). Dette førte til at gjennombruddet for tariffsystemet (frivillig partsregulering basert på tariff og overenskomster) kom raskt. Den første landsomfattende tariffavtalen i Norge (Jernavtalen) kom i 1907. Jernavtalen innførte bestemmelser om frivillig mekling¹⁵ og voldgift¹⁶, og den anerkjente arbeidernes og arbeidsgivernes rett til å være organisert (Bjørnson, 2003).

¹⁴ En tariffavtale er en avtale mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold (Venneslan, 2003).

¹⁵ Mekling innebærer at en tredje part intervenerer for å søke å løse en konflikt eller uenighet gjennom forhandlinger. Mekling er en form for konfliktløsning der den avgjørende beslutningsmakt ligger hos partene selv (Statsvitenskapelig leksikon, 1997). Dersom partene selv tar initiativet til mekling kalles det frivillig mekling.

Men forholdet arbeid-kapital kunne ikke bare være en relasjon mellom interesseorganisasjonene. Staten måtte komme inn som tredjepart i relasjonen, og tilføre tariffsystemet en autoritet som arbeidsgiverne ikke kunne gi, for at de fagorganiserte skulle respektere avtalens bestemmelser i tariffperioden. I 1915 vedtok Stortinget Lov om arbeidstvister (Arbeidstvistloven¹⁷). De viktigste nye institusjonene var Arbeidsretten¹⁸ og meklingsinstitusjonene¹⁹ (Bjørnson, 2003).

Innenfor statlig sektor var det et mylder av foreninger og forbund. Mangfoldet av foreninger hang nøye sammen med oppdelingen av statsadministrasjonen i avdelinger og etater, og det bidro her til en oppsplitting av interessekampen langs organisasjonslinjer. De statsansatte hadde ikke rett til å forhandle om lønns- og arbeidsvilkår, og krevde heller ikke dette. Deres lønn ble fastsatt av Stortinget, suverent og uten innblanding (Bjørnson, 2003). Det var viktigere for de statsansatte å organisere seg for å etablere eller fremme egen yrkesgruppes status som profesjon²⁰, enn for å kunne kreve høyere lønn (Bergh og Nilsen, 2004). Forholdene for de statsansatte endret seg i 1918 da Stortinget vedtok Lov om offentlige tjenestemenn. Denne loven ga bestillingsmennene større rettssikkerhet ved ansettelser og avskjed, og myndighetenes fikk mulighet til å prinsipielt kunne si opp alle kategorier av statstjenestemenn (ikke medregnet embetsmennene) uten å gå veien om domstolene (Bjørnson, 2003).

Det hadde oppstått et misforhold mellom den langvarige og grundige utdannelsen til visse profesjonsgrupper og de vilkår som staten tilbød. Lønnen for de statsansatte sank sammenlignet med lønnsutviklingen i arbeiderklassen, ikke bare for dem med

¹⁶ Dersom mekling mellom partene i en arbeidstvist mislykkes, kan tvisten behandles av en lønnsnemnd. Partene *må* godta avgjørelsen som blir tatt av lønnsnemnden. Hvis partene selv bringer tvisten inn for lønnsnemnden kalles det frivillig voldgift (Stokke, 1998).

¹⁷ Den nå gjeldende Arbeidstvistloven er fra 1927.

¹⁸ Arbeidsretten skulle behandle rettstvister, det vil si tvister om fortolkning av avtaler, også videre (Bjørnson, 2003).

¹⁹ Når partene gjennom forhandlinger ikke blir enige om en ny eller revidert tariffavtale, er de gjennom tvistelovgivningen pålagt å gjennomføre mekling ("tvungen mekling"). Meklingsmyndigheten kommer da på banen med en riksmeklingsmann for hele landet og meklingsmenn for de enkelte meklingskretser. Ved riksmeklingsmannens hjelp tilstrebes det at en tariffavtale blir inngått uten anvendelse av arbeidskamp. Det skal følgelig være betryggende undersøkt av en nøytral instans om partene likevel kan komme til enighet (Venneslan, 2003).

²⁰ Profesjonalisering kan grovt sett defineres som en prosess der en organisert yrkesgruppe har oppnådd jurisdiksjon over ett bestemt arbeide (Abott, 1988). Utdanningsspørsmål og spørsmål om enerett til visse stillinger og funksjoner er viktig for profesjonsorganisasjoner (Bergh og Nilsen, 2004).

høy utdanning men også for lavere funksjonærer. Embetsmennene søkte sammen i Embetsmennes Fellesutvalg i 1918. Dette var et løst fellesskap der lektorer, dommere, ingeniører, prester, embetsmenn og høyere tjenestemenn i departementene hørte med (Bjørnson, 2003). Dette Fellesutvalget var det første eksempelet i Norge, utenom LO, på en forbundsovergripende varig sammenslutning, og den første av varig karakter blant statsansatte (Bergh og Nilsen, 2004). De lavere funksjonærene i staten samlet seg i fellesorganisasjonen Stafo (Statstjenestemannsforbundet) i 1923. De mest radikale i staten nærmet seg LO (innenfor LO ble Statstjenestemanskartellet stiftet i 1939) (Bjørnson, 2003).

I 1933 fikk de statsansatte sin lov om forhandlingsrett. En ny domstol ble opprettet, Tjenestemannsretten, som skulle behandle tvister mellom stat og organisasjoner helt i samsvar med bestemmelsene for Arbeidsretten (Bjørnson, 2003).

Sammenlignet med interesseorganiseringsprosessene på arbeidstakersiden generelt, var de kommunalt ansatte sent ute med å organisere seg. I 1908 fikk renovasjonsarbeiderne i Oslo i stand den første av en lang rekke tariffavtaler for kommunearbeidere. Kommunearbeiderne ble etter hvert samlet under en nasjonal fagorganisasjon tilsluttet LO – Norsk Arbeidsmannsforbund. Norsk Kommunearbeiderforbund ble stiftet i 1920, og var tilsluttet LO (skiftet navn til Norsk Kommuneforbund (NKF²¹) i 1923) (Michelsen og Osland, 2004).

Da de kommunalt ansatte begynte å organisere seg ble det også etablert arbeidsgiverorganisasjoner for kommunene. Norges Byforbund (arbeidsgiverforening for bykommunene) ble etablert i 1903, og Noregs Heradsforbund (arbeidsgiverforening for bygdekommunene) ble stiftet noen år senere (Michelsen og Osland, 2004).

En av de mest sentrale kommunale yrkesgruppene som organiserte seg utenfor LO var lærerne. Norges Lærerforening ble stiftet allerede i 1892, og lærerne ble stående alene. Norges Lærerforening ble splittet i 1911 (skiftet navn til Norges Lærerlag i 1912) og Norges Lærerinnforbund ble dannet. De universitetsutdannede lærerne organiserte seg i Filologenes og Realistenes landsforening (FRL), og de som på

grunn av utdanningskravene ikke kom inn i FRL organiserte seg i De Høiere Skolers lærerforening og De Høiere Skolers lærerinneforening (Michelsen og Osland, 2004).

Den første Hovedavtalen mellom LO og NAF ble vedtatt i 1935. Hovedavtalen åpnet for en mer frivillig innordning under et nytt politisk prosjekt i regi av Arbeiderpartiet og fagbevegelsen. Innenfor dette nye prosjektet måtte grunnplanet avstå noe av sin makt, men samtidig ble nye kanaler til makt åpnet for organisasjonene.

Organisasjonene ble systematisk koblet til statsapparatet gjennom et stadig voksende nettverk av råd og utvalg som regjeringen fikk opprettet (Bjørnson, 2003).

Perioden som strekker seg fra de første tilløpene til fagorganisering skjedde i Norge på slutten av 1800-tallet frem til rundt 2. verdenskrig, var preget av et pluralistisk²² organisasjonsmønster – det vokste frem en stor og variert flora av foreninger.

Det var ikke før etter andre verdenskrig at staten trådte skikkelig inn som deltakende part i systemet. Relasjonene mellom deltakerne i systemet ble heretter preget mer av korporatisme²³.

²¹ NKF (LO) slo seg sammen med Norsk Helse- og Sosialforbund (tidligere YS) i 2003, og kaller seg nå Fagforbundet.

²² Pluralisme betyr mangfold, og kjennetegnes av at flere organisasjoner konkurrerer med hverandre innenfor én og samme sektor. Organisasjonene er autonome i forhold til staten. Begrepet pluralisme er en idealtipe. Idealtyper er teoretisk konstruerte, og derfor uvirkelige og rendyrkede, men kan benyttes som et verktøy for å kunne klassifisere virkelighetens innhold (Statsvitenskapelig leksikon, 1997).

²³ Korporatisme dreier seg om partsrepresentasjon. Korporative innslag i lønnsforhandlinger omfatter institusjonelle ordninger der representantene for berørte interesseorganisasjoner møter representanter for myndighetene for å drøfte grunnlaget for kommende eller pågående forhandlinger (Høgsnes, 1998). Korporatisme er fremfor alt en ramme omkring drakamp og forhandlinger mellom interesseorganer og statsorganer (Østerud, 1991).

5.3 Etter 2. verdenskrig: Institusjonalisering av det norske systemet av arbeidslivsrelasjoner – fremveksten av et korporativt system

Hovedavtalen av 1935 hadde lagt grunnlaget for et "sosialt partnerskap" mellom LO og NAF. Etter 2. verdenskrig trådte staten med ny tyngde inn i systemet av arbeidslivsrelasjoner, og det nasjonale, sentrale nivået fikk stor betydning for utviklingen av systemet av arbeidslivsrelasjoner i den første etterkrigstiden (Heiret, 2001).

Arbeiderpartistaten hadde innført det nye sosialdemokratiske regimet, og det skulle nå innføres et korporativt system som skulle utfylle den politiske parlamentarismen. Det vokste frem det man kan kalle en "korporativ samfunnskontrakt". Som en tredjepart i det nasjonale forhandlingsspillet fant man nå en lovregulerende statsmakt. Dette systemet var basert på tillit, og det tillitsbaserte kontraktsforholdet ble opprettholdt gjennom korporative konsultasjoner. Eksempler på korporative utvalg er: Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjøret²⁴ (1967), Regjeringens Kontaktutvalg²⁵ (1962) og Arbeidsrettsrådet²⁶ (1960). Kom ikke partene frem til en felles forståelse kunne staten gripe inn med tvungen lønnsnemnd²⁷. (Heiret, 2001).

Bare LO og NHO fikk rett til å delta i de korporative organene, de andre organisasjonene ble holdt utenfor (organisasjonenes deltakelse i offentlige råd og utvalg var først begrenset til en rådgivende og konsulterende funksjon, senere fikk

²⁴ I Det tekniske beregningsutvalget blir de store organisasjonene samlet under ledelse av direktøren for Statistisk sentralbyrå. Her skal de finne en fordelingsnøkkel for lønninger, priser og subsidier. Ved hjelp av tekniske beregninger skal en felles forståelse av de samfunnsøkonomiske rammene for lønnsutvikling og sosiale reformer etableres (Heiret, 2003).

²⁵ Regjeringens kontaktutvalg for inntektsoppgjør er et organ der representanter for regjeringen møter partene i arbeidslivet, herunder bonde- og fiskeorganisasjonene. Utvalget møtes normalt 2-3 ganger årlig og ledes av statsministeren (www.caplex.no).

²⁶ Arbeidsrettsrådet var et permanent rådgivende organ i arbeidsrettslige spørsmål for Kommunal- og regionaldepartementet, innenfor arbeidstvistlovens område (NOU 2001:14).

²⁷ For å stanse arbeidskamper med skadelig omfang for samfunnet kan de politiske myndighetene ved lov vedta tvungen voldgift, og arbeidstvisten blir da brakt inn for Rikslønnsnemnda (Stokke, 1998).

de delta mer aktivt). Forhandlingene mellom LO, NHO og staten la premissene for lønnsoppgjøret (Heiret, 2003).

I 1958 ble Tjenestetvistloven vedtatt, og statens tjenestemenn fikk lovfestet rett til å inngå tariffavtaler med sin arbeidsgiver. Det faktum at den ene avtaleparten også hadde myndighet til å fastsette rammene for avtaleverket preget resultatet på en avgjørende måte. Staten hadde behov for et regulert arbeidsliv – også som arbeidsgiver - og dette ble retningsgivende for det endelige resultatet. Sett fra statens side ville det være enklere å regulere et system med få, store og sentraliserte organisasjoner. Tjenestetvistloven ga forhandlingsrett til én organisasjon i hver etat eller tjenestegren. I tillegg til dette fikk hovedsammenslutninger med mer enn 7000 medlemmer også rett til å forhandle direkte med Lønns- og prisdepartementet. Ved å gi visse organisasjoner monopol på å forhandle med myndighetene, ga staten de samme organisasjonene tilnærmet organisasjonsmonopol innenfor sine sektorer i samfunnet. Dette etablerte et fundament for et avhengighetsforhold mellom organisasjonenes ledelse og staten (Heiret, 2001).

På bakgrunn av bestemmelsene i Tjenestetvistloven ble det nå altså en fordel for fagorganisasjoner for statsansatte å slå seg sammen for å komme i rett posisjon og oppnå forhandlingsrett, og dette satte i gang visse sentraliserings-/rasjonaliseringsprosesser. Embetsmennene i staten hadde, som tidligere nevnt, samlet seg i Embetsmennes Fellesutvalg (EF) i 1918. Denne organisasjonen endret navn til Embetsmennes Landsforbund (EL) i 1938, og fremsto da som en hovedsammenslutning. I 1950 hadde det også blitt stiftet en samleorganisasjon for landets akademikere - Norges Akademikersamband (NAS), som hadde medlemmer fra både statlig, kommunal og privat sektor. Tjenestetvistloven nødvendiggjorde en videre utbygging av hovedsammenslutningene, og på bakgrunn av dette, i tillegg til et felles interessegrunnlag i den høyere utdanningen, slo EL og NAS seg sammen i 1960 (Wyller, 1970).

Organisasjonsmønsteret i statlig sektor var lenge preget av at de ulike gruppene av arbeidstakere soknet til ulike organisasjoner som i liten grad sloss om de samme medlemmene. Arbeidere og lavere funksjonærer valgte i hovedsak LO som sin organisasjon. I 1951 hadde det også blitt stiftet en konkurrerende

hovedsammenslutning for lavere funksjonærer – Funksjonærenes sentralorganisasjon (FSO). Mellomgruppene fant seg til rette i Stafo og i Yrkesorganisasjonenes Hovedsammenslutning (YH - dannet i 1964), mens akademikerne samlet seg i EL/NAS. Men tjenestetvistloven ga som sagt også forhandlingsrett til den største organisasjonen innenfor en "tjenestegren". Dette førte til at lærere, sykepleiere (Norsk Sykepleierforbund – 1915), ingeniører (Norges Ingeniørorganisasjon (NITO) – 1936), sivilingeniører (Norske sivilingeniørers forening (NIF) – 1874), leger (Lægeforeningen – 1886) og tannleger (Tannlegeforeningen – 1884) samtidig kunne videreføre sine organisasjoner – nå med lovfestet forhandlingsrett (Heiret, 2001).

Disse organisasjonene var yrkes- og profesjonsorganisasjoner med medlemmer i både statlige, kommunale og private virksomheter. Det var den formelle utdannelsen og ikke arbeidsplassstilknytningen som her var opptakskriteriet. Disse organisasjonene var gamle profesjonsorganisasjoner, som nå også gikk over til å bli lønnskamporganisasjoner²⁸. Denne koblingen mellom profesjonell organisering basert på felles formell utdanning, og kollektive tarifforhandlinger, er blitt holdt frem som et særtrekk ved det norske systemet av arbeidslivsrelasjoner. Disse yrkesgruppene klarte gjennom sine profesjonsorganisasjoner å opprettholde sin posisjon som høyt lønnsgrupper (Heiret, 2001).

På midten av 70-tallet skjedde det to viktige organisatoriske fusjoner på arbeidstakersiden i norsk arbeidsliv. EL og NAS, som først hadde gått hver sin vei igjen i 1968, fusjonerte på nytt og gikk inn i AF i 1975 (AFs forhistorie – dannelsen av EL og NAS, og deres tidligere fusjonsforsøk - blir nærmere diskutert i kapittel 6). I 1977 ble YS dannet med Stafo og YH som viktige medlemmer. De to nye sammenslutningene var et uttrykk for en sterkere markering av det gamle tredelte

²⁸ Spesielle yrker med en spesifikk utdanning og kunnskap kan som tidligere nevnt kalles profesjoner, og ved å beherske en kunnskap som ingen andre kunne få tilgang til, skulle yrkesgruppen tilegne seg monopol på arbeidsoppgavene og kontroll over arbeidsutførelsen. Det var yrkets posisjon i kunnskapshierarkiet som bestemte et over- og underordningsforhold som også regulerte felt som makt, innflytelse og medbestemmelse. Arbeidstakere innenfor de ulike profesjonene begynte derfor å organisere seg i profesjonsorganisasjoner. For de profesjonelle og deres organisasjoner ble kampen om anerkjennelsen av eget fag og yrkets plassering i de profesjonelle relasjonene det sentrale. Men utdanningens lengde og innhold, yrkets samfunnsmessige betydning og (vitenskapelige) egenart kunne også legge et legitimt grunnlag for krav om høyere lønn (Heiret, 2001). Derfor gikk disse profesjonsorganisasjonene også over til å bli lønnskamporganisasjoner.

organisasjonsmønsteret – men på visse punkter ble denne teigdelingen også utfordret (Heiret, 2001).

Både i statsforvaltningen, i kommuneadministrasjonen og i helsesektoren var det både LO- og YS-forbund som organiserte lavere funksjonærer, og YS utvidet også sitt rekrutteringsområde til å gjelde flere av LOs tradisjonelle kjernegrupper. AF på sin side fikk ikke en så klar akademikerprofil at organisasjonsområdet var udiskutabelt. Flere grupper med to- og treårig høyere (høyskole)utdanning fikk være med i den nye hovedsammenslutningen. Mange organisasjoner med sterk medlemsvekst, som sykepleierforbundet og lærerlaget, sto fremdeles utenfor sammenslutningene. Selv om LO fortsatt hadde en dominerende rolle i tariffsystemet og i det korporative systemet, maktet altså ikke organisasjonen å erobre de voksende utdanningsgruppene²⁹ (Heiret, 2001).

Innenfor kommunal sektor var det blitt etablert en vrimmel av interesseorganisasjoner, men etter 2. verdenskrig skulle heterogeniteten saneres og nye, større og mer effektive aktører og relasjoner etableres. Også innenfor lønns- og tariffpolitikken skjedde det en gradvis sentralisering. Det ble utviklet et nettverk av relasjoner basert på nasjonale overenskomster med forhandlings- og avtalerett for interesseorganisasjonene innenfor kommunal sektor, som sammen med hovedtariffavtaler sikret samordning av lønnsoppgjørene. Innføringen av sentrale hovedforhandlinger i 1956 var her et avgjørende skifte. Kommunene ble trukket tettere opp til staten gjennom tjenestetvistloven, og det ble utviklet et nytt felles lønnsregulativ for statlig og kommunal virksomhet (Michelsen og Osland, 2004).

Etter krigen befestet NKF sin posisjon som den desidert største arbeidstakerorganisasjonen innenfor kommunalt forhandlingsområde, og

²⁹ Innenfor idealtypen samfunns korporatisme har man bare én organisasjon for hver sektor av samfunnet (eventuelt flere organisasjoner ordnet hierarkisk i forhold til hverandre). Men denne idealtypen stemmer ikke så godt overens med det norske systemet. Stein Rokkan innførte derfor i 1966 begrepet om korporativ pluralisme. Ifølge Rokkan var konkurranse mellom et mangfold av organisasjoner et særtrekk ved det norske organisasjonssamfunnet. Organisasjonene konkurrerer om medlemmer, og ingen organisasjon har monopol på å representere bestemte interessegrupper eller sektorer. Organisasjonene konkurrerer også om innflytelse. Selv om enkelte (LO, NHO) har oppnådd en tettere kontakt med offentlige myndigheter enn andre, er ingen *i prinsippet* holdt utenfor. De organisasjonene som oppnår mest er de som har evnen til å mobilisere, kontrollere og også holde tilbake ressurser av vital betydning for opprettholdelsen av området's politiske system (Rokkan, 1987).

sentraliseringen av forhandlingssystemet ga Kommuneforbundet stor innvirkning på lønnspolitikken. Men NITO, en yrkesorganisasjon med alle typer teknisk utdanning som rekrutteringsgrunnlag, var en sterk konkurrent. NKF klarte heller ikke å trekke til seg de sterke organiserte utdanningsgruppene som leger, sykepleiere, lærere og ingeniører. Kimen til et eget funksjonærforbund frittstående fra LO kom, som tidligere nevnt, gjennom etableringen av FSO, men denne organisasjonen ble oppløst i 1965 (Michelsen og Osland, 2004). I stedet ble profesjonaliseringsstrategien med vekt på kunnskapsdimensjonen gjennomført med stor energi blant mange av utdanningsgruppene (Erichsen, 1996). Blant andre sykepleierne, hjelpepleierne og lærerne³⁰ valgte å satse på en profesjonell strategi (Michelsen og Osland, 2004).

På arbeidsgiversiden ble et felles kontor, Kommunalt Sentralbyrå, etablert på bakgrunn av behov for samordning mellom Byforbundet og Heradsforbundet, og i 1949 ble det dannet en felles forhandlingsorganisasjon for å kunne forhandle med den dominerende arbeidstakerorganisasjonen (NKF). Det neste steget i denne prosessen var organisatorisk sammenslåing av Byforbundet og Heradsforbundet til Norske Kommuners Sentralforbund (NKS) i 1972 (skiftet navn til Kommunenes Sentralforbund (KS) i 1988) (Michelsen og Osland, 2004).

Det kommunale selvstyret ble institusjonalisert på 1980-tallet (Michelsen og Osland, 2004), og i 1983 greide partene i kommunesektoren å forhandle seg frem til en Hovedavtale (Heiret, 2001). I 1986 ble Kommuneloven endret, og KS fikk formell status som part i forhold til sentralt inngåtte tariffavtaler, og rett til å opptre som part overfor arbeidstakerorganisasjonene. NKF hadde den dominerende posisjonen på arbeidstakersiden og lønnsoppgjørene foregikk først mellom NKF og KS, med staten som bisitter (Michelsen og Osland, 2004).

³⁰ Lærerne var, som nevnt i forrige avsnitt, splittet og organisert i flere ulike fagforeninger. Filologenes og Realistenes Landsforening (FRL) skiftet navn til Norsk Lektorlag i 1939, og denne foreningen var medlem av både EL og NAS. Foreningen var med på å danne AF, og skiftet navn igjen i 1983, nå til Norsk Undervisningsforbund (NUFO). I 1993 fusjonerte NUFO med Norges Handelslærerlag (NHL), Norsk Faglærerlag (NFL) og Norsk Spesiellærerlag (NSL), og dannet Lærerforbundet (Kristiansen, 1992). Norges Lærerlag fusjonerte i 1966 med Norges Lærerinneforbund, Norges Skolelederlag og Norsk Øvingslærerlag, og fikk navnet Norsk Lærerlag (NL) (Aschehoug og Gyldendal, 1997). Lærerne i Norge var lenge splittet i disse to organisasjonene. Lærerforbundet var medlem av AF frem til denne hovedsammenslutningen ble avvirket i 2001. Norsk Lærerlag forble en frittstående organisasjon, men fikk forhandlingsrett på linje med hovedsammenslutningene på bakgrunn av sin store medlemsmasse. Lærerforbundet og Norsk Lærerlag fusjonerte i 2001 og dannet Utdanningsforbundet.

I 1982 forsøkte man i kommunesektoren å utvikle et system av hovedsammenslutninger på arbeidstakersiden som var formalisert gjennom en rammeavtale om forhandlingsordningen. De konstellasjonene som vokste frem var; LO-forbundene i kommunal sektor pluss frittstående forbund som hadde samarbeidsavtaler med LO (NKF, lærerlaget og sykepleierforbundet) – senere LO-K, YS seksjon kommune kalt YF (Yrkesorganisasjonenes forhandlingssammenslutning) – senere YS-K, og SAK (Sammenslutningen av Akademikerforbund i Kommunene) fra AF– senere AF-K. Denne utviklingen reflekterte en bredere trend hvor paraplyorganisasjonene og profesjonsorganisasjonene selv bygget opp seksjoner som spesialiserte seg på kommunen som forhandlingsmotpart (Michelsen og Osland, 2004).

Fra sekstitallet av kunne vi snakke om et samordnet system i Norge, og på denne tiden ble det som betegnes som "den norske modellen" etablert og institusjonalisert. Grunnlaget for organisert, kollektiv handling ble sterkere og særinteressene ble underordnet fellesskapet. Fra 1975 ble det for første gang innført inntektspolitikk, noe som kom som en reaksjon på en relativt turbulent periode i norsk lønnsdannelse tidlig på 1970-tallet, med lønnsinflasjon i deler av det norske arbeidsmarkedet. Et felles mål for inntektspolitikken er redusert lønnsvekst, og forløpet av en forhandlingsrunde blir da en annen enn der lønnsfastsettelsen er et rent anliggende mellom umiddelbare parter på arbeidsmarkedet. Staten kan gi andre typer bidrag (for eksempel bedring i velferdsordninger, slik som trygd, pensjonsreformer, permisjoner, også videre) i bytte mot at fagbevegelsen viser tilbakeholdenhet med å kreve nominelle lønnstillegg (Høgsnes, 1998).

På 1970- og 1980-tallet ble tarifforhandlingene som et trepartssystem (LO-NHO-staten) bygget ut ytterligere gjennom kombinerte³¹ oppgjør hvor staten gikk inn som aktiv part (Heiret, 2001). I 1993 fikk det inntektspolitiske samarbeidet og moderasjonslinjen en mer institusjonalisert form gjennom det såkalte "solidaritetsalternativet". Utviklingen i det norske systemet av arbeidslivrelasjoner etter innføringen av solidaritetsalternativet vil jeg komme tilbake til i kapittel 7.

³¹ Regjeringen gikk inn som part i tarifforhandlingene ved at skatte- og avgiftslettelser og/eller økte trygdeytelser ble en del av det samlede inntektsgrunnlaget, slik at reallønna

5.4 Forhandlinger om lønn i Norge - 2007

Forhandlinger om lønn i Norge er altså forankret i et nettverk av sosiale relasjoner og samfunnsmessige rammer som virker inn på både forløp og utfall av personers handlinger (Høgsnes, 1998). Vi har i dag 4 hovedsammenslutninger på arbeidstakersiden i Norge – LO er den største med 822.629 medlemmer, deretter følger Unio med 244.253 medlemmer, YS med 201.713 medlemmer og Akademikerne med 142.937 medlemmer. I tillegg finnes det flere frittstående forbund. Hovedsammenslutningene organiserer ca. 93 prosent av medlemmene i arbeidstakerorganisasjonene (SSB, 2005a).

De tre største arbeidsgiverne/arbeidsgiverorganisasjonene i Norge er staten, KS (886 medlemsbedrifter med rundt 366.978 ansatte) og NHO (16.106 medlemsbedrifter med rundt 490.355 ansatte). Staten har en dobbeltrolle, den opptrer både som arbeidsgiver og politisk myndighetsutøver. Flere arbeidstakerorganisasjoner forhandler også med Norges Arbeidsgiverforening for virksomheter med offentlig tilknytning (NAVO – 185 medlemsbedrifter med rundt 165.100 ansatte). I tillegg finnes det flere mindre arbeidsgiverorganisasjoner, som for eksempel Handels- og servicenæringens Hovedorganisasjon (HSH – 11.013 medlemsbedrifter med rundt 142.953 ansatte) (SSB, 2005b).

Forhandlinger mellom arbeidstakerorganisasjoner og arbeidsgiverorganisasjoner/staten³² om lønns- og arbeidsvilkår foregår i Norge hver vår, annet hvert år er det hovedforhandlinger og annet hvert år er det justeringsforhandlinger i forhold til forrige års tariffavtale. I offentlig sektor inngås det landsomfattende hovedtariffavtale (HTA) sentralt med de ansattes fagorganisasjoner. I statlig sektor blir det bare inngått én mellom arbeidsgiver (staten) og alle hovedsammenslutningene (Forskerforum nr. 2/98, s.5). I kommunal sektor er det i dag mulig at hovedsammenslutningene inngår sine egne lønnsavtaler med KS som bare vil gjelde for denne hovedsammenslutningen og ikke de andre

kunne stige uten at arbeidsgiverne fikk utgifter som undergravde konkurransekraften (Heiret, 2001).

³² Administrasjonsdepartementet fører forhandlingene på statens vegne ut fra en forhandlingsfullmakt fra regjeringen (Venneslan, 2003).

(Dagens Næringsliv, 02.05.02³³). I privat sektor inngås det en landsomfattende hovedavtale (HA) mellom LO og NHO, som forhandles frem hvert fjerde år (Aschehoug og Gyldendal, 1997). Også de andre hovedsammenslutningene inngår hovedavtaler med arbeidsgiverorganisasjoner, men den mellom LO og NHO er den mest kjente og ofte et "mønster" for privat sektor (Venneslan, 2003). I tillegg til hovedavtaler inngås det særavtaler. Etter at man sentralt er kommet til enighet om hoved(tariff)avtale og særavtaler, blir det lokale eller individuelle forhandlinger ved den enkelte arbeidsplass (Aschehoug og Gyldendal, 1997).

³³ Dagens Næringsliv, morgenutgave – 02.05.02: "Akademikernes triumf", skrevet av Torstein Tranøy.

Kapittel 6. Akademikernes Fellesorganisasjon (AF) og Akademikerne

6.1 Innledning

I dette kapitlet vil jeg gi en oversikt over hovedsammenslutningen AFs røtter og historie. I tillegg vil jeg gå nærmere gjennom hva som skjedde da AF ble splittet og senere avvirket, og deretter gi en beskrivelse av den nye hovedsammenslutningen Akademikerne. Til slutt i dette kapitlet vil jeg også gi en oversikt over utviklingen i organisasjonsmønsteret på arbeidstakersiden i Norge etter avviklingen av AF i 2001, og frem til i dag (2007).

6.2 AF – organisasjonens røtter og historie

Forarbeidene til etableringen av AF startet i 1972. Det endelige vedtak om å danne hovedsammenslutningen AF ble gjort på konstituerende årsmøte den 22. oktober 1974, og AF ble formelt etablert 1. januar 1975 (Innstilling fra AFs Kommuneutvalg, 01.06.83). Men AFs forhistorie strekker lengre tilbake i tid. AF ble, som tidligere nevnt, dannet som en samling av to allerede eksisterende hovedsammenslutninger for yrkesutøvere med akademisk eller høyere utdanning, EL og NAS.

I desember 1918 ble det i Kristiania skapt et organ kalt "Embetsmændenes Fellesutvalg" (EF). Ved stiftelsen var EF en komité som skulle fremme de høyest lønnede statstjenestemennenes felles interesser (Wyller, 1970), spesielt i forbindelse med å fremme egen yrkesgruppes status som profesjon (Bergh og Nilsen, 2004). Først i 1938, da navnet på organisasjonen ble endret til Embetsmennenes Landsforbund (EL), fremsto dette som en hovedsammenslutning. Men det var fremdeles en løs sammenslutning, uten eget sekretariat og daglig ledelse. I 1959 ble EL en hovedsammenslutning med sekretariat, på linje med Kartellet (LO) og Stafo. Den nyorganiseringen som da kom, kan sees i sammenheng med den nye Tjenestetvistloven (1958). Som jeg var inne på i kapittel 5 la man i

Tjenestetvistloven vekt på hovedorganisasjoner, og ikke som før på primærorganisasjonene (Kristiansen, 1992).

EL var en klar interesseorganisasjon. Det var en heterogen paraplyorganisasjon over ca. 60 primærorganisasjoner for statstjenestemenn med høyere utdanning i de øverste lønnsjikt, og hadde på det meste ca. 17.000 medlemmer. ELs viktigste interessefelt var medlemmenes lønnsforhold, og enklest formulert besto ELs interesser primært i å skaffe de høyest lønnede statstjenestemenn høyere lønn. Forbundet var skapt med dette mål for øyet, og i ELs vedtekter sto det at forbundets oppgave var å hevde sine medlemmers lønnsinteresser i forhold til arbeidsgiveren. ELs konkrete krav var: et smidigere lønnsregulativ, differensieringsprinsippet skulle legges til grunn for lønnsoppgjør, med stigende prosenttillegg samt en heving av den akademiske begynnerlønn. Disse kravene var gjengangere fra og med første verdenskrig (Wyller, 1970).

Norges Akademikersamband (NAS) ble stiftet i Oslo den 5. desember 1950. Dette var en paraplyorganisasjon over primærforeninger for yrkesutøvere med høyere utdanning og skulle være den store samleorganisasjonen for landets akademikere (Wyller, 1970), slik som Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO) var i Sverige (Bergh og Nilsen, 2004). Praktisk talt alle akademiske fagorganisasjoner ble med i denne sammenslutningen, og til forskjell fra EL var også akademikere ansatt i det private næringsliv samt privatpraktiserende med i akademikersambandet. Denne organisasjonen hadde på det meste ca. 30.000 medlemmer, både fra statlig, kommunal og privat sektor (Kristiansen, 1992).

I NAS vedtekter, § 1, het det: "Norges Akademikersamband er en upolitisk sammenslutning av organisasjoner som vesentlig omfatter yrkesutøvere med eksamen fra universitet, høyskole eller tilsvarende institusjon". Siktepunktet for organisasjonen var dobbelt; det dreide seg både om hevdelse av allmenne felles akademiske interesser, og om utbygging av en lønnskamporganisasjon av moderne tilsnitt (Wyller, 1970). NAS pekte på hvor viktig det var at folk med høyere utdanning sluttet seg sammen. De ville skape forståelse for hvor viktig det var å ha rikelig tilgang på høyt utdannet arbeidskraft, og at utjevningen av lønninger derfor ikke kunne fortsette (Kristiansen, 1992).

ELs fremste oppgave var å opptre som forhandlingsorganisasjon i staten. NAS hadde ikke forhandlingsrett i staten, og utenfor staten eksisterte ikke tilsvarende sentraliserte lønnsforhandlinger. NAS drev derfor mest med alt annet enn lønnsforhandlinger, og la hovedvekten på utrednings-, agitasjons-, og informasjonsarbeid i forhold til akademikernes lønns- og skatteforhold, utdanningsspørsmål og de akademiske yrkene (Bergh og Nilsen, 2004).

Organisasjonsmessig oppstod det en dobbeltkjøring mellom disse sammenslutningene, siden de fleste EL-foreningene/forbundene også naturlig gikk inn NAS. I de første årene samarbeidet de to organisasjonene mest mulig fritt, uten noen formalisering. Men dette endret seg i 1954 da styrene i de to organisasjonene for første gang holdt et felles møte, og inngikk en skriftlig samarbeidsavtale. De ble enige om å samvirke i alle organisasjonsspørsmål av felles interesse, med gjensidig orienteringsplikt. Spesielt skulle prinsipielle hovedlinjer ved alle lønnsforhandlinger drøftes i fellesskap. Avtalen gikk langt, men prinsippet om de to organisasjonenes selvstendighet ble opprettholdt (Wyller, 1970).

Fra 1956/57 merket man de første tegn til mer konkret tenkning i retning av en organisasjonsmessig samling. I 1958 forelå et forslag med sikte på en nyordning, men forsinkelser oppstod i siste omgang. Ingeniørforeningen (NIF) meldte seg ut av EL i 1957 fordi de fant at EL var blitt for heterogen til å kunne virke som en kamporganisasjon, og fordi organisasjonen var for forpliktet av sitt samarbeid med staten. De ønsket å kjempe sin egen kamp alene, og ville bare være med på samlingen hvis de kunne holde seg utenfor det dobbelte medlemskap og bare stå i sambandet. En slik ordning ville EL ikke gå med på, særlig på grunn av at NIF var sambandets største medlemsorganisasjon. I siste omgang fant man likevel frem til en overgangsordning som noenlunde tilfredsstilte begge parter. De statsansatte ingeniørene (SIE) gikk tilbake til EL, og fra januar 1960 gikk EL og NAS inn i et siamesisk tvillingforhold (Wyller, 1970).

Organisasjonene bygget opp et felles sekretariat med hver sin direktør, og hadde felles kontor og kontingent (Kristiansen, 1992). Det var åpenbart et felles interessegrunnlag i den høyere utdanningen. Konkret ville EL kunne styrkes ved å bli en del av en større akademikerorganisasjon, og for NAS ville det gi større slagkraft med mer innflytelse i forhold til de statsansattes lønnspolitikk. Tjenestetvistloven

nødvendigjorde også en videre utbygging av hovedsammenslutningene. Det var derfor mye som talte for å etablere en tallmessig sterk og økonomisk kraftig sentralorganisasjon for alle landets akademikere (Wyller, 1970).

Men det fantes også mange organisasjonsmessige motsetninger. Det var mye uenighet innenfor den nye samlingen angående taktikk og strategi, og sambandsorganisasjonene kritiserte det de oppfattet som ELs varsomhet. Motsetningene krystalliserte seg i to sentrale punkter som begge dreide seg om den nye sammenslutningens struktur. Det gjaldt hvorvidt man skulle lage en enhetlig ny organisasjon eller en føderasjon der de to forbundene bevarte deler av sin selvstendighet. EL var en samling primærforeninger med et avgrenset interessefellesskap knyttet til samme arbeidsgiver - staten. Forbundets primære oppgave var kontakten med arbeidsgiveren, og man var redd for å risikere at EL tapte sin legale status som hovedsammenslutning. Løsningen ble et kompromiss. Formelt slo vedtektene fast at EL var en selvstendig enhet innenfor fellesorganisasjonen. Talsmennene for fusjonstanken fikk gjennomført et utstrakt styrefellesskap med adgang for sambandet til å uttale seg før EL tok stilling (Wyller, 1970).

Forholdet til NAS dominerte ELs interne problematikk i 60-årene. Sambandet hadde tatt initiativ til samlingen, og EL gikk inn under tvil. EL hadde ikke samme behov for en samling, og klarte seg ganske godt alene. Resultatet av samlingen ble likevel hovedsakelig en markant styrkelse av EL, og dette skapte irritasjon blant sambandsorganisasjonene. De to organisasjonene hadde ulike foreningspolitiske retningslinjer, og dette førte til uenighet når det gjaldt anvendelse av felles ressurser. Mange savnet en felles målsetting og prioritering på topplanet. Situasjonen ble ytterligere akutt da NIF (senere Norske Sivilingeniørers forening) igjen meldte seg ut av EL per 1. januar 1968, og dermed også ut av NAS. Ingeniørforeningen var en sentral organisasjon i systemet, og mange ting sto nå i fare for å rakne. Flere ulike alternative løsninger ble vurdert, men vant ikke frem. "Skilsmissen" ble inngått i 1968 med samtykke fra begge sider. De to sammenslutningene gjenopptok heller den gamle samarbeidsavtalen fra 50-årene (Wyller, 1970).

Våren 1972 ble det igjen foreslått å slå sammen NAS og EL. Det var stor misnøye innenfor EL på denne tiden og flere organisasjoner, innbefattet Norsk Lektorlag, truet med utmeldelse (Kristiansen, 1992). Et EL uten lærerorganisasjonene ville få problemer med å overleve (Bergh og Nilsen, 2004), og dette medførte at det ble fart i arbeidet med å reformere EL, og eventuelt danne en ny organisasjon (Kristiansen, 1992). Formennene i EL og NAS³⁴ utarbeidet sammen et forslag til etablering av en felles organisasjon. De mente det rådet en labil og usikker situasjon i begge organisasjonene, og utad virket det uheldig med to organisasjoner. EL-NAS-systemet hadde svak tilpasningsevne og sviktende ekstern legitimitet og gjennomslagskraft (Bergh og Nilsen, 2004).

Den nye viljen til å finne en løsning på samarbeidsproblemene kan også ses i sammenheng med organisasjonenes videre omgivelser. Både klimaet på organisasjonsfronten, og i resten av samfunnet, gjorde det nødvendig å samle styrkene. Det ble viktigere enn før å ha et sterkt apparat i ryggen i en tid hvor organisasjonene fikk stadig mer omfattende og avgjørende kontakt med myndighetene gjennom det korporative systemet. En organisasjonsmessig samling var viktig for å kunne behandle lønsspørsmålet i både statlig og privat sektor bedre, og det var også et sterkt behov for felles opptreden bak den voksende gruppen med fylkeskommunalt og kommunalt ansatte med langtidsutdanning. Bred akademikersamling var også et tegn i tiden i Norges naboland – i Danmark ble to akademikerorganisasjoner samlet i Akademikernes Centralorganisation i 1972, og i Sverige skjedde det en tilsvarende samling mellom SACO og Statstjänstemännens Riksförbund (Bergh og Nilsen, 2004).

Styrene i EL og NAS nedsatte høsten 1972 en arbeidsgruppe for å utrede forslaget til å etablering av en felles organisasjon. På høsten 1974 ble forhandlingene om den nye hovedorganisasjonen avsluttet. Konstituerende møte ble altså holdt 22. oktober 1974, og organisasjonen trådte i virksomhet fra 1. januar 1975. Navnet Akademikernes Fellesorganisasjon (AF) var ment å være en foreløpig løsning, men snart var det innarbeidet og godtatt (Kristiansen, 1992). Den nye sammenslutningen skulle både videreføre ELs gamle funksjon som hovedsammenslutning i staten, og ellers som "samarbeids- og fellesorganisasjon" arbeide innenfor "alle områder hvor

³⁴ I 1972 var veterinærprofessor Weiert Velle formann i EL, og tannlege Egil A. Stene Johansen var formann i NAS (Bergh og Nilsen, 2004).

det foreligger interessefellesskap mellom medlemsforeningene" (§1 i AFs vedtekter) (Bergh og Nilsen, 2004).

Da AF ble dannet besto hovedsammenslutningen av 51 medlemsforeninger/-forbund med til sammen 45.863 medlemmer. Sammenslutningen av NAS og EL var preget av kompromisser, og motstridende syn på AFs rolle har stadig dukket opp i kjølvannet av dette (Innstilling fra AFs Kommuneutvalg, 01.06.83). Rekrutteringsgrunnlag, representasjonsordninger og hvilke områder fellesorganisasjonen skal jobbe innenfor, er eksempler på temaer som har vært debattert. AF opplevde i sin korte historie mye strid, med både innmeldinger og utmeldinger som resultat (Internt notat til Styringsgruppen fra Prosjektgruppen, 08.01.98).

6.3 AF – 1997 til 2001: Splittelse og avvikling

Den 17.oktober 1997 ble en skjebnedag for AF. Presidenten i NIF, Einar Madsen, varslet AF-ledelsen om at fire organisasjoner ønsket å bryte ut av AF og danne sin egen hovedsammenslutning sammen med Den Norske Lægeforening som hadde meldt seg ut av AF året før. I tillegg til NIF og Legeforeningen var Norges Juristforbund, Den norske Tannlegeforening og Norske Siviløkonomers Forening med på dannelsen av Akademikerne, som ble stiftet 20. oktober 1997 (Skolefokus nr.17/97, s.8). Beslutningen skapte sterke reaksjoner, og "utbryterorganisasjonene" fikk kraftig kritikk fra ledelsen i AF fordi de hadde holdt planleggingsprosessen hemmelig for resten av medlemsorganisasjonene. Ledelsen i AF mente at denne beslutningsprosessen hadde foregått på en lukket og udemokratisk måte (NaFo-nytt nr. 9/98, s.11).

Representanter for medlemsorganisasjonene i den nydannede hovedsammenslutningen mente på sin side at det var nødvendig å sikre etableringsgrunnlaget for den nye organisasjonen før saken ble offentlig kjent. Siste hånd på verket med å danne Akademikerne ble ikke lagt før stiftelsesdagen, og de ønsket ikke å skape uro innenfor AF. "Vi har tidligere blitt kritisert for å skape uro i AF, uten å ta konsekvensene av dette, så denne gang ville vi være sikre på at vi kom frem til et resultat før vi gikk ut med informasjon" (Juristkontakt nr.8/97, s.1).

Vedtektsmessig var utbryterforeningene bundet til å være medlemmer i AF til 01.01.99, og inntil da måtte foreningene fremdeles betale kontingent og la seg representere av AF i lønnsforhandlingene. Akademikerne gjorde fremstøt overfor både KS og Administrasjonsdepartementet for å oppnå full forhandlingsrett før utmeldingen av AF kunne tre i kraft. De henviste til at Akademikerne hadde 12.000 medlemmer i statlig sektor og dermed lå over grensen tjenestetvistloven satte. Dessuten hevdet de at det ville være meningsløst om AF skulle forhandle på vegne av medlemmer som ikke gav organisasjonen tillit. Men AF truet med stevning for Arbeidsretten for brudd på klare avtaler, dersom arbeidsgiverne skulle ta opp lønnsforhandlinger med Akademikerne før disse var utmeldt i henhold til vedtektene. Både staten og KS var tilbakeholdne overfor Akademikerne så lenge de ikke var formelt utmeldt av AF, og Akademikerne ble ikke invitert til forhandlingsbordet (Bergh og Nilsen, 2004).

Flere og flere organisasjoner brøt ut av AF og meldte overgang til Akademikerne i tiden etter splittelsen. AF fortsatte likevel som hovedsammenslutning, og startet en fornyelsesprosess gjennom et organisasjonsutviklingsprosjekt i 1998, som skulle utvikle AF til en bedre fundamentert hovedorganisasjon ("AF som hovedorganisasjon" – innspill fra medlemsforeningene, 02.02.98). Men i 1999 meldte NITO at de ville melde seg ut av AF ved årsskiftet, på bakgrunn av uenighet og samarbeidsproblemer med Norsk Sykepleierforbund og Lærerforbundet, som nå var de eneste store medlemsforeningene igjen i AF. Disse to organisasjonene var begge størst på hver sin kant, Læreforbundet innen statlig og Sykepleierforbundet innen kommunal sektor (Skolefokus nr. 12/00, s.20). Uten NITO mente disse forbundene at AF ble for "smal" og for liten til å ha den tunge innflytelsen inntektspolitisk, lønnspolitisk og samfunnspolitisk som de ønsket å ha. Ved at NITO gikk ut mistet AF også sin forankring i privat sektor (Sykepleien nr.13/99, s.44).

Etter at det ble klart at NITO ville melde seg ut av AF, ble det innledet forhandlinger mellom AF og YS angående en mulig fusjon mellom hovedsammenslutningene innen tariffoppgjøret i år 2000. Også Politiets Fellesforbund ble etter en stund med på disse forhandlingene. Ved å slå sammen sine medlemslister mente de visjonære strategene i disse organisasjonene at en ny hovedsammenslutning med styrke til å utfordre selveste LO ville være på banen. Parolen var at fire hovedsammenslutninger var for mange. Mer oppsplitting i organisasjonskartet ville svekke arbeidstakerne,

mens samling ville gi styrke til å påvirke både arbeidsliv og samfunnsliv. Men dette forslaget ble slaktet av flere av hovedsammenslutningenes egne medlemsorganisasjoner (for eksempel Lærerforbundet (AF) og Norsk Helse- og Sosialforbund (YS)). Spennvidden i en slik hovedsammenslutning ville bli for stor, og mulighetene for å fremme egne interesser for små. Dessuten fantes det allerede en altomfattende arbeidstakerorganisasjon (Heiret, 2003).

På et ekstraordinært representantskapsmøte i AF 21. juni 2000 vedtok forsamlingen å trekke seg fra prosessen med å slå sammen AF, YS og Politiets Fellesforbund. I følge AFs leder, Aud Blankholm, manglet viljen i for store deler av YS til å sette visjonen om en ny hovedsammenslutning ut i praksis. På samme representantskapsmøte stemte over 90 % av forsamlingen også for å avvikle AF. På vegne av ni småforbund fremla leder i Vegtrafikkingeniørenes Forening, Knut A. Henriksen, et forslag om å utsette avviklingen av AF, men dette forslaget ble nedstemt (Sykepleien nr.12/00, s.25). AF besto i til sammen 25 år, og ble avviklet som hovedsammenslutning pr. 1. juli 2001 (Sykepleien nr. 18/00, s.11).

6.4 Akademikerne

Akademikerne ble dannet 20.oktober 1997, og er en sammenslutning av foreninger for yrkesutøvere med akademisk utdanning. Som medlemmer kan opptas foreninger som primært omfatter yrkesutøvere med mastergrad (hovedfagsnivå) eller tilsvarende utdanning, herunder avsluttende eksamen fra vitenskapelig høyskole (www.akademikerne.no).

Fellesgrunnlaget for Akademikerne er prinsippet om at autonome medlemsforeninger av Akademikerne så langt det er mulig selv skal ivareta sine medlemmers interesser gjennom foreningsvise og desentrale ordninger. I privat sektor opprettholder foreningene egne avtaler. Akademikerne skal kunne opptre som hovedsammenslutning overfor staten og som forhandlingssammenslutning overfor kommunesektoren. Akademikerne har følgende seksjoner: Akademikerne-S (for statsansatte), Akademikerne-K (for ansatte i kommunesektoren), Akademikerne-P (for privatansatte), Akademikerne-H (for ansatte i helsesektoren) og Akademikerne-F (for frie yrker) (www.akademikerne.no).

Akademikerne skal arbeide for å bli enerådende på sitt område gjennom å konsentrere sin virksomhet til de områder hvor det er reelt interessefelleskap mellom medlemsforeningene. Akademikerne skal særlig arbeide for akademikernes inntekts- og arbeidsvilkår og være medlemsforeningenes inntekts- og næringspolitiske talerør på det nasjonale plan. Akademikerne skal herunder arbeide for en differensiert, desentralisert og markedsrelatert lønnsdannelse, som i størst mulig grad skal være basert på lokale forhandlinger i virksomhetene. Der lønnsdannelsen for en del må skje ved sentrale kollektive forhandlinger, skal Akademikerne arbeide for at lønn differensieres på grunnlag av virksomhetenes behov for å rekruttere og beholde akademisk arbeidskraft og der en vektlegger utdanning, kunnskap, kompetanse, innsats og ansvar (www.akademikerne.no).

Akademikerne har i dag følgende medlemsforeninger: Den norske lægeforening, Norges Juristforbund, Den norske tannlegeforening, Siviløkonomene, Norsk Psykologforening, Samfunnsviternes fagforening, Arkitektenes Fagforbund, Den norske veterinærforening, Krigsskoleutdannede offiserers landsforening, Samfunnsøkonomenes Fagforening, Naturviterne, Norsk Lektorlag og Tekna – Teknisk-naturvitenskapelig forening (www.akademikerne.no).

6.5 Utvikling i organisasjonsmønsteret på arbeidstakersiden i Norge 2001-2007

Splittelsen i AF og dannelsen av Akademikerne avfyrt startskuddet for en intens kamp om medlemmer, alliansepartnere og posisjoner i det nasjonale forhandlingssystemet. Etter en periode med relativ stabilitet har årene på slutten av 90-tallet og begynnelsen av årtusenskiftet vært preget av splittelser og nye allianser blant arbeidstakerorganisasjonene (Heiret, 2003). Det umiddelbare resultatet av splittelsen i AF var som sagt dannelsen av den nye hovedsammenslutningen Akademikerne. Så kom fusjonsforsøket mellom AF og YS (og senere Politiets Fellesforbund), og deretter avviklingen av AF.

Lærerforbundet hadde i lengre tid vært i forhandlinger med Norsk Lærerlag med det mål for øye å danne et nytt stort lærerforbund, og kort tid etter avviklingen av AF ble det vedtatt å danne det nye Utdanningsforbundet. Stiftelseskongressen fant sted

2.oktober 2001, og Utdanningsforbundet trådte i virksomhet fra 1.januar 2002. Utdanningsforbundet har nå ca. 140.000 medlemmer (www.unio.no³⁵). Etter at det ble brudd i fusjonsprosessen mellom AF og YS, hadde det også vært forhandlinger mellom Sykepleierforbundet, Lærerforbundet og Norsk Lærerlag (Utdanningsforbundet) og Politiets Fellesforbund, om å danne en ny hovedsammenslutning.

Stiftelsen av Utdanningsgruppenes Hovedorganisasjon (UHO) skjedde 10. oktober 2001, og også denne organisasjonen var operativ fra 1. januar 2002. Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Ergoterapeutforbund, Universitets- og høyskoleutdannedes forbund og Det norske Diakonforbund sluttet seg senere til UHO. Fra og med 1. juli 2005 skiftet UHO navn til Unio (Hovedorganisasjonen for universitets- og høyskoleutdannede). Navneendringen markerte en reorganisering av UHO, etter at Norsk Forskerforbund og Den norske kirkes presteforening trakk seg ut av Akademikerne (formelt fra og med 01.01.06) og slo seg sammen med UHO-forbundene (www.forskerforbundet.no³⁶).

Når det gjelder de resterende medlemsorganisasjonene i AF, har en del av dem meldt seg inn i YS og andre er foreløpig frittstående (NOU 2003:13). Også YS er blitt rammet av splittelsesbølgen. I 1999 meldte Norsk Helse- og Sosialforbund (NHS) seg ut av YS. Forbundet ville heller samarbeide med Norsk Kommuneforbund (LO), og ved tariffoppgjøret våren 2002 forhandlet hjelpepleierne sammen med LO i både kommunal og statlig sektor. Neste skritt ble tatt samme høst da de to forbundene vedtok å slå seg sammen og legge grunnlaget for et nytt forbund for lavtlønnsyrkene i offentlig sektor (Heiret, 2003). Den 17. juni 2003 slo NKF og NHS seg offisielt sammen og stiftet et nytt forbund kalt Fagforbundet. Fagforbundet er medlem av hovedsammenslutningen LO (Magasinet Aktuell, 30.03.04³⁷).

Bølgen av splittelse og nye allianser har altså truffet alle de toneangivende arbeidstakerorganisasjonene, og nye organisasjonskart tegnes. Etter en periode med nye fusjoner og fisjoner som har involvert så vel utdanningsgruppene som

³⁵ "Medlemstall i Unio pr. 01.01.2006" - www.unio.no.

³⁶ "Unio erstatter UHO" - www.forskerforbundet.no - publisert 01.07.05.

³⁷ "Forbund i bevegelse" - www.aktuell.no - publisert 30.03.04.

kommuneansatte, har nå noen klare organisatoriske linjer trådd frem. Vi har fått én hovedsammenslutning for de høyest utdannede som har vilje til å bruke sin markedsrett til å desentralisere lønnsystemet og åpne for større innslag av individuell avlønning. Vi har fått én hovedsammenslutning for høyskole- og universitetsutdannede profesjoner som vil slåss for en bedre relativ plassering for sine grupper. Og vi har to hovedsammenslutninger som i hovedsak organiserer faglærte og grupper med lavere formell kompetanse (Heiret, 2003).

Kapittel 7. AFs ytre omgivelser

7.1 Innledning

En hovedsammenslutning av arbeidstakere i Norge opererer altså innenfor et institusjonalisert system av arbeidslivsrelasjoner. Endringer eller påtrykk fra disse ytre omgivelsene kan påvirke hele organisasjonen, like mye som endringer som blir generert internt. Et system av arbeidslivsrelasjoner vil naturlig utvikles og endres noe gjennom årenes løp, og organisasjonene forholder seg til denne gitte institusjonelle arkitekturen og internaliserer den i sin struktur for å kunne være effektive. Endringer i systemet av arbeidslivsrelasjoner kan derfor også lede til endringer i organisasjonene. I dette kapitlet vil jeg se nærmere på forhold i AFs ytre omgivelser som kan gi mulige svar på spørsmålet om hvorfor AF ble splittet og Akademikerne dannet.

Utviklingen i det inntektspolitiske samarbeidet førte med seg visse endringer innenfor det norske systemet av arbeidslivsrelasjoner som sterkt påvirket hovedorganisasjonen AF. Mange av organisasjonene som opererer innenfor systemet av arbeidslivsrelasjoner opplevde at fremveksten av det inntektspolitiske samarbeidet førte med seg et ekstra press fra innflytelseslogikken, på bakgrunn av nødvendigheten av å oppnå nok innflytelse innenfor de ytre omgivelsene til å få delta der de politiske rammebetingelsene blir fastlagt. Men det inntektspolitiske samarbeidet ble utformet av myndighetene i møter med LO og NAF, og fikk lenge lite reelt innhold for arbeidstakerorganisasjoner utenfor LO. AF manglet politisk styrke i lønnspolitikken. I 1993 ble solidaritetsalternativet innført, og AF måtte stadig forholde seg til dette ytre presset som fremmet moderasjonslinjen og favoriserte store organisasjoner (Bergh og Nilsen, 2004).

Sentrale kollektive lønnsforhandlinger var lenge normen innenfor det norske forhandlingssystemet. Men holdningene til mer desentrale lokale lønnsforhandlinger endret seg gradvis, og en økende aksept for denne typen lønnsdannelse har vokst frem, spesielt på 1990-tallet. Denne endringen innenfor det norske systemet av arbeidslivsrelasjoner fikk også en viss betydning for splittelsesprosessen i AF. Forslag til endringer i lover og regler som regulerer forhandlingssystemet, og

endringer i selve forhandlingsystemet kan også påvirke organisasjonene innenfor systemet. I dette kapittelet skal jeg se nærmere på opprettelsen av NAVO i 1993, og Arbeidsrettsrådets innstilling fra 1996, som kan være med på å forklare hvorfor AF ble splittet og Akademikerne dannet.

7.2 Solidaritetsalternativet

Solidaritetsalternativet ble opprinnelig skapt av LO og NHO i samarbeid med myndighetene, og kom som et resultat av Kleppe-utvalgets innstilling (Sysselsettingskommisjonen, under Per Kleppes ledelse, formulerte solidaritetsalternativet i 1992). Solidaritetsalternativet bygde på tre pilarer: 1) en solidarisk lønnspolitikk, 2) en aktiv samfunnsøkonomisk politikk og 3) en aktiv arbeidsmarkedspolitikk (Høgsnes, 1998).

Moderasjonslinjen oppfattes som en strategi utmeislet av LO. Selv om to nye hovedsammenslutninger ble dannet på 1970-tallet, fortsatte alle de sentrale aktørene fra før denne perioden som om ingenting var skjedd med de ansattes organisasjoner. Verken AF eller YS følte derfor sterke forpliktelser overfor solidaritetsalternativet, det hadde ikke noe med dem og deres prioriteringer å gjøre. Før 1999 var det bare LO som hadde en plass i Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjøret. Det foregikk en formell overkjøring av AF og YS (Høgsnes, 1998).

Solidaritetsalternativets lønnspolitiske dagsorden favoriserte ikke AFs syn på lønnsdannelse. AF ønsket en progressiv lønnsøkning, med prosentvise tillegg, men utviklingen gikk i retning av kronetillegg. Prinsippet om likelønn fikk også et politisk gjennombrudd, og ble gjort til en integrert del av lønnspolitikken. I tillegg forble renten på studielån høy, mens rentene på andre etableringslån ble holdt nede (Berg og Nilsen, 2004). Etter at LO introduserte solidaritetsalternativet fikk vi en lønnsutjevning der grupper med lav utdanning relativt sett alltid har fått mest igjen under tariffhandlingene (Høgsnes, 1998).

Akademikerne fikk altså etter 80- og 90- årenes lønnsoppgjør en betydelig lavere prosentvis lønnsvekst enn hva som er tilfellet for andre grupper (TNP nr. 12/99, s.1183). Akademikerne har helt siden krigen tapt på lønnsutjevningen i Norge, og

mange mener at de offentlig ansatte akademikerne har betalt en høy pris for at Norge har klart å opprettholde konkurranseevnen (Juristkontakt nr. 2/97, s.13). Moderasjonslinjen har hatt ulik effekt for ansatte i forskjellige bransjer og sektorer i samfunnet, og lønnsglidningene har fordelt seg skjevt. Etter manges oppfatning har offentlig sektor fått rollen å være "garantister" for moderate norske lønnsoppgjør. Særlig lønnsoppgjørene i staten har vært sterkt sentraliserte og dette blir pekt på som en av hovedgrunnene for at høyt utdannede har kommet så dårlig ut i denne perioden (Forskerforum nr. 4/00, s.8). "*Vi må bare konstatere at solidaritetsalternativet har gitt oss en mindre lønnsutvikling.*" (uttalt av Anders Folkestad, leder i Lærerforbundet og AF-Stat, i NaFo-Nytt nr. 2/98, s.7).

Relativ lønn er et viktig mål på vellykket lønnsutvikling, særlig innenfor yrkesgrupper med konkurrerende arbeidstakerorganisasjoner. Begrepet relative lønninger viser til hva den enkelte tjener i forhold til andre. Hva individer eller grupper av lønnstakere tjener når de sammenligner seg med hva slags lønn andre lønnstakergrupper mottar, får stadig større vekt i forhold til hva som aksepteres som en rimelig belønning. Den sosiale dimensjonen ved lønn har fått en mer sentral plass enn den hadde i tider som var preget av lavere levestandard og knapphet blant store grupper i samfunnet. Hva man tjener sammenlignet med andre, gir et signal om ens sosiale status i samfunnet. Lønn spiller en rolle som symbol på sosial verdi (Høgsnes, 1998). Det har vokst frem en sterk misnøye blant akademikergruppene når det gjelder den relative lønn de har oppnådd de siste tiårene, i forhold til grupper med ingen eller lavere utdanning. Mange høyt utdannede mener at den skjeve lønnsutviklingen har gått for langt, og ønsker å få høyere lønnsmessig uttelling på bakgrunn av utdanning, kompetanse, kunnskap, innsats og ansvar (Juristkontakt nr. 9/01, s.5).

Lønnspolitikken som ble ført over mange år fra treenigheten LO, NHO og statens side innebar blant annet at konkurranseutsatt industri i privat sektor skulle være lønnsbestemmende. "*AF hadde liten mulighet til å påvirke dette, og det er med beklagelse jeg registrerer at det er de høyt utdannede som har måttet betale for denne politikken. Utdanning er blitt stadig mindre verdsatt. LOs lønnspolitikk er blitt en trussel mot offentlig sektor (...) Her ligger også hovedgrunnen til at AF sprakk.*" uttalte Bente G. H. Slatten i Sykepleierforbundet i "Sykepleien" nr. 18/00 (s.12). Det samme ble også uttalt av Lærerforbundets leder Anders Folkestad: "*Han ser på den utmeldingen og splittelsen som nå skjer som et resultat av den såkalte*

moderasjonslinjen (solidaritetsalternativet) i myndighetenes politikk" (Skolefokus nr. 17/97, s.11).

Fagforeningene som trakk seg ut av AF i 1997 og dannet Akademikerne, mente at AF som hovedsammenslutning ikke hadde klart å arbeide effektivt nok for å få rettet opp i de høyt utdannede gruppenes dårlige lønnsutvikling. Akademikernes hovedønske er å sikre at høyt utdannede akademikere fra universitet og vitenskapelige høyskoler får inntekts- og arbeidsvilkår som står i forhold til de investeringene som ligger i utdannelsen. Dette var også målet for AF, men "*... som det er oppsummert etter de siste 10-15 årene, sakker akademikerne akterut i forhold til gjennomsnittlig industriarbeider- lønn, som er det vanlige sammenligningsgrunnlaget*" (TNP nr. 12/97, s.1125). Moderasjons- og solidaritetslinjen ble klart gjennomført på bekostning av store medlemsgrupper i AF, og dette er viktig for å forstå splittelsen i AF høsten 1997. Etableringen av Akademikerne kan tyde på at det er grenser for hvor mye "andre" skal ha å si for "egne" gruppers lønnsutvikling (Høgsnes, 1998).

I 1996 kom det store streikeåret da moderasjonslinjen siden 1993 for første gang brøt sammen, og i følge avisene gikk lønnsoppgjøret i 1998 "helt av skaffet" (Aftenposten, 18.06.00³⁸). Regjeringen Bondevik og finansminister Gudmund Restad la tidlig for dagen at de hadde ambisjoner om at moderasjonslinjen bak solidaritetsalternativet skulle videreføres ved lønnsoppgjøret i 1998. På et tidlig tidspunkt ble rammen for oppgjøret i første omgang satt til maksimum 3,5 % lønnsvekst fra 1997 til 1998. Regjeringen kom samtidig med mer eller mindre åpne trusler om innstramninger om ikke moderasjonslinjen ble videreført. LO-ledelsen fikk på et tidlig tidspunkt vansker med å selge sin og regjeringens moderasjonslinje. Mye av grunnen var en del kostnadskrevenende reformer som regjeringen Bondevik hadde forpliktet seg til ved valget i 1997, som kraftig økning i pensjonen og kontantstøtten, og LO og NHOs utdanningsreform. AF gikk ut på et tidlig tidspunkt og forkynte at de ikke var villige til å forhandle bort lønnstillegg for sine medlemmer mot sosiale reformer. AF ga beskjed om at deres krav ville ligge på omtrent 6 % (Høgsnes, 1998).

³⁸ Aftenposten, morgenutgave 18.06.00: "Arbeidsvilkår for den kollektive fornuft", kronikk skrevet av Hermod Skånland.

På et tidlig tidspunkt var det med andre ord flere forhold som pekte mot sammenbrudd for moderasjonslinjen og dermed "solidaritetsalternativets endelikt" i denne omgangen. Det som senere skjedde, gikk nesten entydig i retning av at alle rammer for lønnsvekst som sentrale aktører i LO, NHO og regjeringen hadde gått ut med i de innledende fasene, ble sprengt (Høgsnes, 1998). Lønnsoppgjøret i 1998 endte i åpen konflikt i både statlig, kommunal og privat sektor (Heiret, 2001). I alle deler av arbeidsmarkedet ble det gitt tillegg som gikk langt utover det både regjeringen og arbeidsgiverne i utgangspunktet anså som rimelig, og som kunne sies å være i samsvar med videreføring av moderasjonslinjen (Høgsnes, 1998).

Det har, som tidligere nevnt, spesielt vært innenfor offentlig sektor at de høyt utdannede arbeidstakergruppene har falt akterut i lønnsutviklingen. Den utdanningsmessige sammensettingen av de statsansatte innebærer en relativ overvekt av høyt utdannede. Det har derfor vært billigere for statens forhandlere å handle i samsvar med LOs lavtlønnsprofil. Det samlede utfallet av lønnsoppgjøret i 1998 i offentlig sektor begünstiget i en viss grad langtidsutdannede. Dette kan være en indikator på at det offentlige som arbeidsgiver opplevde det store lønnsgapet mellom offentlig og privat sektor som et reelt problem de var nødt til å gjøre noe med (Høgsnes, 1998).

Mange arbeidsgivere i kommunal sektor har ikke klart å rekruttere og beholde et tilstrekkelig antall kvalifiserte arbeidstakere, og dette kan være et resultat av at oppgjørene i offentlig sektor de siste tiårene systematisk har blitt brukt til lønnsutjevning (TNP nr. 4/00, s.365). De ideologiske og politiske interessene har stått sterkt i lønnspolitikken, og nesten alle lønnsøkninger har kommet de såkalte lavtlønnsgruppene til del. På slutten av 1990-tallet ble dette utfordret av de renere arbeidsgiverinteressene som ønsker at lønnsoppgjørene skal styre mer av lønnstilleggene til de gruppene kommunene har vanskeligheter med å få tak i, som oftest er arbeidstakere med høy akademisk utdanning (TNP nr. 3/99, s.250).

Men til tross for at arbeidsgivere i staten og kommunen hadde begynt å gi uttrykk for at solidaritetsalternativet hadde medført en urettferdig lønnsutvikling for de høyt utdannede, og at dette måtte gjøres noe med, var de langtidutdannede fremdeles ikke særlig fornøyd etter lønnsoppgjøret i 1998. *"Legeforeningen konstaterer at årets oppgjør i det offentlige har fulgt de samme linjene som tidligere. Til tross for at*

rammen for oppgjøret denne gang er ekstraordinært stor, har ikke de offentlige arbeidsgiverne sett seg i stand til å gjøre noe for de langtidsutdannede. Når akademikere i offentlig ansettelse hele tiden skal være de relative lønnstaperne i lønnsoppgjørene, undergraver dette velferdsstatens eksistens. Det er ikke solidarisk politikk." (TNL nr. 16/98, s.2559).

På bakgrunn av lønnsoppgjøret i 1998, ble det i 1999 nedsatt et utvalg (Arntsen-utvalget) som skulle utarbeide et grunnlag for årets tariffoppgjør. For første gang fikk de andre hovedsammenslutningene på arbeidstakersiden delta i utvalg som forberedte lønnsoppgjøret, på like linje med LO. *Alle* de store organisasjonene, både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden, ble nå innlemmet i det omfattende korporative fellesskapet (Heiret, 2001). Siktemålet med Arntsen-utvalget var å bidra til full sysselsetting og en kostnadsutvikling på linje med andre land slik solidaritetsalternativet la til grunn. Utvalget foreslo i sin innstilling at rammen for årets tariffoppgjør skulle settes til omlag 4,5 % (Sykepleien nr. 7/99, s.46). Utvalget fastslo at solidaritetsalternativet i hovedsak måtte gjenreises og at det måtte dukkes for moderate oppgjør både dette året og året etter (Skolefokus nr. 6/99, s.13).

Lønnsoppgjøret i 1999 ble noenlunde moderat, og alle de tre tariffområdene (privat, kommunalt og statlig) holdt seg til Arntsen-utvalgets forutsetninger (TNL nr. 13/99, s.1959). I etterkant av oppgjøret i 1998 ble også et annet utvalg nedsatt med sikte på å gi en ny giv for moderasjonslinjen og det inntektspolitiske samarbeidet mellom partene i arbeidslivet (TNP nr. 8/00, s.755). Dette utvalget ble kalt Holden-utvalget. I grove trekk ble utvalgets rapport en oppdatering av det solidaritetsalternativet sysselsettingskomiteen under Per Kleppes ledelse formulerte i 1992. Utvalget foreslo et fortsatt inntektspolitisk samarbeid som skulle sikre en lønnsvekst på linje med våre handelspartnere. Frontfaget (den gjennomsnittlige industriarbeiderlønnen) måtte fortsatt sette den økonomiske rammen for lønnsoppgjøret (LO-Aktuelt nr. 12/00, s.22).

Arntsen-utvalget og Holden-utvalget fastslo altså at solidaritetsalternativet måtte gjenreises. Men lønnsoppgjøret i år 2000 endte likevel med bedre resultater for de høyt utdannede arbeidstakergruppene. Tidligere finansminister Per Kleppe hevdet i artikler i dagspressen dette året at situasjonen med misfornøyde akademikere truet

hele solidaritetsalternativet, og at utjevningspolitikken hadde vært for vellykket. Han mente at akademikernes lønnsituasjon måtte prioriteres (TNP nr. 2/00, s.157).

I år 2000 brøt offentlig sektor for første gang med malen i privat sektor (Sykepleien nr. 15/00, s.44). En lokal pott i kommunesektoren på 1,5 prosent var historisk høy, og tendensen skulle videreføres i år 2001. I alle forhandlingsområdene skulle det nedsettes partssammensatte utvalg som i god tid før neste hovedtariffoppgjør skulle gjennomgå forhandlingssystemet og avtalestrukturen med det formål å se om eventuelt andre ordninger kunne være mer hensiktsmessige (TNL nr. 15/00, s.1825). De høyt utdannede fikk i lønnsoppgjøret i år 2000 et relativt godt oppgjør sammenlignet med andre, selv om dette spesielt gjaldt noen grupper (lærerne og sykepleierne) og ikke alle (Forskerforum nr. 6/00, s.4). "Superakademikerne" i Akademikerne var fremdeles ikke særlig fornøyd med oppjøret.

Denne utviklingen fortsatte også ved neste hovedoppgjør. I 2002 var lønnsveksten på 5,7 %, noe som var den høyeste nominelle lønnsveksten siden 1998, og den høyeste reallønnsveksten siden midt på 1970-tallet (NOU 2003:13). Arbeidsgiverne signaliserte nå at solidaritetsalternativet var historie og tiden ute for sosiale reformer knyttet til tariffoppgjørene (www.lo-aktuelt.no, 01.02.02³⁹). Utviklingen gikk i retning av en større grad av individorientering på bekostning av det kollektive. Den kollektive tenkningen var nå en svakhet, ble det hevdet i Sykepleien nr. 4/00 (s.14).

LO-leder Gerd-Liv Valla ønsket fremdeles å blåse nytt liv i solidaritetsalternativet, men fikk lite støtte for dette forslaget. 10 år tidligere kunne LO og NHO gå sammen med regjeringen og bestemme vilkårene for hele samfunnets lønnsvekst. Nå måtte de ta hensyn til konkurrentene (Aftenposten, 09.09.02⁴⁰). *"Utdanningsgruppene i offentlig sektor er blitt skviset i mer enn 20 år. Det skyldes blant annet den sterkt sentraliserte lønnsdannelsen der LO fikk styre. Når LO vil gjenopplive et slikt samarbeid, vil de neppe få med seg Akademikerne og UHO. Disse to vil slåss hardt for at de relative lønnsforskjellene opprettholdes og for å ta igjen for noe av det*

³⁹ Kommentar skrevet av Einar Fjellvik: "Hvem skal vi være solidariske med i år?" – www.lo-aktuelt.no – publisert 01.02.02.

⁴⁰ Aftenposten, morgenutgave 09.09.02: "Leter etter nytt samarbeid", skrevet av Gunnar Kagge.

tapte fra de siste årene" sa lønnsforsker Geir Høgsnes til avisen Dagens Næringsliv, 01.10.02⁴¹.

LO-lederen hadde heller ikke lenger full støtte fra sine egne medlemmer når det gjaldt fortsettelse av solidaritetsalternativet. I uravstemningen over lønnsoppgjøret i 2000, stemte LO-medlemmene nei til Vallas ønske om lavere lønnstillegg.

"Moderasjonslinjen fungerte da det var høy arbeidsløshet på begynnelsen av 90-tallet. LO hadde styringen og klarte å disiplinere medlemmene. Men når vi fikk tilnærmet full sysselsetting, så var ikke LO-medlemmene lenger interessert i moderasjon." (uttalt av Geir Høgsnes til Dagens Næringsliv, 01.10.02).

På den annen side mente Høgsnes at på tross av alle hindre som fantes for å føre solidaritetsalternativet videre, så kunne denne formen for politikk overleve som moderasjonspolitik. Men hvis denne linjen skulle kunne videreføres, krevdes det en annen innpakning enn dagens. Først og fremst måtte man finne fram til ordninger der alle parter følte en forpliktelse til målene for politikken. For det andre måtte alle parter gi avkall på lønnsutjevnings- og likhetstanken i sin nåværende form. Det gjaldt både fagforeninger og myndighetenes linje i lønnsoppgjørene (Høgsnes, 1998).

I 2002 inviterte arbeids- og administrasjonsminister Victor D. Norman til et nytt lønnspolitisk samarbeid. Han mente de store organisasjonene og myndighetene måtte fastsette rammer for lønnsveksten i forkant av oppgjørene. *"Etter erfaringene med årets inntektsoppgjør, så er det nok fornuftig at man setter seg ned og spør om man sammen kan lage noen rammer for inntektsoppgjøret som gjør at ting ikke løper så løpsk som de gjorde i år, sier Norman (...). Disse rammene må være slik at man ikke gir avkall på noe av det mest positive i årets oppgjør, nemlig at man fikk større lokal frihet både i næringslivet og i offentlig sektor (...)"*. Men Norman gjorde det samtidig klart at han ikke ønsket et nytt solidaritetsalternativ. Det var behov for en ny modell (Dagens Næringsliv, 05.09.02⁴²).

For å snu utviklingen etter inntektsoppgjørene i 2002 opprettet også Regjeringen Bondevik to nye utvalg for å drøfte utfordringer for lønnsdannelsen og det

⁴¹ Dagens næringsliv, morgenutgave 01.10.02: "Tror Valla får stryk av sine egne", skrevet av Torstein Tranøy.

inntektspolitiske samarbeidet. Det ble satt ned et dialogforum, ledet av Arbeids- og Administrasjonsministeren, som under Kontaktutvalget fikk som mandat å drøfte grunnlaget for lønnsoppgjøret i 2003. I tillegg ble det satt ned det ekspertutvalg (Holden2-utvalget) som skulle vurdere utfordringer for konkurranseutsatt sektor og lønnsdannelsen i årene fremover. Holden2-utvalget kom med sin innstilling i 2003. Konklusjonen var igjen, som i Holden1-utvalget, at konkurranseutsatt sektor fortsatt bør forhandle først og tjene som frontfag, og at lønnsdannelsen fortsatt bør være preget av en utstrakt grad av koordinering for å hindre en "alles kamp mot alle" (NOU 2003:13).

Solidaritetsalternativet er ikke blitt gjenopplivet i de siste årenes lønnsoppgjør, men partene i arbeidslivet, inkludert Akademikerne, er likevel enige i at det er behov for tiltak som kan styrke konkurranseutsatt sektor og omstillingsevnen i norsk økonomi (Høringsuttalelse fra Akademikerne i forbindelse med NOU 2003:13). Verken de organisatoriske omgrupperingene eller gjennomføringen av tariffoppgjørene de siste årene har rokket ved den uttalte støtten til normen om en samfunnsøkonomisk ramme for oppgjørene. Når det derimot gjelder hvor stor denne rammen skal være, og den relative fordelingen mellom klasser, yrker og sosiale lag, er det ikke like stor enighet. Man kan dermed si at det på et generelt grunnlag er enighet om nytten og nødvendigheten av en nasjonal samfunnskontrakt, men sterke motsetninger når det kommer til det konkrete innholdet i den (Heiret, 2003).

Innføringen av inntektspolitikken førte altså til at AF opplevde et sterkt press fra innflytelseslogikken, som preget hovedsammenslutningens relasjoner til sine ytre omgivelser. Solidaritetsalternativet førte med seg en dårlig lønnsutvikling for de langtidsutdannede, som hovedsammenslutningen ikke klarte å endre, og dette ble en av årsakene til at AF ble splittet i 1997 og Akademikerne dannet.

⁴² Dagens Næringsliv, morgenutgave 05.09.02: "Vil ha Valla med på samarbeid om lønn", skrevet av Torstein Tranøy.

7.3 Økende aksept for desentralisering av lønnsdannelsen innenfor det norske systemet av arbeidslivsrelasjoner

De ulike fagforeningene innenfor AF var uenige når det gjaldt hva som var beste fremgangsmåte for å oppnå bedre lønn for de høyt utdannede. Medlemsforeningene som dannet Akademikerne mener at det inntektspolitiske samarbeidet bør bidra til at partene gjennom lønnsoppgjørene får etablert lønns- og forhandlingsystemer som er tilpasset en samfunnsutvikling som setter store krav til omstillinger og kompetanseoppbygging under skiftende rammebetingelser. Organisasjonen mener derfor at samfunnet trenger lokal lønnsdanning med kollektive lokale forhandlinger og avtaler for ikke å redusere effektiviteten i økonomien (Høringsuttalelse fra Akademikerne i forbindelse med NOU 2003:13).

Sentrale aktører i AF, Lærerforbundet og Sykepleierforbundet, sto for en lønnspolitikk som på mange måter var den diametrale av det organisasjonene som dannet Akademikerne ønsket. AF satset på en balansert linje mellom sentrale og desentrale lønnsforhandlinger (Skolelederen nr. 9/97, s.13), men dette var ikke nok i forhold til utbrytergruppens lønnsfilosofi: "*Akademikerne brøt ut av AF i 1997 nettopp på grunn av spørsmål om lokale forhandlinger og differensierte lønninger*" (Juristkontakt nr. 3/00, s.42). "*Akademikerne ble dannet fordi ingen andre organisasjoner på samme nivå har konsentrert seg nok om hva som skal til for å rekruttere og beholde arbeidskraft med høyere utdanning.*" (TNP nr. 3/98, s.255/256). "*Akademikerne har (...) den klare målsettingen å forandre forhandlingsystemet*"⁴³ (TNL nr. 25/99, s.3833).

⁴³ Akademikernes mål har vært å innføre Departementsmodellen i staten og Sammenslutningsmodellen i kommunal sektor. Departementsmodellen går ut på at partene i det sentrale lønnsoppgjøret fastsetter den totale økonomiske rammen for lønnsoppgjøret, i tillegg til fellesbestemmelser med mer. Videre fordeling av potten blir forhandlet i det enkelte departementsområde, og dette gir muligheter til å styre lønnsoppgjørenes profil mot prioriterte samfunnsoppgaver. Akademikerne har som mål at mest mulig av midlene skal ut til fordeling i den enkelte virksomhet. Sammenslutningsmodellen i kommunal sektor innebærer at Akademikerne skal forhandle for sin andel av medlemmenes lønnsmasse med arbeidsgiveren KS. Denne modellen innebærer at de ulike organisasjonene vil få separate og

I Norge ble kollektive tariffavtaler institusjonalisert. For sterk desentralisering var lenge uønsket fordi mange mente det kunne true evnen til å føre inntektspolitikk. Men den lokale lønnsdannelsen ble aldri fjernet totalt (NaFo-Nytt nr. 5/00, s.9⁴⁴). I 1990-årene slo argumentene om lokal og markedstilpasset lønnsutvikling gjennom på viktige områder (Heiret, 2003). Dette henger blant annet sammen med at toleransen for lønnsforskjeller økte (NaFo-Nytt nr. 5/00, s.9). Det har skjedd en oppmykning av deler av det sentrale avtaleverket i kommunal og statlig sektor som kan ses som en utvikling mot et system mer likt det vi finner i privat sektor. Virksomhetenes økonomiske bæreevne og arbeidskraftbehov skal tillegges avgjørende vekt, mens arbeidstakere med etterspurt kompetanse får større spillerom for å bruke sin markedsrett (Heiret, 2003).

I kommunal sektor ble det i 1990 innført et nytt lønssystem med lokale lønnsforhandlinger, og kollektive hovedavtaler ble forsøkt supplert med innslag av lokale forhandlinger (Michelsen og Osland, 2004). I 1993 ble, som tidligere nevnt, arbeidsgiverforeningen NAVO stiftet. NAVO skulle være spesialutviklet for å utvikle løsninger som sikrer omstilling i offentlig sektor, og en forhandlingsmodell med vekt på desentral lønnsdannelse og overenskomster knyttet til den enkelte virksomhet var viktige redskaper i dette arbeidet. Fristillingsprosessene i staten har vært omfattende. Store grupper av ansatte som tidligere var underlagt statlige tariffavtaler, ble ansatt i foretak med en avtalestruktur mer i tråd med tradisjonene i privat sektor (Heiret, 2003).

Erfaringene fra Akademikernes Centralorganisation (AC) i Danmark ble også en ekstern påvirkning, og var en viktig del av Akademikernes argumentasjon. I 1997 innførte de her et system hvor en større del av lønnsmidlene blir forhandlet frem ved lokale forhandlinger, og etter at dette systemet ble innført har offentlig sektor fått lønnsnivået opp på et konkurransedyktig nivå. I Danmark er det stor politisk enighet om det nye lønssystemet, og også dansk LO støtter opp. Akademikerne i landet har fått en høyere begynnerlønn og muligheten til avlønning etter marked og kvalifikasjoner (TNL nr.11/00, s.1378).

forskjellige tariffavtaler (Forskerforum nr. 4/00, s.9). Akademikerne fikk innført Departementsmodellen i kommunene i 2002 (se s.66).

⁴⁴ Uttalt av førsteamanuensis ved NTNU Hans Otto Frøland.

I Norge ser nå foretaket ut til å ha blitt et organisatorisk ideal for KS, og større frihet for lokal lønnsdannelse er også i kommunal sektor blitt den overordnede målsettingen for arbeidsgiverorganisasjonen (Heiret, 2003). Akademikerne og KS underskrev for eksempel en egen lønnsavtale i 2002, som medfører at lønningene til medlemmer i Akademikerne nå i sin helhet skal fastsettes lokalt i den enkelte kommune (Dagens Næringsliv, Morgenutgave – 02.05.02⁴⁵). Også staten har sagt seg villig til å arbeide frem et forslag om hvordan en vesentlig større del av lønnsfordelingene skal foregå lokalt (www.aftenposten.no, 01.12.05⁴⁶).

I privat sektor har NHO gått inn for mer lokale forhandlinger. I sitt arbeidsgiverpolitiske program (innstilling fra Holte-utvalget) fra 2001 ville NHO satse på at sentrale oppgjør i større grad skal erstattes med lokale forhandlinger. NHO mente at lokale lønnsforhandlinger, sammen med et sterkt forenklet avtaleverk, differensiert lønn, resultatlønn og større fleksibilitet på arbeidstid, ville være den rette måten å få ned lønnsveksten i Norge (www.fellesforbundet.no, 23.10.01⁴⁷). Jan Davidsen, leder i NKF, har uttalt at det nettopp var muligheten til en markedsbasert lønnspolitikk gjennom lokale lønnsforhandlinger som var hovedårsaken til splittelsen av AF og etableringen av Akademikerne. Og han mente at det var arbeidsgiverne som, gjennom sin lokale og personrettede lønnsfastsettelse, ga Akademikerne muligheten til dette (Sykepleien nr.20/97, s.13).

I 1999 ble Akademikernes daværende generalsekretær Sverre Strand, spurt om hvilken samfunnsutvikling som gjorde det mulig å etablere Akademikerne, og han svarte: *"Først og fremst det norske samfunns økende aksept for desentralisering av lønnsdannelsen, ikke bare i privat sektor (...) men også innenfor offentlig sektor"* (Juristkontakt nr. 8/99, s.18). Endringer innenfor systemet av arbeidslivsrelasjoner når det gjaldt holdninger i forhold til å endre forhandlingssystemet i retning av mer desentralisering av lønnsdannelsen, fikk derfor også betydning for hvorfor AF ble splittet og Akademikerne dannet i 1997.

⁴⁵ Dagens Næringsliv, morgenutgave 02.05.02: "Akademikernes triumf", skrevet av Torstein Tranøy.

⁴⁶ "Streikevarsel i staten" – www.aftenposten.no – publisert 01.12.05.

⁴⁷ "-LO har sviktet solidaritetsalternativet!" – www.fellesforbundet.no – publisert 23.10.01.

7.4 Arbeidsrettsrådets innstilling av 1996

Arbeidsrettsrådet var (som nevnt i kapittel 5) et korporativt utvalg, og ble i 1960 opprettet som et permanent rådgivende organ i arbeidsrettslige spørsmål tilknyttet Kommunal- og regionaldepartementet. Dette rådet, som var partssammensatt av LO og NHO, arbeidet med forslag til en ny arbeidstvistlov som skulle avløse lov om arbeidstvister 5. mai 1927 nr. 1. I 1996 kom Arbeidsrettsrådet med sin innstilling, hvor det ble foreslått omfattende endringer i arbeidstvistloven. I korthet gikk forslagene ut på at kun sentraliserte hovedorganisasjoner med over 100 000 medlemmer skulle ha reell streike- og forhandlingsrett, og i kommunal sektor skulle avstemningene om tariffoppgjør i de enkelte forbundene koples innenfor de hovedorganisasjoner de var medlem av (NOU 1996:14).

Det var et gjennomgående ønske fra arbeidsgivernes side å kunne forholde seg til arbeidstakerkonstellasjoner som var store nok til å ta samfunnsansvar, og som ikke bare kjørte ren lønnskamp (Sykepleien nr. 20/1997, s.11). Sett fra statens side ville det være enklere å regulere et system med få, store og sentraliserte organisasjoner, noe som også var blitt lagt til grunn da man utformet tjenestetvistloven i 1958.

Hvis Arbeidsrettsrådets innstilling ble tatt til følge ville det bli svært vanskelig for fagorganisasjoner å klare seg utenfor en hovedsammenslutning. Legeforeningen trakk seg ut av AF i 1996, og ønsket å fortsette som et frittstående forbund.

“Kombinasjonen av et sterkt samhold mellom legegruppene, bevissthet om hvilke krav som kan stilles til arbeidsgiverne, og erkjennelse av hvilken forhandlingsposisjon vi befinner oss i, har gitt en stor nok tro på Legeforeningens muligheter som frittstående organisasjon” uttalte Legeforeningens president Hans Petter Aarseth i Tidsskrift for Norsk Legeforening (TNL) nr. 18/96 (s.2219). Men med trusselen fra Arbeidsrettsrådets innstilling hengende over hodet ble det mer interessant å danne en ny hovedsammenslutning, siden Legeforeningen risikerte å miste sin plass ved forhandlingsbordet hvis de sto alene. Legene gikk derfor, sammen med sivilingeniørene, juristene, tannlegene og siviløkonomene, inn i forhandlinger om å danne en egen hovedsammenslutning.

Arbeidsrettsrådets innstilling møtte stor motstand både fra flere fagforbund og politiske partier, og ble parkert da sentrumspartiene inntok regjeringskontorene i 1997. Men i 1999 ble Utvalget for tarifforhandlingsystemet (også kalt Stabel-utvalget etter utvalgets leder, Ingse Stabel) nedsatt av den samme sentrumsregjeringen. Stabel-utvalget fikk i oppdrag å se på forhandlingsordningene, blant annet med grunnlag i Arbeidsrettsrådets innstilling fra 1996 (TNL nr. 11/01, s.1432). Sammensettingen av dette utvalget var annerledes enn det tidligere Arbeidsrettsrådet. Flere arbeidsgiverorganisasjoner var med, og ved siden av LO var også YS, AF og Akademikerne representert i utvalget. Stabel-utvalgets innstilling forelå i 2001 (NOU 2001:14).

Arbeidsrettsrådets forslag om at bare sentraliserte hovedorganisasjoner med over 100 000 medlemmer skulle ha reel forhandlings- og streikerett ble forkastet, med begrunnelsen at forhandlings- og streikerettigheter er grunnleggende rettigheter i arbeidslivet og kan ikke ved lov innskrenkes med unntak av statstjenestemenn som utøver forvaltningsmyndighet (TNL nr. 11/01, s.1432). Men utvalget foreslo å gi riksmeklingsmannen myndighet til å pålegge organisasjonene å gjennomføre uravstemning over tarifforslag før de har lov til å streike. I tillegg gikk utvalgets flertall inn for å opprettholde meklingsmannens lovfestede, men sovende rett til å kople store og små forbund sammen i uravstemninger. Stabel-utvalget gikk også inn for full sammenkopling i kommunesektoren, slik som i statlig sektor (NOU 2001:14). Dette innebærer at det ville bli vanskeligere for frittstående forbund å streike, og det ville være en fordel for arbeidstakerorganisasjoner å være tilsluttet forhandlingssammenslutninger/hovedsammenslutninger (TNL nr. 11/01, s.1432).

Forslagene fra Arbeidsrettsrådets og Stabel-utvalgets innstillinger er ikke til dags dato blitt gjennomført. Men trusselen om at forslagene fra Arbeidsrettsrådets innstilling *kunne* bli gjennomført kan altså gi *noe* av forklaringen for hvorfor AF ble splittet og Akademikerne dannet: "*Arbeidsrettsrådets innstilling (...) (f)oreslo å skjerpe kravene for å få godkjennelse som hovedsammenslutning (...). Dette var bakgrunnen for å stifte Akademikerne på det tidspunkt det ble gjort – man kunne ikke ta fra oss rettigheter vi allerede hadde*" (uttalt av Anita Roarsen, leder i Norske Siviløkonomers forening⁴⁸, i Åjour nr. 3/98, s.4).

⁴⁸ Norske Siviløkonomers forening endret navn til Siviløkonomene i 2004.

7.5 Endring i forhandlingssituasjonen i statlig sektor

Staten opprettet et helt nytt tariffområde da NAVO ble dannet i 1993. Bakgrunnen var fristillingsprosessene som ble gjennomført, spesielt i statlig sektor, og NAVO er et organisatorisk tilbud til virksomheter som ble skilt ut fra det statlige tariffområdet (for eksempel de nye statlige helseforetakene). Etterspørselen etter NAVOs tjenester har vært formidabel, og denne arbeidsgiverorganisasjonen har hatt en dramatisk vekst (Heiret, 2003).

AF var motstander av opprettelsen, og foreslo at de fristilte statlige virksomhetene heller kunne organiseres i NHO. Da NAVO likevel ble opprettet som et fjerde forhandlingsområde, stod AF splittet i synet på hvordan hovedsammenslutningen skulle forholde seg som motpart. AF-lederen, Magne Sognvoll, ønsket at AF skulle ta ansvaret, enten via AF-Stat eller via et fjerde forhandlingsområde.

Ingeniørorganisasjonene ville derimot at forhandlingene med NAVO skulle skje på foreningsnivå, slik som i privat sektor. Kompromisset ble dannelsen av Sammenslutningen av akademikere i NAVO (SAN). SAN var forhandlingsmotpart i det nye tariffområdet, uten sentralstyring fra AF (Bergh og Nilsen, 2004).

Organisering av statsansatte medlemmer hadde vært et av de mest grunnleggende argumentene for AF-medlemsskap. Men med opprettelsen av et nytt område som lå i skjæringspunktet mellom statlig og privat virksomhet, ble dette argumentet mindre viktig. Utbryterforeningene i Akademikerne var fremdeles avhengige av å være store nok til å få statlig forhandlingsrett i tradisjonell forstand, men opprettelsen av SAN *kan* også ha spilt en liten rolle når det gjelder hvorfor AF ble splittet og Akademikerne dannet (Bergh og Nilsen, 2004).

7.6 Oppsummering

Alle organisasjoner er avhengige av hvilke typer relasjoner de etablerer med det systemet de er en del av. En organisasjons ytre omgivelser har stor betydning for organisasjonen, omgivelsene former, støtter og infiltrerer den.

Hovedsammenslutningen AF var en del av det norske systemet av arbeidslivsrelasjoner, og ulike endringer som forekom i disse ytre omgivelsene påvirket hovedsammenslutningen.

Utviklingen i samfunnet i retning av større aksept for lokal lønnsdannelse, Arbeidsrettsrådets innstilling fra 1996 og opprettelsen av NAVO som et fjerde forhandlingsområde, er endringer i AFs ytre omgivelser som fikk en viss betydning for hvorfor en del av hovedsammenslutningens medlemsorganisasjoner valgte akkurat det tidspunktet de gjorde til å trekke seg ut av AF og danne sin egen hovedsammenslutning. Men den endringen innenfor systemet av arbeidslivsrelasjoner som fikk størst betydning når det gjelder å forklare hvorfor disse medlemsorganisasjonene ble misfornøyde med AF og ønsket å trekke seg ut, var innføringen av solidaritetsalternativet i 1993.

Moderasjonslinjen førte til at LOs lavtlønns- og likelønnsprofil fortsatte å vinne frem (Høgsnes, 1998), samtidig som lang utdannelse og høy kompetanse ble lønnsmessig nedvurdert (Juristkontakt nr. 8/99, s.18). Det ble derfor vanskelig for AF å skulle utforme en konkret lønnspolitikk og en lønnspolitisk argumentasjon som både virket samlende innad i organisasjonen, ivaretok de prinsipielle og langsiktige betraktninger, og samtidig var tilstrekkelig forankret i den konkrete økonomiske og politiske virkelighet som til enhver tid rådet (Bergh og Nilsen, 2004).

AFs relasjoner til sine ytre omgivelser ble preget av en innflytelseslogikk, og dette innebærer at AFs ledelse opplevde det som nødvendig å oppnå innflytelse innenfor inntektspolitikken og systemet av arbeidslivsrelasjoner generelt, for dermed å kunne nå bedre frem med hovedsammenslutningens ønsker og krav. Men til tross for at AF etterhvert ble mer synlig i offentligheten og ble tatt med i inntektspolitikken, førte ikke dette til at hovedsammenslutningen oppnådde økt makt og innflytelse slik som ledelsen i AF hadde regnet med. Det viste seg at hovedsammenslutningen manglet

evnen til å snu den dårlige lønnsutviklingen for de langtidsutdannede som solidaritetsalternativet førte med seg. "*En utdanningsfiendtlig lønnspolitikk over mange år har svekket AF*" uttalte en av AFs ledere, Aud Blankholm, i Sykepleien nr. 20/99 (s.4).

Som fra innflytelseslogikken opplevde ledelsen i AF også et sterkt press fra medlemskapslogikken, som preget hovedsammenslutningens relasjoner til sine indre omgivelser (medlemsorganisasjonene). Denne logikken innebærer at organisasjonen skulle representere sine medlemmers interesser og verdier. Men dette ble ikke en enkel sak fordi organisasjonene som ble tatt opp som medlemmer av AF var svært ulike og hadde meget divergerende interesser. Den politiske situasjonen la et tungt press på det allerede skjøre samholdet i organisasjonen (Bergh og Nilsen, 2004), og hovedsammenslutningen fikk problemer med å finne den riktige balansen mellom krysspresset fra de to logikkene.

Kapittel. 8 AFs indre omgivelser

8.1 Innledning

Hovedsammenslutningen AF ble dannet som en paraplyorganisasjon (en samling av to tidligere paraplyorganisasjoner - EL og NAS), og en paraplyorganisasjons forbindelse med primærforeningene vil alltid være en permanent faktor som påvirker både interne prosesser og ytre atferd (Wyller, 1970). AFs indre omgivelser besto av en heterogen gruppe av ulike utdannings- og profesjonsgrupper, og var helt fra dannelsen av preget av store interne motsetninger (Notat fra Arbeidsutvalget for kultur og etikk i AF, 05.06.96). AF ledelsen klarte ikke å skape en felles AF-identitet og mye av hovedsammenslutningens tid og energi måtte derfor brukes på de indre problemene, tid og energi som ellers kunne gitt et godt grunnlag for fremgangsrikt arbeid utad (Bergh og Nilsen, 2004).

Innenfor AF var det motsetninger mellom små og store medlemsforeninger, mellom medlemsforeninger i offentlig og privat sektor, mellom foreninger som representerte medlemmer med lang utdanning og foreninger som representerte medlemmer med kortere utdanning, og mellom kvinne- og mannsdominerte yrker (Notat fra Arbeidsutvalget for kultur og etikk i AF, 05.06.96). Spesielt profesjonsbaserte motsetninger lå til grunn for mange av de interne problemene innenfor hovedsammenslutningen, og visse av AFs medlemsforeninger var mer fremtredende enn andre i de ulike konfliktene hovedsammenslutningen opplevde. Lægeforeningen og NIF spilte en spesiell rolle når det gjelder hvorfor AF ble splittet og Akademikerne dannet, det samme gjorde Sykepleierforbundet og Lærerforbundet (Bergh og Nilsen, 2004).

De ulike medlemsforeningene var uenige når det gjaldt hovedsammenslutningens rekrutteringspolitikk og hvilke oppgaver som skulle utføres sentralt av ledelsen. Lønnspolitikken, innbefattet spørsmålet om hovedsammenslutningen skulle legge vekt på sentral eller lokal lønnsdannelse, skapte også strid innenfor hovedsammenslutningen. Medlemsorganisasjonene i AF kunne heller ikke enes når

det gjaldt hvilken rolle hovedsammenslutningen skulle spille innenfor systemet av arbeidslivsrelasjoner og i samfunnet ellers. I tillegg var det delte meninger når det gjaldt spørsmålet om eventuelle samarbeidsavtaler med andre organisasjoner. Det var altså dyptgående dissenser i oppfatningen av fellesskapet i AF (Innstilling fra AFs Kommunevalg, 01.06.83).

8.2 Paraplyorganisasjon

Paraplyorganisasjonen AF samlet mange alt veletablerte og velorganiserte profesjonsorganisasjoner i én hovedsammenslutning. Hovedsammenslutningen skulle prøve å balansere alle de ulike yrkesidentitetene og interessene, og mente at dette ville gi slagkraft overfor arbeidsgiverne (Heiret, 2001). Tanken om samling av akademikerorganisasjonene var gammel, og bygget på en visjon om det store akademiske fellesskapet. Før AF ble dannet manglet akademikerne den nødvendige organisatoriske tyngde og enhet, og de fremsto ofte som svake og lite profesjonelle som fagforeningsfolk (Bergh og Nilsen, 2004). Gjennom AF ønsket man å samle alle utdanningsgruppene og bli en konkurrent til LO (Heiret, 2001). Fellesorganisasjonen skulle styrke akademikernes innflytelse på samfunnsutviklingen gjennom en samlet og sterk opptreden (Innstilling fra AFs Kommunevalg, 01.06.83).

AFs strategi er ofte blitt kalt "kjøttveksstrategien" (Bergh og Nilsen, 2004), hvor en henviser til at man i AF har lagt vekt på å få flest mulig medlemsorganisasjoner med flest mulig medlemmer, for å få nok bredde og tyngde til å kunne konkurrere mot LO. I organisasjonssamfunnet har det lenge vært en tendens til å forsøke å samordne ressurser, enten gjennom sammenslåinger eller ved ulike samarbeidsformer. Dette kan kalles strukturrasjonalisering av organisasjonssamfunnet. Man slår sammen flere mindre organisasjoner til større, mer bærekraftige enheter, ofte med flere ansatte i heltidsstillinger (Egeberg, Olsen og Sætren, 1978).

Splittelser har forekommet i de ulike arbeidstakerorganisasjonene de siste årene, men de fleste foreningene finner nye samarbeidspartnere og går fremdeles sammen i hovedsammenslutninger. AF ble splittet, men to nye hovedsammenslutninger dukket opp på organisasjonskartet, og antallet akademikere som hører inn under en

hovedorganisasjon har med dette gått radikalt opp (Bergh og Nilsen, 2004). YS mistet en stor del av sin medlemsmasse da NHS trakk seg ut i 1999, men NHS gikk i 2003 sammen med NKF og dannet den nye store organisasjonen innenfor LO kalt Fagforbundet, og Fagforbundet er nå Norges største forbund med rundt 300.000 medlemmer. Innenfor både LO og YS er det også flere organisasjoner som allerede har eller vurderer å slå seg sammen til større organisatoriske enheter (Magasinet Aktuell, 30.03.04⁴⁹). De frittstående fagorganisasjonene utgjør også en stadig mindre andel av de fagorganiserte i Norge, det har vært en klar tendens til at de velger medlemskap i en av hovedsammenslutningene (Høgsnes, 1998).

Ønsket om en strukturrasjonalisering må ses i sammenheng med kapasitetsproblemet organisasjonene er kommet i etter at de i økende grad er blitt deltakere i offentlig myndighetsutøvelse. Gjennom korporatismen binder de store, heterogene organisasjonene seg til et samarbeid med myndighetene (mot delvis kontroll av en sektor av den offentlige politikken), og samarbeidet med myndighetene fører med seg forpliktelser og bindinger. Organisasjonene har ikke bare fått betydning for å artikulere interesser (medlemsskapslogikk), men også for å foreta avveininger på vegne av det offentlige (innflytelseslogikk). Graden av ytre effektivitet – evnen til å gjøre seg gjeldende i forhold til andre organisasjoner og offentlige myndigheter – er avhengig av de ressurser man kan stille bak krav og ønsker (Egeberg, Olsen og Sætren, 1978). "Utslagsgivende i et lønnsoppgjør er ikke faktiske påstander, men ressurser, makt og innflytelse til beste for vurderingsbaserte standpunkt" (Wyller, 1970).

Ønsket om strukturrasjonalisering kommer også ofte fra offentlige myndigheter. Myndighetenes interesse for en strukturrasjonalisering av organisasjonssamfunnet brukes ofte i argumentasjonen innad. Fra politisk hold blir det etterlyst dannelsen av representative topporgan som kan være koordinator i forholdet til myndighetene, færre og mer enhetlige organisasjoner vil kunne lette samarbeidet betraktelig (Egeberg, Olsen og Sætren, 1978). Dette ble, som tidligere nevnt, lagt til grunn da tjenestetvistloven ble utformet i 1958, og også lagt vekt på i innstillingene fra Arbeidsrettsrådet (1996) og Stabel-utvalget (2001). Staten ønsker å sentralisere kontakten med fagforeningene, blant annet som et redskap for å få kontroll over og ansvarliggjøre de mange enkeltorganisasjonene (Bergh og Nilsen, 2004).

⁴⁹ www.aktuell.no "Forbund i bevegelse", publisert 30.03.04.

De korporative organene er en arena med makt til å treffe viktige beslutninger som angår et stort antall organisasjoner, og man må forvente at alle de berørte organisasjonene vil ønske deltakelse. Meget store beslutningsorgan blir ofte oppfattet som lite handledyktige, og staten begrenser derfor deltakelsen til få og store organisasjoner. Andre organisasjoner må da forsøke å skaffe seg innflytelse via de organisasjoner som får plass ved forhandlingsbordet. Dette øker sannsynligheten for strukturrasjonalisering (Egeberg, Olsen og Sætren, 1978). Andre årsaker til at fagorganisasjoner bør slå seg sammen i hovedsammenslutninger er at de da får fulle forhandlingsrettigheter når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår, de blir part i Hovedavtalen som regulerer rettighetene og pliktene til både arbeidsgiver og arbeidstaker, og de får tilført midler til opplæring av tillitsvalgte (Skolelederen nr. 8/00, s.14).

Også hovedsammenslutningene selv har vært positive til styrkingen av hovedsammenslutningenes rettigheter og plikter. EL var aktivt med i forberedelsene til tjenestetvistloven på 1950-tallet, og statens akademikere vurderte tendensen mot sentralisering og økt makt til hovedsammenslutningene som en viktig utvikling (Bergh og Nilsen, 2004). Ønsket om en strukturrasjonalisering kommer oftest fra de som representerer organisasjonene utad. For disse vil ofte ønsket om samordning, og dermed høyere grad av forutsigbarhet og kontroll bli sentralt (Egeberg, Olsen og Sætren, 1978).

Motstand mot en strukturrasjonalisering må derimot ses på bakgrunn av at ønsket om ytre effektivitet ikke nødvendigvis alltid faller sammen med ønsket om internt demokrati, eller med de muligheter eventuelle mindretall har for å nå frem med sine synspunkter. Selv om en organisasjon blir mer effektiv utad, er det ikke gitt at det enkelte medlem eller den enkelte gruppering vil få sin stilling forbedret. (Det kan altså bli vanskelig å finne den rette balansen mellom presset fra innflytelseslogikken og presset fra medlemskapslogikken). Avstanden mellom medlemmer og besluttede instanser kan øke, og mulighetene for at interne interessenmotsetninger skal hindre organisasjonen i å ta opp viktige problem er reelle (Egeberg, Olsen og Sætren, 1978). Dette vil jeg komme nærmere inn på i avsnitt 8.5.

I tradisjonelle fremstillinger fremheves tanken om organisasjoner bygget opp omkring enhetlige fellesinteresser, slik at intern enighet er det normale. Dette synet

har aldri vært helt dekkende. De fleste organisasjoner har innebygde interessemotsetninger, og blir en organisasjon for heterogen kan samordningsproblemene internt bli for store (Egeberg, Olsen og Sætren, 1978). Organisasjonen kan få en sammensatt struktur der de ulike enhetene kan motarbeide hverandre og målene kan være innbyrdes motstridende (Bukve, 1994). Det var nettopp dette som skjedde innenfor hovedsammenslutningen AF.

En fagorganisasjon ivaretar først og sist en interesseartikulerende funksjon – den fremmer krav overfor arbeidsgivere og politiske beslutningstakere (Wyller, 1970). En hovedsammenslutnings relasjoner til sine indre omgivelser preges som sagt av en medlemskapslogikk, og denne logikken styres av verdier og interesseoppfatninger hos medlemmene organisasjonen har som oppgave å representere. Men internt må organisasjoner foreta avveininger mellom interesser og løse konflikter (Egeberg, Olsen og Sætren, 1978), og forhandlinger, tautrekking og kompromiss er typiske beslutningsstiler (Bukve, 1994). Dess mer strukturrasjonalisering og dess større deltakelse i offentlig myndighetsutøvelse, dess klarere blir det at organisasjonen må legge vekt på nettopp avveiningsaspektet, og inngå kompromisser som kan berøre ulike grupperinger innenfor organisasjonen på ulikt vis (Egeberg, Olsen og Sætren, 1978). Organisasjonenes oppgave som interesseavveiere kan altså komme i motsetning til evnen til interesseartikulering. Krysspresset fra medlemskapslogikken versus innflytelseslogikken vil her spille inn.

En organisasjon vil måtte unngå å ta opp en rekke saker – saker som enkeltgrupperinger kan finne svært sentrale, men som vil skape splid og muligens splittelse innad (Egeberg, Olsen og Sætren, 1978). Fremsettelse av gruppekrav kan først finne sted via en koordinering av enkeltkrav. Skal kravene få tyngde, må fellesinteresser samkjøres av en høyere instans (Wyller, 1970).

Paraplyorganisasjonenes betydning bør bli konsentrert om spørsmål der det er enighet (Egeberg, Olsen og Sætren, 1978).

I den tidligere paraplyorganisasjonen EL hadde medlemsforeningene et avgrenset interessefellesskap, og der ble virksomheten forsøkt konsentrert om det som var felles for medlemmene. Men Els heterogene preg resulterte i stadige kompromisser innad og interessehevdelsen ble avgrenset (Bergh og Nilsen, 2004). NIF meldte seg

for eksempel ut av EL i 1957 fordi de fant at EL var blitt for heterogen til å kunne virke som en kamporganisasjon (Wyller, 1970).

Innenfor LO, den største hovedsammenslutningen i Norge, har de derimot klart å samkjøre fellesinteressene. Organisasjonens bredde og tyngde har gitt innflytelse og makt, fordi de samtidig har klart å opprettholde en organisasjonsdisiplin. LO har flere ganger vært svekket på bakgrunn av vanskelige interne relasjoner (Bjørnson, 2003), men særinteressene har oftest blitt holdt i sjakk. Som et eksempel kan man se på LO-forbundet NKF (nå Fagforbundet). Dette forbundet organiserer et svært bredt spekter av ulike yrkesgrupper med innbyrdes motstridende tendenser, men de ulike arbeidstakergruppene og deres krav har gjennom de interne prosessene i forbundet blitt stabilisert og innbyrdes rangert ut fra oppfatninger om rettferdige lønnsforskjeller (Michelsen og Osland, 2004).

AF ønsket å følge LOs eksempel, og satset på at en stor og utdanningsmessig bred hovedsammenslutning ville få økt innflytelse og makt innenfor systemet av arbeidslivsrelasjoner. Men AF manglet LOs organisasjonsdisiplin, og særinteressene viste også her sin gjennomslagskraft, slik som i EL. Medlemsforeningene var *for* ulike, både når det gjaldt størrelse og ressurser, utdanningslengde, sektortilknytning, også videre. På bakgrunn av motsetningene i AFs indre omgivelser, ble det vanskelig for hovedsammenslutningen å balansere krysspresset fra medlemskapslogikken og innflytelseslogikken innenfor de samme strukturelle og organisatoriske arrangementene.

De enkelte profesjonsorganisasjonene innenfor AF ønsket å forsvare og utvikle sine egne kunnskapsområder, de ville fremdeles være selvstendige organisasjoner og ønsket ikke å gi fra seg så mye makt til hovedsammenslutningen. AF ble en overbygning for organisasjoner som hadde en eksklusiv eiendomsrett til sine respektive medlemmer. Ikke bare medlemsforeningene, men også underorganisasjonene for henholdsvis statlig, kommunal og privat sektor, i tillegg til de såkalte frie yrker, fikk stadfestet en selvstendig stilling. AF ble dermed en paraplyorganisasjon i dobbel forstand (Bergh og Nilsen, 2004).

8.3 Maksimumsfelleskap versus minimumsfelleskap

AF var et fint balansert kompromiss mellom EL og NAS, og flere sider av kompromisset var fremdeles ikke avklart ved dannelsen. Mange potensielle konflikter og interessemotsetninger lå rett under overflaten (Bergh og Nilsen, 2004). Helt fra starten har det innenfor AF vært en dyptgående uenighet om AFs rekrutteringspolitikk (Innstilling fra AFs Kommuneutvalg, 01.06.83). Hvem hørte naturlig hjemme innenfor det akademiske fellesskapet? Skulle AF være en stor og bred fellesorganisasjon eller en ren hovedsammenslutning for statsansatte etter EL-modellen? (Styremøte i AF 12.03.79). Skulle "kjøttvekta" eller en mer rendyrket profesjonsstrategi telle mest? (Skolefokus nr. 15/98, s.9). Avveining mellom tallmessig vekst og homogenitet sto sentralt da AF ble dannet. Ambisjonen om å utvide rekrutteringsgrunnlaget og slik skape en enda større og bredere organisasjon vant frem, og AF fikk en liberal og ekspansiv rekrutteringspolitikk (Bergh og Nilsen, 2004).

Flere mente det var positivt med vekst i medlemsantallet og ønsket et heterogent stor-AF. Selv om et forbund manglet den formelle akademiske utdanningen, var mange innstilt på å se stort på det hvis den stillings- og lønnsmessige nærheten til akademikeryrkene var klar nok. "Interessefellesskap" og "arbeidsplassfellesskap" var her et viktigere stikkord enn "utdanningsfellesskap" (Bergh og Nilsen, 2004). Men mange av medlemsforeningene hadde også betenkeligheter med å favne så bredt (Stokke, 1998). De mente at "kjøttvektsstrategien" ville ha negative virkninger, utviklingen ville føre til utvanning og svekkelse på lengre sikt (Bergh og Nilsen, 2004).

Mange av de store, sterke og tradisjonsrike profesjonsforeningene, for eksempel NIF, Juristforbundet og Lægeforeningen, var sterkt kritiske til ambisjonen om vekst gjennom nyrekruttering av nye grupper. Disse medlemsforeningene ønsket en langt mer elitistisk modell, hvor enhet og tradisjonell akademisk utdanning skulle tillegges mer vekt enn bredde og størrelse. En stor organisasjon var ikke ensbetydende med en slagkraftig organisasjon. ELs heterogene preg hadde ført til for stor spredning internt i organisasjonen når det gjaldt lønnsmessig plassering og interesse, og de

store profesjonsorganisasjonene mente dette var årsaken til ELs manglende evne til å endre den negative lønnsutviklingen for statsansatte akademikere (Bergh og Nilsen, 2004).

Utdanningsbakgrunnen kunne variere mye bak betegnelsen akademikere, fra "superakademikerne" med utdanning fra universitets- og embetsstudium til kandidater med utdanning fra høyskolessystemet, for eksempel ingeniørene i NITO og sykepleierne. De såkalte "superakademikerne" (mange av de samme medlemsforeningene/-forbundene som i 1997 dannet Akademikerne) ønsket en kurs for AF hvor høyskolegruppene med to- og treårig utdanning ikke var med (Skolelederen nr. 6/00, s.3), og markerte motstand da NITO ble opptatt som medlem i 1977 (Bergh og Nilsen, 2004). "Superakademikerne" mente at det opprinnelige målet med å danne AF i 1975 var å samle alle akademikereforeningene i Norge i én hovedsammenslutning (Juristkontakt nr. 5/98, s.41), og etter deres oppfatning var interessekonflikten mellom foreninger/forbund med akademisk og ikke-akademisk profil og prioriteringer for sterke (Skolelederen nr. 6/00, s.3). Farner fra Juristforbundet fremhevet at man fra hans forbunds side hadde ønsket en "ren akademikereorganisasjon", men det ble dessverre slik at "de andre gruppene" som allerede var medlemmer i EL og NAS ble med over i AF (Ekstraordinært styremøte i AF 23.06.83).

I 1978 nedsatte AF et utvalg (Strukturutvalget) som skulle gi en vurdering av AFs medlemsstruktur. Utvalget kom med sin innstilling i 1979, og anbefalte "*at AF velger høyskoleutdanning av minst to års varighet som prinsipielt grunnlag for avgrensning av sitt rekrutteringsområde*" og "*at det i tillegg foretas en vurdering av nye medlemsgruppers forhold til lønnsfellesskapet*" (Innstilling fra Utvalget for vurdering av AFs medlemsstruktur (Strukturutvalget) – 21.05.79). På AFs representantskapsmøte i november 1985 ble utdanningskravet hevet til tre års høyere utdanning (Farner, 1991), men "superakademikernes" ønske i forhold til rekrutteringsområde ble fremdeles ikke etterfulgt.

Mye av den organisasjonsmessige debatt som var ført siden starten i 1975 kan man karakterisere som en polarisering mellom AF som maksimumsfellesskap og AF som minimumsfellesskap (Innstilling fra AFs Kommuneutvalg, 01.06.83).

Medlemsorganisasjonene i AF som ønsket et maksimumsfellesskap ville skape en så bred akademikersamling som mulig, og fremheve de mange fellesinteressene (Bergh og Nilsen, 2004). Samfunnet, det politiske system og organisasjonssystemet tvang organisasjonen til å samarbeide om sentrale mål, og særinteressene måtte underordnes fellesskapet for å oppnå de større mål. Prisen for fellesskapets støtte var å måtte være lojal selv når AF ikke opptrådte helt overens med egen forenings oppfatning (Innstilling fra AFs Kommuneutvalg, 01.06.83).

Men medlemsorganisasjonene som ønsket et minimumsfellesskap ville ha strenge krav både til medlemsforeningenes størrelse og utdanningsmessige nivå (Bergh og Nilsen, 2004). Organisasjonens styrke var ikke avhengig av medlemmer for antall og størrelse, men av indre styrke. Med indre styrke tenkte disse organisasjonene på homogenitet i interesser og standpunkt. Bare fellesinteresser burde fremmes av fellesorganet. Hovedsammenslutningen måtte ikke støte an mot noen av særinteressene blant medlemsorganisasjonene, men bare engasjere seg der hvor det var tilnærmet full enighet om mål og midler. Hovedsammenslutningen måtte ha en snever plattform. Man måtte ikke gå for langt i forhold til særinteressene, fordi dette ville umuliggjøre en sterk og enhetlig opptreden (Innstilling fra AFs Kommuneutvalg, 01.06.83).

Akdemikerbegrepet var i hele AFs tid under utvikling, eller "utvanning" i takt med endringer i utdanningssystemet. Utdanningsnivået i befolkningen økte dramatisk i Norge på slutten av 1900-tallet (Skolefokus nr.15/98, s.8), og det skjedde en betydelig "akademisering" av arbeidslivet (Bergh og Nilsen, 2004). Omtrent halvparten av de som jobber i offentlig sektor har nå høyere utdanning, og siden 1970 har det innenfor nesten alle områder vært utdanningsgruppene som har vokst på bekostning av de med lavere formell kompetanse (Hansen og Løken, 2004). Vi har beveget oss vekk fra industrisamfunnet inn i et "kunnskapsamfunn" hvor utdanning og kunnskap er det vesentligste (NaFo-NYTT nr. 4/97, s.6). Utdanningskriteriet som skulle danne grunnlaget for rekrutteringen til AF, endret seg dermed og med dette økte utfordringen ytterligere med å skape enighet om hvem dette interessefellesskapet egentlig burde omfatte. Samfunnsmessige endringsprosesser ble både en mulighet og en vanskelig utfordring (Bergh og Nilsen, 2004).

Ledelsen i hovedsammenslutningen fant det også etter hvert problematisk å forholde seg til veksten i medlemsantallet (Stokke, 1998). I EL hadde medlemsveksten hatt som resultat at organisasjonen ble vanskeligere å styre og innrette slik at alle medlemmene følte at de kom til orde. Ledelsen i AF fikk også liten styringskapasitet, og det var grenser for sammenslutningsmodellens koordineringskapasitet. Den akademiske foreningsfloraen var et problem i seg selv, samordningsoppgaven var enorm (Bergh og Nilsen, 2004).

Hva som skulle være hovedsammenslutningens rolle, var et annet spørsmål medlemsforeningene i AF hadde motstridende syn på (Innstilling fra AFs Kommuneutvalg, 01.06.83) Hva slags fellesorganisasjon trengtes? Hvor omfattende fellesinteressene faktisk var, måtte avgjøre hvor sentralisert eller hvor løs organisasjonsformen skulle bli. Den vanskelige balansegangen mellom fellesinteressen og egeninteressen hadde som sagt også preget EL. ELs fremste oppgave hadde vært å fungere som forhandlingssammenslutning i staten, og hovedsammenslutningen hadde ingen selvstendig myndighet i forhold til medlemsforeningene, men måtte bygge på deres medvirkning og godkjenning. Arbeids- og myndighetsfordeling mellom hovedsammenslutningen og medlemsforeningene, ble også et stridstema i AF. Det var mye uenighet innenfor organisasjonen når det gjaldt hvilke oppgaver som skulle utføres av sentralt av ledelsen (Bergh og Nilsen, 2004).

De to formennene i EL og NAS som laget forslaget til en ny fellesorganisasjon i 1972, ønsket at fellesorganisasjonen skulle få et sekretariat med en solid bemannet profesjonell stab av ansatte i tillegg til de valgte lederne. Dette skulle gi grunnlag for flere oppgaver og større fullmakter enn EL og NAS hadde hatt. De medlemsforeningene som ga sin tilslutning til maksimumsmodellen hadde en positiv holdning til et aktivt og sterkt AF og var innstilt på å gi fra seg et større spektrum av saker (Bergh og Nilsen, 2004).

Men den sterkeste fløyen i AF, tilhengerne av minimumsmodellen, ønsket ikke et sentralisert AF. Representanter for minimumsmodellen var for eksempel NIF, Juristforbundet og andre av de store profesjonsforeningene, og disse ville ha en løs organisasjon uten sterke fullmakter. De ønsket seg en "samarbeidsorganisasjon" hvor medlemsforeningene hadde størst mulig frihet og selvstendighet innenfor egen

yrkes- og fagsektor. Den nye fellesorganisasjonen burde ikke ha noen overordnet myndighet eller selvstendig maktbasis, og burde nøye seg med et nøkternt økonomisk fundament (Bergh og Nilsen, 2004).

NIF og Juristforbundet hadde sin egen modell for hvordan de ønsket at hovedsammenslutningens styringsorganer skulle sammensettes. AF skulle bare ha ett styringsorgan, og ledes av et styre som skulle kommunisere direkte med medlemsforeningene enkeltvis. Representative oppgaver og besluttede funksjoner skulle utføres av styret alene. De åtte største medlemsorganisasjonene skulle ha fast plass i styret, og skulle selv oppnevne sine representanter. Disse åtte medlemsorganisasjonene skulle også peke ut to representanter fra de andre medlemsforeningene. Men andre av AFs medlemsforeninger ønsket å opprette et råd eller representantskap i tillegg til styret, slik som de hadde hatt i EL og NAS. Dette rådet, som skulle ha avstemningsregler basert på foreningenes medlemsantall, var etter disse medlemsorganisasjonenes mening et nødvendig demokratisk fundament for hovedsammenslutningen, hvor blant annet valg av styre skulle finne sted. Det var nødvendig med et slikt råd for at de små medlemsforeningene skulle komme bedre til orde (Bergh og Nilsen, 2004).

AF ble etablert gjennom en hårfin balansegang mellom ulike synspunkter og interesser, og endepunktet ble et sted omtrent midt mellom maksimums- og minimumsmodellen. I vedtektene ble kompromisset; "en samarbeids- og fellesorganisasjon", og AF fikk et årsmøte med representanter fra alle medlemsorganisasjonene. Styret ble sammensatt av ti faste medlemmer fra de ti største organisasjonene, og tre øvrige medlemmer, men skulle velges av årsmøtet. I tillegg ble det opprettet et eget forhandlingsutvalg for de statlige tarifforhandlingene. Spørsmål om styrking av AF-fellesskapet gjennom utbygging av sekretariat, felles arbeidsprogram, prinsippprogram, også videre, møtte stor motstand fra de medlemsorganisasjonene som ønsket en lavere felles AF-profil (Bergh og Nilsen, 2004).

Ulikheter i størrelse, og dermed ressurser, hadde mye å si i forhold til om medlemsorganisasjonene i AF ønsket større eller mindre aktivitet i fellesorganisasjonen (Innstilling fra AFs Kommuneutvalg, 01.06.83). De små medlemsorganisasjonene i AF var ofte tilhengere av et maksimumsfellesskap. Disse

medlemsforeningene måtte dele på kun tre plasser i styret, og ble derfor sjelden representert. De store organisasjonene fikk derimot fast plass i styret, og sikret dermed kontrollen i organisasjonen både formelt og reelt. Mange av de små og mindre medlemsforeningene i AF følte derfor at de ikke fikk den medinnflytelse innenfor hovedsammenslutningen som de hadde krav på. Disse organisasjonene hadde heller ikke nok makt eller forhandlingsrett alene, og ønsket derfor en sterkere hovedsammenslutning (Bergh og Nilsen, 2004).

For de store profesjonsforeningene fremstod ikke de små foreningene som interessante samarbeidspartnere, og det store antallet små foreninger ble oppfattet som et problem. Da AF ble dannet foreslo NIF og Juristforbundet en nedre grense på 300 medlemmer for å kunne bli medlem av hovedsammenslutningen, men dette ble ikke gjennomført. I forslaget til ny fellesorganisasjon som formennene i EL og NAS la frem i 1972, ønsket de å redusere det store mangfoldet av høyt forskjellige medlemsforeninger ved å danne nye sammenslutninger av mindre foreninger. En mer ensartet foreningsstruktur ville gjøre det enklere å bygge opp en funksjonsdyktig og representativ organisasjonsstruktur i fellesorganisasjonen. Men dette møtte motstand blant de små medlemsforeningene i AF (Bergh og Nilsen, 2004).

Strukturutvalget fra 1978 forsøkte også å finne en løsning på problemet med AFs store flora av småforeninger. Utvalget foreslo å dele hovedsammenslutningen i to, med en primærstruktur av utdanningsbaserte og andre store foreninger med kapasitet nok til å holde egne sekretariater, og en sekundær struktur av arbeidsplassgrupper i samarbeid med primærforeningene. Strukturutvalget la vekt på at sammenslutninger og samarbeid skulle drøftes, stimuleres og oppmuntres, men det kunne ikke tvinges frem. Også dette forslaget møtte motstand blant de små medlemsforeningene (Bergh og Nilsen, 2004).

Det var en klar sammenheng mellom det etablerte mønsteret av foreninger og fag- og profesjonsidentiteten, og småforeningenes egenidentitet og selvstendighetsbehov var fortsatt sterk. Tallet på medlemsforeninger sank ikke, og ble etter hvert oppfattet som et vesentlig problem og en svakhet ved AF. Motsetningene mellom store og små medlemsforeninger i AF vedvarte gjennom hovedsammenslutningens levetid, og i tillegg til spørsmålene om representasjonsordninger og fellesorganisasjonens rolle, var fordeling av kontingent et konstant stridstema (Bergh og Nilsen, 2004).

Når det gjelder fordeling mellom statlig, kommunal og privat sektor, var det også store forskjeller mellom de ulike medlemsforeningene innenfor AF. Det er viktige skiller mellom de ulike sektorene, og å representere alle områdene innenfor samme hovedsammenslutning kan ofte bli et problem. Innenfor AF oppsto det mange interessenmotsetninger med basis i ulik tyngde i offentlig og privat sektor (Bergh og Nilsen, 2004).

I lønnspolitiske spørsmål var det sterke interessenmotsetninger mellom offentlig og privat sektor. I privat sektor hadde akademikerne jevnt over høyere lønn enn de offentlig ansatte, og lønnsdannelsen var her mer preget av lokale lønnsforhandlinger. Også når det gjaldt næringspolitikk var det interessenmotsetninger mellom medlemsforeninger som hadde hovedtyngden av sine medlemmer i ulike sektorer. Arbeidsledighet var et stort problem i privat sektor, mens statlig og kommunal sektor heller var preget av rekrutteringsproblemer på grunn av lave lønninger (Bergh og Nilsen, 2004).

Da AF ble dannet var hovedsammenslutningens sentrale oppgave fremdeles forhandlingsfunksjonen i staten, og bare i statlig sektor fungerte AF som en hovedsammenslutning med rett til å binde medlemmene til et forhandlingsresultat. De statsansattes lønnsutvikling skapte størst bekymring siden lønnsnivået blant akademikerne var jevnt høyere utenfor staten, og de statsansatte ble gitt prioritet. Tariffoppgjørene i staten tok det aller meste av AF-sekretariatets og styrets tid, og lønns- og forhandlingsutvalget i staten fikk viktige fullmakter (Bergh og Nilsen, 2004).

I de tidligere forsøkene på å slå sammen EL og NAS hadde mange av de statsansatte motsatt seg samarbeid med de øvrige akademikerne, og som det tidligere samarbeidet mellom EL og NAS hadde vist kunne en sterk fellesorganisasjon lett bli ensidig til de statsansattes fordel. Dette skapte misnøye blant resten av AFs medlemsforeninger, og spesielt de toneangivende organisasjonene innenfor privat sektor var svært skeptiske til mange av primærforeningene i offentlig sektor og det sentrale AF (Bergh og Nilsen, 2004).

Det var altså store meningsforskjeller mellom medlemsforeningene i AF når det gjaldt hvilken type organisasjon hovedsammenslutningen skulle være.

Forhandlingsordningen ble også et stadig tilbakevendende tema (Skolefokus nr. 7/98, s.23). I første halvdel av 1980-tallet oppsto det en alvorlig strid i hovedsammenslutningens indre omgivelser når det gjaldt spørsmålet om AF skulle være en sentral aktør i kommunale forhandlinger. Striden gikk på AFs identitet og rolle som fellesorganisasjon. Debatten om AFs rolle og profil dukket opp igjen, og det førte til en omkamp av mange av de omstridte og til dels uløste problemene og motsetningene som hadde preget opprettelsen av AF. Striden mellom maksimalister og minimalister kom på ny klart frem (Bergh og Nilsen, 2004).

8.4 Striden om AFs rolle i forhandlingssystemet i kommunal sektor

I kommunal sektor var det de enkelte medlemsforbundene selv som var part i lønforhandlinger. I 1980 ble det i AF drøftet om hovedsammenslutningen sentralt skulle inngå en avtale med NKS (senere KS). Juristforbundet var en sterk motstander mot dette forslaget, og deres holdning ble delt av samtlige AF-foreninger som hadde egne kommunale lønnsavtaler. Spesielt gjaldt dette Legeforeningen som truet med utmeldelse hvis AF sentralt inngikk en avtale med NKS. Den såkalte "kommunestriden" ble den første store utfordringen for det indre samholdet i hovedsammenslutningen AF. Spørsmålet om AF skulle inn i en forhandlingsrolle i kommunal sektor, eller om dette skulle være medlemsforeningenes arena alene, hadde vært et potensielt internt konfliktområde allerede ved dannelsen av AF. AFs rolle som forhandlings sammenslutning ble da begrenset til statssektoren, men spørsmålet dukket opp igjen noen få år senere (Bergh og Nilsen, 2004).

Det kommunale forhandlingssystemet var altså desentralisert, og alle forhandlinger var i primærforeningenes hender. De fleste av AFs store primærforeninger hadde egne kommunale avtaler, men mange av småforeningene hadde mislykkes i sine forsøk på å oppnå det samme. Disse småforeningene, og visse større foreninger som bare hadde et fåtall kommuneansatte, kontaktet AFs ledelse med et ønske om hjelp til å få opprettet egen kommunale avtaler. Spørsmålet var om det kunne tillates at foreningenes individuelle avtaler ble supplert med en kollektiv AF-avtale for de foreningene som NKS hadde avvist. Den kollektive AF-avtalen skulle ikke berøre de allerede inngåtte avtalene (Bergh og Nilsen, 2004).

Men de AF-foreningene som allerede hadde tariffavtaler med NKS fryktet at en AF-avtale for småforeningene ville undergrave deres egne avtaler. Tidlig i 1980-årene gikk NKS inn for å endre det gamle desentraliserte forhandlingssystemet i kommunene, og erstatte det med en ny og sterkt sentralisert forhandlingsordning hvor NKS skulle være felles arbeidsgiverrepresentant overfor et lite utvalg av forhandlings sammenslutninger. NKS ønsket altså å minske tallet på forhandlingsmotparter slik som i staten. Dette økte frykten blant mange av AFs medlemsorganisasjoner for at forhandlinger mellom AF og NKS ville bane veien for en helt ny forhandlingsordning. Dette kunne føre til at de store profesjonsforeningene i AF ville miste mye av sin helt sentrale og selvstendige stilling i tariffsystemet (Bergh og Nilsen, 2004).

Utspillet fra NKS virket meget splittende innenfor AF. Maksimalistene ønsket at AF skulle ha samme rolle i kommunene som i staten, mens minimalistene mente at det var grunnleggende forskjeller mellom de to sektorene og at kommuneoppgjøret, slik som i privat sektor, måtte være primærforeningenes, og ikke AFs, arena. Minimalistene var motstandere mot endringer i eksisterende forhold, og mente at AF bare burde bistå enkeltorganisasjonene under forhandlinger og ikke selv bli forhandlingspart. Disse medlemsorganisasjonene var også skeptiske mot selve ideen om tvungne hovedsammenslutninger, og mente disse var en innskrenkning i organisasjonsfriheten. I staten var det bare én arbeidsgiver og Stortingets bevilgningsmyndighet å ta hensyn til, og dette var derfor legitime grunner til å gjøre et unntak. Men i kommunene var nærhet og faglig innsikt avgjørende på en helt annen måte, og profesjonsorganisasjonene representerte den nødvendige kompetansen det var behov for (Bergh og Nilsen, 2004).

Etter forespørselen fra småforeningene i 1980 laget AF-ledelsen et utkast til en rammeavtale mellom AF og NKS, men dette resulterte i at Juristforbundet og Lægeforeningen truet med utmeldelse. Fra Juristforeningens side ble det med verbale protester, men i Lægeforeningen ble det vedtatt å melde seg ut av hovedsammenslutningen fra og med årsskiftet 1981-82. Lægeforeningen hadde et stort antall medlemmer innenfor kommunal sektor og var derfor svært opptatt av å beholde sin selvstendige stilling i de kommunale lønnsforhandlingene, men utmeldingen av AF ble også et generelt oppgjør med hvordan hovedsammenslutningen hadde utviklet seg. Etter Lægeforeningens mening

engasjerte AF seg på alt for mange områder, og hovedsammenslutningen burde heller konsentrere seg om de forholdsvis få saksområdene hvor det fantes et klart felles akademikersyn. AFs rolle som forhandlingsorganisasjon burde begrenses til staten, og ellers burde hovedsammenslutningen konsentrere seg om det som samlet heller enn det som splittet, for slik å unngå konflikter (Bergh og Nilsen, 2004).

Lægeforeningen ønsket AF som en minimalistisk sammenslutning av mer likeartede og nær beslektede akademikerorganisasjoner enn det som var tilfellet. Den nye hovedsammenslutningen burde være så passiv som mulig, og bare være det absolutte minimum som måtte til for å oppnå forhandlingsrett.

Medlemsorganisasjonene burde beholde sin selvstendige stilling, og hovedsammenslutningen burde ikke ha noen direkte kontakt med medlemsorganisasjonenes medlemmer, slik som tilfellet en stund hadde vært gjennom bladet AF-Nytt og lokale tariffkonferanser. Lægeforeningens utmelding var tenkt som et første skritt i retning av en slik minimalistisk hovedsammenslutning, og organisasjonen regnet med at flere av AFs medlemsforeninger ville følge etter dem inn i en ny fellesorganisasjon (Bergh og Nilsen, 2004).

I 1982 varslet Tannlegeforeningen, Landbruksakademikerforbundet, Juristforbundet og Arkitektenes Fagforbund at de også ville melde seg ut av AF. De fryktet at hovedsammenslutninger skulle bli tvangsinnført lovveien, og mente at sjansen til å få beholde sine egne tariffavtaler, som inkluderte retten til å streike for sine egne krav, var større utenfor AF. Derimot viste det seg etter hvert at NKS ønsket et frivillig system av hovedsammenslutninger i samråd med organisasjonene, og ville ikke insistere på lovveien. Utmeldelsene ble da trukket tilbake, og de fire organisasjonene som hadde varslet utmelding av AF begynte heller å tilpasse seg de nye realiteter ved å planlegge opprettelsen av sin egen organisasjon, i samarbeid med NIF og Veterinærforeningen. I 1982 opprettet disse organisasjonene, i tillegg til Psykologforeningen og den utmeldte Lægeforeningen, Sammenslutningen av Akademikerforeninger i Kommunene (SAK) (Bergh og Nilsen, 2004).

NKS godkjente SAK som en av de tre forhandlingssammenslutningene arbeidsgiverorganisasjonen var interessert i å forhandle med. Avtalen gjaldt felles sentrale forhandlinger, og organisasjonene beholdt samtidig sine egne kommunale avtaler. Denne nye ordningen fikk et mer desentralisert preg enn

forhandlingsystemet i staten, og profesjonsforeningene fikk beholde det meste av sine gamle posisjoner. AF godkjente også SAK som forhandlings sammenslutning, noe som medførte at den offisielle linjen fremdeles var at AF ikke alene skulle være forhandlings sammenslutning for alle hovedsammenslutningens medlemmer i kommunal sektor (Bergh og Nilsen, 2004).

NITO, Fysiokjemikerforbundet, Fysioterapeutforbundet og fjorten andre medlemsforeninger i AF søkte senere om å bli anerkjent som en felles fjerde forhandlings sammenslutning, men ble avvist av NKS fordi arbeidsgiverorganisasjonen mente de ikke representerte et bredt representativt spekter av arbeidstakerorganisasjoner. NITO mente at opprettelsen av SAK hadde splittet gruppen av medlemsforeninger innenfor AF som hadde egne avtaler med NKS, og at dette var et stort organisasjonspolitisk problem for AF. Store medlemsgrupper kunne på bakgrunn av dette bli presset inn i andre sammenslutninger. Medlemsforeningene i SAK hadde på sin side sterke motforestillinger mot å akseptere NITO og Fysiokjemikerforbundet som SAK-medlemmer, fordi disse to organisasjonene etter manges mening klart falt utenfor det akademiske fellesskapet de nå ville bygge på (Bergh og Nilsen, 2004).

På bakgrunn av denne splittelsen mellom medlemsforeninger i AF, vedtok hovedsammenslutningens styre å ta opp kampen mot SAK ved å opprette en forhandlings sammenslutning innenfor kommunen for *alle* AFs medlemsorganisasjoner som hadde medlemmer innen denne sektoren. Dette resulterte i at NIF, Juristforbundet, Tannlegeforbundet, Veterinærforeningen, Arkitektforbundet og Norske Siviløkonomers Forening igjen varslet utmelding av AF. Disse organisasjonene hadde en ambisjon om å etablere en helt ny og annerledes hovedsammenslutning som et alternativ til AF, kalt Norges Akademikerforbund. Det så en stund ut som om de gamle "superakademikerne" ville splitte AF og danne en ny fellesorganisasjon etter den minimalistiske og tradisjonelt akademiske modellen (Bergh og Nilsen, 2004).

Kommunestriden i begynnelsen av 1980-årene hadde mange likhetstrekk med den situasjonen som i slutten av 1990-årene førte til at AF ble splittet, og hele AF-byggverket så en stund ut til å falle sammen. Men NIF bestemte seg til slutt for å likevel ikke bli med inn i en ny fellesorganisasjon, og trakk legene og siviløkonomene

med seg. NIF ombestemte seg blant annet fordi den nye organisasjonen ikke ville bli stor nok til å få forhandlingsrett og status som hovedsammenslutning i staten, og å stå utenfor en hovedsammenslutning ble for risikabelt. Målt i antall medlemmer var NIF klart den største organisasjonen blant utbryterne, og organisasjonen sto spesielt sterkt i kommunal sektor. Uten NIF, legene og siviløkonomene strandet dette forsøket på å danne en ny fellesorganisasjon⁵⁰ (Bergh og Nilsen, 2004).

Etter flere forhandlinger innenfor hovedsammenslutningen ble det til slutt bestemt at SAK skulle være alle AF-foreningenes forhandlings sammenslutning overfor NKS. NITO, Fysikjemikerforbundet og mange småforeninger ble tatt opp som medlemmer av SAK fra 1. januar 1984, og Lægeforeningen valgte da igjen å melde seg inn i AF. Etter kommunestriden ble det i 1984 også nedsatt et organisasjonsutvalg som skulle gjennomgå hele AFs organisasjon og styringsstruktur, og dette resulterte i en omorganisering hvor AF endte opp med en ganske desentral struktur. AFs felles ledelse ved formannen og styret ble svekket, til fordel for representantskapet og lønns- og forhandlingsutvalget i staten. Den interne makten ble oppstykket til de enkelte sektorene og saksområder, og AF fremsto på denne tiden bare i begrenset grad som én organisasjon. Resultatet av omorganiseringen ble et kompromiss mellom de ulike AF-modellene (Bergh og Nilsen, 2004).

⁵⁰ De fem organisasjonene som mange år senere dannet Akademikerne, hadde derimot så vidt passert grensen for de 10.000 medlemmene som etter Tjenestetvistloven var nødvendige for å bli godtatt som forhandlingspart i staten (Bergh og Nilsen, 2004).

8.5 AF som samfunnspolitisk aktør

Etter desentraliseringen på midten av 1980-tallet, dukket det i slutten av 80-årene derimot opp et press fra AFs ytre omgivelser i retning av både et sterkere AF sentralt og en styrking av SAK. Både LO, NHO og KS var preget av sentraliseringsprosesser, og innenfor AF økte også viljen til å fremstå som en mer koordinert hovedsammenslutning. De ulike sektororganisasjonene hadde styrt seg selv, og mange ønsket en større grad av integrasjon mellom styret, sekretariatet og forhandlingsutvalgene. Styrets funksjon burde styrkes på bekostning av representantskapet, og det burde være større sentral innflytelse over de ulike sektorene. AF stod utenfor det inntektspolitiske samarbeidet, i den forstand at organisasjonen manglet innflytelse på den felles samfunnspolitiske forståelsen som fantes mellom LO og NHO. Ledelsen i AF ønsket å få satt inn større ressurser i arbeidet for å etablere AF som samfunnspolitisk aktør (innflytelseslogikk), og en styrking av sekretariatet ville gjøre dette lettere (Bergh og Nilsen, 2004).

I 1990 ble styret styrket med et permanent tilknyttet arbeidsutvalg og visse utvidede fullmakter, og sekretariatet ble gradvis utvidet og sentralisert. Men AFs sentrale struktur ekspanderte heller parallelt med sektorene og medlemsforeningene, enn på bekostning av dem. SAK hadde eksistert som en selvstendig organisasjon med medlemskap i hovedsammenslutningen, og ønsket å hindre at en styrking av AFs sentrale organer gikk på bekostning av SAKs eget sekretariat. I 1990 skiftet SAK navn til AF-K (AF-seksjon for kommunalt ansatte), og de andre sektorene skiftet navn til AF-S (AF-seksjon for statlig ansatte) og AF-P (AF-seksjon for privat ansatte). Dette ga inntrykk av en mer samlet enhet utad, men noen reelle organisatoriske endringer skjedde ikke og sektorene beholdt sin selvstendige stilling (Bergh og Nilsen, 2004).

AF prøvde altså å oppnå mer koordinering mellom sektorene i hovedsammenslutningen, men det måtte skje uten en formell overføring av ressurser. AF sentralt måtte derfor styrkes, og dette førte til fremveksten av en ny struktur innenfor organisasjonen. Denne nye strukturen kaltes "det interne AF", og besto av den sentrale ledelsen og nøkkelpersonene i seksjonsorganene for statlig og kommunal sektor, i tillegg til et større og mer velorganisert sekretariat. "Det interne

AF" tok blant annet sikte på å styrke AF som samfunnspolitisk aktør (Bergh og Nilsen, 2004).

Hovedsammenslutningens relasjoner til sine ytre omgivelser var preget av en innflytelseslogikk, og AF-ledelsen hadde lagt opp til en posisjonering som kunne uttrykke samfunnsansvar og gi innflytelsesrike allierte. AF la vekt på tallmessig vekst, blant annet for å oppnå mer innflytelse i samfunnsdebatten. Organisasjonen ønsket å komme i inngrep med den politiske dagsordenen, og å opprette kontakt med viktige aktører innen politikk og samfunnsliv. De periodiske lønnsoppgjørene i Norge utgjør viktige politiske beslutningsprosesser. Via disse fordeles verdier, relasjoner justeres, og de påvirker samfunnet økonomisk så vel som sosialt. De er også konfliktløsende mekanismer som dekker sentrale funksjoner i det politiske system (Wyller, 1970). Hovedsammenslutninger for arbeidstakerorganisasjoner som deltar i det korporative fellesskapet og er deltakere i det inntektspolitiske samarbeidet, blir dermed deltakere i sosioøkonomisk beslutningstaking og samfunnspolitiske aktører (Heiret, 2003).

Da det inntektspolitiske samarbeidet ble innført i 1987, hadde AF sentralt en overveiende positiv holdning, og gikk inn på en problemforståelse som var felles med LO, NAF og Arbeiderpartiet. Men AF ble satt på sidelinjen. I 1988 fremmet regjeringen et forslag til lov om inntekts- og utbytteregulering, i samarbeid med LO og NAF. Alternativer til lønnstillegg ble her foreslått, og senkning av rentenivået sto sentralt. Men, som nevnt i kapittel 7, gjaldt dette for alle andre typer lån enn studielån. Høyere utdanning så ut til å bli vurdert som verken samfunnsgagnlig eller styrkende på konkurranseevnen, og AF var i ferd med å bli en merkbart svakere aktør. Myndighetenes medvirkning i lønnsoppgjørene betydde nå mer enn noen gang, og ledelsen mente derfor at AF måtte bli en mer offensiv hovedsammenslutning og jobbe for å få delta der hvor de politiske rammebetingelsene ble fastlagt (Bergh og Nilsen, 2004).

AF ble, som nevnt i kapittel 7, etter hvert mer synlig i offentligheten og ble tatt med i inntektspolitikken, men dette slo likevel ikke ut i økt makt og innflytelse. Dette kan være et resultat av dyptgripende uenighet i organisasjonens indre omgivelser når det gjaldt AFs rolle som samfunnspolitisk aktør. Ledelsens positive holdning til det inntektspolitiske samarbeidet hadde ikke like stor tilslutning i resten av organisasjonen, og det var fare for indre splittelse på bakgrunn av dette. Særlig

NUFO (Lærerforbundet) var kritiske, og hevdet at dette svekket deres tillit til AF som en sterk og kampvillig organisasjon. Også Lægeforeningen var skeptiske, og mente at AF engasjerte seg på for mange områder. Ønsket om integrasjon i samfunnspolitikken ville medføre medansvar, og dette måtte veies opp mot hovedsammenslutningens behov for klar tale og fri posisjon (Bergh og Nilsen, 2004). Det ble vanskelig for hovedsammenslutningen å representere medlemmenes motstridende interesser (medlemsskapslogikk) og oppnå ekstern innflytelse (innflytelseslogikk) samtidig - krysspresset fra disse to logikkene ble altså problematisk å balansere.

Da AF ble dannet ble det, som nevnt i kapittel 6, bestemt at den nye organisasjonen skulle videreføre ELs gamle funksjon som hovedsammenslutning i staten, og ellers som "samarbeids- og fellesorganisasjon" arbeide innenfor "alle områder hvor det foreligger interessefellesskap mellom medlemsforeningene" (§1 i AFs vedtekter) (Bergh og Nilsen, 2004). Men det var uenighet innenfor organisasjonen når det gjaldt hvordan dette skulle tolkes. Minimalistene ønsket som vanlig at hovedsammenslutningen skulle være så passiv som mulig og bare konsentrere seg om forhandlingsoppgaven i staten, resten burde overlates til de enkelte medlemsorganisasjonene.

Det var som sagt et ønske fra arbeidsgivernes side å kunne forholde seg til arbeidstakerkonstellasjoner som ikke bare kjørte ren lønnskamp, men også var store nok til å ta samfunnsansvar (Sykepleien nr. 20/1997, s.11). For å oppnå mer makt og innflytelse innenfor systemet av arbeidslivsrelasjoner, satset derfor AF sentralt på "bredde", både når det gjaldt rekruttering og område for organisasjonens aktivitet (Innstilling fra AFs kommuneutvalg, 01.06.83).

AFs samfunnspolitiske engasjement fulgte tre utviklingslinjer. Den ene var opprettelsen av "Samfunnspolitisk avdeling". Samfunnspolitikk ble utpekt som satsingsområde for de valgte delene av AF, som utvalgene og styret, og også den permanent ansatte delen av AF, sekretariatet, fikk en rolle her. Avdelingen ble opprettet som en del av AFs sekretariat i 1991, og skulle arbeide for å bygge opp AF som samfunnspolitisk aktør og for å utbre oppfatningen om akademikeren som en av samfunnets grunnbrikker (Bergh og Nilsen, 2004).

En annen utviklingslinje var knyttet til næringspolitikk. I 1989 vedtok styret i AF å erstatte Arbeidsmarkedsutvalget med et næringspolitisk utvalg. Dette utvalget skulle konsentrere seg om å etablere AF som en mer generell aktør innenfor den bredere næringspolitikken, og la vekt på inntektspolitikk, kunnskapsutvikling og verdiskapning. AF var den nest største hovedsammenslutningen i Norge, og blant denne organisasjonens medlemmer fantes også tyngdepunktet av den ekspertisen som ble regnet for relevant både innenfor næringspolitikken og de fleste andre områder i samfunnet. Særlig industrien og privat sektor var målet for næringspolitikken, og NIF og NITO ble her toneangivende. Ingeniørene var minimalister innenfor lønnspolitikken, men var villige til å benytte AF som aktør innenfor andre politiske områder, siden hovedsammenslutningen hadde en høyere status som høringsinstans enn primærorganisasjonene (Bergh og Nilsen, 2004).

Men å skulle formulere felles akademiske næringspolitiske interesser innenfor et slags kunnskapspolitisk segment ble problematisk. Akademikergruppene var spredt på de fleste sektorene, og disse gruppene hadde også en betydningsfull rolle i forbindelse med utforming og forsvar av disse sektorenes policy. Som tidligere nevnt, hadde privat sektor et problem med arbeidsledighet, mens det var rekrutteringsproblemer i statlig og kommunal sektor. Det var store interessekonflikter mellom privat og offentlig sektor (Bergh og Nilsen, 2004).

Den tredje utviklingslinjen innenfor AFs samfunnspolitiske engasjement dreide seg om en samarbeidsavtale med LO. I 1994 inngikk AF en intensjonsavtale med LO, og ble dermed i økende grad en del av et internasjonalt nettverk av lønnsstakerorganisasjoner. Avtalen med LO skulle gjøre det mulig å bygge opp AF som organisasjon, og gi hovedsammenslutningen mulighet til å endelig oppnå den innflytelse på samfunnsutviklingen som antallet medlemmer burde tilsi. Samarbeidsavtalen ville også gi hovedsammenslutningen mulighet til å slippe til i Det tekniske beregningsutvalget og den internasjonale fagbevegelsen. Samarbeidet mellom de to organisasjonene skulle ta utgangspunkt i noen få og konkrete områder, for å kunne forsterke effekten der hovedsammenslutningene hadde sammenfallende synspunkt. Høyere utdanning var på vei til å bli standarden i samfunnet fremfor unntaket, og fra LOs side var det viktig å få et bein innenfor de nye utdanningsgruppene. AF, på sin side, ville få fordelene av å arbeide innenfor en

etablert struktur. Men denne avtalen ble en "politisk betent" sak innad i organisasjonen (Bergh og Nilsen, 2004).

Uenighet om de eksterne samarbeidsrelasjonene hadde preget AF helt siden dannelsen. Noen av medlemmene, for eksempel NITO, hadde ønsket et samarbeid med YS som langsiktig strategi, og andre, som Forskerforbundet, ville heller satse på samarbeid med Statstjenestemannskartellet i LO. Flere medlemsorganisasjoner, inkludert Juristforbundet, avviste på sin side alt fast samarbeid. Det var utbredt skepsis innenfor hovedsammenslutningen mot samarbeid med YS, men LO ble sett på med større velvilje. EL og NAS hadde i lange perioder hatt et godt forhold til LO og Kartellet. I 1977 bestemte styret i AF seg først for en linje i samarbeidsspørsmålet som foreskrev en langsiktig og prinsipiell frihet og ubundenhet, men som på kort sikt talte for et samarbeid med Kartellet. Dette førte til at daværende styreformann, Lars Harlem fra NITO, trakk seg fordi han fryktet at AF kunne la seg bruke av Kartellet. Han mente også at det var prinsipielt betenkelig å samarbeide med en organisasjon som hadde AFs største utfordring – lønnsmessig utjevning – på sitt program (Bergh og Nilsen, 2004).

Samarbeidet med Kartellet ble avsluttet etter at de kombinerte, samordnede oppgjørene var forbi på slutten av 1970-tallet, men i 1994 inngikk altså AF-ledelsen igjen en samarbeidsavtale med LO. Profesjonsbaserte motsetninger var ofte en svakhet for AF, og AF sentralt ønsket derfor å forankre avtalen i AFs og LOs ledelse, og gi primærforeningene en tilbaketrasket rolle. Primærforeningenes mulighet til å påvirke samarbeidet ble da mer indirekte, og dette økte motstanden mot avtalen (Bergh og Nilsen, 2004).

Minimalistene var skeptiske til en sterk AF-ledelse på grunn av at de kunne begynne å "tenke" selv. "Det interne AF" fikk sin egen dagsorden, og hovedsammenslutningens valgte ledere kunne dermed havne i lojalitetskonflikter mellom AF og sine egne organisasjoner. Fremveksten av "det interne AF" kunne oppleves ekskluderende for dem som befant seg i periferien av denne strukturen (Bergh og Nilsen, 2004), og avstanden mellom medlemmer og besluttede instanser kunne øke. Det menige organisasjonsmedlems sjanser til å gjøre seg gjeldende vil bli redusert når alle beslutninger tas i form av kompromiss bak lukkede dører, og medlemmene kan ende opp i en avmaktssituasjon overfor sine egne organisasjoner.

Organisasjonseliten kan ofte, gjennom sin deltakelse i det offentlige styringsverket, begynne å identifisere seg mer med andre (elite)deltakere og dermed fjerne seg fra de medlemmene de egentlig skal representere (Egeberg, Olsen og Sætren, 1978). Man kan ende opp med at organisasjonsledelsen driver med interesseformidling, og ikke interesserepresentasjon. Som jeg har nevnt tidligere, faller ikke ønsket om ytre effektivitet nødvendigvis sammen med ønsket om internt demokrati, og det kan bli vanskelig å balansere krysspresset fra innflytelseslogikken og medlemskapslogikken.

Forholdet mellom den sentrale ledelsen i AF og medlemsorganisasjonene var ofte preget av konflikter. AF var en topptung organisasjon med et svakt grasrotfundament (Bergh og Nilsen, 2004), og mange mente det eksisterte et kommunikasjonsproblem mellom hovedsammenslutningens ledelse og medlemmene på lokalt nivå. *"Det verkar som om det eksisterer eit kommunikasjonsproblem mellom topp og botn i AF, og at den sentrale leiinga i Oslo ikkje skjønar kva som rører seg på grasrota i organisasjonen"* (Forskerforum, nr. 3/97, s.4).

Særlig medlemsforeninger som hadde hovedtyngden av sine medlemmer innenfor privat sektor var negative til fremveksten av "det interne AF". Denne sentraliseringen av organisasjonen skjedde som sagt ikke på bekostning av verken seksjonsorganene eller primærforeningene, og dette førte til behov for nye ressurser. Medlemmene i offentlig sektor betalte mer i kontingent enn medlemmene i privat sektor, fordi kontingenten skulle gjenspeile enkeltmedlemmenes bruk av AFs samlede ressurser. Men i forbindelse med sentraliseringsprosessene innenfor hovedsammenslutningen, ønsket sekretariatet å utjevne disse forskjellene, med henvisning til at ulikhetene mellom sektorene var på vei til å reduseres. Dette skapte sterk misnøye hos visse av primærforeningene innenfor privat sektor (Bergh og Nilsen, 2004).

NIF var spesielt skeptiske til at AFs ressurser i økende grad ble brukt på samarbeidet med LO og de nye internasjonale kontaktene. Samarbeidsavtalen med LO bidro sannsynligvis til NIFs rolle i splittelsen i AF noen år senere (dette vil jeg komme nærmere inn på under avsnitt 8.7). Organisasjonene som i 1997 dannet Akademikerne, ønsket seg en organisasjon hvor man hadde mer sammenfallende interesser enn i AF. *"Kanskje deres mest sentrale ankepunkt mot AF i dette henseende er at AF tar sikte på ikke bare å være en ren forhandlingssammenslutning, men også opptre på den samfunnspolitiske arena (...)"*

(S) ærlig har Legeforeningen (...) og Sivilingeniørene funnet AFs politikk besværlig (...)" (Forskerforum, nr. 7/97, s.16). Disse organisasjonene mente at hver forening burde få ansvaret for sitt eget område, og at hovedsammenslutningen burde holde seg til de områder hvor en hovedorganisasjon er helt nødvendig, i første rekke sentrale lønnsforhandlinger. Akademikernes vedtekter gjenspeiler dette.

"Akademikerne skal ha et lite sekretariat, og saker som den enkelte forening ønsker å ta opp i fellesskapet skal utarbeides i vedkommende forenings eget sekretariat" (Forskerforum, nr. 7/97, s.16).

Forsøkene på å etablere AF som samfunnspolitisk aktør ble lite vellykkede. Årsaken lå antageligvis i de interne motsetningene, først og fremst mellom profesjoner.

Profesjonsforeningene i AF hadde allerede en rolle som samfunnsstrateger, og dette kolliderte med rollen som medlemmer av en samfunnspolitisk orientert hovedsammenslutning. Den enorme tyngden LO allerede hadde innenfor samfunnspolitikken var også en viktig årsak til at AF hadde problemer med å nå frem. På midten av 1990-tallet ble lønnspolitisk offensiv innført, og dette innebar at ambisjonene om å videreutvikle AF som samfunnspolitisk aktør ble redusert (Bergh og Nilsen, 2004).

8.6 Lønnspolitikk

AFs mål var å forsøke å snu den langsiktige lønsmessige tendensen i akademikernes disfavør, men noe lønnspolitisk gjennombrudd kom ikke i organisasjonens levetid. Det var et misforhold mellom AFs store antall medlemmer og hovedsammenslutningens manglende evne til å legge effektivt press på arbeidsgiverne i offentlig sektor. Lederskapet i en hovedsammenslutning må som sagt ha kontroll over sine egne intraorganisasjonelle prosesser, og må kunne bringe medlemmenes, ofte motstridende, interesser inne under en akseptabel, felles banner og ha muligheten til å mobilisere sine medlemmer til å støtte kollektive krav. Men innenfor AF var de enkelte medlemsorganisasjonenes prioriteringer så ulike at det ble svært vanskelig for hovedsammenslutningens ledelse å konsentrere krav og opptreden i tilstrekkelig grad. Medlemmene gikk ikke i takt, men kjempet ofte mot hverandre, og det var vanskelig å meisle ut en samstemt linje i tariffpolitikken (Bergh og Nilsen, 2004).

Spesielt når det gjaldt holdningene til sentralisert kontra desentralisert lønnsdannelse var det sterke motsetninger innenfor AF. På midten av 1980-tallet vokste det frem nye idealer for styring av offentlig forvaltning. Flere statlige bedrifter ble fristilt, og offentlige virksomheter ble mer resultatorientert. Bedriftsøkonomiske tenkemåter vant frem også i offentlig sektor, og ledelsesidealer ble hentet fra det private næringslivet. Mer desentral styring av offentlige virksomheter åpnet også for en mer desentral lønnsdannelse, og dette kunne gi de offentlige virksomhetene en bedre mulighet til å konkurrere om arbeidskraft (Bergh og Nilsen, 2004).

Noen av AFs medlemsorganisasjoner, som NIF, NITO og Siviløkonomene, var sterkt for denne desentraliseringen av offentlig sektor, og mente at dette kunne skape et mer fleksibelt og rammepreget lønnsystem i offentlig sektor (Bergh og Nilsen, 2004). Mange av akademikergruppene har heller ikke oppfattet den frie forhandlingsretten som særlig reell, siden de fleste streiker i offentlig sektor blir møtt med tvungen lønnsnemnd, og dette er også en grunn til å gå inn for lokale forhandlinger og individuell lønnsdannelse (www.frifagbevegelse.no, 21.12.05⁵¹). Andre av

⁵¹ "Statlig inntektspolitikk: Pisk og gulrot gjennom 60 år" – www.frifagbevegelse.no/loaktuelt/temasaker - publisert 21.12.05.

hovedsammenslutningens medlemsforeninger, spesielt NUFO, var på sin side mer skeptiske til innføring av desentralisert lønnsdannelse i offentlig sektor. Lærerorganisasjonene fryktet at en mer desentral lønnsfastsettelse påvirket av svingninger i markedet kunne bli en trussel mot prinsippet om likeverdige skoletilbud (Bergh og Nilsen, 2004).

Organisasjonene som senere trakk seg ut av AF og dannet Akademikerne, ønsket altså å arbeide for en differensiert, desentralisert og markedsrelatert lønnsdannelse, som i størst mulig grad skulle være basert på lokale forhandlinger i virksomhetene. Men innenfor AF ble dette vanskelig, fordi sterke medlemsorganisasjoner heller ønsket sentrale lønnsforhandlinger. "(...) AF sprakk, mellom anna med den grunngevinga at Lærarforbundet stod så hardt på sentrale forhandlinger" (Skolefokus nr. 7/00, s.16). "- Vi ønsker for eksempel en stor lokal pott, mens NSF ønsker mest mulig penger til sentrale forhandlinger. Det er innlysende at vi bør bruke kreftene våre mer fornuftig ennå slåss internt (...)" uttale Chistl Kvam, nestleder i Akademikerne, i Sykepleien nr. 19/97 (s.17).

I årene rett før splittelsen hadde AF lagt mye ressurser i et forsøk på å utvikle et mer samlende lønnspolitisk mål for hovedsammenslutningen. I lønnsforhandlingene i 1994 hadde organisasjonen fremstått som et fellesskap i full oppløsning, medlemsforeningene sto åpenlyst mot hverandre og ledelsen virket maktesløs. Etter dette bestemte "det interne AF" seg for å legge vekt på arbeid for lønnspolitisk koordinering og aksjonisme, i stedet for å videreutvikle AF som samfunnspolitisk aktør. Lønnspolitisk offensiv (LPO) ble lansert i 1994/1995, og var et nytt forsøk på sentralisering av hovedsammenslutningen. LPO ble lansert som et prosjekt, og det ble tatt til orde for et nærmere samarbeid mellom styret, AF-K og AF-S. Også AF-P var tiltenkt en viss grad av representasjon i prosjektet (Bergh og Nilsen, 2004).

Målet for LPO var at medlemsorganisasjonene skulle komme til enighet om et felles grunnlag for hvordan lønn skal fastsettes. Hvis alle organisasjonene presenterte sine krav ut i fra én felles og entydig mal, ville suksess for én organisasjon kunne legge til rette for de andre. Håpet var da at det skulle la seg gjøre å prioritere mellom organisasjonene, samtidig som at alles krav ville bli innfridd over tid. Dette ville gjøre det mulig å føre en kontinuerlig lønnspolitikk gjennom flere oppgjør, og man kunne beholde medlemsorganisasjonenes og seksjonsorganenes lojalitet til

hovedsammenslutningen. Objektive, målbare kriterier skulle danne grunnlaget for lønnsfastsettelsen. Tanken om det minste felles multiplum vant frem, og spørsmålet om rettferdig lønn ble definert ut i fra formell utdanningslengde (Bergh og Nilsen, 2004).

LO hadde også fått gjennomslag for prinsipper bygd på formalkompetanse, og dette førte til at AF kunne være på rimelig sikker grunn i forhold til gjennomslag utad. Målet for formalkompetanse ble; høyskolenivå, 4-årig høyskolenivå/universitet, mellomnivå og hovedfagsnivå, og den endelige plattformen for AFs lønnspolitiske profil ble: "utdanning, kompetanse og ansvar". Dette skapte en felles forståelse av prinsipper for lønnsdannelse, som også senere har blitt ført videre av AFs to etterfølgere; hovedsammenslutningene Akademikerne og UniO (UHO). Kravene til kompetanse og ansvar steg jo lengre opp på utdanningskalaen en kom, og resultatet av dette ble en matrise som integrerte de tre komponentene (Bergh og Nilsen, 2004).

Hvis denne formelen for lønnsdannelse ville fungere, kunne det løse den fundamentale motsetningen innenfor AF mellom maksimalister og minimalister. Hvis det var mulig å få gjennomslag for denne tankegangen utad, ville det være mulig å kunne støtte seg til AF på alle forhandlingsarenaer, til alle tider og for begge kjønn, uten at hovedsammenslutningens virkeområde måtte utvides. Formelen åpnet for å erstatte det institusjonaliserte akademiske fellesskapet med et virtuelt fellesskap. Og dette kunne igjen gjøre spørsmålet om sentral versus lokal lønnsdannelse overflødig (Bergh og Nilsen, 2004).

Men formelen skilte ikke mellom sektorene, og individuelle forhandlinger, den ultimate formelen for desentral lønnsdanning, falt utenfor. Formelen vakte derfor NIFs harme, og flere innenfor AF oppfattet ikke formelen for lønnsdannelse som nøytral, men som et kamouflert ledd i et forsøk på å overføre kulturen fra offentlig sektor over til privat. Dette ble antageligvis en avgjørende årsak for NIF til å begynne å arbeide for utmelding av AF, og det har vært hevdet at formlene for utdanning var den definitive foranledningen til at Akademikerne ble dannet (Bergh og Nilsen, 2004).

I mellomoppgjøret i 1995 gikk AF til streik, selv om mellomoppgjør sjelden har ført til konflikt. AF fremsto da som en organisasjon med én medlemsmasse, i motsetning til en organisasjon med atskilte medlemsforeninger. Dette ble en "AF-streik", og det ga et signal om enhet utad. Både aksjonsformen og budskapet vakte mye oppsikt, og AF kom i medienes søkelys i lang tid. I hovedoppgjøret i 1996 oppnådde AF sitt beste resultat i organisasjonens historie. Sentrale justeringsforhandlinger ble for første gang avtalt gjennomført i kommunal sektor, og det ble satt av midler til store lokale pottter. For første gang var det ikke bare "det interne AF" og maksimalistene, men også de langtidsutdannede profesjonsakademikerne, som stilte seg bak et felles og omfattende fremstøt (Bergh og Nilsen, 2004).

Grupper som tradisjonelt hadde lagt mye innsats i å beskytte sine interesser overfor AF, stilte nå frivillig disse ressursene til rådighet for hovedsammenslutningen. LPO stilte store krav til intern solidaritet mellom AFs medlemsforeninger, og til deres vilje til å inngå kompromiss. Men minimalistene stilte seg kun bak LPO på bakgrunn av at offensiven var organisert som et prosjekt, og de forventet at hovedsammenslutningen ville vende tilbake til normalt når de lønnspolitiske målene var oppnådd (Bergh og Nilsen, 2004).

"Det interne AF" ønsket derimot å, i tillegg til LPO, gjennomføre andre tiltak som kunne gi AF som helhet felles slagkraft. Hovedsammenslutningen gikk blant annet inn for å opprette fylkesfora, som skulle markedsføre lønnsoffensiven lokalt. Dette innebar at medlemmene i AFs medlemsorganisasjoner skulle fremstå som AF-medlemmer i sammenhenger hvor de ikke hadde gjort det før, og stå for standpunkter som var utarbeidet av AF sentralt (Bergh og Nilsen, 2004). Juristene og siviløkonomene hadde ikke fylkesvis organisering, og var derfor naturligvis imot dette forslaget som ville innebære at de mistet innflytelse (NaFo-Nytt nr. 14/97, s.8). Flere av de andre tradisjonsrike profesjonsorganisasjonene var prinsipielt imot forslaget, men valgte å akseptere det. Dette viste likevel at de tradisjonelle skillelinjene innenfor hovedsammenslutningen fort dukket opp igjen i det øyeblikket offensiven ble forsøkt rettet mot mer permanente strukturer, og det første skrittet mot oppløsning ble da antageligvis tatt (Bergh og Nilsen, 2004).

Den lønnspolitiske offensiven dreide seg i hovedsak om argumentasjon og formidling, og skapte ikke noen kvalitativt nye momenter innenfor AF. Selv om "AF-

streik" ga et signal om enhet, hadde det ikke noe grunnlag i en langvarig omorganisering. LPO fungerte som sagt på bakgrunn av at det ble lansert som et prosjekt, og det var derfor midlertidig og saksorientert i motsetning til permanent og mer ideologisk begrunnet. Konsolideringen av AF var ikke altså ikke forankret i lojalitet til organisasjonen, men til prosjektet (Bergh og Nilsen, 2004).

8.7 Profesjonsmotsetninger

Profesjonsbaserte motsetninger preget AFs indre omgivelser, og var en svakhet ved organisasjonen. *"Det finnes få politiske stridsspørsmål eller problemområder hvor man ikke kan regne med å finne to eller flere akademikergrupper som hevder motstridende standpunkter, med utgangspunkt i sine ulike profesjonslogikker"* (Bergh og Nilsen, 2004).

Med opptaket av NITO ble mye annerledes i AF. NITO, med sine ca. 16.000 medlemmer, ble den største medlemsorganisasjonen i AF, og organisasjonen fikk også raskt formannsvervet i hovedsammenslutningen. Opptaket av NITO snudde opp ned på maktrelasjonene i AF, men organisasjonen ble likevel medlem i hovedsammenslutningen uten at det oppsto indre strid og debatt. Under rekrutteringsdebatten ved AFs dannelse la "superakademikerne" vekt på en kurs for AF hvor høyskolegruppene med to- og tre-årig utdanning ikke var med, men da NITO ble opptatt som medlem av hovedsammenslutningen var det tilhengerne av vekstideologien som vant frem (Bergh og Nilsen, 2004).

NITOs størrelse ble i seg selv et tungt argument for å gi organisasjonen medlemskap. NITO hadde dessuten også på samme tid levert en søknad om medlemskap til YS, og hvor NITO havnet ville også spille en stor rolle når det gjaldt styrkeforholdet mellom AF og YS. Visse av medlemsorganisasjonene var negative til at NITO fikk formannsvervet, men ellers ble NITO medlem av AF uten at motsetningene innenfor hovedsammenslutningen blusset for mye opp. I ettertid har derimot opptaket av NITO blitt sterkt beklaget som "den helt avgjørende svekkelse av akademikernes stilling i AF" (Bergh og Nilsen, 2004).

Da Sykepleierforbundet søkte om medlemskap i AF på slutten av 1980-tallet, ble situasjonen derimot mer preget av debatt og strid. Tilhengerne av å gi NSF medlemskap la nok en gang vekt på at organisasjonens høye medlemsantall ville føre til tallmessig vekst for hovedsammenslutningen, som igjen ville gi mer innflytelse i samfunnsdebatten. Minimalistene, som inkluderte legene, juristene, tannlegene, sivilingeniørene og siviløkonomene, viste derimot sterk motstand mot å gi NSF medlemskap. Minimalistenes sterkeste argument var at størrelsen på Sykepleierforbundet og deres medlemmers lønnplassering ville forskyve AFs medlemsstruktur. Sykepleierne ville påvirke tyngdepunktet mest i kommunal sektor, og mange av organisasjonene som viste motstand mot opptaket hadde et betydelig antall medlemmer i denne sektoren (Bergh og Nilsen, 2004).

NITO var på sin side positive til sykepleiernes medlemskap, og mente at minimalistene var for opptatt av å bevare akademikerfellesskapet uten å tenke på hvor viktig det var å heller utvikle fellesskapet kvantitativt. NITO og NSF hadde flere viktige fellestrekk, som for eksempel stor medlemsmasse i kommunal sektor og, etter AFs målestokk, kort studietid. Også NUFO (Lærerforbundet) støttet sykepleiernes søknad. Denne medlemsorganisasjonen var avhengig av å være en del av en hovedsammenslutning med "kjøttvekt", spesielt etter at LO ble mer konsolidert (Bergh og Nilsen, 2004).

Forholdet mellom sykepleierne og legene har lenge vært preget av både faglige, profesjonspolitiske og kjønnspolitiske utfordringer. Sykepleierne har hatt som mål å skape et eget fag med et eget kunnskapsgrunnlag, å utvikle sykepleien som en profesjon og å bygge opp en yrkesidentitet. Da sykepleierne startet sin profesjonaliseringsprosess, var legeyrket allerede en gammel, tradisjonsrik og velutviklet profesjon, og dette har flere ganger medført utfordringer i forholdet mellom de to yrkesgruppene. Mange leger har følt at sykepleierne har truet deres plass i hierarkiet. Spesielt spørsmålet om grensene mellom legenes og sykepleiernes arbeids- og ansvarsområde har skapt visse problemer, de har for eksempel strides når det gjelder ledelse av sykepleietjenesten (Melbye, 1990). Det har også oppstått strid i forhold til om leger og sykepleiere skal kunne likestilles i spørsmål som gjelder

drift og administrasjon (Sykepleien nr. 19/95, s.41), og om sykepleiere skal kunne påta seg lederstillinger ved sykehusene (Dagens Næringsliv, 13.07.02⁵²).

Lægeforeningen har tradisjonelt vært mannsdominert, og sykepleieforeningen har vært kvinnedominert. Profesjonskampen på sykehusene har derfor også vært en likestillingskamp (Dagens Næringsliv 13.07.02). Mange mente at legene og sykepleierne manglet felles inntektspolitiske interesser. Sykepleierne har lagt vekt på å fremme likelønn (Sykepleien nr. 20/95, s.42), og dette har kollidert med legenes (og andre sterke profesjonsgrupper innenfor AF) ønske om å vektlegge kravet om at lang utdanning skal belønnes med høyere lønn.

Selv om motsetningene var sterke mellom disse to yrkesgruppene, bestemte legene seg likevel for å støtte sykepleiernes søknad om medlemskap i AF i 1988.

Hovedbegrunnelsen for denne støtten var at leger og sykepleiere uansett måtte forholde seg til hverandre både når det gjaldt lønsspørsmål og andre forhold, og dette burde kunne foregå innenfor rammene av en felles hovedsammenslutning. I tillegg hadde AF nylig gjort vedtektsendringer som hindret at maktbalansen innenfor AF ville bli vesentlig forrykket om en stor organisasjon ble opptatt som medlem. Blant annet dreide dette seg om å redusere verdien per stemme i takt med en medlemsorganisasjons størrelse, med 12,5 prosent pr. 5000 medlemmer. Dermed fikk en organisasjon med for eksempel 30 000 medlemmer bare uttelling for 25 prosent av sin egentlige stemmeverdi. Forholdstallene for sammensettingen av lønns- og forhandlingsutvalget ble også justert (Bergh og Nilsen, 2004).

Men selv om disse vedtektsendringene ble gjennomført, var det fremdeles nok motstand i hovedsammenslutningen til å hindre at sykepleierne ble opptatt som medlemmer. Etter at legene endret mening, var juristene, siviløkonomene og sivilingeniørene de sterkeste motstanderne av medlemskap for sykepleierne. Det var til slutt sivilingeniørene som avgjorde spørsmålet, da også de endret mening i slutten av 1988. Denne endringen av standpunkt kom på bakgrunn av at AF sentralt, etter innføringen av det inntektspolitiske samarbeidet i 1987, tok initiativ til å bli aktør i privat sektor. AF fikk problemer med å vinne frem i det inntektspolitiske samarbeidet dels fordi hovedsammenslutningen ikke hadde innflytelse i privat sektor, og AF

⁵² Dagens Næringsliv, 13.07.02: "Så, så, søster", skrevet av Jens Johansson og Lars Bache Madsen.

sentralt, som kjente presset fra innflytelseslogikken, begynte derfor å kartlegge hvilke avtaler som fantes mellom AFs medlemsorganisasjoner i privat sektor og NAF (NHO) (Bergh og Nilsen, 2004).

Bare NIF og NITO hadde egne hovedavtaler, og Norsk Naturforvalterforbund og Norges Farmaceutiske Forbund tok kontakt med styret i AF og ønsket at hovedsammenslutningen skulle gå inn i avtaleforhandlinger med NAF. Men NIF og NITO var negative til at AF sentralt skulle forhandle frem avtaler med NAF. NIF og NITO fryktet at dette ville legge et press på NAF mot å legge de allerede inngåtte avtalene med AF-foreninger inn under en fellesavtale. NIF og NITO mente også at det var viktig å stå imot forventningen om tettere organisering på arbeidstakersiden, på bakgrunn av sentraliseringsprosessen på arbeidsgiversiden og dannelsen av NHO (Bergh og Nilsen, 2004).

NIF hadde alltid vært en motstander av AF som aktør i privat sektor, og mente at dette var de enkelte medlemsorganisasjonenes doméne. For å få vedtektsfestet medlemsforeningenes rett til lokale og individuelle lønnsforhandlinger, gikk NIF derfor med på at Sykepleierforbundet kunne få medlemskap i AF. NIF hadde stemmen på vippen i spørsmålet om sykepleiernes medlemskap, og brukte altså denne som middel til å sikre status quo i privat sektor. Det ble tilføyd et nytt ledd i paragrafen om AFs seksjon for privatansatte, hvor det ble presisert at medlemsforeningene skulle inngå selvstendige tariffavtaler og forhandlinger om lønns- og arbeidsvilkår for sine egne medlemmer. På denne måten ville AFs bestrebelser for å etablere seg i privat sektor bare bli ansett som ad-hoc tiltak, og vedtektsendringene ville virke som en buffer mot en altomfattende hovedavtale med NHO (Bergh og Nilsen, 2004).

AF fikk fullmakt til å forplikte AFs privatansatte i forbindelse med det pågående inntektspolitiske samarbeidet i 1989, men primærforeningenes selvstendige og sentrale rolle i forhandlingene skulle ikke svekkes. NIF gikk dermed med på at AF opptrådte som hovedorganisasjon i privat sektor én gang. Men AFs initiativ til å bli aktør i privat sektor førte til at NIF fra da av viste en generell mistenksomhet overfor hovedsammenslutningen (Bergh og Nilsen, 2004). Dette var antageligvis også med å påvirke da NIF senere tok initiativ til å bryte ut av AF for å danne Akademikerne.

Sykepleierne ble medlemsorganisasjon i AF fra 1989, og dette ble en sentral hendelse for hovedsammenslutningen. Både medlemsgrunnlaget, og organisasjonens økonomiske muligheter ble kraftig økt. Men medlemsmassen ble samtidig enda mer heterogen og kompleks enn det som allerede var tilfelle, og i ettertid er det flere som har uttalt at sykepleiernes inntog i hovedsammenslutningen ble begynnelsen på slutten for AF (Bergh og Nilsen, 2004).

Sykepleiernes medlemskap i AF førte med seg flere vedtekts- og avtaleendringer, i tillegg til sentralisering og øking i kontingent. Vedtektsendringene skulle virke som et vern for de langtidsutdannede profesjonsorganisasjonenes innflytelse i hovedsammenslutningen, og skulle hindre store medlemsorganisasjoner i å bli for mektige. Men i 1994 brøt NSF en samarbeidsavtale som var utarbeidet av AF-K før opptaket av sykepleierne. Denne avtalen krevde full konsensus i seksjonsorganet for å forkaste et forhandlingsresultat. Men da forhandlingene i kommunal sektor var avsluttet i 1994, nektet en gruppe av kvinnedominerte AF-organisasjoner, inkludert sykepleierne, å godta resultatet, og gikk i ut i streik på eget initiativ. En viktig årsak til streiken var at likelønnspektivet (lønsmessig likestilling mellom kjønnene), etter deres oppfatning, ikke ble godt nok ivaretatt under hovedoppgjøret, og i stedet ble lagt til de lokale forhandlingene (Bergh og Nilsen, 2004).

Kort tid før streiken var også NSF i åpen strid med NITO angående lønnsforskjeller mellom sykepleiere og ingeniører, noe som medførte en splittelse i det viktige seksjonsorganet AF-K. I 1995 valgte NSF å holde tilbake en halv million i tilleggskontingent til AF i forbindelse med LPO, inntil deres likelønns mål fikk gjennomslag i hovedsammenslutningen. Denne fremgangsmåten provoserte de andre medlemsorganisasjonene i AF. Langtidsutdannede i offentlig sektor var, som tidligere nevnt, kommet svært dårlig ut av lønnskampen, mens kvinnedominerte yrkesgrupper med høyskoleutdanning (spesielt sykepleierne) "surfet" på likelønnsbølgen. Dette skapte misnøye og konflikter i AFs indre omgivelser. I 1997 la også NSF fram forslag til vedtektsendringer for representasjon og myndighet i kommunal sektor. De utjevneende tilleggsbestemmelsene som ble innført da sykepleierne fikk medlemskap ønsket de nå å oppheve (Bergh og Nilsen, 2004), og dette ville radikalt forrykke maktbalansen i kommunal sektor (Juristkontakt nr.8/97, s.12). De langtidsutdannede hadde lenge fryktet at sykepleierne gradvis ville sprengte seg vei innenfor AF når de først fikk medlemskap (Bergh og Nilsen, 2004), og mange

mente at deres frykt nå ble realisert. Sykepleierne risikerte på bakgrunn av dette et egoismestempel, og kjeft for å ha vært årsak til at AF ble splittet og Akademikerne dannet (uttalt av Torgeir Aarvaag Stokke, forsker ved forskningsstiftelsen FAFO, i Sykepleien nr. 12/00, s.25).

Sykepleierforbundet søkte også etter hvert å overta flere av hovedsammenslutningens lederposisjoner (Bergh og Nilsen, 2004), og spesielt legene var negative til at sykepleierne, med sin kortere utdanningsmessige bakgrunn, fikk så mye makt innenfor AF. Lægeforeningen mente at dette svekket AF. Forholdet mellom legene og sykepleierne innenfor AF var blitt konfliktfylt. Innad i AF var det oppstått en interessekonflikt og maktkamp, som legene regnet med å tape på grunn av sykepleiernes størrelse og stadig sterkere maktposisjon innenfor hovedsammenslutningen (TNLF nr. 18/96, s.2219). Mange av Lægeforeningens medlemmer følte et begrenset fellesskap med sykepleierne i en god del saker (TNLF nr. 18/96, s.2221), og mente det var vanskelig å få forståelse for sine krav innad i AF på bakgrunn av de store forskjellene mellom hovedsammenslutningens medlemsorganisasjoner (TNLF nr. 28/95, s.3558). Det manglende interessefellesskapet medførte at Lægeforeningen brukte mye energi på arbeid de ikke så seg tjent med, og mye energi ble også brukt på indre stridigheter i AF-styret (TNLF nr. 26/97, s.3865). Lægeforeningen fikk derfor nok og besluttet å melde seg ut av hovedsammenslutningen i 1996.

Ulike syn på lønnsdannelse ble et kontinuerlig problem gjennom hele AFs levetid. *"Det å samordne de tre måtene å se lønnsdannelse på; undervisning-, helse- og individualistmodellen, er vanskelig. Prosessen rundt utformingen av felles krav i AF har vært smertefull."* (NITO NYTT nr. 4/98, s.2). Hovedsammenslutningen manglet samlende kriterier som var "riktige" for lønnsutvikling og lønnsdanning for AF-profesjonene. Enkelte av de store gruppene som hadde kort utdanning i AF-sammenheng, og som manglet en fortid i det tradisjonelle EL-fellesskapet, hadde fått stor innflytelse innenfor hovedsammenslutningen. Medlemsforeningene som i 1997 dannet Akademikerne mente at lærerne og sykepleierne hadde fått *for* stor innflytelse innenfor AF, og at hovedsammenslutningen på bakgrunn av dette manglet selve viljen til å kjempe for desentralisert lønnsdannelse og for lønnsnivået til de høyest utdannede generelt (Bergh og Nilsen, 2004). *"(...) altfor dominerande*

sjukepleiarar og lærarar (...) har vore eit av AF sine store problem (...)."

(Forskerforum nr. 2/99, s.8).

For NIF var det spesielt AFs samarbeidsavtale med LO, det sentrale AFs inngripen i privat sektor og formlene for lønnsdannelse i LPO, som førte til at de ønsket å trekke seg ut av AF og danne en ny hovedsammenslutning. Men NIF var også meget negativ til statlig sektor, hvor lærerne dominerte, og Lærerforbundet var hele tiden blant NIFs uttalte motparter (Bergh og Nilsen, 2004).

NIF spilte en viktig rolle i alle krisene akademikersamlingene hadde opplevd. Også Lægeforeningen, den andre hovedaktøren ved splittelsen i 1997, var et dynamisk element i disse krisene. NIF hindret samling av EL og NAS i 1968, ved å melde seg ut av begge organisasjonene. Under kommunestriden på 1980-tallet varslet NIF utmelding av AF, men endte opp med å bli i hovedsammenslutningen av hensyn til sine medlemmer i statlig sektor. NIF tok også initiativet til splittelsen av AF i 1997, og dannelsen av Akademikerne sammen med Lægeforeningen. NIF hadde en stabil, minimalistisk AF-politikk, og det var risikoen for at statlig sektor skulle bli normgivende som veide tyngst i NIFs syn. Lægeforeningen derimot, hadde en meget ustabil AF-politikk. Denne medlemsorganisasjonen vekslet mellom å være fremst blant minimalistene til å bidra til å bygge opp en ny, maksimalistisk strategi.

"(...) (S)penningene mellom NIFs stabile AF-politikk og Lægeforeningens ustabile til sammen utgjorde selve kvintessensen av de prosessene som til sist skulle føre til at man fikk to akademikerforeninger i stedet for én" (Bergh og Nilsen, 2004).

8.8 Organisasjonskultur⁵³/felles identitet

Hovedsammenslutningen AF var altså en stor og heterogen organisasjon preget av grunnleggende interessekonflikt og maktkamp (TNLF nr. 18/96, s.2219). Når "kjøttvekten" økes, og en organisasjon blir svært mange i tall, vil fellesskapsfølelsen svekkes og det er stor sannsynlighet for å bli handlingslammet. Resultatet kan da bli at organisasjonen får lav faglig bevissthet, utvisket identitet og mange indre motsetninger (Skolefokus nr. 3/99, s.23). Potensialet for styrke og makt som ligger i

⁵³ "Organisasjonskultur er de sett av felles delte normer, verdier og virkelighetsoppfatninger som utvikler seg i en organisasjon når medlemmene samhandler med hverandre og omgivelsene" (Bang, 1999).

størrelse, kan bare bli realisert hvis medlemsorganisasjonene er villige til å engasjere seg i hovedsammenslutningen. Og denne typen engasjement får en blant annet ved hjelp av identifikasjon (Skolefokus nr. 11/99, s.14).

Men for mange av medlemsorganisasjonene i AF sto egenidentiteten i tilknytning til fag/profesjon sterkt, de ønsket å forsvare og utvikle sine egne kunnskapsområder, og de ønsket ikke å gi fra seg noe særlig av sin selvstendige stilling og makt til hovedsammenslutningen. Minimalistene ønsket som sagt at hovedsammenslutningen skulle være så passiv som mulig og bare holde seg til de områder hvor en hovedsammenslutning var helt nødvendig, i første rekke lønnsforhandlinger i statlig sektor. Hovedsammenslutningen måtte ikke støte an mot noen av medlemsorganisasjonenes særinteresser. Fag, profesjon og arbeidsplass var så sterkt styrende og identitetsskapende, at det ikke ble rom for en parallell og sterk AF-identitet (Bergh og Nilsen, 2004).

At organisasjonens medlemmer deler en følelse av felles identitet gjør en organisasjon mer effektiv og handledyktig. Det sentrale for en slagkraftig lønns- og interessekamp er at aktuelle alliansepartnere må dele grunnleggende syn på fordelingsnormer, prinsipper og kriterier for hvem som skal prioriteres. Fellesinteresser kan være grunnlag for kollektiv handling, og et stort antall medlemmer har slagkraft og makt i seg selv. Men også motsatt effekt kan oppnås hvis for mange hensyn skal ivaretas samtidig (Skolefokus nr. 18/99, s.4-5). Det er viktig og krevende å finne balansen mellom særpreg og gruppeidentitet på den ene siden, og fellesinteresser og overordnet politikk på den andre (Skolefokus nr. 14/99, s.8).

LO har klart å skape en sterk LO-identitet og bygget opp en organisasjonskultur preget av felleskap, samhold og trygghet (Sykepleien nr. 20/97, s.14), mens innenfor AF ble fellesskapets styrke smuldret opp av interne motsetninger (Sykepleien nr. 4/00, s.12). LO er tuftet på ideologi og limt sammen av fagpolitisk tilhørighet, men AF manglet dette aspektet og var derfor sårbar (Sykepleien nr. 18/97, s.2). Innenfor LO kan man gjerne være uenige, men de legger vekt på å stå samlet utad (Sykepleien nr. 20/97, s.14). Solidaritet ble derimot ikke et sterkt begrep innenfor AFs indre omgivelser (Sykepleien nr. 18/97, s. 2), og når store interne motsetninger gjorde det vanskelig for organisasjonen å bli enige innad, ble det heller ikke lett å stå

sammen utad. Hovedsammenslutningens relasjoner til både sine indre og ytre omgivelser ble dermed problematiske, og det ble ikke enkelt for ledelsen å balansere krysspresset fra de to ulike logikkene som preget relasjonene. I LO har man brukt hovedsammenslutningen til å stå felles om det en ikke klarer alene, mens den i AF ble brukt til å holde hverandre i sjakk (NaFo-Nytt nr. 2/98, s.5) eller ofte også til å nøytralisere og motarbeide hverandre (Skolefokus nr. 12/00, s.21).

Uenighet oppsto ofte mellom medlemsorganisasjonene i AF når det gjaldt for eksempel ledelsens fullmakter, om vedtak og vedtekter var blitt etterfulgt på riktig måte, og om andre rent formelle forhold. Dette førte til at de interne motsetningene stadig fikk næring. Medlemsforeningene var ofte mistenksomme overfor hverandres mål og motiver, og forestilte seg skjulte hensikter og agendaer. AFs indre omgivelser ble preget av lite tillit, fortrolighet og organisasjonsmessig profesjonalitet. For å forsøke å løse disse problemene, prøvde AF-ledelsen å bygge opp en felles AF-identitet (Bergh og Nilsen, 2004).

Medlemmers krav til organisasjoner er ikke bare at de skal gi materielle fordeler, men også at de skal gi en følelse av tilhørighet og andre symbolske goder (Egeberg, Olsen og Sætren, 1978). AF slet, som tidligere nevnt, noe med et kommunikasjonsproblem mellom hovedsammenslutningens ledelse og medlemmene på lokalt nivå, og mange medlemmer ante ikke engang at deres organisasjon var medlem av AF (NaFo-Nytt nr. 2/98, s.6). AF hadde tidlig på 80-tallet forsøkt å oppnå direkte kontakt med alle hovedsammenslutningenes medlemmer, gjennom bladet AF-Nytt og lokale tariffkonferanser, men minimalistene ønsket ikke dette. AF ledelsen gjorde på 80-tallet også andre forsøk på å sy sammen et sterkere fellesskap i hovedsammenslutningen. De ønsket å etablere arbeidsplassgrupper og felles AF-tillitsmannsutvalg på arbeidsplassene, på tvers av foreningsgrensene, men også dette ble sett på med skepsis av mange av medlemsorganisasjonene. Tiltak som faktisk ble gjennomført for bedre og klarere å styrke, begrunne og konkretisere AF-fellesskapet, var innføringen av et felles arbeidsprogram og prinsippprogram og oppbyggingen av et større og mer velorganisert sekretariat til å ta seg av fellesoppgavene (Bergh og Nilsen, 2004).

Streiken under tariffoppgjøret i 1980 hadde en viss nytteverdi innad som et samlende og mobiliserende tiltak. Streik kan brukes som et virkemiddel for å styrke

det indre samholdet, og var en aksjonsform som tradisjonelt stod sterkest blant maksimalistene. Men AF opplevde aldri samme suksess ved å streike, som for eksempel LO. Det endte vanligvis opp med det som ble kalt "Akademikerstreiker", en avgrenset punktstreik som bevisst ble styrt mot en forholdsvis rask avslutning (ofte avbrutt med tvungen lønnsnemnd) (Bergh og Nilsen, 2004). Internt i en paraplyorganisasjon kan streik også bety en belastning på samholdet. Skal én medlemsorganisasjon streike for at en annen medlemsorganisasjon skal få bedre lønn? Når må én interesse vike for å sikre en annen? (Wyller, 1970). Dette er spørsmål som kan skape problemer i en hovedsammenslutning preget av store indre motsetninger.

Selv etter ledelsens bestrebelse for å styrke AF-fellesskapet fremsto AF på 80-tallet bare i begrenset grad som én organisasjon, heller som en overbygning for selvstendige organisasjoner og seksjoner. Under sentraliserings/konsolideringsprosessen på slutten av 1980-tallet/ tidlig 1990-tallet, ville AF-ledelsen igjen bygge opp en enhetlig AF-identitet. En av målsettingene for "det interne AF" var å få bedre informasjon om AF, å styrke AF-identiteten og i vesentlig grad være med på å utvikle en felles AF-kultur. Blant annet ble det opprettet felles lokaler for AF og interesserte primærorganisasjoner, i tillegg til de tidligere nevnte fylkesfora med representanter fra alle medlemsorganisasjonene (Bergh og Nilsen, 2004).

"Det interne AF" ble utvilsomt bærer av en egen kultur og lojalitet. Men den AF-identiteten som vokste frem i de innerste kretsene av hovedsammenslutningen fikk liten utbredelse i medlemsorganisasjonene. Fremveksten av det interne AF kunne som tidligere nevnt også oppleves som ekskluderende for de som befant seg i utkanten av denne strukturen, og dette bare økte det allerede eksisterende kommunikasjonsproblemet mellom topp og bunn i fellesorganisasjonen (Bergh og Nilsen, 2004).

I forbindelse med LPO gikk AF til streik under mellomoppgjøret i 1995. Denne streiken var vellykket som et virkemiddel for å styrke det indre samholdet. Aksjonistene fremsto ikke som sykepleiere eller ingeniører, men som AF-medlemmer med egne AF T-skjorter. Medlemsorganisasjonene klarte å bringe frem sitt budskap i egenskap av *akademikere* i stedet for profesjoner. Dette ga et signal om enhet utad,

men hadde likevel ikke noe grunnlag i noen permanent omorganisering innad. Medlemsorganisasjonene stilte seg, som nevnt i avsnitt 8.6, kun bak LPO på grunn av organiseringen som prosjekt, og forventet at hovedsammenslutningen ville vende tilbake til normalt når målene i LPO var nådd (Bergh og Nilsen, 2004). AF led under et underskudd på indre tillit og fortrolighet, og klarte aldri å bygge opp en varig felles AF-identitet.

8.9 Oppsummering

AF ble en paraplyorganisasjon i dobbel forstand, og ikke bare medlemsforeningene, men også seksjonsorganene for de ulike sektorene, fikk stadfestet sin selvstendige stilling. Mange av hovedsammenslutningens medlemsorganisasjoner var gamle, tradisjonsrike profesjonsorganisasjoner, og disse ønsket ikke å gi opp noe særlig av sin makt innenfor systemet av arbeidslivsrelasjoner til hovedsammenslutningen. Fag- og profesjonsidentiteten stod meget sterkt blant medlemsorganisasjonene, og AF-ledelsen klarte ikke å bygge opp en felles AF-identitet. Hovedsammenslutningen forble derfor en overbygning for organisasjoner som hadde eksklusiv eiendomsrett til sine respektive medlemmer.

For å delta innenfor et system av arbeidslivsrelasjoner, må en hovedsammenslutning ha evnen til å tilpasse seg og inngå kompromisser. For å nå frem med sine ønsker og krav blir det også nødvendig for organisasjonen å forsøke å oppnå innflytelse og makt innenfor dette systemet (hovedsammenslutningens relasjoner til sine ytre omgivelser er altså preget av en innflytelseslogikk). AF satset derfor på å øke "kjøttvekten"; å få flest mulig medlemsorganisasjoner med mest mulig medlemmer, for å få nok bredde og tyngde til å kunne konkurrere mot LO. Men hovedsammenslutningen ble på bakgrunn av dette en meget heterogen organisasjon, og endte opp med stor variasjon i medlemsmassen både når det gjaldt størrelse, ressurser, utdanningsmessig bakgrunn og lengde.

En viktig årsak til hvorfor AF ble splittet og Akademikerne dannet, lå i forholdet mellom hovedsammenslutningens primærforeninger (Bergh og Nilsen, 2004). Etter manges mening ble AF svekket gjennom opptak av medlemsorganisasjoner som ikke hadde samme utdanningsmessige bakgrunn som stifterne av

hovedsammenslutningen. Innenfor AF oppsto det en polarisering mellom medlemsorganisasjoner som ønsket AF som et maksimumsfellesskap, og medlemsorganisasjoner som ønsket AF som et minimumsfellesskap. Maksimalistene ønsket å skape en så bred akademikersamling som mulig, og en sterk og aktiv hovedsammenslutning. Minimalistene ønsket derimot en snever plattform for hovedsammenslutningen, for ikke å støte an mot medlemsorganisasjonenes særinteresser. Forhandlingsordningene og de enkelte medlemsorganisasjonenes makt var et stadig tilbakevendende tema, som ikke sjelden førte til heftige debatter innenfor hovedsammenslutningen (Skolefokus nr. 7/98, s.23).

"AF sprakk fordi avstanden mellom arbeidstakere med for ulik utdanningslengde og for ulik lønnspolitisk strategi ble for stor", uttalte Arvid Fennefoss fra Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi ved Universitetet i Oslo, i Skolefokus nr. 15/98 (s.8). Samordningsproblemerne innenfor AFs indre omgivelser ble (som nevnt i avsnitt 8.1) for store, og de ulike organisasjonene hadde ofte innbyrdes motstridende mål og motarbeidet hverandre.

Det er fullt mulig å trekke tråden direkte fra kommunestriden i 1980-årene hvor AF nesten ble splittet, til splittelsen i 1997. Fra og med kommunestriden sto frontene mellom den maksimalistiske og den minimalistiske leiren mot hverandre, selv om styrken i denne motsetningen varierte noe over tid. Ved splittelsen i 1997 var det de mest sentrale blant de minimalistiske foreningene som brøt ut. En helt grunnleggende drivkraft bak tanken om å samle akademikerne i én organisasjon, hadde vært å tilpasse seg tjenestetvistloven. I 1980-årene fikk det avgjørende betydning at utbrytergruppen manglet de 10.000 medlemmene som etter Tjenestetvistloven var nødvendige for å bli godtatt som forhandlingspart. De fem organisasjonene som dannet Akademikerne i 1997 hadde så vidt passert grensen for 10.000 medlemmer i statlig sektor to år tidligere. Denne økningen i medlemstallet hadde åpnet nye muligheter for de av AFs medlemsforeninger som tidligere hadde vært inne på tanken om å opprette en alternativ organisasjon (Bergh og Nilsen, 2004).

AF forsøkte å legge vekt på akademikerne som grunnbrikken i det nye kunnskapssamfunnet, og en stadig viktigere ressurs på arbeidsmarkedet. AF-medlemmenes kunnskap og kompetanse fikk økt betydning i det nye samfunnet, og

akademikere og andre "mellomgrupper" var på fremmarsj mens den tradisjonelle arbeiderdominansen var avtakende. Samfunnet hadde stor avkastning av utdanning, men den individuelle avkastningen var svært dårlig. AF ønsket å gjøre det lønnsomt for enkeltmennesket å tilegne seg kunnskap og skape ny viten, og la i LPO vekt på utdanning, kompetanse og ansvar som begrunnelse for lønn. I ettertid er det blitt sagt at AF i kunnskapssamfunnet kunne blitt det LO var i industrisamfunnet, men AF klarte altså ikke å oppnå noe lønnspolitisk gjennombrudd i sin levetid (Bergh og Nilsen, 2004).

Ulike syn i hovedsammenslutningens indre omgivelser når det gjaldt lønnsdannelse var en stor del av årsaken til dette problemet, og spesielt spørsmålet om desentralisering av lønnsdannelsen var viktig – her var motsetningene sterke. Spørsmålet om AF skulle opptre som samfunnspolitisk aktør skapte også konflikt, og profesjonsbaserte motsetninger ble et fremtredende problem i AF. Spesielt sykepleiernes inntog i organisasjonen skapte splittelse mellom medlemsorganisasjonene.

De interne motsetningene hindret hovedsammenslutningen i å være effektiv utad. Mange av AFs medlemmer mente også at hovedsammenslutningens arbeid for å bli en innflytelsesrik aktør innenfor det norske systemet av arbeidslivsrelasjoner førte til at organisasjonen engasjerte seg på for mange områder, og at hovedsammenslutningens oppgave som interesseavveier dermed kom i konflikt med evnen til å representere sine medlemmers interesser på best mulig måte. Krysspresset fra innflytelseslogikken og medlemsskapslogikken ble altså vanskelig for hovedsammenslutningen å balansere.

Kapittel 9. Oppsummering og konklusjon

I denne hovedoppgaven har jeg studert endringer i mønsteret av hovedsammenslutninger på arbeidstakersiden i Norge, med spesielt fokus på prosessen som resulterte i at AF ble splittet og Akademikerne dannet. Etter lang tid med et stabilt organisasjonskart på arbeidstakersiden i det norske systemet av arbeidslivsrelasjoner, førte splittelsen av AF i 1997 med seg viktige endringer i organisasjonsmønsteret, og jeg ønsket derfor å se nærmere på denne splittelsesprosessen. Problemstillingen jeg har tatt utgangspunkt i i denne studien består av spørsmålet: "Hvorfor ble hovedsammenslutningen Akademikernes Fellesorganisasjon splittet, og den nye hovedsammenslutningen Akademikerne dannet?".

Som et fortolknings- og forklaringsystem for å analysere mitt materiale, har jeg tatt utgangspunkt i teorier om det krysspress organisasjoner kan bli utsatt for. Jeg har studert relasjonene mellom AF og denne hovedsammenslutningens motparter i systemet av arbeidslivsrelasjoner. AF formidlet mellom to ulike omgivelser; organisasjonens indre omgivelser, som besto av hovedsammenslutningens medlemmer/medlemsorganisasjoner, og organisasjonens ytre omgivelser, som besto av det norske systemet av arbeidslivsrelasjoner. AFs relasjoner til sine medlemsorganisasjoner ble preget av en medlemskapslogikk, og denne logikken ble styrt av verdier og interesseoppfatninger hos de medlemsorganisasjonene som hovedsammenslutningen hadde som oppgave å representere. AFs relasjoner til sine ytre omgivelser ble derimot preget av en innflytelseslogikk, og denne logikken ble styrt av nødvendigheten av å oppnå innflytelse innenfor det systemet hovedsammenslutningen opererte innenfor og måtte forholde seg til, for dermed å mer effektivt kunne oppnå sine mål.

En viktig årsak til splittelsen av AF lå i forholdet mellom primærforeningene (Bergh og Nilsen, 2004). AF ble, på bakgrunn av en ekspansiv rekrutteringspolitikk for å øke organisasjonens "kjøttvekt" og dermed makt og innflytelse, en meget heterogen hovedsammenslutning. Medlemsorganisasjonenes verdier og interesser var derfor svært divergerende, spesielt mellom langtidsutdannede akademikere på den ene siden og de såkalte "treåringene" med høyskoleutdanning på den andre. Avstanden

mellom arbeidstakere med ulik utdanningslengde og ulik lønnspolitisk strategi ble stor innenfor AF (Skolefokus, nr. 15/98, s. 8), og medlemsorganisasjonene klarte ikke å enes om tariff- og forhandlingsstrategier (Juristkontakt nr.8/97, s.12).

Medlemmene klarte heller ikke å enes om hvilke oppgaver som skulle utføres sentralt av hovedsammenslutningen, eller om hvilken rolle AF skulle spille innenfor systemet av arbeidslivsrelasjoner og samfunnet ellers. Blant medlemsorganisasjonene i AF var det mange gamle, tradisjonsrike profesjonsorganisasjoner, hvor medlemmene hadde en sterk profesjonsidentitet, og ikke ønsket å gi fra seg noe særlig av sin selvstendige stilling og makt til hovedsammenslutningen. Det ble vanskelig for ledelsen i AF å skulle representere alle sine medlemmers ulike interesser til samme tid. Indre motsetninger og stridigheter preget organisasjonen, og tok veldig mye av hovedsammenslutningens tid og energi.

"En organisasjons ytre atferd vil alltid være påvirket både av forhold i miljøet og av faktorer på det interne plan" (Wyller, 1970). AF var utsatt for et merkbart press utenfra, som innenfra (Bergh og Nilsen, 2004). En hovedsammenslutnings ytre omgivelser har stor betydning for organisasjonen, og utvikling og endring innenfor dette ytre systemet som organisasjonen er en del av, påvirker organisasjonens egen utvikling. Lederne i EL og NAS koblet for eksempel indre organisasjonsmessig misnøye og eksterne politiske og samfunnsmessige utviklingstrekk nært sammen, i sitt forslag til ny fellesorganisasjon i 1972 (Bergh og Nilsen, 2004). Visse endringer i AFs ytre omgivelser, som for eksempel fremveksten av større aksept for lokal lønnsdannelse innenfor systemet av arbeidslivsrelasjoner og samfunnet generelt, fikk en viss betydning for hvorfor de av hovedsammenslutningens medlemsorganisasjoner som senere dannet Akademikerne valgte å trekke seg ut av AF på det tidspunktet de gjorde. Men det største presset fra nødvendigheten av å oppnå innflytelse innenfor systemet av arbeidslivsrelasjoner kom sannsynligvis i forbindelse med fremveksten av det inntektspolitiske samarbeidet. Moderasjons- og solidaritetslinjen som da vant frem ble gjennomført på bekostning av store medlemsgrupper i AF, og dette er viktig for å forstå splittelsen i AF (Høgsnes, 1998).

Ledelsen i AF ønsket å etablere hovedsammenslutningen som samfunnspolitisk aktør for å forsøke å oppnå mer makt og innflytelse innenfor systemet av arbeidslivsrelasjoner. Dette ble forsøkt gjennom å etablere AF i samfunnspolitikken, næringspolitikken og inntektspolitikken, i tillegg til inngåelse av samarbeidsavtale

med LO. Men mange av hovedsammenslutningens medlemsorganisasjoner var ikke like positivt innstilt til dette. Profesjonsorganisasjonene hadde allerede sin egen rolle som samfunnsstrateger, og det kolliderte med rollen som medlem av en samfunnspolitisk orientert hovedsammenslutning.

AF ble etter hvert mer synlig i offentligheten og deltok i inntektspolitikken, og som deltaker i sosioøkonomisk beslutningstaking måtte AF takle både sine egne medlemmer, andre interesseorganisasjoner og statlige/offentlige virksomheter samtidig. Gjennom korporatismen har hovedsammenslutningene bundet seg til et samarbeid med myndighetene, og dette samarbeidet medfører forpliktelser og bindinger. Organisasjonene har ikke lenger bare betydning for å representere interesser, men også for å foreta avveininger på vegne av det offentlige. Som en av partene som regulerte arbeidsmarkedet ble AF tvunget til å inngå kompromisser, det vil si klare å komme opp med de resultatene som myndighetene forventet seg. Men mange av hovedsammenslutningens medlemsorganisasjoner var bekymret for at ledelsen gjennom sin deltakelse i det offentlige styringsverket ville begynne å identifisere seg mer med de andre deltakerne i dette systemet, og fjerne seg fra å representere sine egne medlemmers interesser. Forholdet mellom den sentrale ledelsen i AF og medlemsorganisasjonene ble derfor ofte preget av konflikter og kommunikasjonsproblem.

AF var altså en kompleks organisasjon som måtte jonglere motstridende organisasjonelle krav. En interesseorganisasjons/hovedsammenslutnings kredibilitet som forhandlingspartner vil avhenge av i hvilken grad de kan overtale sine medlemmer til å overholde kravene i en kollektiv avtale (Van Ruysseveldt, Huiskamp og van Hoof, 1995). Men motsetningene i AFs indre omgivelser førte til svekkelse i forhandlingsstyrke (Bergh og Nilsen, 2004), og medlemsorganisasjonenes ulike lønnspolitiske ønsker og strategier gjorde det vanskelig å stå samlet utad bak felles krav og enes om felles avtaler. Det ble ingen åpenbar eller nær sammenheng mellom organisasjonens vekst og posisjoneringer på den ene siden, og reell lønnspolitisk makt og innflytelse på den andre (Bergh og Nilsen, 2004).

Organisasjoner som er preget av enhet og fellesskap innad, har ofte en styrke og gjennomslagskraft utad (Bergh og Nilsen, 2004). Men å alliere seg med noen som har andre oppfatninger om hvordan ting skal behandles og løses, bidrar til svekkelse

av organisasjonen (Skolefokus nr. 18/99, s.5). AF fikk begrenset gjennomslagskraft, og AF ledelsen fikk ikke forvaltet sin tallmessige styrke og sine formelle posisjoner godt nok. Ledelsen hadde lite handlingspotensial til disposisjon fordi de indre motsetningene krevde så mye. Mange år med indre dragkamper og strid hadde sin høye pris i form av handlingssvekkelse og prestisjetap (Bergh og Nilsen, 2004).

Forsøkene på å samle alle akademikerne innenfor AF mislyktes altså. AF maktet ikke å snu den negative langtidsutviklingen for akademikere som lønnstakere, og organisasjonens historie blir fremstilt som en eneste lang og sammenhengende rekke av lønnspolitiske nederlag. I en rekke medlemsforeninger var det økende frustrasjon over manglende måloppnåelse (Bergh og Nilsen, 2004), og dette resulterte til slutt i at AF ble splittet og Akademikerne dannet.

De tidligere medlemsorganisasjonene i AF som nå er medlemmer av Akademikerne, mener at det i AF var en lønnsmessig nedvurdering av lang utdanning og høy kompetanse. AF lyktes ikke med å vinne de menige medlemmenes tillit. Og årsaken til den dårlige lønnsutviklingen fant de i AFs sammensetting, og de etter hvert tydelige sprik i interesser. I motsetning har hovedtyngden av medlemsorganisasjonene i Akademikerne en relativt ensartet bakgrunn (TPNF nr.12/97, s.1125/1126), og det er lettere å finne felleskrav og løsninger når det er færre organisasjoner, med større homogenitet, som samarbeider. Dette er en av årsakene til at Akademikerne ble dannet (Juristkontakt nr.3/98, s.3). Akademikerne har medlemsorganisasjoner med lik utdanningslengde, med felles idégrunnlag og et samstemt lønnspolitisk syn (TNLF.nr.15/99, s.2259), og har lagt vekt på å konsentrere sin virksomhet til de områder hvor det er et reelt interessefellesskap mellom medlemsforeningene (www.akademikerne.no).

Innenfor Akademikerne kan medlemsorganisasjonene jobbe for sine primærinteresser med en hel hovedsammenslutning i ryggen, og slippe de lange og, etter manges mening, ørkesløse diskusjonene i AFs organer.

Utbryterorganisasjonene var av den oppfatning at AF, med sin økende rekruttering av nye medlemsorganisasjoner hadde gjort det umulig for dem å jobbe like godt for de samme tingene innenfor AF. AFs innflytelse vokste som sagt ikke med størrelsen, og mange mente at ubesluttsomhet og manglende prioriteringsevne var fremherskende (Juristkontakt nr. 5/98, s.40-42).

Det var og er mange like målformuleringer i både AF og Akademikerne, men AF-ledelsen måtte ta hensyn til et utall av interne grupper med strekt varierende syn på hvordan organisasjonen skulle arbeide og hvilke mål som skulle prioriteres, og resultatet var ofte handlingslammelse (Juristkontakt nr.9-10/97, s. 29/30).

Medlemsforeningene i Akademikerne mener at de på sin side står samlet mot det samme målet, og får på denne måten jobbet mer og bedre for sine medlemmers lønns- og arbeidsvilkår. Akademikerne ønsker å nå AFs opprinnelige mål fra dannelsen i 1975; å samle alle akademikerorganisasjonene i Norge i én hovedsammenslutning (Juristkontakt nr. 5/98, s.40-42).

Splittelsesprosessen jeg studerer i min undersøkelse er et eksempel på et komplekst sosialt fenomen. Det finnes ikke *én* enkel og klar årsak til hvorfor AF ble splittet og Akademikerne dannet, men en mengde forklaringer funnet dels i organisasjonens indre omgivelser, dels i de ytre rammer og vilkår AF arbeidet under, som til sammen kan gi svaret (Bergh og Nilsen, 2004). Det er på bakgrunn av dette at jeg har valgt å benytte meg av krysspresstesen for å analysere mitt materiale. Denne teorien åpner for flere forklaringsmuligheter; en må ikke konsentrere seg bare om eksterne eller interne forhold, men kan se på en kompleks kombinasjon av disse.

I kapittel 1 la jeg frem min hypotese som jeg i denne oppgaven har forsøkt å klargjøre riktigheten av. Denne hypotesen lød: **"De indre motsetningene i AF, kombinert med hovedsammenslutningens behov for å oppnå innflytelse i organisasjonens ytre omgivelser (det norske systemet av arbeidslivsrelasjoner) – i tillegg til endringer i disse ytre omgivelsene – førte til at hovedsammenslutningen ble utsatt for et sterkt krysspress. Dette krysspresset resulterte til slutt i splittelse av organisasjonen i 1997, da en gruppe av medlemsorganisasjoner trakk seg ut og dannet den nye hovedsammenslutningen Akademikerne".**

Etter mine drøftinger i denne oppgaven har jeg, etter min mening, grunnlag for å bekrefte denne hypotesen. Hovedsammenslutningen AF (organisasjonens styrende organer og sekretariat) ble utsatt for et press både fra sine indre omgivelser (medlemsorganisasjonene) om å ta hensyn til deres svært divergerende oppfatninger og interesser, *og* fra sine ytre omgivelser (det norske systemet av arbeidslivsrelasjoner) om å tilpasse seg for å kunne oppnå makt og innflytelse. I

tillegg skjedde det en del viktige endringer innenfor det norske systemet av arbeidslivsrelasjoner, som påvirket det indre forholdet mellom medlemsorganisasjonene i AF, og også la forholdene bedre til rette for opprettelsen av en ny hovedsammenslutning for langtidsutdannede. Det ble problematisk for hovedsammenslutningen både å skulle representere medlemmenes motstridende interesser og samtidig arbeide for oppnå innflytelse i systemet av arbeidslivsrelasjoner, innenfor de samme strukturelle og organisatoriske arrangementer. AF ble utsatt for et sterkt krysspress, og maktet ikke å oppnå en god nok balanse mellom presset fra de to motstridende logikkene som preget hovedsammenslutningens relasjoner til sine ulike omgivelser. Til sammen forårsaket dette splittelsen i AF og dannelsen av Akademikerne.

Min motivasjon for å skrive denne oppgaven var ønsket om å skape en dypere forståelse for det problemkomplekset jeg her studerer; et ønske om å forstå hvorfor AF ble splittet og Akademikerne dannet. Jeg valgte derfor en kvalitativt forankret metodisk strategi, en kombinasjon av case-studie og historisk metode, som åpnet for å gi en korrekt gjengivelse av de faktiske forhold, en skildring av hendelser og muligheten til å benytte meg av sitater for å omtale sentrale forhold (Holme og Solvang, 1996). Jeg benytter meg av allerede etablert teori for å forstå et enkeltfenomen, og min studie er altså mer motivert ut fra interesse for den splittelseprosessen som studeres, enn et ønske om å utvikle generelle innsikter. Men min studie kan kanskje gi en økt forståelse for sosiale prosesser, og kan muligens vise at det kan være gunstig å benytte en krysspressteori hvis en skal analysere et komplekst sosialt fenomen slik som splittelsesprosessen i AF.

Litteratur:

Abott, Andrew (1988): *The system of Professions. An Essay on the Division of Expert Labour*. Chicago and London: University of Chicago Press.

Abrams, Philip (1994): *Historical Sociology*. Ithaca, New York: Cornell University Press.

Andersen, Svein S. (1997): *Case-studier og generalisering. Forskningsstrategi og design*. Bergen: Fagbokforlaget.

Bang, Henning (1999): *Organisasjonskultur*. 3. utgave. Oslo: TANO A.S.

Bergh, Trond og Yngve Nilsen (2004): *Et akademisk fellesskap. Akademikernes Fellesorganisasjon 1975-2001*. Bergen: Vigmostad & Bjørke.

Bjørnson, Øyvind (2003): "Kamp og krise: Framveksten av et organisert arbeidsliv i privat og statlig sektor 1900-1940" i Heiret, Jan, Olav Korsnes, Knut Venneslan og Øyvind Bjørnson (2003): *Arbeidsliv, Historie, Samfunn. Norske arbeidslivsrelasjoner i historisk, sosiologisk og arbeidsrettslig perspektiv*. Bergen: Fagbokforlaget.

Bukve, Oddbjørn (1994): *Kommunal forvaltning og planlegging*. Oslo: Det Norske Samlaget.

Dunlop, John T. (1993): *Industrial Relations Systems*. Boston, Massachusetts: Harvard Business School Press.

Egeberg, Morten, Johan P. Olsen og Harald Sætren (1978): "Organisasjonssamfunnet og den segmenterte stat" i Johan P. Olsen (red.) (1978): *Politisk organisering*. Bergen: Universitetsforlaget.

Erichsen, Vibeke (1996): *Profesjonsmakt. På sporet av en norsk helsepolitisk tradisjon*. TANO: Oslo.

Farner, Knut (1991): "Norges Juristforbund - Gjennom 25 år". Oslo.

Furuseth, Inger og Euris Larry Everett (1997): *Hovedoppgaven. Hvordan begynne – og fullføre*. Oslo: Tano Aschehoug.

Gunnerud, Arild S.: *NITO - i går, i dag og i morgen. - en kortfattet gjennomgang av NITOs historie fra stiftelsen i 1936* (www.nito.no - 2002).

Hansen, Inger Lise Skog og Espen Løken (2004): *Utfordringer for LO i offentlig sektor*. Debattheft Fafo. Oslo: Fafo.

Heiret, Jan (2001): *Arbeidslivsrelasjoner mellom bedrift, konsern og stat. Artikler om medbestemmelse, styringsrett og myndighetsutøvelse i norsk arbeidsliv 1945-2001*. AHS – Gruppe for flerfaglig arbeidslivsforskning/Rokkansenteret/Unifob, Universitetet i Bergen.

Heiret, Jan (2003): "Et nasjonalt system i en internasjonal verden 1978-2003" i Heiret, Jan, Olav Korsnes, Knut Vennesslan og Øyvind Bjørnson (2003): *Arbeidsliv, Historie, Samfunn. Norske arbeidslivsrelasjoner i historisk, sosiologisk og arbeidsrettslig perspektiv*. Bergen: Fagbokforlaget.

Holme, Idar Magne og Bernt Krohn Solvang (1996): *Metodevalg og metodebruk*, 3. utg. Oslo: Tano Aschehoug.

Høgsnes, Geir (1998): *Krone for krone. Lønnsforhandlinger og –fordelinger*. Ad Notam Gyldendal.

Korsnes, Olav (2003): "Arbeidslivsrelasjoner – et historisk-sosiologisk perspektiv" i Heiret, Jan, Olav Korsnes, Knut Vennesslan og Øyvind Bjørnson (2003): *Arbeidsliv, Historie, Samfunn. Norske arbeidslivsrelasjoner i historisk, sosiologisk og arbeidsrettslig perspektiv*. Bergen: Fagbokforlaget.

Kristiansen, Eivind (1992): *Fra fornem bønn til kamp for lønn*. Oslo: Cappelen.

Løken, Espen og Arne Pape (2004): *LO i offentlig sektor. Fra vekst og hegemoni til omstilling og konkurranse*. Fafo-rapport; 437. Oslo: Fafo.

- Melby, Kari (1990): *Kall og Kamp. Norsk sykepleierforbunds historie*. Oslo: Norsk Sykepleierforbund og J.W. Cappelens Forlag AS.
- Michelsen, Svein og Håkon Høst (1997): "Opplæringskontorene i det nye fagopplæringssystemet" i Lødding, Berit og Kristin Tornes (red.) (1997): *Idealer og paradokser: aspekter ved gjennomføringen av Reform 94*. Oslo: Tano Aschehoug.
- Michelsen, Svein og Oddgeir Osland (2004): *Om den historiske forminga av dei kommunale arbeidslivsrelasjonane i Noreg*. Rapport, bind nr. 83 (2004). Bergen: Institutt for administrasjons- og organisasjonsvitenskap, Universitetet i Bergen.
- Nordby, Trond (1994): *Korporatisme på norsk: 1920-1990*. Ledelse, Organisasjon, Styring. Oslo: Universitetsforlaget.
- Ostrom, Ellinor (1990): *Governing the commons. The evolution of institutions for collective actions*. Cambridge: Cambridge Press.
- Rokkan, Stein (1987): *Stat, Nasjon, Klasse: Essays i politisk sosiologi*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Roness, Paul G. (1997): *Organisasjonsendringar. Teoriar og strategiar for studiar av endringsprosessar*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Schmitter, Philippe C. (1974): "Still the Century og Corporatism?" i Pike, F. og T. Stritch (red.) (1974): *The New Corporatism*. University of Notre Dame Press.
- Scott, Richard W. (1981): *Organizations. Rational, Natural and Open Systems (Fourth Edition)*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Scott, Richard W. (1995): *Institutions and Organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Stokke, Torgeir Aarvaag (1998): *Lønnsforhandlinger og konfliktløsning: Norge i et skandinavisk perspektiv*. Fafo-rapport; 246. Oslo: Fafo.

Streeck, W. (1992): "Interest heterogeneity and organizing capacity: two class logics of collective action?" i *Social Institutions and Economic Performance: Studies of Industrial Relations in Advanced Capitalist Economies*. London: Sage.

Van Ruysseveldt, Joris, Rien Huiskamp og Jacques van Hoof (1995): *Comparative Industrial & Employment Relations*. London – Thousand Oaks – New Dehli: SAGE Publications.

Venneslan, Knut (2003): "Det avtalte arbeidsforholdet" i Heiret, Jan, Olav Korsnes, Knut Venneslan og Øyvind Bjørnson (2003): *Arbeidsliv, Historie, Samfunn. Norske arbeidslivrelasjoner i historisk, sosiologisk og arbeidsrettslig perspektiv*. Bergen: Fagbokforlaget.

Wyller, Thomas Chr. (1970): *Landsforbund og lønnskamp*. Oslo: J.W. Cappelens Forlag A.S.

Wyller, Thomas Chr. (1988): *Refleksjoner over politisk innflytelse*. Norsk Statsvitenskapelig Tidsskrift 1988 (4) 2:127-151.

Yin, Robert K. (1981): *The Case Study Crisis: Some Answers*. Administrative Science Quarterly, 26: 58-64.

Yin, Robert K. (1994): *Case Study Research. Design and Methods. Second Edition*. Thousand Oaks – London – New Dehli: SAGE Publications.

Østerud, Øyvind (1991): *Statvitenskap – innføring i politisk analyse*. Oslo: Universitetsforlaget.

Øyen, Else (red.) (1992): *Sosiologi og ulikhet: en innføringsbok*. Oslo: Universitetsforlaget.

Leksikon:

Aschehoug og Gyldendals Store Norske Leksikon (1997). Oslo: Kunnskapsforlaget.

Aschehoug og Gyldendals Lille Norske Leksikon (1998). Oslo: Kunnskapsforlaget.

Gyldendals Store Konversasjonsleksikon (1965). Gyldendal Norsk Forlag.

Statsvitenskapelig leksikon (1997). Øivind Østerud, Kjell Goldmann, Mogens N. Pedersen (red.). Oslo: Universitetsforlaget AS.

Offentlige utredninger:

Norges offentlige utredninger – NOU 1996:14. *Prinsipper for ny arbeidstvistlov*. Innstilling fra Arbeidsrettsrådet. Avgitt til Kommunal- og arbeidsdepartementet 21. juni 1996.

Norges offentlige utredninger – NOU 2001:14. *Vårens vakreste eventyr?* Innstilling fra utvalget for tarifforhandlingsystemet (Stabel-utvalget). Oppnevnt ved kongelig resolusjon 28. mai 1999. Avgitt til Kommunal- og regionaldepartementet 2. april 2001.

Norges offentlige utredninger – NOU 2003:13. *Konkurranssevne, lønnsdannelse og kronkurs*. Utredning fra utvalg oppnevnt ved kongelig resolusjon 15. november 2002. Avgitt til Finansdepartementet 9. april 2003.

Statistikk:

Tabell 1. Hovudsamanslutningane for arbeidstakarar og andre landsomfattande arbeidstakarorganisasjonar. Medlemmer per 31. desember. Statistisk Sentralbyrå (SSB, 2005a). www.ssb.no

Tabell 2. Arbeidsgivarsamanslutningar. Talet på medlemsbedrifter totalt og tilsette i medlemsbedriftene per 31. desember. Statistisk Sentralbyrå (SSB, 2005b). www.ssb.no

Medlemsblader:

Ajour – Medlemstidsskrift for Siviløkonomene

Forskerforum – Medlemsblad for Norsk Forskerforbund

Juristkontakt – Medlemsblad for Norges Juristforbund

LO-Aktuelt – Medlemsblad for LO

NaFo-Nytt – Tidsskrift for Norsk Naturforvalterforbund

NITO NYTT – Informasjonsblad for NITO Hordaland

Skolefokus – Medlemsblad for Lærerforbundet

Skolelederen – Medlemsblad for Norsk Skolelederforbund

Sykepleien – Medlemstidsskrift for Norsk Sykepleierforbund

TNL - Tidsskrift for Norsk Legeforening

TNP - Tidsskrift for Norsk Psykologforening