

Bård Jordfald

Fra traust etat til Oslo Børs

Om endringer i norsk telekommunikasjon og utfordringer for fagbevegelsen

LOs framtid i offentlig sektor

Bård Jordfald

Fra traust etat til Oslo Børs

Om endringer i norsk telekommunikasjon og utfordringer for fagbevegelsen

LOs framtid i offentlig sektor

© Fafo 2004
ISSN 0804-5135

Innhold

Om prosjektet	5
1 Innledning	7
2 Fra telefonkø til Delta4 (1980–2003)	9
Politiske og teknologiske skift	9
Etat, aksjeselskap og børs	10
Nye markeder, allianser, oppkjøp og fusjonsforsøk	10
Salg og utskilling av virksomheter, opp og nedturer	11
3 Arbeidstakerne	13
Endringer i arbeidsstokkens sammensetning	14
4 Tariffreguleringer og lønnsforhandlinger	16
Forhandlingsmodellen NAVO (2002–)	16
Historikk: Tariffreguleringer og lokale forhandlinger i Telenor	17
1998-konflikten	18
Senere oppgjør	19
5 Medlemsutvikling og organisasjonsstruktur	21
Fallende organisasjonsgrad	22
Lokale klubber	23
LO Stat	23
Andre forbund	24
6 Hvordan blir fremtiden i telekommunikasjon (2003–2010)?	25
Markedsutvikling	25
Næringspolitikk og markedsregulering	27
Staten som politikktutformer og markedsregulator	27
Staten som eier	28
7 utfordringer fram mot 2010	29
Lavere organisasjonsgrad og nye arbeidstakere med høyere utdanning	29
Telenors organisasjon og egen organisasjonsform	30
Burde EL & IT slå seg sammen med andre for å styrke posisjonen?	31
Hvorfor går ikke organisasjonsgraden opp under Delta4?	31
Mange juridiske enheter– og omstilling	32
Å koordinere og harmonisere tariffavtaler innenfor en oppsplittet etat	32
Litteratur	33

Om prosjektet

I dette prosjektet gir Fafo en samlet, helhetlig beskrivelse og analyse som kan gi grunnlag for en debatt om felles utfordringer for fagbevegelsen i offentlig sektor. Bakgrunnen er de store endringene i offentlig sektor som medfører utfordringer av både faglig-politisk og organisatorisk art. Oppdragsgiver for prosjektet er de to kartellene LO Stat og LO Kommune.

Dette er *ikke* et prosjekt som skal legge opp til debatt om hva som er offentlig ansvar, hvordan tjenestene skal organiseres og hvem som skal utføre dem. Det dreier seg heller ikke om hvordan fagbevegelsen skal kjempe politisk for mer offentlig styring og ansvar eller for å bevare offentlige arbeidsplasser. Vårt formål er å legge opp til en debatt om hvilke konsekvenser endringene i offentlig sektor får for fagbevegelsen, og hvordan den skal tilpasse seg organisatorisk og på andre måter for å stå sterkest mulig i kampen for å skape best mulige kår for sine medlemmer.

Prosjektet har tatt for seg de samfunnsområdene som i dag er innenfor LO Stat og LO Kommune sine domener, et spenn fra kommunal forvaltning til Telenors forretningsdrift. Vi prøver å si noe om hva som skjer innenfor hele det store spennet av områder og virksomheter som i dag sorterer under de to kartellene.

Prosjektet er bygd opp av tre moduler, hvor modulene samlet utgjør en helhet, men hvor ulike brukergrupper i sine diskusjoner kan plukke dokumentasjon fra modulene etter behov for sitt formål. Samlet håper vi dette kan utgjøre et grunnlag for LO til å diskutere strategi og organisatoriske løsninger

De tre modulene er:

Modul I Ståstedet beskriver utviklinga av offentlig sektor, fagbevegelsens organisasjonsstruktur og hvilken faglig politikk fagbevegelsen har ført fra starten for vel hundre år siden, og til i dag. Modulen prøver også å si noe om hvilke utfordringer som har vokst fram i løpet av de siste åra og som ikke har funnet noen løsning.

Det er umulig å gå i dybden på hele den enorme offentlige sektoren med sine mange hundre tusen arbeidstakere. I *modul II Områdebeskrivelser* tar vi derfor for oss et utvalg på ni bransjer/områder og virksomheter som representerer ulike deler av sektoren. Gjennom disse håper vi å gi en dypere forståelse av hva som skjer og hvordan sektoren samlet vil utvikle seg.

I *Modul III Debatthefte* samler vi trådene og prøver å gi en kort, helhetlig beskrivelse av de viktigste utviklingstrekkene som får konsekvenser for fagbevegelsen framover. Dette skal være grunnlaget for en debatt om utfordringene på lang sikt og hvordan fagbevegelsen må tilpasse seg organisatorisk og faglig-politisk..

Resultatet av arbeidet er publisert i følgende dokumenter, alle med felles hovedtittel *LOs framtid i offentlig sektor*:

Modul I:

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

Modul II:

- Åsmund Arup Seip: Med ekspedisjonssjefen som motpart. Framtidig organisering og forhandling i departementene (Fafo-notat 2004:7)
- Nina Kristiansen Skalle: En sterk aktør i et skrumpende marked. utfordringer for LO i Skatteetaten (Fafo-notat 2004:8)
- Håvard Lismoen: En framtid for LO i Forsvaret? (Fafo-notat 2004:9)
- Marit Skivenes: Profesjonalisering og privatisering i barnevernsektoren. Problem eller potensial for LO? (Fafo-notat 2004:10)
- Leif Moland: Når katta vokser og musene blir mange. Om vekst, oppstykkning og nye aktører i pleie- og omsorgssektoren (Fafo-notat 2004:11)
- Inger Lise Skog Hansen: Fra forvaltning til helseforetak. utfordringer for LO i en fristilt sykehussektor (Fafo-notat 2004:12)
- Stein Gunnes: LO og bussektoren. Samling om felles utfordringer (Fafo-notat 2004:13)
- Sigmund Aslesen: Fra monopolist til markedsaktør. utfordringer for LO i postsektoren (Fafo-notat 2004:14)
- Bård Jordfald: Fra traust etat til Oslo Børs. Om endringer i norsk telekommunikasjon og utfordringer for fagbevegelsen (Fafo-notat 2004:15)

Modul III:

- Inger Lise Skog Hansen og Espen Løken: utfordringer for LO i offentlig sektor. Debatt-hefte. (Fafo-rapport 438)

Inger Lise Skog Hansen og Espen Løken har delt prosjektlederansvaret for prosjektet. I tillegg takkes Kristine Nergaard, Dag H. Odnes og Torgeir Aarvaag Stokke for verdifulle innspill underveis og kvalitetssikring av publikasjonene. Takk og også til publikasjonsavdelingen for godt samarbeid i ferdigstillingen av publikasjonene!

Oslo, mai 2004

Inger Lise Skog Hansen og Espen Løken

1 Innledning

Telekommunikasjon er en bransje i IKT-sektoren, som også omfatter IKT-industri, IKT-varehandel og databehandling.¹ Grensene mellom de fire bransjene innad i sektoren er flytende, endringene er hyppige og den teknologiske utviklingen skjer raskt (Jordfald og Olberg 2002). Likevel vil vi her holde oss til virksomhetene som sprang ut fra det tidligere offentlige televerket, samt nyetablerte virksomheter innenfor telekommunikasjon. I denne bransjen konkurrerer man enten gjennom fasttelefon, mobiltelefon, leide linjer, linjer for data-tjenester eller infrastruktur for internett. Med andre ord avgrenser vi telekommunikasjon slik Statistisk sentralbyrå (SSB) og Post- og teletilsynet (PT) gjør det.

Bransjen sysselsetter i overkant av 13 000 personer i Norge, dersom man legger strukturstatistikken til grunn (SSB: Strukturstatistikk for 2001). Samtidig kan man i Telenor sine årsmeldinger lese at det arbeider langt flere i konsernets norske selskaper. Dette henger igjen sammen med at Telenor har ekspandert inn i de andre IKT-bransjene, og at de andre aktørene i bransjen er små målt i sysselsetting. Selv om Telenor er børsnotert, er eiersiden fortsatt dominert av den norske stat (63 prosent). Tilsvarende eies den nest største virksomheten i bransjen, mobilselskapet NetCom, av TeliaSonera, eller det tidligere svenske og finske televerket, som igjen kontrolleres av den svenske (45 prosent) og finske stat (20 prosent).

Arbeidstakerorganisasjoner med tariffavtaler er bare å finne i Telenor. NetCom med sine 650 ansatte har ingen faglige organisasjoner med tariffavtale, utover frittstående enkeltmedlemmer. De nye aktørene i telekommunikasjon leier adgang til linjenettverket enten fra NetCom eller fra Telenor, og er sysselsettingsmessig små. Det er heller ikke kommet til noen nye arbeidstakerforbund i bransjen.² Utover virksomheter som Telenor har kjøpt opp, er det heller ikke kommet til nye virksomheter som har blitt bundet av avtaler med de eksisterende forbundene.

Fagbevegelsen i telekommunikasjon er derfor den samme som fagbevegelsen i Telenor-sfæren. Her finnes det fire forskjellige forbund. EL & IT forbundet³ (LO) er det største

¹ For nærmere definisjon se <http://www.ssb.no/ikt> eller *'The ICT Sector in the Nordic Countries*, Nordisk Ministerråd, Temanord 2000.

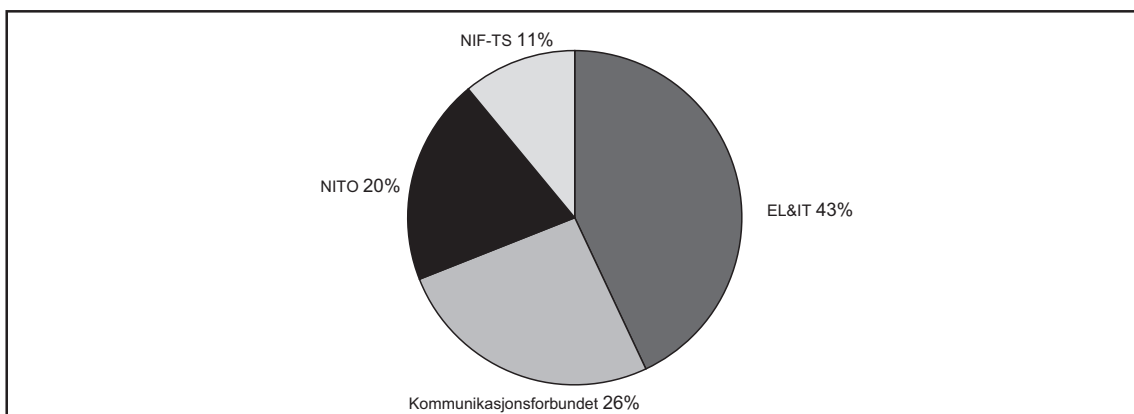
² Banetele er et telekommunikasjonsselskap basert på NSBs og energiselskapenes linjenett. Bedriften er medlem av NAVO, og LO har fremmet krav om tariffavtale. Norsk Jernbaneforbund (NJF) er tiltenkt forbund. Årsaken til dette er Banetele sitt opphav og NJF organiserer ansatte i NSB og i virksomheter som er skilt ut av NSB. Finansforbundet (YS) kommer inn gjennom oppkjøp av bankenes data og driftsentraler som skjedde i regi av EDB Teamco as (EDB Businesspartner ASA).

³ Etablert 1999 ved at Tele- og Dataforbundet (1988) slo seg sammen med Norsk Elektriker- og Kraftstasjonsforbund (1918).

forbundet og organiserer i likhet med Kommunikationsforbundet⁴ (YS) vertikalt, blant samtlige ansatte i virksomhetene. De to andre organisasjonene NIF (Akademikerne) og NITO (frittstående) organiserer kun tekniske funksjonærer med ingeniørbakgrunn.

Organisasjonsgraden i Telenor har i løpet av de siste årene falt kraftig og er i 2003 nede i 54 prosent. Dersom man legger sammen yrkesaktive medlemmer per 31.12 2002 i de fire organisasjonene, er det 7600 organiserte arbeidstakere i selskapet (Åpen Linje 2003).

Figur 1 Organiserte ansatt i Telenor – prosentvis fordelt etter fagforbund



Konsernets organisasjons- og selskapsstruktur, med flere forretningsområder og datterselskaper, virker uoversiktlig dersom man risser under overflaten i merkenavnet Telenor. Derimot er bedriftene i all hovedsak medlemmer i arbeidsgiverorganisasjonen NAVO. Her utgjorde Telenor i 2002-oppkjøret ett av i alt ti overenskomstområder, den tidligere installasjonsenheten Bravida et annet, mens andre Telenor-kontrollerte virksomheter er å finne i et tredje overenskomstområde. Overenskomstområdene er det samme som konfliktområder. NAVO er en særnorsk konstruksjon⁵ som ble opprettet i 1993, hvor fristilte offentlig eide forvaltningsvirksomheter ble plassert. I telekommunikasjonssammenheng er fagbevegelsens utfordringer rundt arbeidsgiverorganisering knyttet til inn og ut av NAVO. Det vil si når Telenor kjøper opp en virksomhet fra et annet tariffområde (for eksempel en NHO-bedrift med etablerte tariffbindinger til andre LO-forbund), eller når Telenor selger ut en bedrift hvor den nye eieren ønsker å overføre virksomheten til en annen arbeidsgiverorganisasjon eller som ønsker at virksomhet skal være uorganisert.

⁴ Forbundet har vært igjennom en rekke navneendringer: Kvinnelige Telefunksjonærers Landsforening (1933), Kvinnelige Tele-Tilsattes Landsforening (1982), Kommunikations- og Teletilsattes Landsforbund (1988) og Kommunikationsforbundet (2000). Faktisk helt opp til 1988 organiserte forbundet kun kvinner, og i dag er fire av fem medlemmer fortsatt kvinner.

⁵ I Sverige opprettet man en tilsvarende organisasjon, men denne ble lagt ned og virksomhetene ble overført til arbeidsgiverorganisasjoner i privat sektor.

2 Fra telefonkø til Delta4 (1980–2003)⁶

Telekommunikasjon er av interesse for prosjektet LO i offentlig sektor først og fremst fordi det er den bransjen som først ble av- eller deregulert, og som har gått lengst fra statlig forvaltning og monopol til internasjonal markedsaktør. I hvilken grad man skal kalle overgangen fra monopol til marked for de-, re- eller avregulering er et åpent spørsmål, ettersom det fortsatt foreligger markedsmessige reguleringer. Disse fungerer etter andre mekanismer enn i et tradisjonelt offentlig monopol. Uansett ble bransjen tidlig fristilt og konkurranseutsatt, og virker i dag som en del av privat sektor. Samtidig har det vært flere tøffe, omstridte og turbulente omstillingsrunder. Bransjen er derfor ekstra interessant, fordi den kan virke som læringsarena for andre forbund som kan komme til å gå gjennom liknende prosesser. Vi skal derfor bruke litt plass på Televerket og Telenors historiske utvikling de siste 20–25 årene.

Går vi tilbake til begynnelsen av åttitallet, arbeidet om lag 21 000 personer i Televerket. Virksomheten ble betraktet som en stor og tungrodd organisasjon, som hadde problemer med å fjerne telefonkøer, forbedre telenettet, skaffe penger til nyinvesteringer fra Stortinget og å få frem nye teletjenester.

Politiske og teknologiske skift

Politisk har synet på Televerket fulgt den tradisjonelle høyre-venstreaksen. Høyresiden i norsk politikk ønsket sterkere innslag av konkurranse og økonomisk fristilling, mens venstresiden var opptatt av Televerket som politisk styringsinstrument for å nå økonomiske, velferds-politiske og distriktpolitiske mål. I lys av det generelle politiske hamskiftet og ikke minst den teknologiske utviklingen på åttitallet, ble Televerket delt. Stortinget vedtok i 1985 at etaten skulle splittes i tre: Televerket Bedriftskommunikasjon (TBK as) som skulle utgjøre konkurranseenheten, Statens teleforvaltning⁷ som skulle utgjøre forvaltningsdelen, mens basisorganisasjonen Televerket skulle ta seg av de gjenværende monopol-tjenestene. Arbeiderpartiet støttet etter hvert tredelingen. En av EL & IT sine forløpere, Telegrafmennenes Landsforbund (TMLF), brukte samarbeidskomiteen mellom Arbeiderpartiet og LO til å få støtte for konkurranse på bedriftsmarkedet (TBK as). En samlet fagbevegelse (YS, LO, NITO og NIF) sto derimot sammen mot forslag om å organisere Televerket som statsaksjeselskap (Vatne 1998).

Avreguleringen av det offentlige monopolet startet i 1988, da det ble åpnet for konkurranse på terminalutstyr (telefoner, telefax, modem, personsøkere, hussentraler og liknende). Den teknologiske utviklingen skjøt ytterligere fart, samtidig som andre europeiske land

⁶ Avsnittet er i stor utstrekning basert på Jordfald (2003) i Colclough et al. (2003).

⁷ Post- og teletilsynet fra 1997.

begynte å avregulere sine teleselskaper og nasjonale markeder. Teknologiske fremskritt sammen med politiske føringer på nasjonalt og europeisk nivå, utgjorde de sterkeste drivkreftene for endring. I Norge gikk diskusjonen om man skulle åpne for konkurranse på monopol-tjenestene, og om basisorganisasjonen Televerket med sin sterke posisjon skulle få lov til å delta. I 1990 ble det åpnet for konkurranse, hvor Televerket fikk lov til å delta, men med restriksjoner på linjeleien (fastnettet). Dette åpnet igjen for første private aktør siden 1974 – mobiloperatøren NetCom. Dette selskapet ble etablert i 1989 og var operativt i det norske mobilmarkedet i 1993. Fem år senere, i 1998, faller de siste reguleringene og det norske telemarkedet har åpen konkurranse. Samtidig er det konkurransemessige reguleringer basert på asymmetrisk konkurransevilkår, hvor dominerende aktører reguleres særskilt (gjennom konsesjoner). Denne reguleringen hvor man kontrollerer for at store aktører ikke misbruker markedsrett, ligger fortsatt til grunn i den nye e-kom loven som Stortinget vedtok sommeren 2003 (NAVO rapport 05/2003).

Etat, aksjeselskap og børs

På slutten av åttitallet og begynnelsen av nittitallet gikk diskusjonen rundt Televerkets organisasjonsform, om hvorvidt Televerket skulle være et statsaksjeselskap eller om det fortsatt skulle være en forvaltningsbedrift med større fullmakter og friere tøyler. Ledelsen i Televerket fikk politisk tillatelse til å omorganisere selskapet, og tok da grep ved å reorganiserte Televerket etter en «kvasikonsern»-modell innenfor rammene av en forvaltningsbedrift. Dette innebar en nedbemanningsprosess gjennom opprettelsen av bedriften Televerket Nye Muligheter – (TNM). Overflødig arbeidskraft ble overført til dette selskapet. I så henseende «trimmet» man organisasjonen før en endring i organisasjonsform. Etter å ha organisert Televerket etter konsernmodellen, klarte man å få den tilknytningsformen selskapets ledelse hadde arbeidet for gjennom mange tiår – et statsaksjeselskap. Fra 1994 ble Televerket et 100 prosent statseid aksjeselskap, og ikke lenger en forvaltningsbedrift. Tele- og Dataforbundet (nå EL & IT forbundet) og Kommunikasjonsforbundet var imot aksjeselskapsformen, mens NITO og NIF støttet forslaget om aksjeselskap.

Nye markeder, allianser, oppkjøp og fusjonsforsøk

Det «nye» Televerket skifter navn til Telenor i 1995. Med overgangen til aksjeselskapsformen får ledelsen i Telenor frihet til å drive selskapet med et forsterket forretningsmessig preg. Man har nå fått mulighetene til å gå inn på nye markeder med nye produkter. Dette krever finansielle muskler, og arbeidet med å få inn mer kapital og å få Telenor børsnotert starter. I årene rett før årtusenskiftet skjer fire ting som må trekkes frem:

- Stor investeringsvekst, som i ettertid skulle vise seg å være risikofylte markeder
- Telenors ekspansjon inn i tilknyttede bransjer

- Børsnotering
- To mislykkede fusjonsforsøk med det tidligere svenske Televerket, Telia

I disse årene preges bransjen av sterk tro på at man må inn på nye markeder, gjerne i kombinasjon med nye produkter. Samtlige aktører hadde vekststrategier og ønsket å dekke større markeder enn sine tradisjonelle områder. Telenor investerte ute eller inngikk strategiske allianser, mens utenlandske selskaper gjorde tilsvarende investeringer i Norge. Mens telekommunikasjons- og IT-virksomheter strømmet til Oslo Børs, ble NetCom tatt av sommeren 2000. Grunnen var at NetCom var blitt kjøpt opp av det svenske Telia (nåværende Telia-Sonera), etter en lengre tautrekking med Tele Danmark (nåværende TDC). Samtlige av de tidligere nordiske televerkene så på Norden som «sitt» hjemmemarked. Kort og godt møttes de i sine tidligere nasjonale markeder, dersom man ikke innledet drøftinger om allianser og/eller fusjoner.

Telenor fikk sin delprivatisering og børsnotering høsten 2000. Dette skjer med støtte fra samtlige av de ansattes organisasjoner, men med den betingelse at staten fortsatt skal være dominerende eier. Til samme tid skjer en styringsmessig endring på eiersiden. Forvaltningen av eierskapet overføres til Nærings- og Handelsdepartementet, mens telepolitikken fortsatt blir liggende i Samferdseldepartementet. Statens roller som politisk regulator og eier skilles, og blir plassert i hvert sitt departement. Den norske stat har fortsatt direkte eierandeler på om lag 63 prosent (november 2003). Det er gitt tillatelse for et ytterligere nedsalg, hvor regjeringen ønsker å selge seg ned til negativt flertall (34 prosent), mens det sittende Stortingsflertallet (2001–2005) ønsker å beholde et positivt flertall på 50,1 prosent.

Salg og utskilling av virksomheter, opp og nedturer

Blant de større organisatoriske endringer som skjedde i Telenor etter årtusenskiftet, var at Bravida (tidligere Telenor Installasjon as) med sine 5200 ansatte ble skilt ut fra konsernet etter en fusjon med svenske BPA, og at Telenor Media med sine 900 ansatte ble solgt i 2001. På tampen av det samme året satte Telenor i gang kostnadsbesparende programmer. Frem til 2005 skal selskapet kutte sine samlede kostnader med mer enn 4 milliarder kroner (Delta4-programmet). Dette innebærer reduksjoner i antall ansatte og salg av avdelinger og bedrifter som ikke lenger defineres som kjernevirksomhet – både i Norge og ikke minst i utlandet. I norsk sammenheng kan det synes som om det foregår en sentralisering og nedskjæring i mindre avdelinger i mellomstore norske byer. Konsernets lokalisering blir i de største byene, med hovedtyngden av arbeidstakerne i det nye hovedkvarteret på Fornebu. Signalene fra Telenors ledelse omkring personalkutt var 1500 personer i 2002 og 200–300 personer i 2003. Utover dette er det usikkert hvor mye av de samlede innsparingene man vil ta ut på personalsiden.

På samme måte har det blitt ryddet i utenlandsinvesteringene som ble foretatt på slutten av nittitallet og ikke minst i 2000.⁸ Man har solgt seg ut, eller skrevet ned verdiene på disse selskapene. Det er innen mobiltelefoni Telenor har investert, mens man innenfor de andre forretningsområdene mer har bygd opp egne organisasjoner. På mobilområdet er investeringene spredd over tolv land. I hovedtrekk vil utenlandsinvesteringene fremover bli enda mer konsentrert innen mobil, i form av større eierandeler i færre selskaper primært lokalisert i Sørøst-Asia og Øst-Europa. Nedskrivninger på mobilselskapene i utlandet var også med på å bidra til at overskuddet fra 2001 på 10 milliarder kroner ble snudd til et underskudd på 5 milliarder for 2002. Den internasjonale nedturen satte dermed sine dype spor i Telenors regnskaper.

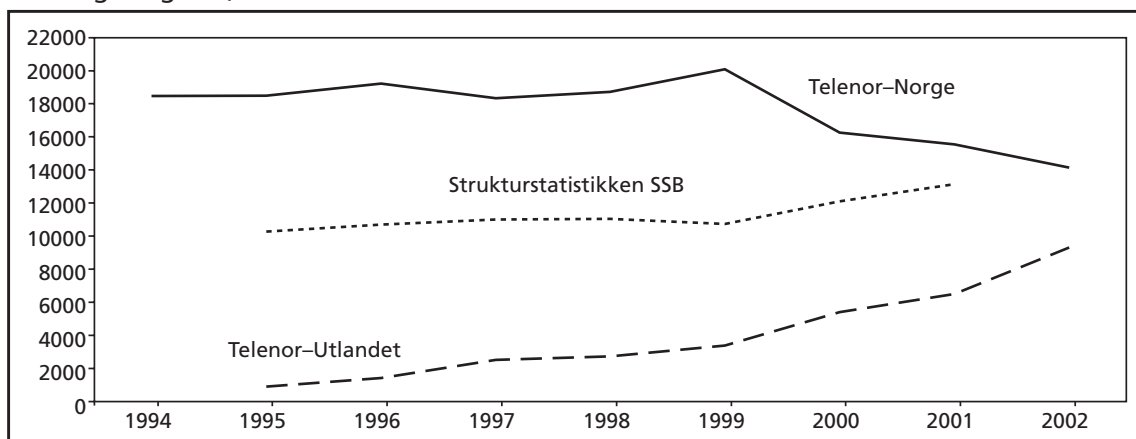
⁸ Telenor investerte i 2000 for i alt 50,3 milliarder kroner. De største investeringene ble gjort i det danske Sonofon (14,2 milliarder kroner), det tyske mobilselskapet Viag Interkom (8,1 milliarder kroner – senere solgt til British Telecom for 13 milliarder) og de thailandske selskapene TAC og UCOM (6,4 milliarder kroner). Investeringsnivået var langt lavere i 2002 med 9 milliarder, 18,8 milliarder i 2001, mens det 1999 lå på 13,2 milliarder og i 1998 på 9,4 milliarder (Telenors årsmelding 2001). For 2003 er det signalisert investeringer for om lag 9 milliarder .

3 Arbeidstakerne

Teknologiske, regulatoriske, organisatoriske og bransjemessige forandringer har hatt sterk innvirkning på arbeidstokken i Telenor. For det første har det vært en kraftig vekst i formalkompetansen, langt flere av de ansatte har høyere utdanning enn det som var tilfellet i det gamle Televerket. Sammenstillt man opplysningene fra Telenor sine årsrapporter med SSB sine strukturstatistikker, ser man av figur 2 at det er langt flere ansatte i konsernet enn i bransjen. Tilsvarende viser figur 2 at veksten i ansatte i utlandet vokser kraftig på nittitallet og frem til i dag.

Fra og med 1994 og frem til 2000 ligger samlet sysselsetting i Telenor mellom 18 000 og 20 000 ansatte, mens 2001-nedgangen i hovedsak skyldes salget av Telenor Media as og at Bravida as skilles ut. Dermed kommer Telenors eierandel i Bravida under 50 prosent, og selskapet blir ikke lenger konsolidert i konsernet. På samme måte må veksten utenfor landets grenser ses i lys av økninger i eierandeler, hvor virksomheter der Telenor eier mer enn 50 prosent blir regnet med som Telenor-ansatte. Sammenlikner man norske Telenor-ansatte med strukturstatistikken, kan man grovt sett fortolke figuren slik at differansen mellom linjene er ansatte i Telenor som arbeider i beslektede bransjer i IKT-sektoren. IKT-bedriften EDB businesspartner ASA, som er notert som eget selskap på Oslo Børs, er det største av de tilknyttede selskapene med sine 2800 ansatte (Telenors årsmelding 2002). Næringsstatistikken har med andre ord nokså begrenset verdi her, ettersom den dominerende aktøren ikke bare fyller bransjen helt, men også springer over i andre bransjer.

Figur 2 Telenor-ansatte i Norge og utlandet og strukturstatistikken for Norge (Telenors årsmeldinger og SSB)



Selskapet vært gjennom to store omstillingsprosesser – Televerket nye muligheter (TNM 1993–1996) og Delta4 (2001–d.d). I TNM-prosessen ble 4700 personer overført til TNM-selskapet, som ble opprettet for å plassere overtallige medarbeidere. Det ble her tilbudt forskjellige løsninger; ventelønn, utdanning med lønn, stønad for å etablere egen virksomhet etc. Blant de «ansatte» i TNM fikk 2000 nye stillinger innad i Televerket, 2000 gikk til stillinger ellers i arbeidsmarkedet, mens de resterende 700 ble førtidspensjonert eller fikk ventelønn (Telenor årsmelding 1996). Til sammen var det om lag 6000–7000 personer som på den ene eller andre måten avsluttet sitt arbeidsforhold i denne tidsperioden. På den andre siden ble det ansatt eller kjøpt opp norske virksomheter med om lag 4000–5000 personer i siste halvdel av nittitallet (NAVO-rapport 05/2003). Arbeidstakerne her hadde andre kvalifikasjoner og kompetanse enn de som forlot selskapet, og ble enten direkte ansatt i Telenor-virksomhetene eller var ansatt i virksomheter som Telenor kjøpte opp.

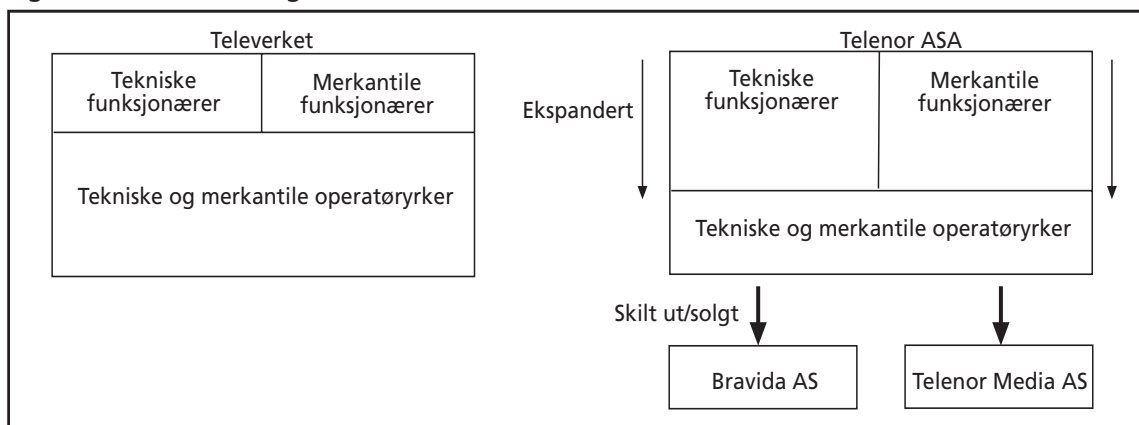
Sammenlikner vi TNM-prosessen med Delta4-prosessen, er det en sentral forskjell. TNM-prosessen skjedde under tjenestemannsloven, mens Delta4-prosessen skjer under arbeidsmiljøloven. I den første omstillingsrunden hadde de ansatte stillingsvern som stats-tjenestemenn, mens de under Delta4 har stillingsvern som i privat sektor. Delta4-prosessen er som TNM-prosessen omstridt, ettersom man ikke gikk direkte til oppsigelser av overtallige. I stedet delte man inn arbeidstokken i «disponert» eller «ikke disponert». Fra de ansatte og organisasjonene gikk kritikken i første rekke på hvilke kriterier som lå til grunn for om man var disponert eller ikke. De ikke disponerte ble ikke direkte sagt opp, men tilbudt forskjellige sluttpakker etter ansiennitet. Disse pakkene hadde blitt fremforhandlet mellom organisasjonene og Telenors ledelse. Dersom man aksepterte sluttpakken, hadde man heller ingen mulighet til å etterprøve en eventuell senere oppsigelse juridisk. De som valgte å stå i stilling med status som ikke disponert, kunne altså forvente en mulig påfølgende oppsigelse, men da uten økonomisk kompensasjon. Blant de 1500 som ble ikke disponert i 2002, viste det seg at de aller fleste valgte sluttpakke. I tillegg klarte organisasjonene til en viss grad å omplassere en del av de ikke disponerte. For EL & IT sin del er det om lag 10–15 personer som har valgt å stå i stilling og avventer en eventuell domsavsigelse om saklig eller usaklig oppsigelse.

Endringer i arbeidsstokkens sammensetning

Vi har i figur 3 delt inn arbeidstokken i tekniske funksjonærer (personell med bakgrunn fra tekniske høyskoler), merkantile funksjonærer (personell med bakgrunn fra universitets- og merkantile høyskoler) og tekniske og merkantile operatøryrker. For det første har de organisatoriske endringene, med oppsplitting i flere selvstendige økonomiske enheter samt kontroll og styring ved prosjektorganisering, økt behovet for merkantile funksjonærer. Tilsvarende har de teknologiske endringene gjort at det har vært en økning av tekniske funksjonærene i konsernet. Videre har det vært en utskilling av virksomheter som har vært tunge på produksjons- og driftsiden; tekniske operatører (Bravida) og merkantile operatører (Telenor Media). Samlet sett har man hatt en vekst i funksjonærgruppene, mens de mer produksjonsrettede og operatørdominerte virksomhetene har blitt skilt ut, splittet opp eller

solgt. Samlet effekt blir da at merkantile og tekniske operatører har blitt relativt sett færre i det børsnoterte selskapet enn i det gamle televerket. Det generelle utdanningsnivået i konsernet har økt markant. Disse prosessene har igjen innvirkning på styrkeforholdet mellom de fire organisasjonene, hvor det tradisjonelle terrenget til EL & IT og Kommunikasjonsforbundet har blitt mindre, mens det tradisjonelle terrenget til de to tekniske funksjonærforeningene har økt.

Figur 3 Sammensetningen av arbeidstokken i Telenor-konsernet



4 Tariffreguleringer og lønnsforhandlinger

Telenor utgjorde ett av i alt ti overenskomstområder i NAVO-oppkjøret (2002–2004). Andre virksomheter hvor Telenor har eierinteresser er plassert i andre overenskomstområder. NAVO og Telenor har en klar historisk forbindelse. Politisk var det vanskelig for en AP-regjering tidlig på nittitallet å føre tidligere statstjenestemenn over i NHO, fordi dette var en organisasjon som sto nært Høyre næringspolitisk. Man kunne altså komme i en posisjon hvor heleide statlige aksjeselskaper drev næringspolitikk, gjennom NHO, som var i strid med den sittende regjeringens politikk. Samtidig var det andre forbund innenfor LO som hadde organisasjonsretten i NHO, og reglene om valg av tariffavtale for nyinnmeldte NHO-bedrifter (jfr. Hovedavtalen LO-NHO §§3-7 3-10) kunne utfordre statsforbundenes posisjon. Løsningen ble at man opprettet en ny arbeidsgiverorganisasjon som ikke skulle bedrive næringspolitikk, NAVO. Slik ble det statlige organisasjonsprinsippet med vertikale avtaler ført inn i en avgrenset del av privat sektor. Mens tjenestevistloven regulerer koblingen av forbund og hovedsammenslutningenes plass i statlig sektor, er hovedsammenslutningene i NAVO basert på frivillighet og gjennom reguleringene i egen hovedavtale (Stokke m.fl 2003). LO-forbundene knyttet til Statstjenestemannskartellet opprettholdt sin medlemsmasse, ved at det ble ryddet plass til en ny arbeidsgiverorganisasjon – NAVO.

I 2002 meldte Telenor sine bedrifter inn i Abelia (NHO) med et næringspolitisk medlemskap. Dobbelmedlemskap i de to organisasjonene må ses i lys av at NAVO er en ren arbeidsgiverorganisasjon uten bransjerettet næringspolitikk. Arbeidsgiverpolitiske funksjoner lå igjen i NAVO, mens næringspolitiske funksjoner skjedde i regi av NHO. Med doble medlemskap kunne Telenor både prøve ut det næringspolitiske fellesskapet og eventuelt vurdere de arbeidsgiverpolitiske regimene mot hverandre (Jordfald og Olberg 2002). I januar 2004 bestemte Telenor at dobbelmedlemskapet skulle opphøre og at man fra og med tariffrevisjonen 2004 skulle forhandle innenfor NHO-systemet. Telenor melder seg ut av NAVO og fortsetter medlemskapet i Abelia. Dette er å betrakte som en seier for NHO generelt og for Abelia spesielt, at man velger å overføre de arbeidsgiverpolitiske funksjonene ut av NAVO og inn i NHO. De som organiserer Telenor blir også premissleverandør for organisering av hele IKT-sektoren (jfr. Jordfald 2001).

Forhandlingsmodellen NAVO (2002–)

NAVO har i løpet av sin tiårige historie hatt sterk vekst og er i dag landets nest største arbeidsgiverorganisasjon i privat sektor. Når det gjelder selve forhandlingsforløpet i NAVO-området, skiller dette seg noe fra de andre tariffområdene, og kan i korthet forklares som følger:

- Sentrale forhandlinger i regi av LO Stat (A-delen)

A-delen er felles for samtlige virksomheter i overenskomstområde. Her blir det lagt sentrale føringer i form av hva som kan og hva som skal gjennomføres av partene lokalt. Vanligvis gis det her også et A-tillegg som gjelder alle virksomhetene. Dersom man skal trekke sammenlikninger med andre tariffområder, tilsvarer A-delen det sentrale tillegget i det statlige tariffområdet eller det generelle tillegget fra verkstedsoverenskomsten i LO-NHO-området.

- Lokale forhandlinger i de forskjellige virksomhetene i regi av EL & IT (B-delen)

B-delen er virksomhetsvis og EL & IT har 15 slike B-del avtaler i Telenor. Her skjer forhandlingene med forbundenes representanter og lokale tillitsvalgte på den ene siden og bedriftsledelsen i de enkelte selskapene på den andre siden. Kriteriene som ligger til grunn for B-delsforhandlingene er som i NHO-området: virksomhetens økonomi, produktivitet, konkurransevne og fremtidsutsikter.

Det er ingen muligheter for konflikt dersom forhandlingene bryter sammen. EL & IT har ingen streikerett på hver overenskomst, eller lokal streikerett. Etter de lokale forhandlingene er sluttført (eller brutt sammen), går man tilbake til de sentrale partene som sluttforhandler A-delen. NAVO og LO Stat overtar altså stafettspinnen.

I forbindelse med revisjonen av Hovedavtalen NAVO-LO (2003–2007) kom det inn åpninger for andre forhandlingsordninger (Hovedavtalens §4 siste ledd «eventuelle avvikende ordninger avtales i de innledende forhandlingene»). Eksempelvis kan man opprette B-deler som dekker flere virksomheter (B-delen får to komponenter: B1 og B2), eller man kan formulere det som om tema flyttes fra B-delene til en ny A2-del. I Telenor-sammenheng kan man altså tenke seg at samtlige bedrifter i overenskomstområdet vil kunne få en felles B1-del (eller A2), eller ved at enkelte av Telenor-bedriftene får en felles B1- (eller A2-) del.

- Sentrale sluttforhandlinger for overenskomstområdet i regi av LO Stat

Her forhandles det igjen om «eventuelt utestående spørsmål». De sentrale partene skal deretter forhandle ferdig overenskomstene, eller bryte og gå til mekling dersom det ikke oppnås enighet mellom partene. Slik forhandlingsmodellen er konstruert gis ikke EL & IT, eller andre LO-forbund i NAVO-området, noen egen mulighet til selv å ta konflikt. Men i realiteten vil et forbund som dominerer et overenskomstområde ha avgjørende innflytelse, selv om det er LO Stat som formelt og faktisk tar bruddet.

Historikk: Tariffreguleringer og lokale forhandlinger i Telenor

Da TBK as ble skilt ut fra Televerket i 1988, ble det inngått en frittstående tariffavtale som tok utgangspunkt i hovedavtalen LO-NHO. Her var det blant annet lokal konfliktrett i form av dagsingsmulighet (jfr. Verkstedsoverenskomsten). Avtalen kjennes som «bedriftsoverenskomsten» og fulgte med da TBK meldte seg inn i NHO/TELFO. Etter hvert som oppsplittingen av Televerket økte ble Televerket Arbeidsgiverforening opprettet, hvor avtalene fra de forskjellige virksomhetene ble samlet. I 1993 ble blant annet Telenor Mobil skilt ut som

eget selskap, og overenskomsten som ble lagt til grunn her ble kjent som TA-avtalen. Oppsplittingen av Televerket begynner nå å skape komplikasjoner på avtalestrukturen. Fra Tele- og Dataforbundet (TD) sin side forsøkte man å overføre bedriftsoverenskomsten, hvor denne avtalen skulle danne utgangspunkt som konsernavtale. TD klarte ikke å gjennomføre dette. Kommunikasjonsforbundet og NITO var sterkere organisert i virksomhetene som ble dekket av TA-avtalen. I tillegg aksepterte ikke TD sitt forbundsstyre betingelsene som lå til grunn for utkastet til TA-avtalen (Avtaleutvalgets rapport 1999). Etter at NITO og YS hadde undertegnet avtalen inngikk TD TA-overenskomsten med Televerkets arbeidsgiverforening, men overenskomstene ble inngått separat for bedriftene og ikke som en felles konsernavtale.

Høsten 1995 ble det fremforhandlet det som skulle bli kjent som moravtalen, som dekket inn seks forskjellige Telenor-virksomheter. I tillegg hadde et tilsvarende antall virksomheter bedriftsvise overenskomster. Disse forhandlingene var de første som skjedde i regi av NAVO, og ble godkjent i uravstemningen våren 1996. Men heller ikke moravtalen ble konsernavtale. De ble inngått med bedriftene enkeltvis.

Telenor Installasjon as (fra 1997 Bravida) ble opprettet høsten 1996, hvor ansatte som gikk på moravtalen og bedriftsoverenskomsten ble overført. Arbeidsgiver ønsket en avtale, og inngikk så forhandlinger med TD. Etter forhandlingene var gjennomført anbefalte TDs forbundsstyre medlemmene på bedriftsoverenskomsten å gå over til en modifisert moravtale. Forslaget ble stemt ned ved uravstemningen i februar 1997. Det ble dermed ikke tegnet noen ny overenskomst mellom partene, og medlemmene beholdt de individuelle lønns- og arbeidsvilkårene de hadde før de ble overført til virksomheten – frem til neste tariffrevisjon. Forskjellene mellom avtalene gjorde situasjonen betent. Det var i første rekke arbeidstiden (35 timer som i bedriftsoverenskomsten, eller 37,5 timer som i TA- og moravtalen) som var det vanskeligste området. Man hadde ansatte i samme juridiske enhet med likeverdende arbeidsoppgaver, men forskjellig arbeidstid, avhengig av hvilken tariffavtale man var blitt overført med. Fra arbeidsgiver ønsket man å kompensere for økt arbeidstid for de med 35 timers uke, og slik få lik arbeidstid i hele konsernet (37,5 time). I 1996-oppgjøret hadde Telenor bøyd av etter mekling på bedriftsoverenskomsten, og det var klart at ledelsen ville stå sterkt på for felles arbeidstid i hele konsernet ved neste korsvei. Man ønsket å kjøpe opp fritid på samme måte som det var blitt gjort ved TA-avtalen.

1998-konflikten

De lokale forhandlingene ved 1998-oppgjøret hadde slik sett med seg et uavklart problem. I forhandlingene brøt TD og gikk til mekling, mens de andre organisasjonene (YS og NITO) inngikk overenskomster med kompensasjon for økt arbeidslengde. Uravstemningen blant de ansatte i Telenor Installasjon as (Bravida) fra 1997 viste at det var svært vanskelig for TD å inngå kompromiss i saken. Kravet om tilsvarende arbeidstid som i bedriftsoverenskomsten (TD sitt prefererte utgangspunkt for konsernavtale) ble fremsatt for samtlige bedrifter som ikke var dekket av denne overenskomsten. Partene sto dermed langt fra hverandre. Telenor ville ha 37,5 timers uke i hele konsernet, mens TD ville at denne skulle være på 35 timer.

Heller ikke meklingsmannen klarte å komme med et forslag som partene kunne akseptere. Streik var dermed et faktum. Om lag 900 TD-medlemmer i Telenor Installasjon as (Bravida), Telenor Nett as, Telenor Mobil as, Telenor Bedrift as, Telenor Telehuset as og Telenor Geomatikk as ble tatt ut, og ytterligere 300 medlemmer ble tatt ut de neste streikeuttakene. Etter elleve dager med konflikt valgte regjeringen å stoppe streiken med tvungen lønnsnemnd. Saken gikk så videre til Rikslønnsnemnda.

«Aldri har vi støtt på en så komplisert sak, der vi måtte fastsette avtaler for vel 8000 ansatte som er organisert etter 20 avtaler i 25 Telenor-bedrifter.» Ellen Moe, leder i Rikslønnsnemnda (NTB 1.11 1999)

Stridighetene rundt arbeidstidsproblematikken ble her sluttført, hvor Telenor vant frem med en felles arbeidstid på 37,5 timer i alle deler av konsernet. TD sine medlemmer ble kompensert som YS og NITO (5 prosent lønnsøkning samt 4,7 fridager – i romjulen pluss to fridager).

Senere oppgjør

2000-oppgjøret gikk roligere for seg, denne gangen med 15 b-deler.⁹ 2000-oppgjøret var også første tariffrevisjon for det «nye» forbundet EL & IT. Bransjen var nå på «all time high», og organisasjonene opplevde de lokale forhandlingene som sentralstyrt fra Telenors administrasjon og hvor forpliktelser i inntektspolitisk sammenheng styrte de økonomiske rammene. De lokale arbeidsgiverne hadde derimot sterkere ønsker om å bruke lønnsmidler i et til dels svært presset arbeidsmarked. Det kjølige forholdet mellom EL & IT og Kommunikasjonsforbundet, som oppsto i kjølvannet av streiken i 1998, bedret seg også. Kommunikasjonsforbundet og EL & IT tok opp det praktiske samarbeidet ved revisjonene.¹⁰ Tilsvarende samarbeid skjedde i tariffrevisjonen i 2002 og mellomoppgjøret i 2003.

De lokale forhandlingene i Telenor-systemet, med stadig flere b-deler, har i utgangspunktet skapt problemer – ikke bare for organisasjonene, men i like stor grad for arbeidsgiver. Ved fusjoner, fisjoner og overføringer av ansatte mellom selskapene har det vært uklarheter omkring overenskomstens virkeområde og den til enhver tid gjeldende organisasjonsstrukturen. De lokale parter ønsker en harmonisering og forenkling i retning av en konsernavtale/vertikal bransjeavtale, men ingen av partene ønsker at harmoniseringen skal skje «nedover», eller fra arbeidsgivers synspunkt «fordyre» lønnskostnadene. Innarbeidede rettigheter i en avtale blir dermed høyeste standard. Med mange avtaler blir harmoniseringsarbeidet

⁹ I skrivende stund (høsten 2003) er fire av disse overenskomstene overført overenskomstområde 9 (øvrige virksomheter i NAVO), én er overført til overenskomstområde 4 (Bravida) og to er solgt ut av konsernet. Ment som en illustrasjon på endringstakten...

¹⁰ Derimot samarbeider Kommunikasjonsforbundet med NITO og Nif på felleliste ved valg av ansattes representanter i de styrende organer. Dette samarbeidet har foregått siden 1995, og for de to siste valgene har det vært svært jevnt mellom EL & IT sin liste og fellelista.

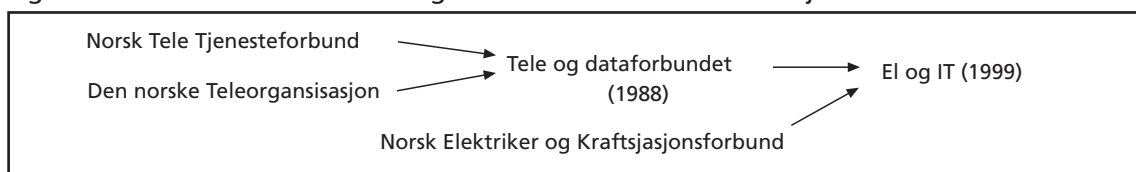
særdeles vanskelig. Samtidig har de forskjellige forbundene forskjellige målsetninger og ulik forhandlingsstyrke i de ulike bedriftene. Partene ønsker et ryddigere felles tariffområde, men det springende punktet er hva man skal harmoniseres ut fra. Dermed havner man i et slags spillteoretisk fangens dilemma, fordi man ikke klarer å enes om en potensiell konsernavtales innhold og betingelser. Samtidig har de fire organisasjonene forskjellige profiler og innretninger. Kronetillegg og lavlønsprofil fra EL & IT og Kommunikasjonsforbundet, mens NITO og NIF stiller krav knyttet til kompetanse og prosentvise tillegg. De to sistnevnte forbundene har også en klart mer positiv innstilling til at ledelsen fordeler tilleggene administrativt i de lønnsgruppene hvor de har hovedtyngden av sine medlemmer.

I flere av b-delene (2002–2004) ligger det protokolltilførsler relatert til partsammensatte utvalg som skal se på lønssystemet i virksomhetene. De eksisterende lønssystemene i de aller fleste virksomhetene er nokså likelydende. Systemene i de mange selskapene er likt bygd opp med stillingskategorier fra 1 til 10. De nederste stillingsgruppene har ansiennitetsberegninger, mens de øvre stillingskategoriene er basert på lønsspenn med innplassering (her angis bare innenfor hvilke rammer stillingen kan lønnes, og det gis ikke tillegg for tjenestetid/ansiennitet). Hvorvidt de ulike lokale partene endrer eller ønsker å foreta store endringer i lønssystemet, kan igjen være en kime til fremtidig potensiell turbulens. Dette vil igjen avhenge av hvorledes Telenor klarer å koordinere rollen som arbeidsgiver i de forskjellige selskapene, og organisasjonenes koordinering innad og ikke minst seg imellom.

5 Medlemsutvikling og organisasjonsstruktur

Tar man utgangspunkt i dereguleringen av monopolets spede begynnelse i 1988, var dette året da Tele- og Dataforbundet (TD) ble dannet. Da gikk de to LO-forbundene, Norsk Tele Tjeneste Forbund¹¹ (NTTF) og Den Norske Teleorganisasjon¹² (DNT) sammen, etter at organisasjonsområdene deres begynte å flyte inn i hverandre. Tradisjonelt var sistnevnte mer funksjonærdominert (ingeniører/teknikere og administrasjon), mens den førstnevnte i sterkere grad organiserte operatører (telemontører). Stortingets vedtak om utskillelsen av TBK as i 1985 var også med på å danne grunnlaget for nok en forbundssammenslåing fjorten år seinere. Opprettelsen av TBK as viste seg å flyte over i et annet LO-forbunds organisasjonsområde; Norsk Elektriker og Kraftstasjonsforbund (NEKF). Grensene mellom forbundenes bransjer fløt sammen. Elkraftvirksomheter bygde ut tele og fibernett, mens kommunikasjonsvirksomheter krøp inn i el-installasjon. Som en følge av bransjeglidingene går de to forbundene sammen i 1999 og danner EL & IT forbundet.

Figur 4 LO-forbunds sammenslåinger innenfor telekommunikasjon



På mange måter kan utviklingen fra offentlig televerk til internasjonalt telekommunikasjonsforetak billedgjøres ved å se på Televerket som et tårn bygd av legoklosser i forskjellige farger. Dette tårnet blir tatt fra hverandre, for deretter bli satt sammen på nytt. De gule legoklossene blir skilt ut, solgt eller fusjonert (Telenor Media og Bravida), man kjøper røde og grønne legoklosser i Norge eller i utlandet (EDB Businesspartner, Panneon i Ungarn), mens egne grønne legoklosser blir delt opp i mindre klosser som igjen blir solgt eller bygd opp på nytt (Teletjenesten). De blå klossene (ledelsesfunksjoner, rapporteringsrutiner og administrative styringssystemer) endres mindre, og er med hver gang man flytter på andre fargeklosser i det nye legotårnet. Fordi tårnet blir bygd på og revet kontinuerlig, blir det vanskelig å skille mellom bransjen og Telenor, og ikke minst hva Telenor til enhver tid faktisk eier og er. På samme måte blir overenskomstene hengende i luften, fordi organisasjonen endres i toårsperioden som overenskomsten regulerer. Ser man på organisasjonskartene i Telenors årsberetninger fra 1995 frem til dags dato, illustreres prosessen godt. Kjerneområde ett år, tilstøtende virksomhet et annet år eller muligens solgt ut det tredje året, dersom man ikke igjen ligger nærme strategisk kjerne. I dette terrenget har den samlede organisasjonsgraden i selskapet falt kraftig.

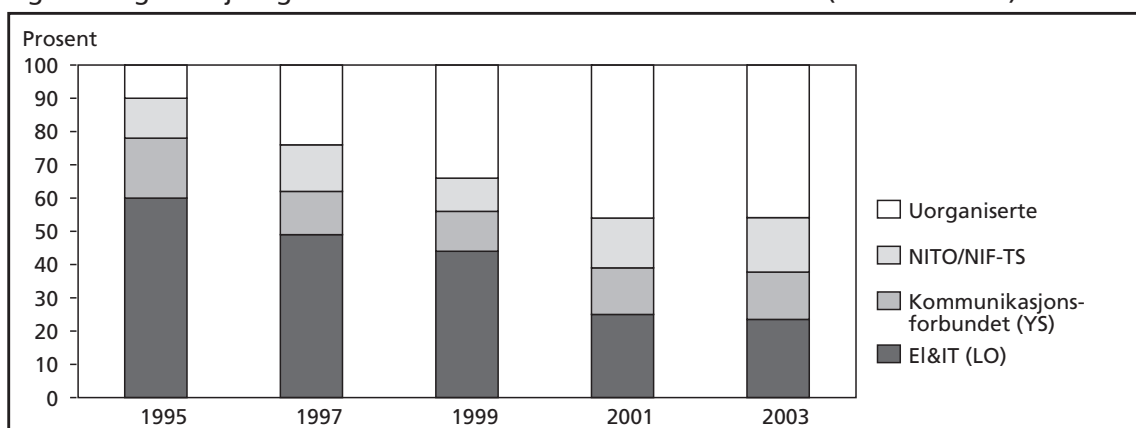
¹¹ Opprinnelig het forbundet Norsk Telegraf og Telefonforbund (1930).

¹² Het Telegrafmennesenes Landsforbund (etablert 1909) frem til 1983.

Fallende organisasjonsgrad

Av figur 5 ser man at EL & IT er taperen i organisasjonskampen, mens det er de uorganiserte som er vinnerne. Mens 60 prosent av de ansatte var medlemmer i EL & IT (TD) i 1995, var kun hver fjerde ansatt medlem i 2001. NIF-TS¹³ og NITO som organiserer ingeniørene, har derimot hatt en svak økning i perioden, mens KF har hatt en mindre tilbakegang. Mens hver tiende ansatt ikke var organisert i 1995, er nesten halvparten uorganisert seks år etter.

Figur 5 Organisasjonsgrader innen Telenor-konsernet 1995–2003 (Kilde: Telenor)



Årsakene til den kraftige nedgangen i organisasjonsgrad er flere. Det har blitt færre elektromontører, færre sentralbordoperatører og flere ansatte med IT/teknisk og merkantil utdanning. Ansatte i Bravida var EL & ITs kjernetropper i Telenor. Når virksomheten ikke lenger er en del av konsernet, slår endringene inn i organisasjonsgraden. EL & ITs organisasjonsgrad går ned fra 44 prosent i 1999 til 25 prosent i 2001, etter utskillelsen av Bravida.

Nedgangen i organisasjonsgrad er svært bekymringsverdig, sett med forbundenes og LOs øyne. Med unntak av ingeniørorganisasjonene er det ingen som har klart å fange opp nye potensielle medlemmer, spesielt de merkantile funksjonærene synes vanskelige å nå frem til. Verving og nyrekruttering har kommet i andre rekke, fordi man har prioritert å følge de mange organisatoriske endringene og tatt seg av medlemmene som har blitt berørt. I valget mellom å løpe etter nye og flyktige medlemmer, eller sikre de stabile og etablerte, har man valgt å konsentrere ressursene om de siste. Samtidig er det klart at kontinuerlige endringer, med nye juridiske enheter og foretningsområder som forandres, er med på å lage et vanskeligere terreng for de ansattes organisasjoner. Telenor har også rekruttert ung eller nyutdannet arbeidskraft. I lys av den økonomiske utviklingen fra midten av nittitallet, har kanskje heller ikke generasjonen sett tilbudet fra organisasjonene som nødvendig for å sikre egen karriere og jobbsikkerhet. EL & IT har tidvis forsøkt å verve medlemmer her, uten at man har klart å holde lenge på rekruttene. Årsakene til dette er flere; den tradisjonelle LO-profilen er vanskelig å selge inn, kontingenten er prosentbasert uten toppunkt, omfattende forsikringsordninger osv. For ansattegrupper med lang utdanning, høy lønn og mindre forankring i fagbevegelsens tradisjonelle ideologi, kan det synes som om EL & IT ikke oppfattes som deres forbund.

¹³ Vi har her valgt å bruke betegnelsen NIF-TS om den lokale klubben for sivilingeniørene, selv om man strengt tatt kan være medlem av NIF uten å være medlem av den lokale klubben Telenor Sivilingeniørene (TS).

Lokale klubber

Klubbene er organisert etter bedriftsenhetene, som igjen kan være lokalisert opp mot 10–15 forskjellige steder i Norge. Innføringen av landsdekkende klubber skjedde i de aller fleste tilfellene midt på nittitallet, og man overførte medlemmer internt ved organisatoriske endringer. Med landsomfattende klubber er fordelene at tillitsvalgte sitter nær ledelsen i selskapet og beslutningsprosessene, mens ulempen blir geografisk avstand til det enkelte medlem og stedstillitvalgte ute i landet. Tidligere hadde man større regional påvirkningsmulighet i televerksorganisasjonen enn i den nåværende forretningsområdestrukturen. Sentraliseringen forsterkes ytterligere med konsernets nye lokaler på Fornebu, hvor om lag halvparten av de Telenor-ansatte arbeider. På den andre siden kan økt sentralisering være med på fjerne distansen mellom de sentrale tillitsvalgte og den delen av medlemsmassen som arbeider på Fornebu. På nivået over bedriftsenhetene og klubbene reguleres forholdet mellom forretningsområdeleder og hovedtillitsvalgte, mens det på konsernnivå er en ordning med konsernutvalg. Her møtes toppledelsen og konserntillitsvalgte i faste møter hver måned.

LO Stat

EL & IT kan neppe betegnes som en stor tilhenger av LO Stats rolle i NAVO-området. Fra forbundets side er det snarere et ønske at forbundet selv skal ha hånd om A-delsforhandlingene, fordi dette vil kunne gjøre det lettere for forbundet å koordinere tariffområdet og dermed få frem en landsomfattende avtale (A2-avtale innenfor NAVO-modellen).

Det er de sentrale partene LO Stat og NAVO som avtaler hvilke tariffavtaler som til sammen utgjør et overenskomstområde. I forbindelse med tariffrevisjonene i 1998 utgjorde Telenor (inkludert Bravida) eget overenskomstområde, mens hele NAVO-området ble felles uravstemningsområde i 2000. Dette skjedde ikke uten kritikk fra EL & IT. Faktisk ble det dissens i EL & ITs forhandlingsstyre sin anbefaling av det fremforhandlede 2000-resultatet, grunnet endringen i overenskomstområde. EL & IT ble fordelt på tre forskjellige NAVO-konfliktområder i 2002-revisjonen, hvorav Telenor igjen var overenskomstområde (Bravida nå eget område). Kontrollen over hvilke overenskomster som skal kobles med hverandre, har stor betydning for uravstemningene, ettersom dette i stor grad påvirker mulighetene for konflikt. EL & IT har sitt tyngdepunkt i NAVO-området, og er mer opp-tatt av bransjemessige endringer her enn statlig eierskap og problemstillingene knyttet til det statlige tariffområdet, som også er LO Stats hovedvirke.

Helt i slutfasen av dette prosjektet (januar 2004) viste det seg at Telenor meldte seg inn som fullverdig medlem i Abelia (NHO). Arbeidsgiverfunksjonene vil bli overført fra NAVO til Abelia, og Telenor vil fra og med 2004-oppjøret forhandle i regi av NHO. Dermed vil heller ikke EL & IT-medlemmer i Telenor sine bedrifter være tilmeldt LO Stat i de frem-tidige tariffrevisjonene.

Andre forbund

Potensielle grensekonflikter mellom LO-forbund er i telekommunikasjonssammenheng relatert til inntreden eller uttreden av NAVO og den vertikale avtalestrukturen. Så lenge Telenor-bedriftene er i NAVO, tilhører de EL & ITs organisasjonsområde. Ved endringer i form av fusjoner og salg av virksomheter, blir situasjonen en annen.

Bravida med sitt doble medlemskap i NAVO og i NHO er et eksempel. EL & IT har her doble sett avtaler, hvor Landsoverenskomsten for Elektrofag er horisontal, og den tidligere omtalte bedriftsoverenskomsten er vertikal. Dersom man skal legge NHO-medlemskap til grunn, skulle kanskje en del av EL & IT sine medlemmer som går på den vertikale avtalen overføres til FLT eller HK og deres NHO-overenskomster. Bravidas organisasjonstilknytning med doble medlemskap er foreløpig uavklart, og det vil trolig ikke finnes noen løsning før i 2006.

Telenor Media som ble solgt høsten 2001, er et annet eksempel, ettersom virksomheten har meldt seg ut av NAVO og inn i Abelia (NHO). Her er de avtalemessige implikasjoner blitt endret, hvor EL & IT sine medlemmer går på standardoverenskomsten til Handel og Kontor. Et tredje eksempel er datterselskapet til Telenor Teleservice as: Scancall as. Denne virksomheten er verken medlem av NAVO eller har noen tariffavtale.

Hva som blir de fremtidige følger av Telenor sin overgang fra NAVO til NHO-systemet, er i skrivende stund høyst uklart. Man kan tenke seg at NHO tillater videreføring av det vertikale avtaleprinsippet eller at man går over til å følge den gjeldende avtalestruktur i LO-NHO-området (jfr. Hovedavtalen LO-NHO §§3-7 3-10). Dersom det sistnevnte skjer, kan dette medføre at EL & IT må overføre deler av medlemsmassen til HK og FLT.

6 Hvordan blir fremtiden i telekommunikasjon (2003–2010)?

Den teknologiske endringstakten, med stadig nye produkter, koblingsmuligheter og markeder, samt mulige politiske endringer i regulatoriske forhold, gjør ikke jobben med å spå den fremtidige utviklingen særlig enkel. Likevel skal vi i lys av den historiske utviklingen forsøke å skue litt fremover.

Markedsutvikling

Figur 6 Telenors strategiske og forretningsmessige utvikling 2003 (Telenors årsmelding 2003)

TELENOR; STRATEGISK OG FORRETNINGSMESSIG UTVIKLING, PR. 2003

	70-tallet	80-tallet	90-tallet	2003
Mobilkommunikasjon		NMT	GSM SMS	GPRS/UMTS
Fastnettkommunikasjon	PSTN		ISDN	ADSL/IP Bredbånd
Internett				IP/VPN
TV-distribusjon	Kringkasting			Canal Digital
Satellittkommunikasjon	Thor I	Thor II	Thor III	
Driftstjenester/programvareløsninger			IT EDB BP	
IT/installasjon	Telekom			Bravida
Kataloger/media				Telenor Media
	Monopoliserte markeder		Deregulerte markeder	
	Televerket	Televerket	Telenor AS	Telenor ASA
	Pionér innen satellitt-kommunikasjon Norge	Pionér innen mobil kommunikasjon Norge	Pionér innen verdikjende tjenester på flere plattformer; utvikling av Internett Norge Norden Europa* Sørøst-Asia*	Utvikling av integrerte, mobile løsninger; posisjonert for konvergens Norge Norden Europa* Sørøst-Asia* * Utvalgte land
	Nasjonal tele-operatør		Internasjonal kommunikasjonsaktør	
	Internasjonal mobiloperatør			

Ut fra Telenors egne prognoser kan man i korthet si følgende:

- Bredbåndsteknologi erstatter og flyter inn i det tradisjonelt linjenettet.
- Telenor øker på innholdsleveranse (Canal Digital, digital film og bildeoverføring etc). Med andre ord blir ikke bare den tekniske leveransen sentral, men også det redaksjonelle innholdet.
- Mobiltelefoni overtar den tradisjonelle fasttrafikken og UMTS-teknologien vil medføre en rekke nye tjenester og markedssegmenter.

Fra et tradisjonelt forbrukerperspektiv vil man ha to fremtidige forbindelser med telekommunikasjonsbransjen, gjennom mobilforbindelse og gjennom bredbånd for telefoni, bilder, film etc. I markedsterminologi vil det tradisjonelle fastnettet «melkes» og etter hvert fases ut, for så bli erstattet med et nett med større overføringskapasitet. Tilsvarende vil nettet kunne gjennomgå samme syklus til man får tilsvarende overføringsmuligheter gjennom bærbare enheter. Det er mobilsegmentet som representerer fremtidens telefoni, hvor det vil komme en rekke koblingsmuligheter til «infotainment». Dette avspeiles i Telenors internasjonale strategi. Her har man valgt å samle investeringene i noen utvalgte mobilselskaper i det tidligere Øst-Europa og i Sørøst-Asia – og dermed få muligheten til å virke industrielt. Det er selskaper, hvor Telenor har kontrollerende eierandeler, i land med vekstpotensialer (stor befolkning og lav mobiltelefondekning), som utgjør og vil utgjøre hovedtyngden i den internasjonale ekspansjonen.

Det norske markedet er modent i den forstand at fastnett- og mobilpenetrasjonen er høy og kunnskapsnivået blant forbrukerne tilsvarende. Dette betyr to ting: vekstmulighetene i hjemmemarkedet er begrenset innenfor eksisterende produktportefølje, og man tar med seg hva man har lært i hjemmemarkedet ut i andre markeder (roll-out). I så tilfelle fungerer det norske hjemmemarkedet som «laboratorium» for utprøving av nye produkter og tjenester. Selv om det norske markedet har høyt kunnskapsnivå blant forbrukerne, er det fortsatt lite målt i kundevolum. Dermed vil mesteparten av sysselsettingsveksten i konsernet også komme utenfor landets grenser. Dette betyr ikke at konsernet stagnerer i Norge, men at eventuell vekst her vil være lavere. Trolig vil veksten eller nyansettelser nasjonalt komme i de yrkesgruppene som har vokst kraftig siden 1995: tekniske og merkantile funksjonærer med høyere utdanning som arbeider innenfor salg, markedsføring, prosjekt og produktutvikling. Dette er de samme ansattegruppene som EL & IT ikke har klart å nå frem til tidligere.

Dersom man ser på markedsandeler til de forskjellige aktørene i det norske telemarkedet, er Telenor enerådende i den forstand at de er den eneste aktøren som tilbyr mobil, fastnett, kabel og satellitt. De andre aktørene har altså selv ikke egne fullstendige nett, men er avhengige av tilgangen til Telenors nettverk. Prisen for leie av nett og distribusjonskapasitet vil derfor være av betydning for hvorledes man faktisk regulerer markedene.

Næringspolitikk og markedsregulering

For det første er de regulatoriske forholdene i stor utstrekning gitt eller styrt av utviklingen i EU (Colclough et al. 2003, Skogerbø og Storsul 2003). Dette betyr ikke at det ikke lenger finnes noe nasjonalt spille- eller handlingsrom. De nasjonale reguleringsmekanismene har og vil fortsatt ha betydning, men innenfor beskrankninger satt av EU/EØS-regelverket. Norske myndigheter har gjennomgått et hamskifte i den forstand at de var aktive i forkant med dereguleringer tidlig på nittitallet, mens de på slutten av nittitallet gikk over til mer inaktiv strategi med passiv implementering av EUs regelverk (Skogerbø og Storesul 2003). Fagbevegelsen påvirkningsmuligheter overfor EU-systemet vil ikke bli nærmere beskrevet her.¹⁴

Staten som politikkutformer og markedsregulator

- Hvordan vil staten gjennom Samferdselsdepartementet utforme sin politikk, og hvordan vil den gjennom Post- og Teletilsynet (PT) regulere konkurransen i fremtiden?

Regulatorisk sett har det vært fri konkurranse fra og med 1. januar 1998, hvor PT har som oppgave å overvåke og regulere bransjen (regulatorrollen). Problemstillingene relatert til nettleie og hvilke priser andre selskaper skal betale, er betent. Leieaktørene ønsker en kraftigere regulering av prisnivået og reell konkurranse, mens Telenor på sin side legger vekt på at nettverksinvesteringer og driftskostnader skal avspeiles i leieprisen. Telemarkedet er ikke et organisk marked, men et marked som vokser ut fra et tidligere offentlig monopol. Dette medfører en rekke spenninger og konflikter mellom gamle og nye aktører, fordi prissettingen ikke er et resultat av historisk markeds konkurranse. Derfor kan vi oppleve endringer i politikken knyttet til betingelser for konsesjon. Det kan tenkes en endring fra å utstede/tildele konsesjoner til auksjoner/andud for konsesjoner. Det sistnevnte fordelingsprinsippet ble brukt ved konsesjonstildeling ved UMTS-tildeling i Europa,¹⁵ mens det i Norge ble benyttet «skjønnhetskonkurranse». Her ble søkerne vurdert etter utbygningstakt og dekningsgrad (Skogerbøl og Storsul 2003). I alt fikk fire selskaper konsesjon, hvorav Broadbane Tele har gått konkurs og Tele2 har levert tilbake sin konsesjon. Telenor og NetCom har fortsatt konsesjon, men har fått utsettelse på å bygge ut UMTS-nettet. Når det gjelder forholdet mellom det eksisterende GSM og det fremtidige UMTS-nettet, diskuteres det om Telenor og NetCom venter med å bygge ut UTMS, fordi man har svært gode inntekter på

¹⁴ Samarbeid med nordiske søsterforbund og koordinering gjennom Nordisk Teleorganisasjon (NTO) og UNI og nordiske vurderinger og valg av strategier er beskrevet i en egen rapport, se Colclough et al. (2003).

¹⁵ Europeiske telekomkonserner har gjort tapsavsetninger på mer enn 293 milliarder kroner, godt og vel et halvt norsk statsbudsjett, etter kjøp av lisenser for tredje generasjons mobiltelefoni UMTS (NTB melding 4/10-2002). Aktørene har betalt svært enorme summer. Derimot er det ikke mange som tror at selskapene som vant klarer å tjene disse inn.

GSM-nettet. Samtidig er GSM-konsesjonene tidsbegrenset frem til 2005, hvor betingelsene for fornyelse kan skje ved auksjon eller ved prolongering av eksisterende konsesjoner.

Disse eksemplene viser den nasjonale næringspolitiske balansen mellom konkurranse på den ene siden og utvikling av investeringsdyktige langsiktige aktører på den andre. Dersom man av politiske grunner ytterligere vektlegger konkurranseaspektet versus de eksisterende netteierne, vil dette forringe vilkårene til konsesjonsinnehaverne. Dette vil igjen kunne påvirke investeringsnivå i infrastruktur og arbeidsplassene. På den andre siden vil en sterkere vektlegging av netteierens vilkår være med på å svekke konkurransen. Hvis den generelle nedgangen i det internasjonale telekommunikasjon igjen snur til vekst, kan det tenkes at konkurranseaspektet vinner økt innpass.

Staten som eier

- Hva er det staten vil med sin eierpost i Telenor. Hva kan man tenke seg at Nærings- og handelsdepartementet vil gjøre?

I tillegg til status quo kan man tenke seg at staten selger seg helt eller delvis ut av Telenor eller velger å finne en brud til selskapet. I Danmark eier et amerikansk selskap det tidligere danske Televerket, mens det i Sverige og Finland er inngått ekteskap mellom Telia og Sonera. At Telenor i en eller annen form skal forbli på statens hender, avhenger av Stortingets sammensetning og regjeringens næringspolitikk knyttet til statlig eierskap. Det er trolig at det felles nordiske telekommunikasjonsselskapet (jfr Telenor- Telia forsøkene) på et eller annet tidspunkt vil dukke opp igjen. Dersom man legger til grunn de politiske erfaringene fra Teliafusjonsforsøkene,¹⁶ kan det se ut til at Telenors ledelse vil få ny støtte politisk for et slikt eventuelt fremstøt. En utvanning av eierandeler i bytte mot en lavere eierandel i et fellesnordisk/ europeisk teleselskap, kan fort komme på dagsordenen igjen.

7 utfordringer fram mot 2010

De utfordringene LO står overfor innen telekommunikasjon, er til dels organisatoriske, dels politiske, dels tariffpolitiske og ikke minst rekrutteringsmessige. På samme måte kan det være ønsker om forskjellige løsninger avhengig av nivået man retter seg mot. De forskjellige organisasjonsleddene i LO kan ha ulike løsninger på de forskjellige problemstillingene. Samtidig vil det være andre områder hvor det er felles forståelse innad i LO-familien. Vi vil her trekke opp noen av utfordringene og drøfte disse nærmere.

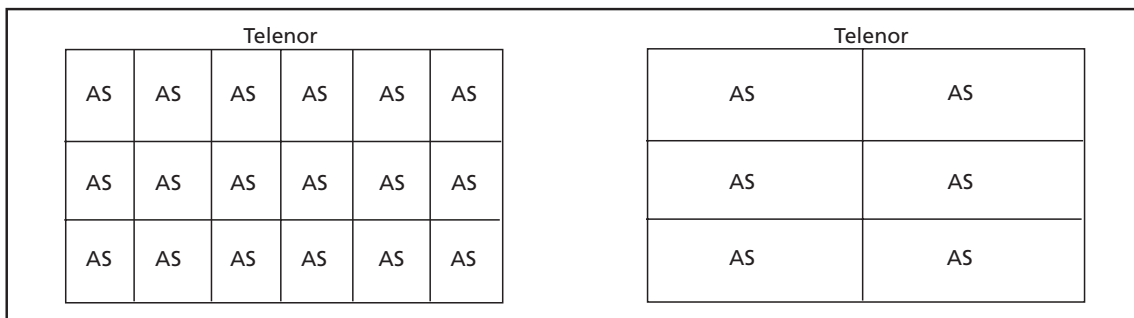
Lavere organisasjonsgrad og nye arbeidstakere med høyere utdanning

Andelen fagorganiserte i Telenor er som tidligere vist blitt kraftig redusert. Det er flere eksterne årsaker her, men det er et faktum at EL & ITs andel er blitt kraftig redusert – og at de dermed fått en svakere posisjon. Tilsvarende ser det ut til at de nye ansatte som har kommet til og som i fremtiden vil komme til, vil befinne langt fra EL & IT sitt tradisjonelle terreng og innretning. Forbundet forvalter en vertikal avtale – med basis i egne sterke yrkesgrupper. Fordi veksten kommer i gruppene som står lenger fra de tradisjonelle medlemsgruppene, kompliseres bildet ytterligere.

Fennefoss og Lien (2003) har i sin rapport sett nærmere på lokale tillitsvalgte i EL & IT, og hvordan de opplever og fortolker sine arbeidsforhold. Hoveddelen av deres gjennomgang er relatert til endringer i arbeidsforholdet og konsekvensene dette får for lokale tillitsvalgte og medlemmer. Blant de fire casestudiene de la til grunn, var tre hentet fra Telenor. Fennefoss og Liens generelle anbefaling er at det er vanskelig å ha en felles strategi for samtlige medlemsgrupper i IKT-sektoren. Gitt en vertikal organisering, kan man på den ene siden støte fra seg potensielle medlemmer som oppfatter EL & IT som for kollektivistisk, eller man kan på den andre siden miste eksisterende medlemmer dersom man i større grad vektlegger en serviceorientering tilpasset de nye. Arbeidsstokken som omfattes av den vertikale avtalen, er med andre ord sammensatt. Problemet er at det blir færre ansatte som EL & IT tradisjonelt har organisert. Alternativt kan man igjen tenke seg å dele organisasjonsområdet i to seksjoner innad i forbundet, eller som i industrien, i egne operatorforbund og funksjonærforbund. Serviceorienteringen rettes her separat mot de nye gruppene gjennom eget forbund eller seksjoner. Dette må igjen ses i lys av det neste punktet.

Telenors organisasjon og egen organisasjonsform

Figur 7 Strukturendringer – modeller



Figur 7 er et forsøkt på å illustrere to hypotetiske modeller av Telenor, hvor modellen til venstre med mange forskjellige aksjeselskaper er mest lik den nåværende strukturen. Dersom vi trekker trådene fra forrige punkt, med flere LO-forbund eller egne seksjoner innen samme forbund, og ser dette i lys av historien med stadig flere juridiske selskaper, kompliseres bildet. Dersom man skulle hatt flere LO-forbund eller separate seksjoner i ett forbund, ville man trolig ikke bare svekket maktbasen og forhandlingsstyrken, men også fått store utfordringer knyttet til koordinering. Jo flere selskaper og organisasjoner, desto større konflikt-potensial og krav til koordinering. Erfaringer fra andre tariffområder og bransjer har vist at ulike LO-forbund til dels har stått mot hverandre ved nedbemanninger eller i andre store endringsprosesser. Dette blir heller ikke enklere ettersom NITO, Nif og Kommunikasjonsforbundet til dels er alliansepartnere og til dels konkurrenter. Med både operatørforbund og funksjonærforbund kunne man tenke seg allianser hvor de to LO-forbundene havnet på forskjellige side i en eventuell konflikt. På samme måte kunne man tenke seg at separate seksjoner i samme forbund vil kunne sprengte forbundet. Man kunne også tenke seg misfornøyde medlemmer som hopper over til den andre seksjonen eller noen av de andre forbundene, gitt endringer i den ene eller andre retningen. Videre vil egne medlemmer som hopper mellom seksjonene eller forbund skape gråsoneproblematikk. Dersom man ser tilbake på historien med opprettelsen av TD (1988) gjennom sammenslåingen av NTTF og DTT, skjedde dette nettopp for å unngå slike problemstillinger. I valget mellom å rette organisasjonstilbud til forskjellige ansattegrupper og samle styrkene under felles flagg, valgte man det siste. Det er for så vidt et hypotetisk spørsmål om LO som helhet kunne hatt høyere organisasjonsgrad med to forskjellige forbund med forskjellig innretning, eller ett forbund delt inn i to seksjoner. Sett i lys av hva som faktisk har vært utviklingen i Telenor, er det klart at en slik strategi ville økt potensialet for intern støy og uro, ikke bare innen LO, men også for hele arbeidstakersiden i Telenor.

Burde EL & IT slå seg sammen med andre for å styrke posisjonen?

Kommunikasjonsforbundet peker seg her ut som den mest naturlige brud. Forbundet har likelydende vertikale avtaler, de ligger nærme EL & IT på fordelingsprofil i lønnsforhandlingene etc. Man kan spørre seg hvor like eller forskjellige de to forbundene er?

Forbundssammenslåinger krever langt mer enn rasjonelle begrunnelser. Kjemi mellom sentrale personer i de respektive forbund, de tradisjonelle konfliktlinjene mellom YS- og LO-forbund, tilknytning til Arbeiderpartiet, medlemmenes ønsker, lokale forhold osv., er bare noen argumenter. Trolig er også dette toget gått. Kommunikasjonsforbundet har i det siste søkt seg mot NOFU i YS-familien, slik at en mulig sammenslåing med dem er langt unna. I desember 2003 undertegnet de to forbundene en intensjonsavtale om sammenslåing. Hvordan prosessen går, og hvilke utfall og virkninger den vil få, er i skrivende stund usikkert.

Hvorfor går ikke organisasjonsgraden opp under Delta4?

Mens de foregående punktene har drøftet organisasjonsmessige løsninger knyttet til forbundssammenslåinger, alternative modeller med deling av eksisterende vertikale områder osv., skal vi her se litt nærmere på de som ikke er organiserte. Telenor har kuttet kraftig ned på staben fra høsten 2001, men likevel får man ingen store utslag på organisasjonsgraden. Kort og godt, hvorfor organiserer ikke de uorganiserte seg i usikre tider?

For forbundene som går gjennom en såpass stor nedbemanningsprosess, er det klart at ressursene i stor utstrekning går med på å sikre eksisterende medlemmer, fremfor å verve nye. Derimot er det enklere for de usikre uorganiserte å oppsøke forbundene. Tilbakemeldingene fra tillitsvalgte lokalt var at man fikk inn en del «svingdørmedlemmer», som man siden ikke har klart å holde på. Denne utfordringen er ikke EL & IT sin alene, men er gjengs for alle de fire forbundene.

Selv om EL & IT har hatt den sterkeste absolutte nedgangen i organisasjonsgrad, er det et åpent spørsmål om hvem som har hatt den relativt sterkeste nedgangen. Selv om ingeniørorganisasjonene har opprettholdt sin organisasjonsgrad, er det også her det sterkeste tilfanget av potensielle medlemmer har kommet, med økning i tekniske funksjonærer. Er det noe spesielt med Telenor eller bransjen som en del av IKT-sektoren, som gjør at markedet for fagorganisering blir borte? Har endringen fra en nokså traust etat til et børsnotert selskap medført at deler av arbeidstokken ikke ser det som nødvendig å organisere seg?

Skuler vi til Danmark, er den samlede organisasjonsgraden også her svakt fallende, men ikke på langt nær så mye som i Telenor. Årsakene til dette er TDC sin ekspansjon til andre deler av IKT-sektoren og en relativ økning i antall funksjonærer (Colclough 2003). Årsaks-mekanismene synes dermed å være sammenfallende med utviklingen i Telenor.

Mange juridiske enheter- og omstilling

Spør man den jevne mannen i gata om hvor mange selskaper Telenor har, ville trolig svaret være – ett, det gamle Televerket. Som man har sett, er dette langt fra tilfellet. Problemstillingene relatert til overtallighet og omstilling gitt en fragmentert organisasjon, er kronglete. Ettersom de ansatte har sine ansettelseskontrakter knyttet til de juridiske enhetene (aksjeselskapene), vil manøvreringsevnen til fagbevegelsen for omplassering ved overtallighet bli redusert. Man har ikke de samme mulighetene til intern omstilling ved overtallighet i små aksjeselskaper, som i store selskaper. Flexibiliteten er større innad i den enkelte bedrift, enn mellom de forskjellige søsterbedriftene. Ledelsen i de ulike selskapene er primært opptatt av sitt område og sine resultater, og desto flere selskaper det er, desto større blir innlåsnings-effekten ved eventuelle nedskjæringer. Lokalt på tillitsvalgtsiden i Telenor trekkes dette frem som noe av de fremste læringspoengene for andre forbund i andre tariffområder som står foran en liknende prosess: Ta i bruk de verktøy som er mulig innenfor fredsplikt for begrensn-ning av antall aksjeselskaper. Spesielt de juridiske vurderingene knyttet til ansattes rettigheter ved organisasjonsmessige endringer trekkes frem.

Å koordinere og harmonisere tariffavtaler innenfor en oppsplittet etat

«Utgangspunktet for Telenor er å etablere en enkel tariffstruktur som er tilpasset den endrede konkurransesituasjonen.» Informasjonssjef Reidar Gjærdum (DN 19.6.98)

Som historien viser, har det fra begge sider av forhandlingsbordet vært et ønske om å få frem en konsernavtale som regulerer hele konsernet. Spørsmålet er hva som skal legges til grunn for en bedriftsovergripende avtale. Med andre ord i hvilken grad skal man harmonisere mellom de forskjellige b-delene, og hvilken norm skal legges til grunn?

Fra EL & IT sin side har man vært relativt standhaftige rundt den gamle TBK- eller bedriftsavtalen som grunnlag for en eventuell bedriftsovergripende avtale. I hvilken grad man her hadde valgt en mer pragmatisk tilnærming (som YS og NITO) og dermed oppnådd sterkere innflytelse, er naturlig nok et åpent spørsmål. På den andre siden må det sies at Telenor som arbeidsgiver bevisst har valgt å presse et reelt resultatansvar nedover i systemet (de juridiske enhetene og selskapsstrukturen), noe som igjen har skapt forskjeller i lønns- og arbeidsvilkår. I så henseende har arbeidsgiver selv valgt å leve med hindringer som følger av en overlappende og avvikende tariffavtalestruktur.

På et mer generelt grunnlag har omstillingen fra etat til børsnotert selskap vært en nokså suksessfylt omstilling. Telenor har klart seg bra, sammenliknet med en del andre europeiske telekommunikasjonsbedrifter med forhistorie som offentlig monopol. De dominerer fortsatt hjemmemarkedet med en svært sterk markedsposisjon. Sysselsettingen er omtrent på samme nivå, selv om det har foregått store og til dels kontroversielle utskiftninger i arbeidsstokken. De markedsmessige tilpasningene kan med andre ord betegnes som nokså vellykket, selv om dette har slått mindre heldig ut for enkeltansatte som har blitt overflødige og fagbevegelsens påvirkningsevne i forhold til den innflytelsen den hadde i televerkstiden.

Litteratur

- Bråten, Mona (2002) *Lokal Lønnsdannelse i stat og NAVO – med vekt på erfaringene til til-litsvalgte i LO Stat*. Fafo-rapport 396
- Colclough, Christina J., red. (2003) *Liberalisering, globalisering og faglige strategier i nordisk telekommunikation*. Saltsa rapport 4:2003
- EL & IT (1999) Avtaleutvalgets rapport. Oktober 1999
- Fennefoss, Arvid og Lise Lien (2003) «Resultater, resultater, resultater – det er det eneste som teller.» *Arbeidsforhold og utfordringer innen IKT-sektoren*. Intern utredning EL & IT
- Hveem, Helge, Per Heum og Audun Ruud (2001) «Norske selskapers transnasjonalisering og demokratiet». I: Østerud Øyvind og Bent Sofus Tranøy, red., *Mot et globalisert Norge*. Oslo Gyldendal Akademiske forlag
- Jordfald, Bård (2003) «Norsk Telekommunikasjon». I: Colclough Christina J., red., *Liberalisering, globalisering og faglige strategier i nordisk telekommunikation*. Saltsa rapport 4:2003
- Jordfald, Bård og Dag Olberg (2002), *IKT-sektoren – perspektiver på sysselsetting, arbeidsmiljø og interesseorganisering*. Fafo-rapport 391
- Jordfald, Bård (2001) *Organisasjoner og avtaler i IKT-sektoren*. Fafo-notat 2001:11
- Midtsundstad, Tove (2002) *Sosiale ordninger under press. En kvalitativ studie av lønns- og arbeidsvilkår i fire NAVO virksomheter*. Fafo-rapport 401
- NAVO (2003) *Hva har skjedd i telesektoren? Fra «offentlig samband» til «connecting people»*. Rapport 05
- Olberg, Dag (2000) *Funksjonæraftalene i industrien*. Fafo-notat 2000:13
- Post og Teletilsynets årsrapport 2001 (<http://www.npt.no>)
- Seip, Åsmund Arup (1996) *Arbeidsgiverorganisering i den offentlige randsonen: Apo og NAVO*. Fafo-notat 1996:13
- Stokke Torgeir, Stein Evju og Hans Otto Frøland (2003) *Det kollektive arbeidslivet – organisasjoner, tariffavtaler, lønnsoppgjør og inntekstpolitikk*. Oslo: Universitetsforlaget
- Skogerbø, Eli og Tanjan Storsul (2003) *Telesektor i endring – mål, midler og markeder*. Unipub forlag
- Statistisk Årbok* (diverse utgaver 1980–2002). Oslo: Statistisk sentralbyrå (<http://www.ssb.no>)

Telenors årsmeldinger for perioden 1997–2002 (<http://www.telenor.no>)

Telenor: åpen linje internavis (<http://www.telenor.no>)

Thue, Lars (1995) *Gode forbindelser – Televerket 1980 – Telenor 1995*. Oslo: Gyldendal forlag

Vatne, Thomas (1998) *Fra Forvaltning til Forretning – mot opprettelsen av Telenor AS 1968–1994*. Los-senteret rapport 9805

Post og teletilsynets årsrapport 2000, 2001, 2002 (<http://www.npt.no>)

Fra traust etat til Oslo Børs



Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-notat 2004:15
ISSN 0804-5135