



Omstilling: muligheter og utfordringer i trepartssamarbeidet

- 1 bakgrunn og logikk i trepartssamarbeidet
- 2 stabilitet og forutsigbarhet
- 3 partssamarbeid og omstilling
- 4 utfordringer og muligheter



Det første kjente eksempelet på trepartssamarbeid i Norge:

Arbeiderkommisjonen av 1885,
Initiert av Kong Oscar II

Posisjoner rundt 1920



Arbeiderpartiet

Fagbevegelsen

**Grunnlovens § 105
Eiendomsretten**



N. A. F.

Arbeidskonflikter¹. 1921-1999. Tapte arbeidsdager

Tapte arbeidsdager



¹ En konflikt som er oppstått et år og som fortsetter neste år, er tatt med i begge (eventuelt flere) år. Arbeidsstans med mindre enn en dags varighet er ikke tatt med.

Kilde: Arbeidsmarkedsetaten.

- Riksmeklingsmannen og Arbeidsretten etablert i 1915/1916
- Mowinkels regjering etablerer Arbeidsfredskomiteen i 1930
- Hovedavtalen i 1935
- Utviklingen av partssamarbeidet på arbeidsplassene fra 1945 og framover
- Forslag om «økonomisk demokrati» i 1919 og 1946
- Utviklingen av trepartssamarbeidet og «den korporative kanal»
 - To-strengs politisk system: den parlamantariske og den korporative kanal

Hva har trepartssamarbeidet bidratt til i Norge?

- Arbeidslinja (fra 1935)
- Teknisk beregningsutvalg i forkant av lønnsoppgjørene (1950-tallet)
- Moderasjonslinja (1989)
- Inkluderende arbeidsliv (1991)
- Balanserer interessene i arbeidet, kapitalen og politikken
- Standardisering, forutsigbarhet og stabilitet
- En høy omstillingsevne

- Den norske omstillingslogikken:
 - Velferdsstaten som investering i kvaliteten i arbeidsstyrken
 - Svakt kollektivt oppsigelsesvern
 - Billig energi
 - Automatisering, omstrukturering og modernisering
 - Små forskjeller
- Fagbevegelsen: «Det er viktigere å skape nye arbeidsplasser enn på død og liv bevare de gamle»



Hovedutfordringen i trepartssamarbeidet:

Partssamarbeidet på arbeidsplassene er under press

- Globalisering: flyten av oppdrag, kompetanse og arbeidskraft
- Standardisering av oppgaver som virkemiddel for dette
- Nye HR-regimer som bypass av samarbeidssystemene

To case på samarbeid og omstilling ved hjelp av standardisering



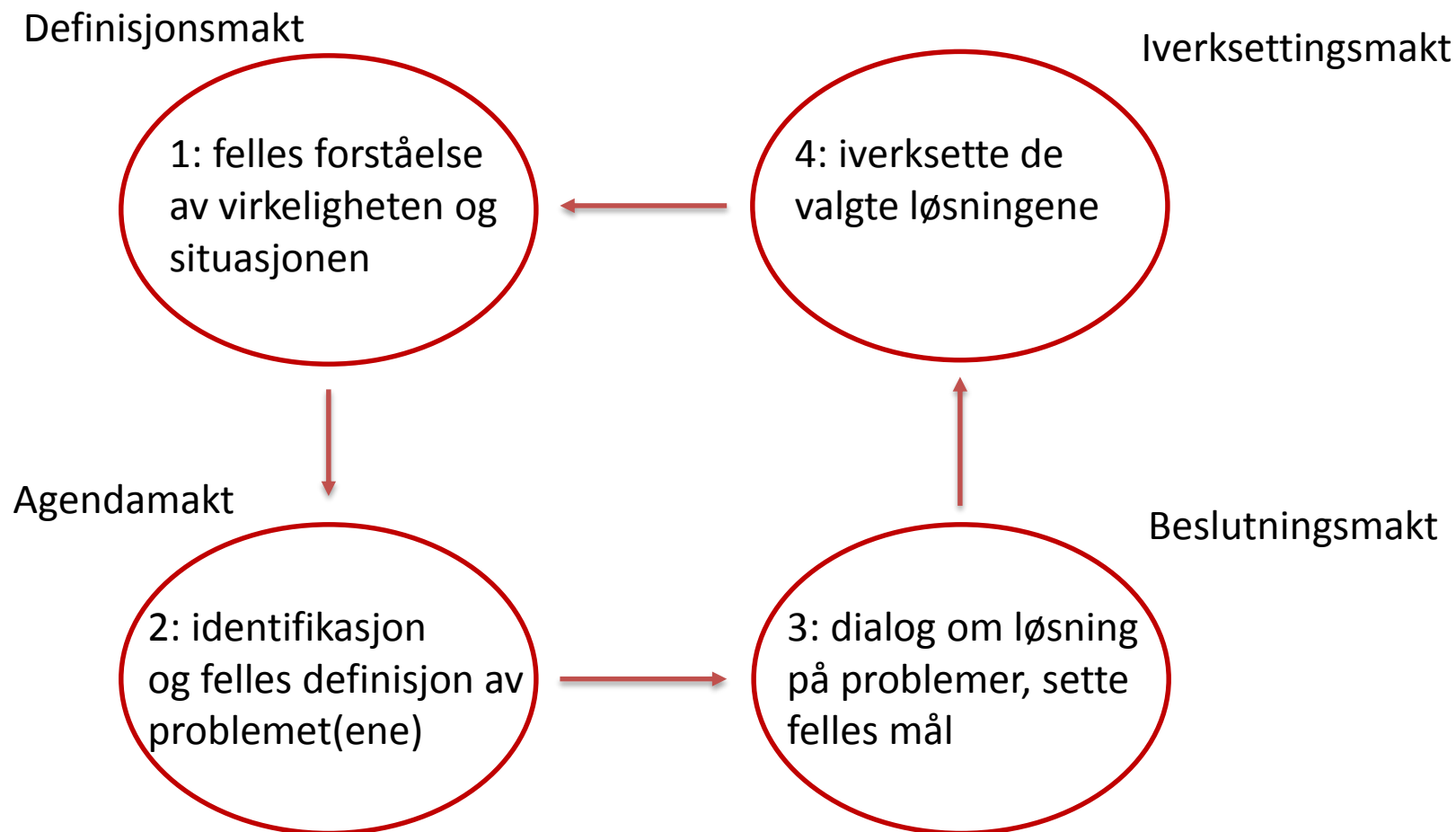
Konklusjon: standardisering virker best når de som skal bruke standardene har innflytelse på utformingen av dem

Trepartssamarbeidet er en *dugnad*:

Alle deltar med sine ressurser for å oppnå felles mål

Virkemidlene som velges kan tjene alles mål, selv om de er ulike: moderasjonslinja fra 1989

En modell for fordeling av makt i en dugnad



Trepartssamarbeidet styrker omstillingsevnen i norsk arbeidsliv og norsk økonomi

Det forutsetter at dugnadsmodellen virker, at samarbeidssystemene brukes til

1. å forstå virkeligheten
2. definere problemene
3. velge løsningene
4. iverksette dem etter planen

For mer:

Bygdås, A. , E. Falkum: *LEAN i solnedgang. Nedleggelsen av RECs wafer fabrikk på Herøya i 2012.* www.afi.no

Colman, H.L., I. Stensaker og J. E. Tharaldsen (red.) *A merger of equals. The organisational integration of Statoil and Hydros Oil and gas activities.*
Bergen: Fagbokforlaget