

Dag Olberg

# Funksjonæravtalene i industrien

Det strategiske instituttprogrammet på Fafo



Dag Olberg

## **Funksjonæravtalene i industrien**

Det strategiske instituttprogrammet på Fafo

© Forskningsstiftelsen Fafo 2000  
ISSN 0804-5135

# Innhold

<b>Innhold .....</b>	<b>3</b>
<b>Funksjonæravtalene i industrien .....</b>	<b>5</b>
1.1 Relevans: Tema og problemstillinger .....	5
1.2 Tilnærminger: Funksjonærdefinisjoner og historiske linjer .....	8
1.3 De største funksjonærforbundene i industrien .....	17
1.4 Klassifikasjoner i statistiske undersøkelser .....	21
<b>2 De største funksjonæravtalene i industrien .....</b>	<b>27</b>
2.1 Hovedavtaler .....	27
2.2 Tariffavtaler .....	29
2.3 Omfangsbestemmelser .....	31
2.4 Lønnsbestemmelser .....	33
2.5 Vertikalitet .....	37
2.6 Oppsummering – kjennetegn ved funksjonæravtalene i industrien .....	38
<b>3 Skillelinjer og problemområder .....</b>	<b>41</b>
3.1 Organisasjonsendringer og tvisteløsning .....	42
3.2 Hovedavtalene .....	44
3.3 Konkurrerende tariffavtaler .....	45
3.4 Vertikalisering .....	46
3.5 Industrifunksjonærene i litteraturen .....	49
3.6 Identitet og organisasjonspreferanser .....	56
<b>4 Avslutning .....</b>	<b>64</b>
Liste over forkortelser – utvalg organisasjoner .....	66
Litteratur .....	67
Det strategiske instituttprogrammet på Fafo .....	71



# Funksjonæravtalene i industrien

Finnes det egentlig industrifunksjonærer? Det finnes i alle fall en rekke tariffavtaler for funksjonærer i industrien, og disse avtalene er forskjellige fra arbeideravtalene. Samtidig har flere pekt på funksjonærproblemer i forbindelse med kollektiv organisering, og selve uttrykket «funksjonær» er omstridt. Både i teorier om kollektiv organisering og i faglig-politisk virksomhet har det vi her i korthet kan kalle «funksjonærproblemet», vært et tema. Det har dreid seg om hva som eventuelt kjennetegner funksjonærene som stillingsgruppe, og det har dreid seg om fagorganisering og tariffavtaler. Tre innfallsvinkler illustrerer funksjonærproblematikkens aktualitet. Noen argumenterer for at skillet mellom arbeidere og funksjonærer tilslører et mer grunnleggende forhold, nemlig at begge grupper er lønnsarbeidere. Denne kritikken kommer gjerne fra sosiologer. Andre peker på at skillet mellom arbeidere og funksjonærer er avlegs fordi moderne industribedrifter er organisert annerledes enn tidligere. Heller enn å betrakte arbeidere og funksjonærer som to forskjellige grupper, omtales alle ansatte som bedriftens medarbeidere. Synspunktet fremføres ofte innen moderne ledelsesteori, for eksempel Human Resource Management, dels også fra arbeidsgiverhold. En tredje innfallsvinkel til funksjonærproblematikk, fra fagbevegelsens side, dreier seg om fagorganisering og knytter direkte an til avtaleforhold, illustrert blant annet gjennom LO-kongressens vedtak i 1997 om å utrede avtaleformer som omfatter alle ansatte, det vil si vertikale tariffavtaler, som et svar på de utfordringer ny teknologi og nye former for bedrifts- og arbeidsorganisering medfører. Jeg argumenterer likevel for, innenfor rammene av dette notatet, at ingen av de tre innfallsvinklene er dekkende, enn si uproblematisk, uansett hva man måtte mene funksjonærproblemet består av. Det er dette jeg diskuterer i det følgende.

## 1.1 Relevans: Tema og problemstillinger

Dette notatet omhandler avtaleforhold og fagorganisering blant industrifunksjonærene. Det tar som utgangspunkt at tariffavtalene til industrifunksjonærene er annerledes enn operatøravtalene<sup>1</sup> og diskuterer noen av de viktigste forskjellene. Min tilnærming er å se tariffavtalene som en form for institusjonelle reguleringer. I diskusjonen om hva som kjennetegner avtalene inngår også mer generelle kommentarer om funksjonærstillinger, funksjonærforbund og kollektiv organisering.

De viktigste yrkesgrupper blant industrifunksjonærene er kontor- og lagerfunksjonærer, tekniske funksjonærer og arbeidsledere. Hver hovedgruppe omfatter en lang rekke forskjellige stillingstyper. Industrifunksjonærene er relativt lite belyst innen arbeids- og organisasjonsforskning. Det foreligger også lite systematisk dokumentasjon om fagorganisering og tariffavtaleforhold blant funksjonærene i industrien. Det kan være flere grunner til det.

<sup>1</sup> I dette notatet bruker jeg operatøravtaler synonymt med arbeideravtaler.

Arbeidssosiologi og organisasjonsteori har vært mer opptatt av arbeiderne, dels også av høyere ledelsesnivåer og «management». Industriefunksjonærene har representert en mellomkategori med mer uklar tilhørighet og rolle, og stor variasjon når det gjelder stillingsinnhold og lønnsnivå. Det har også vært en trend i senere forskning om endringer i arbeidslivets organisering at desentralisering av ansvar og kompetanse i bedriftsorganisasjon, samt ulike former for «empowerment», ville føre til ytterligere marginalisering av tradisjonelle byråkratifunksjoner, det vil si de mellomliggende funksjonærstillingene. Denne antakelsen har vært særlig uttalt når det gjelder arbeidslederstillingene, men har også handlet om kontorfunksjonærer og tekniske funksjonærer. Jeg mener likevel det er flere grunner til at arbeidslivsforskningen bør vie funksjonærgruppene større oppmerksomhet.

For det første er det ikke slik at funksjonærgruppene er blitt færre med de nye omstillingsprosessene i industrien. I motsetning til hva mange har forestilt seg, har antall funksjonærer økt, både absolutt og relativt til antallet arbeidere (Olberg 1997, 1999).

For det andre har avtaleforholdene til industriefunksjonærene vært omstridt, på forskjellige måter i ulike perioder. Historisk har det blitt reist generelle spørsmål om det i det hele tatt har vært grunnlag for fagorganisering blant funksjonærene. Dette har vært tema i internasjonal arbeidslivsforskning når det gjelder studier av kollektiv organisering. I Norge har det vært et brennbart tema når det gjelder faglig-politisk organisering, både i mellomkrigstiden og etterkrigstiden. Mye av dette er nå historie. Men det er historier som i høy grad preger avtaleforholdene. Det er grunn til å minne om at storkonflikten forut for «Lex Askim» (Ot prp nr 80, 1951) ikke bare dreide seg om en lokal diskusjon om forbundstilhørighet. Forut for Lex Askim lå en tilspisset faglig-politisk kamp som omfattet både varsel om lockout fra N.A.F. og generalstreik fra LO. Den historiske bakgrunnen for funksjonærorganisering i Norge er med andre ord interessant. At det i dag virker som det er større funksjonærproblemer i Norge enn i andre nordiske land kan ha noe å gjøre med hvordan disse yrkene oppsto og hvordan funksjonæravtalene ble konstruert. Påstanden er at tidligere faglig-politiske konflikter og konkurranseforhold mellom forbundene hviler tungt over dagens funksjonæravtaler.

For det tredje har endringer i arbeidslivets organisering og fagbevegelsens sammensetning i løpet av de siste tiårene ført til nye konstellasjoner, både mellom operatørforbundene og funksjonærforbundene og mellom de ulike funksjonærforbundene. Her inngår spørsmål om medlemsutvikling, tariffmessige gråsoner, og diskusjoner om vertikale avtaler. Når det gjelder gråsoner og konkurrerende tariffavtaler er ett spørsmål om det foregår en teigdeling av bedriftene mellom forbundene, men mindre grad av konkurranse innen den enkelte bedrift. Denne diskusjonen dreier seg heller ikke bare om generelle spørsmål om kollektiv organisering, slik samfunnsforskerne gjerne stiller dem. Funksjonærproblematikken knytter an til medlemsutvikling og styrkeforhold, innen og mellom operatørforbund og funksjonærforbund. Det gjelder også innen LO og mellom LO og andre konstellasjoner. Eventuelle endringer når det gjelder forbundsgrenser og avtaleforhold reiser også spørsmål om alternative organisasjonspreferanser blant forbundenes medlemmer og potensielle nye medlemmer. Disse spørsmålene angår også «kritisk masse» når det gjelder faglig organisering bak faglige rettigheter. Det vil si at slike spørsmål angår forskjellige nivåer i medlemsorganisasjonene. En illustrasjon er at avtalemessige og organisatoriske løsninger som kan gagne enkelte fagforbund kan, i prinsippet, få et annet utfall når det gjelder en hovedorganisasjon som helhet.



Dette notatet består av tre deler. I første del skisseres ulike måter funksjonærproblematikken er behandlet i forskningen, dessuten ser vi kort på den historiske bakgrunnen for de norske funksjonæravtalene i industrien. Her presenteres også en kortfattet omtale av de viktigste funksjonærforbundene i industrien, samt oversikter over statistiske grupperinger av funksjonærstillinger.

I andre del går vi nærmere inn på avtalenes utbredelse, og formelle trekk ved avtalene. Vi er interessert i hva som skiller funksjonæravtalene fra operatøravtalene, hvordan dagens funksjonæravtaler er bygget opp, hva de regulerer og hvilke stillingsgrupper de dekker. I denne delen er jeg også interessert i spørsmål om hvem avtalene eventuelt *ikke* omfatter. Bakgrunnen for det er dels et generelt sosiologisk spørsmål om definisjoner av stillingstyper og arbeidstakergrupper, dels praktisk-organisatoriske spørsmål i forbindelse med regulering av interessekonflikter og partsforhold.

I del tre er tema på den ene siden hva slags forhold som påvirker avtalene – og på den andre siden hva slags forhold avtalene påvirker. Her diskuterer jeg både forholdet mellom ulike funksjonæravtaler (blant annet konkurrerende avtaler) og forholdet mellom funksjonæravtalene og operatøravtalene (blant annet spørsmål om vertikalitet). Bakgrunnen for diskusjonen i del tre er dels endringer i arbeidsorganisering, dels presenteres aktørenes syn på hvordan avtalene virker, hvordan avtalene utvikles og hva slags endringer som påvirker disse avtalene. Her inngår spørsmål om forholdet mellom forskjellige avtaler, blant annet konkurrerende avtaler (som mellom HK og NOFU og mellom FLT og Lederne, tidligere NALF). Når det gjelder den mer overordnede diskusjonen ser vi på utviklingsarbeid og posisjoner i LO-kartellet LO-Industri og NHO. Hensikten er i første rekke å identifisere problemstillinger og skillelinjer partene selv er opptatt av. Del tre inneholder også et par empiriske illustrasjoner med relevans for funksjonærproblematikk og kollektiv organisering. Den ene dreier seg om tvisteløsning i spørsmål om avtaledekning. Jeg mener sosiologiske spørsmål om identitet og gruppetilhørighet bør tillegges større vekt enn det som er vanlig i både forskning om industrial relations og teorier om rasjonalitet og kollektiv handling. Min tilnærming i dette notatet er å se tariffavtalene som en form for institusjonelle reguleringer. Hvorvidt arbeidstakere i bestemte stillingstyper utgjør en egen gruppe dreier seg ikke bare om innholdet i arbeidsoppgavene eller organiseringen av arbeidet. Det dreier seg også om hvorvidt innehaverne av stillingene ser på seg selv som en egen gruppe, og hvorvidt andre definerer dem som en gruppe. Her spiller flere forhold inn, blant annet historiske forhold og institusjonelle reguleringer i form av tariffavtaler. Den andre illustrasjonen omhandler derfor – mer spekulativt, men likevel empirisk – spørsmål om organisasjonslojalitet, alternative organisasjonspreferanser og mulige utfall for medlemsutviklingen på hovedorganisasjonsnivå.

Det empiriske grunnlaget i notatet er gjennomgang av foreliggende materiale, tidligere publisering fra Fafos strategiske instituttprogram, dokumentasjon fra Fafos tariffarkiv, nye intervjuer blant representanter for arbeidstaker- og arbeidsgiverside, samt materiale fra egne prosjekter om industrifunksjonærer i LO-forbundene Handel og Kontor og Ledelse og Teknikk. Diskusjonen er i hovedsak avgrenset til NHO-området.

## 1.2 Tilnæringer: Funksjonærdefinisjoner og historiske linjer

Betegnelsen funksjonær kommer opprinnelig av det latinske «functio», og henviser til utførelse av en oppgave. En funksjonær betegner etter fransk tradisjon, som vi har fått ordet fra, en tjenestemann som er fast ansatt i privat eller offentlig virksomhet og som oftest gjør ikkemanuelt arbeid. Funksjonær er også brukt for å betegne en offentlig ansatt som ikke er embetsmann (Engelstad 1982:19).

På svensk brukes som regel uttrykket «tjänstemän» nå innen både offentlig og privat sektor; på tysk betegner «angestellte» funksjonærer i privat sektor («privatangestellte»). Innen Nord-amerikansk terminologi er uttrykket «white collar» ofte brukt om funksjonærgruppene (jf blant annet Wright Mills 1951). Funksjonærer omtales på engelsk ofte som «salaried employees», og funksjonærstillinger som «salaried jobs». Mens en arbeider har fått lønn, har man tradisjonelt sagt at funksjonærene fikk «salær». Salær betegnet egentlig «saltpenger» – penger de romerske soldatene fikk til å kjøpe salt for. Salær betegner i ettertid noe annet enn lønn – arbeiderne omtales ofte som de timelønte. I det ligger det antakelig en kopling til ytelse – arbeiderne får godtgjort for antall timer de arbeider. Salær knytter mer an til «funksjon» og «honorar», som refererer til vederlag eller godtgjørelse. Et salær henviste på denne måten mer til en fast størrelse, her inngikk i en del sammenhenger for eksempel ikke overtidsgodtgjørelse, og en annen relasjon enn lønnsforholdet til de timelønte (det siste uttrykket brukes fortsatt).

Både spørsmålet om definering av gruppebetegnelsen funksjonær og spørsmål om grunnlaget for fagorganisering blant funksjonærene har vært omstridt. Nedenfor diskuteres først noen tilnæringer i bidrag fra den forskningsbaserte diskusjonen. Deretter skisseres noen utviklingstrekk når det gjelder norsk funksjonærorganisering, og de viktigste funksjonærorganisasjonene innen industrien omtales kort. Innen samfunnsforskningen finnes det ingen omforent definisjon av hva funksjonærbegrepet dekker. Det er heller ingen allmenn enighet om at skillet mellom «arbeidere» og «funksjonærer» er et meningsfullt skille. Det har vært tilfelle også i tidligere diskusjon, og flere mener at den senere utviklingen innen arbeidsorganisering og samfunnsliv har gjort det lite tjenlig å operere med dette skillet. Det kommer jeg tilbake til senere i notatet. I denne omgang vil jeg dele inn forsøkene på å avgrense funksjonærstillingene i noen hovedtyper, om enn med en viss overlapping. En type funksjonærdiskusjon er den som har funnet sted med klasseteori som utgangspunkt. Dette er en ganske omfattende tradisjon. En annen tilnærming er mer funksjonell og organisasjonsteoretisk orientert. Vi kan også skille ut en tredje tilnærming som legger vekt på avtaleforhold og arbeidskontrakter. Denne er mer begrenset, men det er slike forhold vi er interessert i i dette notatet. Det er også slik at et felles formelt trekk som oftest nevnes i både klasseteoretiske og organisasjonsteoretiske tilnæringer er at funksjonærarbeid er lønnsarbeid. Da er det også av interesse å se nærmere på hvordan tariffavtalene til funksjonærene er bygget opp, og hvordan funksjonæravtalene er forskjellige fra arbeideravtalene.

### **Tilnæringer ut fra arbeidets art**

Funksjonærbegrepet dekker en lang rekke forskjellige typer stillinger når det gjelder arbeidsoppgaver. Samtidig er dette stillinger som kan være svært ulike alt etter hvilket nivå i arbeidsorganisasjonen de finnes. Innen samfunnsforskningen har man ikke kunnet definere hva en funksjonærstilling er kun etter arbeidets art. Enkelte har pekt at funksjonærarbeid er ikkemanuelt arbeid, men en slik negativ avgrensning er ikke blitt regnet som tilfredsstillende innen samfunnsforskningen og er det heller ikke i dag.<sup>2</sup> Også norske forskere har pekt på at det er problematisk å definere funksjonærgruppene ut fra arbeidets art.<sup>3</sup> (Som vi skal komme tilbake til er tariffavtalene klarere, om enn på en ateoretisk måte.)

### **Klasseteoretiske tilnæringer**

En lang rekke fremstillinger har diskutert funksjonærstillinger og mellomlag i tradisjonene etter Marx og Weber. Mens marxistisk inspirerte forskere med utgangspunkt i produksjonsforholdene dels har knyttet teknikere og salgspersonale til lønnsarbeiderklassen i forbindelse med realisering av kapital og dels sett arbeidslederne som lønnsarbeidere bare i en formell betydning, har organisasjons- og arbeidslivsforskere i tradisjonen etter Weber fokusert mer på standsinteresser, statusgrupper og privilegier i tilknytning til markedsforhold. Andre, som Bourdieu (1986), har også trukket inn diskusjoner om livsstil i en videre betydning i behandlingen av klasser, lag og grupper. Enkelte teoretikere har sett proletarisering av funksjonærsjikt og endring av stillingsinnhold og arbeidsoppgaver som uttrykk for fremveksten av en «ny» arbeiderklasse, mens andre, som Gorz (1983), har pekt på at funksjonærgrupper som teknikerne «ikke gjør opprør som proletarer, men mot å bli *behandlet* som proletarer». Ingen av tilnærmingene opprettholder lenger en dikotomisert polarisert klasseinndeling, og litteraturen på feltet er omfattende.<sup>4</sup>

<sup>2</sup> Allerede i 1865 kommenterte John Stuart Mill i sin *Principles of Political Economy* at: «all human exertion is compounded of some mental and some bodily elements. The stupidest hodman, who repeats from day to day the mechanical act of climbing a ladder, performs a function partly intellectual. [...] On the other hand, there is some bodily ingredient in the labour most purely mental, when it generates any external result» (her sitert etter Hyman 1983:3).

<sup>3</sup> Fivelsdal (1964) gjennomgikk Statistisk sentralbyrås folketellinger fra begynnelsen av forrige århundre, men fant ingen klar linje i grupperingen av arbeidere og funksjonærer. Heller ikke inndelingen i ulike kategorier funksjonærer var uproblematisk: «Statistisk sentralbyrå regner med to hovedkategorier av funksjonærer: (1) Administrasjons- og salgfunksjonærer, og (2) fagfunksjonærer. I den første gruppe faller alle typer kontorfunksjonærer – fra ansatte direktører til volontører – samt lagerfunksjonærer, butikkfunksjonærer, reisende og selgere. I den annen gruppe faller en lang rekke uensartede yrker – fra ingeniører til emissærer, fra skipsførere til jordmødre. Underordnede offentlige tjenestemenn regnes oftest som 'arbeidere', men praksis er ikke helt ensartet på dette punkt» (Fivelsdal 1964:4) .

<sup>4</sup> For eksempel Armstrong et. al (1986), Crompton og Jones (1984), Hyman og Price ed. (1983), Engestad (1983), Prandy et. al. (1982, 1983), Sobel (1989), Wright Mills (1951), i tillegg til en lang rekke andre fremstillinger.

### **Kultursosiologiske tilnæringer**

Enkelte tilnæringer vektlegger bestemte kulturtrekk i forsøkene på å avgrense funksjonærene fra andre grupper. Her spiller både klesdrakt, væremåte og stil inn. Illustrasjoner finnes både innen skjønnlitterære skildringer og forskningsbaserte beskrivelser av kulturelle distinksjoner. Noen eksempler er omtalt nedenfor i del 3. 5.

### **Funksjonsbaserte tilnæringer**

Fritz Croner (1951, 1963) er den ukjente funksjonærsosiologen. Han konkluderte i 1951 sin gjennomgang av forskjellige funksjonærdefinisjoner med at de alle var lite tilfredsstillende. Det gjaldt kjennetegn ved funksjonærene som «ikke-arbeidere», «intellektuelt arbeid» eller «høyere arbeid». I stedet tok han utgangspunkt i det han kalte «tjänstemännens funktioner:

- 1 Den *arbetsledande* funktionen omfattar sålunda inte endast arbetsledare i vanlig bemärkelse utan även tjänstemän i överordnad ställning på kontor, på båtar, i butiker m.m.
- 2 Til den *konstruktiva (gestaltande) resp. analyserande* funktionen skulle räknas tekniker, ingenjörer, kemster m. fl. Av alla slag. Men även skådespelare och andra personer i arbetstagarställning som har 'gestaltande' eller 'analyserande' arbetsuppgifter (t. ex. lärare, journalister, anställda vetenskapsmän etc.).
- 3 Den *förvaltande* funktionen omfattar huvuddelen av det övriga kontorsarbetet oavsett arbetets kvalitet eller tjänstemännens ställning men även de delar av den allmänna förvaltningen, som inte är förlagda till kontor (t. ex. polis). Begreppet 'förvaltning' bör här ges et ganska omfattande innehåll. Det skal således även omfatta planering och kontroll i den mån dessa uppgifter inte tillhör t. ex. den arbetsledande funktionen.
- 4 Den *merkantila* funktionen avser det arbete, som antigen på kontor eller på 'fältet' utföres av försäljare, inkjöpare, kalkylatorer m. fl. 'merkantila' tjänstemän, d.v.s. de tjänstemän, som på det ena eller andra sättet utför handelsfunktioner» Croner 1951:29,f.).

I praksis er Croners funksjonelle definisjon en avgrensning av organisasjonsoppgaver, en avgrensning som allerede i hovedsak var formulert i den danske Funktionærloven fra 1938.<sup>5</sup> Det er imidlertid interessant at nomenklaturet i N.A.F./NHOs funksjonærstatistikk er bygget opp etter om lag samme mønster, med tillegg av hierarkisk inndeling innenfor hovedgruppene tekniske funksjonærer, arbeidsledere og kontorfunksjonærer (jf figur 3 nedenfor).

### **Avtalerettslige tilnæringer**

Norsk forskningslitteratur har i relativt liten grad vært opptatt av funksjonærene. Et viktig unntak er Egil Fivelsdals «Funksjonærenes syn på faglige og politiske spørsmål» fra 1964.

<sup>5</sup> Jf den danske *Funktionærloven* fra 1938. Funksjonærene hadde individuelle ansettelseskontrakter. Det innebar at privatretslige, ikke arbeidsrettslige, bestemmelser kom til anvendelse ved tvister. Det eksisterte en hel rekke forskjellige forordninger og avgjørelser i funksjonærsaker. Den danske funksjonærloven var et forsøk på å få en orden på dette.

Her pekes det på at én type definisjonsforsøk vektlegger funksjonærforholdet slik det bestemmes gjennom *arbeidskontrakten*, uansett arbeidets art:

«... dette fører da til at også underordnede tjenestemenn må regnes som funksjonærer. Vi kan ikke her tale om 'riktige' eller 'gale' definisjoner i annen betydning enn at de eventuelt bryter med etablerte språkvaner. Så vidt jeg kan forstå, tillater dagliglivets språkbruk at man enten legger vekt på arbeidets art eller på arbeidskontrakten ved en avgrensning av funksjonærer fra andre yrkesgrupper.» (Fivelsdal 1964:6).

Fivelsdal forfølger ikke dette temaet; men det er en slik tilnærming jeg legger til grunn i dette notatet. Jeg ser imidlertid ikke direkte på arbeidskontraktene, men på tariffavtalene. Tariffavtalene forstår jeg her som en form for institusjonelle reguleringer i sosiologisk forstand. Tariffavtalene og hovedavtalene som ble etablert gjennom det forrige århundret var uttrykk for en institusjonalisering av konfliktforhold og, etterhvert, samarbeidsforhold, mellom lønnstakersiden og arbeidsgiversiden. Tariffavtaler er avtaler mellom parter, men de kan også betraktes som formalisering av kjennetegn knyttet til sosiale grupper. De kan knytte an både til en ytre avgrensning av en gruppe og en gruppes selvforståelse. Institusjonelle reguleringer kan videre regulere faste prosedyrer, og de preges av gjentakelse og treghet. Til institusjonell integrering av konflikt- og samarbeidsrelasjoner er det også, implisitt eller eksplisitt, knyttet bestemte sosiale verdier, normer og sanksjoner.

### **Noen historiske linjer**

Engelstad (1982) beskriver en funksjonær som en person som er sysselsatt med forvaltningsarbeid. Tradisjonelt var funksjonærene sysselsatt i statsforvaltning og finansinstitusjoner. Funksjonæren er lønnsarbeider, men ikke direkte knyttet til produksjonen. Funksjonærarbeid er kontorarbeid, papirarbeid og saksbehandling.

Funksjonærene har vært, og er, ansatt i byråkratiske og hierarkiske organisasjoner. I arbeids- og organisasjonsforskningen pekes det gjerne på at strukturelt befinner funksjonærene seg i en mellomposisjon, mellom arbeiderne og toppladelsen. Funksjonærene er i likhet med arbeiderne lønnstakere. Samtidig regner man oftest med at de i større grad identifiserer seg med bedriftsledelsen. Grunnen er både at funksjonærene ofte har visse ledelsesfunksjoner og at de har karrieremuligheter i hierarkiske stillingsstrukturer.

Fivelsdal pekte i 1964 på at grensen mellom visse typer funksjonærstillinger og forskjellige arbeiderstillinger ville bli stadig mer flytende. Grunnen var at flere grupper blant arbeiderne etterhvert oppnådde fordeler som tradisjonelt var forbeholdt funksjonærene, samtidig som både kontorarbeidet og fabrikkarbeidet gjennomgikk rasjonalisering og automatisering. Også Engelstad (1982) mener at det i etterkrigstiden er blitt stadig vanskeligere å opprettholde et tydelig skille mellom arbeidere og funksjonærer. Som grunn angis endringer i arbeidsprosessen og teknologiens økte betydning. Tekniske funksjonær oppgaver, som kontroll- og tilretteleggingsfunksjoner, blir viktigere. Videre endrer også operatørstillingene seg, blant annet i form av økt fagopplæring og utvidede karriereveier. Fivelsdal fremholdt imidlertid at mange forskjeller mellom arbeidere og funksjonærer ville bestå, både når det gjaldt arbeidets art og stillingskvalifikasjoner. Han peker på at det er «disse faktiske forskjeller og folks oppfatninger av dem som er av størst sosiologisk interesse, men en kan heller ikke se bort fra at «politiske definisjoner» av yrkesgruppenes karakter vil kunne bidra

til å forme gruppenes selvoppfatning og dermed også deres faglige og politiske reaksjoner» (Fivelsdal 1964:6). Som vi skal komme tilbake til er det fortsatt betydelige forskjeller når det gjelder tariffavtalene.

### **Funksjonærorganisering i Norge**

Selv om det har vært vanlig å snakke om funksjonærproblemer i forbindelse med kollektiv organisering er ikke funksjonærorganisering noe nytt fenomen i Norge. Forløperen til Norske Sivilingeniørers Forening ble etablert så tidlig som i 1874. Og flere av de andre funksjonærforbundene, eller forløpere, ble startet i begynnelsen eller første halvdel av 1900-tallet. Spredte organisasjonsforsøk blant handelsbetjentene fantes allerede i 1840-årene. Forløperen til Norges handels- og kontorfunksjonærers forbund var Den Underordnede Handelsstands Landsforbund, som ble etablert i 1908. Handelskontorfunktionærenes Forening i Kristiania ble stiftet i 1905, skiftet navn til Kontorfunktionærenes Forening i 1908, og var en forløper for Norges Funksjonærforbund, NOFU (NOFU 1995:2). Den siste tilveksten, Privatansattes fellesforbund, PRIFO ble startet sent, i 1979, men da som en sammenslutning av allerede eksisterende «husforeninger».

Funksjonærenes opprinnelige ansettelsesforhold omtales ofte som paternalistiske relasjoner. Det fremgår blant annet av beskrivelser av arbeidsforholdene til handels- og kontorbetjenter på midten av 1800-tallet (Rasmussen 1958, Bakken 1982).<sup>6</sup> En ansettelseskontrakt fra et Trondheimsfirma i 1860-årene illustrerer:

«N. N. lover og forpligter sig til at tjene sine herrer principaler tro og flittigt, beegne dem med troskab, ærbødighed, kjærlighed og villig hørlighed, udvise den aller yderste flid i de forretninger og hverv som maate overdrages ham, beflitte sig paa et sædeligt og kristeligt liv, undgaa slet selskab, ikke gaa ud uden sine principalers tilladelse, – og naar han bliver sendt ud, da ikke blive over tiden, endmindre blive ude om natten, og inden døre (ogsaa udenfor forretningstiden) opføre sig stille og skikkeligt, søge saavidt det staar til hans evne at fremme sine beskytteres gavn og ære og av yderste kraft at avvende skade og ulempe fra dem, – - ikke gaa i borgen for nogen» (Rasmussen 1958:14).

Bakken peker på at det fra 1890-årene utviklet seg en funksjonærstand som økte i antall, men som ikke lenger hadde mulighet til å avansere til stillinger som var mer selvstendige eller til høyere funksjonærstillinger. Som i andre kommentarer legges det også her vekt på at funksjonærene ikke sto i det samme motsetningsforholdet til sjefene som industriarbeiderne gjorde:

«I handelsbedriftene og kontorene ble eierens administrative og merkantile funksjoner i stadig stigende grad utført av menn og kvinner i funksjonærstillinger. Det ble

<sup>6</sup> «I 1850-årene hersket det patriarkalske forhold mellom eieren og hans medhjelpere i butikk eller på kontor. Betjenten bodde hos sin arbeidsherre og spiste sammen med hans familie. Hans privatliv ble strengt vaktet. [...] Arbeidstiden varte gjerne til kl. 20, lørdager til kl. 22, og betjenten måtte ofte stå til tjeneste også på søndager. Dårlig lønn og 70 timers arbeidsuke var vanlig helt fram til århundreskiftet. [...] Omkring århundreskiftet gikk det tilbake med kost- og losjissystemet, og betjentene fikk månedslønn i rede penger. Men lønns- og arbeidsforhold var elendige» (Bakken 1982:10).

flere og flere rutinefunksjonærer og spesialister i høyst forskjellige stillinger og med ulike kvalifikasjoner. Differansene i ansvar, innflytelse og inntekt økte. Bak disken, på kontor og lager måtte betjenten ofte bli på samme plass hele sitt yrkesaktive liv. Trass i denne utvikling som gjorde at funksjonærene i handel og kontor i realiteten sto nær de andre lønnstakerne, følte de seg ikke som lønnstakere i vanlig forstand. De betraktet seg som en egen stand. Det at de kunne lese og skrive skikkelig og gikk pent kledd i arbeidet, hadde ikke lite å si i det alminnelige omdømmet. Vi skal huske at lese- og skrivekyndigheten sto lavt i landet den gangen, og det å være handels- og kontorbetjent sto som noe 'fint' for den jevne befolkning. Dessuten sto ikke funksjonærene i det samme motsetningsforholdet til sjefene som industriarbeiderne gjorde. Funksjonærene hadde nær kontakt med sjefen i det daglige, arbeidet var mer individuelt, og de deltok aktivt i forretningens drift og fremgang. Det er her kort skissert hvordan funksjonærene har vokst fram i samfunnet som en særegen gruppe. De har følt seg ulik andre samfunnsgrupper, selv om den sosiale og økonomiske spredning innen gruppen er stor. Dette forklarer hvorfor det har vært så vanskelig å organisere funksjonærene ...» (Bakken 1982:11).

Funksjonærenes tradisjonelle sysselsettingsgrunnlag var ifølge Engelstad særlig statsforvaltning og finansinstitusjoner. Han peker på at «i Norge vokste de brede funksjonærgruppene frem med 'det store gjennombruddet' i norsk økonomi fra 1905 til 1920. For en stor del var dette knyttet til en økning av kontormessig virksomhet. Samtidig vokste det frem brede grupper i en mellomposisjon mellom direkte produksjon og forvaltning. Det gjelder særlig i varehandel, undervisning, helsevesen og kommunikasjon. I flere av disse næringsgrenene var kvinnene i flertall» (Engelstad 1982:20).

Både Engelstad (1982) og Sæland (1998) legger vekt på at fremveksten av funksjonærgruppene hadde politisk betydning i den forstand at funksjonærene etterhvert representerte et viktig velgerpotensial. Engelstad mener den reformistiske dreiningen av sosialistisk ideologi blant annet har sammenheng med at arbeiderbevegelsen måtte støtte seg på deler av funksjonærgruppene. Sæland (1998) trekker frem bekymringene som ble anført på borgerlig side om viktigheten av å beholde velgerpotensialet funksjonærene representerte, i tillegg til de mer bedriftsinterne betraktninger om makt og styringsrett.

De fleste historiske fremstillinger fremhever arbeidsgiversidens motstand mot etablering av tariffavtaler for funksjonærer. Rasmussen (1958:88) oppsummerer det som «typisk for funksjonærenes forhold at ingen av de første konflikter oppsto som følge av lønnsituasjonen. Det var først og fremst selve *organisasjonsretten* det gjaldt; mange konflikter kom som en følge av arbeidsgivernes prinsipielle motstand mot organisering av funksjonærer». Men lønnsforholdene blant de «underordnede» funksjonærene hadde vært et omdiskutert tema, både i tiden før og etter første verdenskrig.<sup>7</sup> Minstelønnsloven av 1918 var innrettet mot disse funksjonærgruppene innen handelen, mens Lønnslovkomiteen som ble oppnevnt i 1938 skulle utrede livsvilkårene til bredere lag av underordnede funksjonærgrupper innen

<sup>7</sup> NHKFs historie ved 25-års jubileet i 1933 refererer følgende under overskriften «Lønsspørsmålet op-tas»: «Det bidrar til å fremme saken, at det anerkjente finans- og forretningsblad Farmand høsten 1911 i en artikkel behandler funksjonærenes lønnsforhold. I denne retter bladet en henstilling til sjefene om ikke å 'benytte sig av sine medmenneskers nød for å få underbetalt arbeidskraft, i det dette er både tarvelig og dumt,' – og bladet føier til sin forundring over 'at der ikke hittil er gjort noe alvorlig forsøk av den underordnede handelsstand på å benytte sig av fagforeningstaktikken'» (NHKF 1933:66).

privat virksomhet. Minstelønnsloven for funksjonærer av 1918 ble vedtatt for tre år, og deretter forlenget flere ganger før den falt bort i 1925. Norges Underordnede Handelsfunksjonærers forbund gikk inn for forlengelse og utvidelse av minstelønnsloven, men Norges Kjøpmannsförening og Norges Handelsstands Forbund frarådet at loven ble forlenget (Sosialdepartementet 1939:23–27). I *Innstilling fra Lønnslovkomiteen* (Sosialdepartementet 1939) går komiteen som ble oppnevnt i 1938 gjennom diskusjonene om den første minstelønnsloven for funksjonærer fra 1918 og oppsummerer med at «Handelsstandens prinsipalföreninger var stort sett mot loven». Handelsstandens Forbund hadde tidligere protestert mot forlengelse av loven og anførte, blant annet i 1922, at funksjonærenes organisasjoner burde kunne håndtere lavtlønnsproblemer gjennom frivillige avtaler. I 1938 var partenes argumentasjon endret. Komiteens flertall gikk inn for lønnsregulering i form av minstelønnslov eller et nemndsystem, mens medlemmet fra arbeidstakersiden gikk mot. Fra arbeidsgiversiden ble det anført at målet var å sikre funksjonærene mot underbetaling. Man anså at faren for underbetaling var tilstede, samtidig som man mente samfunnets inngripen måtte ordnes på en lempelig måte, og, som advokat Getz uttrykte det i sitt særvotum til innstillingen « fremfor alt må ordningen ikke kreve et alt for stort kontor med en hvirvel av papir» (s. 72). Mindretallet i Lønnslovkomiteen som ble oppnevnt i 1938, forretningsfører Raaen, formann i NHKF, pekte i sitt særvotum på at det ikke lenger fantes noe samfunnsmessig behov for en egen lønnslov for funksjonærer og minnet om at arbeidsgiversiden hadde motarbeidet minstelønnsloven av 1918:

«Den gang da forholdene virkelig lå slik an at funksjonærene kunne sies å være i en nødssituasjon, ble det fra høyre og sjefshold ikke foretatt noe positivt for å få brakt i stand en bedring i forholdene. Nå derimot, da funksjonærene gjennom sin organisasjon med kraft kan øve en almindelig regulerende innflytelse på sine lønns- og arbeidsforhold, er det oppportunt å komme med et framlegg som i lovs form skal gi uttrykk for at funksjonærene er en stand som staten alene kan beskytte. Funksjonærene skal stemples som mindreverdige og settes i en slags unntakstilstand. Hensikten med dette er klar. Lønns- og arbeidsforholdene rundt omkring i landet begynner etter sjefsorganisasjonenes oppfatning å bli for gode og vidtgående. Utviklingen av funksjonærenes tilslutning til fagorganisasjonen må hemmes og organisasjonens fortsatte utvikling må bremses med alle midler» (s.79).

I mellomkrigstiden fikk funksjonærene stadig større betydning i produksjonsbedriftene. Automatisering og overgang til større produksjonsenheter medførte større behov for planlegging og koordinering (jf. bl.a. Bergh 1987, Engelstad 1982). Fivelsdal viser at de første levedyktige funksjonær- og tjenestemannsföreninger i Norge ble dannet i offentlig sektor i 1880–90-årene. Som vi har vært inne på dannes det også funksjonærorganisasjoner innen privat sektor og industri i denne perioden (NIFs forløpere). Fivelsdal (1964:9) fremhever også tendensen til konsentrasjon av föreninger og forbund i større sammenslutninger som et viktig trekk i organisasjonsutviklingen blant funksjonærene i etterkrigstiden.

LO hadde etter krigen tilslutning fra ni tjenestemannsforbund innen offentlig sektor, og tok initiativ til dannelsen av NTL i 1947. Fremgangen innen privat sektor var dårligere, og etableringen av Norsk Forbund for Arbeidsledere og Tekniske funksjonærer, NFATF, i 1951 var ledd i en mer offensiv strategi innen industrien. Det største forbund av det Fivelsdal omtaler som «privatfunksjonærer» var i begynnelsen av 1960-årene NHKF, Norges



Handels- og Kontorfunksjonærers Forbund (nå HK, Handel og Kontor i Norge). NHFK/AFL fikk egen hovedavtale med N.A.F. i 1937, to år etter at hovedavtalen mellom N.A.F. og AFL ble inngått (jf. Sæland 1998) som har dokumentert bakgrunnen og de harde stridighetene i forbindelse med denne hovedavtalen).

Det har alltid vært strid om funksjonærene når det gjelder fagorganisering. Det gjelder innen LO og i forholdet mellom LO og N. A. F. (jf. Bergh 1987, Pettersen 1975, Nordahl 1991, Stokke 1998, Sæland 1998, Wiedswang 1991). Utenfor LO var Funksjonærenes Sentralorganisasjon, FSO, dannet allerede rundt årsskiftet 1951–52.<sup>8</sup> Norges Akademikersamband ble etablert i 1950, med et nært samarbeid med Embedsmennenes Landsforbund (som ble stiftet allerede i 1918). YS ble dannet i 1976, som en ny hovedorganisasjon av embets- og tjenestemannsorganisasjoner. NALF var med i FSO, men ble ikke med i YS.

LO hadde tidligere ønsket å samordne sin aktivitet når det gjaldt funksjonærorganisering i LO, noe som resulterte i dannelsen av *Funksjonærsambandet i Norge*, som ble stiftet i 1953 (se Bergh 1987 for en fremstilling av LOs håndtering av funksjonærproblematikken). Funksjonærsambandet var en organisasjon som ikke skulle drive forhandlinger, men som Fivelsdal fremstiller det, «arbeide med forskjellige samordnings- utrednings- og representasjonsoppgaver. Funksjonærsambandet i Norge hadde ved utgangen av 1963 141 600 medlemmer».<sup>9</sup>

Linjene i LOs behandling av funksjonærproblematikken går imidlertid tilbake til mellomkrigstiden, med NHKS medlemskap i LO (AFL) og den første funksjonærhovedavtalen med N.A.F. i 1937 (arbeiderforbundene og LO inngikk sin hovedavtale med N. A. F. i 1935). Etableringen av Norsk forbund for arbeidsledere og tekniske funksjonærer, NFATF var et ledd i Konrad Nordahls og Elias Volans bestrebelser for å integrere teknisk personale og arbeidsledere i arbeiderbevegelsen.<sup>10</sup> Etableringen av NFATF i 1951 inngikk i en strategi fra LO sentralt. Forbundet ble ikke dannet fordi noen funksjonærer og arbeidsledere på gummivarefabrikken i Askim plutselig ønsket å organisere seg i et forbund tilsluttet LO (AFL). Tankene om å danne NFATF tok form før krigen, begrunnelsen var både ideologisk-politisk og praktisk. Tidligere måtte medlemmene i industriforbundene ut av LO når de avanserte til ledere. Produktivitetstankegangen førte på sin side til at man la vekt på å ha funksjonærgruppene på sin side i «kampen om kontrollen over produksjonslivet» (Bergh 1987:120). Strategien for å løse funksjonærproblemet medførte imidlertid et brudd med industriforbundsformen når det gjaldt forbundsstrukturen i LO:

«Spørsmålet skulle utredes av Organisasjonskomiteen, men på LO-kongressen i 1946 var kampsignalet allerede gitt. Komiteen la så opp til en tottrinnsløsning. I første

<sup>8</sup> Både NALF (Norges Arbeidslederforbund) og Norsk Sykepleierforbund, som begge var sentrale i etableringen av FSO, meldte seg etter hvert ut (Fivelsdal 1964:10).

<sup>9</sup> Fivelsdals studie (1964) av funksjonærenes syn på faglige og politiske spørsmål ble utført av Institutt for samfunnsforskning, ISF, på oppdrag fra LO og Funksjonærsambandet. Oppdraget må ha blitt vurdert positivt fra begge parter. Fivelsdal skriver for eksempel i forordet til rapporten: «Organisasjonene var interessert i forholdsvis bredt anlagte sosiologiske undersøkelser, og det var således ikke tale om oppdragsforskning i ordets vanlige og ofte fryktede forstand» .

<sup>10</sup> Spørsmål om funksjonærenes fagorganisering ble håndtert av sentrale personer i LO . Elias Volan hadde tidligere bakgrunn i flere fagforbund som nestformann eller formann, han var tidligere faglig sekretær i NKP, nestformann i LO (konstituert LO-leder i 1940), og var i en årrekke LO-sekretær.

omgang skulle arbeidsledere og de tekniske funksjonærer gå over i eksisterende LO-forbund, først og fremst Handel og Kontor. Det neste skrittet skulle så være å opprette et eget forbund, ikke minst fordi det var klart at mange arbeidsledere hadde motforestillinger mot å gå inn i Handel og Kontor. Det avgjørende skrittet mot et eget forbund, som innebar nok et brudd med de gamle organisasjonsprinsipper, ble tatt i 1950» (Berg 1987:121).

Men allerede Norges handels- og kontorfunksjonærers forbunds medlemskap i Landsorganisasjonen fra 1931 representerte et avvik fra industriforbundsformen. Det ble da slått fast at forbundet skulle omfatte «handels-, kontor-, bank-, lager-, industri- og ekspedisjonsfunksjonærer, uansett arbeidsplassens art og forhold» (NHKF 1933). Diskusjonene fra 1930-årene i forbindelse med NHKFs medlemskap i Landsorganisasjonen hadde flere fellestrekk med dagens diskusjon om avtaleforhold og grensedracting mellom forbundene når det gjelder medlemsgrupper:

«Således har Kjøttindustriarbeiderforbundet krevet overført alle funksjonærer innen kjøttindustrien, deriblant butikkbetjeningen ved utsalgene. Norsk Nærings- og Nydelsesmiddelarbeiderforbund har stillet krav om kontorpersonalet i næringsmiddelbranchen, typografenes forbund krever avisenes ekspedisjonspersonale overført og Norsk Kjemisk Industriarbeiderforbund vil ha overført laborantene ved Norsk Hydro, osv. – Under alle disse tvistigheter har forbundet henholdt sig til det avtalte grunnlag for innmeldelsen i Landsorganisasjonen, samtidig som man dog har gitt uttrykk for at forbundet ikke vil motsette sig industriforbundstanken, hvis denne gjennomføres konsekvent og i sin hele utstrekning. I så fall vilde jo forbundet i stor utstrekning måtte overta organiseringen av kjøre- og lagerarbeidere som er beskjeftiget ved rene handelsvirksomheter – en konsekvens som imidlertid er avvist av Norsk Transportarbeiderforbund. [...] Tvistighetene med de øvrige foran nevnte fagforbund har i de avgjorte tilfelle gått i favør av forbundets påstander, og forøvrig pågår det forhandlinger om fastsettelse av mere detaljbestemte og klare skillelinjer mellom forbundene for å unngå all denne strid, som dessverre medfører så mange irritasjonsmomenter og som påfører de respektive forbund en hel del arbeide og vanskeligheter» (NHKF 1933:191).

På arbeidsgiversiden hadde N.A.F. som prinsipiell oppfatning at arbeidsledere var bedriftens representanter og ikke kunne stå i samme organisasjon som dem de skulle lede.<sup>11</sup> Hovedavtalen gjaldt ikke for arbeidsledere; N.A.F. pekte på at NFATF var dannet med bakgrunn i en lovforordning, og Hovedavtalen ble ikke gjort gjeldende for arbeidsledere før i 1978. N.A.F.s linje i funksjonærspørsmålet var konsekvent og omfattet ikke bare LO-forbundene. Motstanden var særlig begrunnet i ønsket om å unngå kollektive lønnsatser innen funksjonærområdet. Organisasjonen fant heller ikke å kunne etterkomme NITOs ønske om å opprette tariffavtale i 1947. Avtale mellom N.A.F. og NITO ble først opprettet i 1951, etter at NITO gikk bort fra kravet om lønnsatser:

<sup>11</sup> «Dannelsen av NFATF var slutten på en diskusjon som startet innen fellesskapet i midten av tredveårene, og en ting var situasjonen for arbeideren som avanserte og dermed måtte ut av LO, en annen og vesentlig årsak var også dannelsen av NITO i tredveårene» (Helgesen 1986:11).

«I 1950 fikk man en ny henvendelse om opprettelse av en generell avtale og en normalkontrakt for ingeniører/teknikere. N.A.F.s Centralstyre ga nå sin tilslutning til at man kunne innlede forhandlinger om disse spørsmål. Årsaken til den endrede holdning var blant annet at NITO ikke krevet en avtale med lønnssetser som i 1947, og at man i prinsippet ikke ønsket å avvise organisasjonen som avtalepartner» (Petersen 1975:132).

Hovedavtale med NIF ble inngått om lag samtidig, også denne avtalen var uten lønnssetser. Avtalene med NFATF og NALF hadde en form for lønnssetser i og med koplingen til arbeidernes lønnsnivå. De første avtalene med NHFK fra midten av 1930-årene hadde minstelønnssetser, avtalen ble endret til en lønnsgruppering ut fra arbeidets art på midten av 1950-tallet, deretter til blandet garantilønnsystem i 1975 (jf. Petersen 1975:131). Som vi skal se har N.A.F.s/NHOs tariffpolitiske målsetting imidlertid vært den samme i hele etterkrigstiden frem til i dag, nemlig funksjonæravtaler uten lønnssetser.

Den «upolitiske» organisasjonen Funksjonærenes Sentralorganisasjon (FSO) var som nevnt blitt dannet i 1951 og LO hadde svart med Norsk Funksjonærsamband i 1953.<sup>12</sup> Men som Bergh (1987) fremholder skulle ingen av organisasjonene få noen særlig betydning når det gjaldt medlemsutviklingen innen enkeltforbund og hovedorganisasjoner. I funksjonærspørsmålet var den faglig-politiske konstellasjonen fastlagt. De nye initiativene på 1950-tallet fikk liten eller ingen innvirkning på styrkeforholdet mellom organisasjonene (Bergh 1987:132).

Både Funksjonærenes sentralorganisasjon og Funksjonærsambandet ble avvirket på midten av 1960-tallet. De fleste funksjonærforbundene fortsatte å se på seg selv som særegne. Et eksempel er NITO, der medlemsgruppene internt fortsatt ble omtalt som «vår stand» på slutten av 1950-tallet (jf NITO bd. II:875), selv om identiteten nok etterhvert heller ble uttrykt som profesjonsinteresser enn standsinteresser.

## 1.3 De største funksjonærforbundene i industrien

### Kontor- og lagerfunksjonærer

Handel og kontor i Norge (HK) organiserer funksjonærer både i industri og handelsvirksomhet. Forbundet har, når det gjelder «handelsstanden», en rekke forløpere fra 1840-årene og flere samlingsbestrebelse fulgte i tiden etter. Den Underordnedes Handelsstands Landsforbund ble stiftet i 1908, og endret navn til Norges Handels- og Kontorfunksjonær-

<sup>12</sup> «Funksjonærsambandets formann Idar Nordstrand innledet om dette (på NFATFs landsmøte i 1953) og sa blant annet at det måtte være klart for alle at FSO er dannet med sikte på å danne en sprengkile blant de funksjonærene som er tilsluttet LO. Han la ikke skjul på at dannelsen av FSO hadde påskyndet organiseringen av Funksjonærsambandet, som ble konstituert i mai. 'De problemer vi sysler med her, er det så store perspektiver over at det ikke er mulig å nå frem på et halvt eller helt år. Det er en langtidsplan. Jeg vil gjerne si til slutt at når LO har valgt den linjen å ville samle alle lønnsstakerne her i landet, også funksjonærer og tjenestemenn, så er ikke det den mest makelige linjen som LO og de tilsluttede forbund kunne velge seg. For det kreves en veldig innsats fra såvel LO som fra de forbundene som står tilmeldt Funksjonærsambandet.'» (Sitert etter Wiedsvang 1991:6)

ners Forbund (NHKF) i 1925, og deretter til Handel og Kontor i Norge i 1978. Forsøk på å opprette tariffavtale i 1922 førte ikke frem, selv om noen funksjonærforeninger oppnådde tariffen i enkelte firmaer (Bakken 1982). Første tariffavtale med Kjøpmannsforeningen ble oppnådd i 1926, etter konflikt og lockout. NHKF ble tilsluttet Arbeidernes Faglige Landsorganisasjon i 1931. Hovedavtalen med N.A.F. kom i stand i 1937. Forbundet har i dag totalt om lag 60 000 medlemmer. De fleste arbeider innen varehandel, mens om lag en tredjedel av de yrkesaktive medlemmene finnes innen industri- media- og organisasjonsvirksomhet.

Forløperen til Norges Funksjonærforbund (NOFU), Handelskontorfunktionærenes Forening, Kristiania, ble stiftet i 1905. Foreningens formål var «A) Ved avholdelse av foredrag og diskusjoner om spørsmål av faglig eller allment innhold, samt ved selskapeleg samvær å bevirke en sammenslutning av funksjonærer ved handels- og fabrikkkontorer i Kristiania. B) Å søke tilveiebrakt midler til fond til mulig støtte for foreningens medlemmer» (NOFU 1995:2). Foreningen byttet navn til Kontorfunktionærenes Forening (K.F.) i 1907. Arbeidsgiverorganisasjonen Norges Handelsstands Forbund (NHF) gikk som en del av oppdemningspolitikken mot LO inn for å danne upolitiske funksjonærforeninger i samarbeid med styret i Norges Kontorfunktionærers Landsforbund (Hodne 1989). Handelsstandsforbundet oppnådde slik dannelsen av et upolitisk landsforbund for funksjonærer da Norges Merkantile Funksjonærforbund ble etablert i 1933. Ved reorganisering i 1950 ble navnet endret til Norges Funksjonærforbund.

Privatansattes Fellesforbund (PRIFO) ble etablert i 1979 av tidligere husforeninger, blant annet ved Gartnerhallen, Rieber, Braathen, Oslo Skinnauksjon, samt en del foreninger innen presse- og mediesektoren. Forbundet ble dannet ved hjelp av YS. PRIFO skulle organisere generelt innen privatsektor og ble ikke først og fremst dannet som et funksjonærforbund. Forbundet har i dag 12 000 medlemmer. På forbundshold regner man med at 6–7000 medlemmer har funksjonærstillinger. Et av tyngdepunktene i PRIFO er innen luftfart, der forbundet organiserer de fleste kabinansatte i Norge (unntatt SAS). PRIFO har felles YS-avtale med NHO der også NOFU og Norsk Rutebilarbeiderforbund (NRAF) er part, og totalt nærmere 50 mindre avtaler. PRIFO, ble startet sent, som en sammenslutning av eksisterende husforeninger. Forbundet har fortsatt preg av dette, med sin oppbygning av tilsluttede foreninger og organisasjoner.

### **Tekniske funksjonærer**

Norske Sivilingeniørers Forening (NIF) har en forløper som ble etablert allerede i 1874, Den norske ingeniør og arkitektforening. Dette var en faglig forening, ikke en fagforening. Arkitektene gikk ut i 1912. Navnet ble da endret til Den norske ingeniørforening. På 1950-tallet ble NIF også en fagforening, da begynte man med lønnsforhandlinger og å utvikle avtaleverk i form av hovedavtale. NIF har totalt 35 214 medlemmer spredt over forskjellige sektorer og næringer. NIF har nå om lag 19 900 medlemmer i privat sektor (NIF-P). Den totale medlemsfordelingen omfatter medlemmer i NAVO (1080), statlig sektor (4065), kommunal sektor (1736), selvstendig næringsdrivende (327), andre (611). Dessuten omfattes seniormedlemmer og pensjonister (2780) og studenter (4634).

NIF organiserer i all hovedsak sivilingeniører, men også andre tilstøtende faggrupper kan tas opp som medlemmer (MNIF, dvs. medlemmer som ikke er sivilingeniører).

Norges Ingeniør- og Teknikerorganisasjon (NITO) ble etablert i 1936 som en sammenlutning av Norsk Teknisk Landsforening og Hortenteknikernes Forbund, det siste ble stiftet i 1905. Også dette var opprinnelig en faglig sammenslutning. Ingeniørene følte ikke noe spesielt behov for organisering i forhold til lønnsforhandlinger før mot 1950-tallet. Første tariffavtale med daværende N.A.F. kom i stand i 1951. Medlemmene er i dag spredt utover forskjellige sektorer og en rekke ulike bransjer. Av de om lag 45 000 medlemmene arbeider 4800 i staten, 1650 i fristilte offentlige virksomheter, 10 000 er ansatt i kommunal virksomhet, 22 000 arbeider innen privat virksomhet, mens 530 driver egen virksomhet. De øvrige er pensjonister eller studenter. NITO var tidligere med i AF, men ble frittstående forbund fra 1. januar 2000. NITO har landsomfattende avtaler med stat- og kommunesektoren, med NAVO, NHO, HSH og AMB. I industrien er medlemmene dekket av NHO-avtalene, samt av om lag 60 direkteavtaler med bedrifter.

### **Arbeidsledere**

Lederne er det nye navnet til tidligere Norsk Arbeidslederforbund (NALF). Forbundet har en historie som går tilbake til 1910. Da gikk arbeidslederforeninger i Bergen, Trondheim, Stavanger og Fredrikstad sammen i forbundet De Industrielle Formænds og Værksmestres Landsforbund (DIFOVL), med 138 medlemmer. Flere foreninger sluttet seg til etter hvert. På landsmøtet i 1915 ble navnet endret til Norsk Formands- og Verksmesterforbund, og i 1927 til Norges Arbeidslederforbund. Arbeidslederavtalen med NHO ble revidert og en ny Lederavtale ble inngått i 1997, og navnet på forbundet ble endret til Lederne.

Lederne har med den nye lederavtalen profilert seg som et lederforbund, men har også ansatte i tekniske stillinger som medlemmer. Disse er ikke omtalt i lederavtalens omfangsbestemmelse, men uttrykket teknisk funksjonær brukes i forbundets lover (§ 2).<sup>13</sup>

Lederne har hovedavtale med NHO, HSH, og Norges Rederiforbund (NR). Til disse Hovedavtalene er det knyttet Lederavtaler, dessuten flere overenskomster.<sup>14</sup> Lederne har om lag 14 000 medlemmer, av dem 9500 yrkesaktive. Totalt regner forbundet med at 7900 er ansatt i industrivirksomhet.

Forbundet for Ledelse og teknikk (FLT) er nytt navn for Norsk Forbund for Arbeidsledere og Tekniske Funksjonærer (NFATF). Forbundet ble dannet i 1951 som ledd i LOs sentrale strategi i funksjonærspørsmålet (jf over). Det konstituerende landsmøtet ble avholdt i 1952. Den umiddelbare bakgrunnen var Askim-konflikten som ble løst ved at regjeringen

<sup>13</sup> Selv om Lederavtalen er annerledes, finnes den gamle omfangsbestemmelsen bevart i forbundets lover. Her angis medlemsgruppene slik: a) Ledere i linje og stab på forskjellige nivåer i bedriften som på vegne av arbeidsgiver har ansvar for: Å lede andre arbeidstakere, planlegge, fordele og/eller kontrollere deres arbeid. b) Tekniske funksjonærer med oppgaver knyttet til utarbeidelse av tegninger, prosedyrer, spesifikasjoner, bestillinger etc, og oppgaver innenfor planlegging, oppfølging og kontroll. c) Teknikere med prosess-, kontroll-, styrings-, og vedlikeholdsoppgaver innen prosessindustrien.

<sup>14</sup> Lederavtale med Landbrukets Arbeidsgiverforening (LA), Arbeidsmarkedsbedriftenes Landsforening (AMB, Arbeidssamvirkens Landsforening (SVL), Reiselivsbedriftenes Landsforening (RBL), Sokkeloverenskomsten som dekker teknikere i petroleumsindustrien, samt overenskomster med enkeltbedrifter. Forbundet ønsker også å organisere innen offentlig virksomhet.

grep inn og vedtok en egen lov om arbeidsledernes organisasjonsforhold. Forbundet organiserer arbeidsledere og tekniske funksjonærer.

## Husforeninger

Husforeninger har tidligere utgjort en del av funksjonærtradisjonen når det gjelder kollektiv organisering. I dag finnes det langt færre husforeninger igjen, selv om organisasjoner ved for eksempel Veritas, Vinmonopolet og Norsk Hydro muligens kan betegnes som en type husforeninger. Husforeninger har avtale med én arbeidsgiver. Norsk Hydro Merkantile Forbund (NHMF) ble etablert som en husforening i 1937, med forløpere tilbake til 1913. Forbundet, som i 1997 skiftet navn til Norsk Merkantilt Forbund (NMF), er både en husforening og har egne selskapsavtaler. Organisasjonen dekket opprinnelig én arbeidsgiver, Norsk Hydro, men har også et avtaleforhold mot NHO-systemet (Hydro/NHO). NMF har om lag 1500 medlemmer fordelt på 18 lokalforeninger, hovedavtale med NHO og 8 forskjellige overenskomster. Det finnes funksjonærorganisasjoner som ikke er tilsluttet noen hovedorganisasjon, som Lederne (tidligere NALF), og organisasjoner som er en type sammenslutning av husforeninger, som Luftfartens Funksjonærforening (LFF) som brøt ut av HK i 1987. LFF har avtaler med flere arbeidsgivere (SAS, Widerøe, Braathen). Vin og Brennevinfunksjonærenes Fagforening er en ganske stor forening, med om lag 1200 medlemmer. Den er tilsluttet HK med én overenskomst og er ikke en husforening. Inntrykket fra informantintervjuene er at de fleste tidligere husforeninger for funksjonærer etter hvert har inngått i det ordinære avtale- og forhandlingssystemet.

Videre i dette notatet vil vi i hovedsak drøfte funksjonæravtalene innen NHO-området og problemstillinger knyttet til disse avtalene. Selv om NHO-området er representativt for norsk industri, er det et poeng at forbundene er representert i bedrifter som de definerer som industrivirksomheter, uten at bedriftene er medlem av NHO. Forbundene har en lang rekke avtaler i tillegg til NHO-avtalene. Om man regner med direkteavtalene kan dette dreie seg om et sted mellom 20 og 60 avtaler per forbund, NITO alene har 60 slike avtaler. Som regel er de skåret over samme lest som NHO-avtalene, så de diskuteres ikke i dette notatet. I tabell 1 viser vi en oversikt over medlemsstrukturen i forhold til forbundenes egen vurdering av hvor mange medlemmer de har innen industrivirksomhet.

Tabell 1 Oversikt over de største funksjonærforbundene i industrien

Forbund	Etableringsår	Medlemmer totalt (innkl.pensjonister)	Medlemmer i industrivirksomhet med avtale Forbundenes anslag
NIF	1912	35200	10000
NITO	1936	45000	15000
FLT	1951	18000	12000
HK	1908	61100	7000
Lederne	1910	14000	7900
NOFU	1933	13500	8000
PRIFO	1979	12000	6000

## 1.4 Klassifikasjoner i statistiske undersøkelser

Det forhold at klassifikasjoner og definisjoner er sosialt konstruert er et sentralt tema i sosiologisk orientert arbeids- og organisasjonsforskning.<sup>15</sup> Blant illustrasjonene på slike definisjoner og «merkelapper» er også stillingsbetegnelser, forestillinger om kompetanse, og, i vår sammenheng, uttrykkene «arbeider» og «funksjonær». Stillingsklassifisering anvendes i undersøkelsene til Statistisk sentralbyrå, i organisasjonslivet og i samfunnsforskningen. Bruken av klassifikasjonene er noen ganger omstridt. For eksempel kritiserer Østerberg (1996) Valens analyse av stortingsvalget 1981 for bruken av selve uttrykket «funksjonær» i spørreundersøkelser om folks selvoppfatning.<sup>16</sup> Samfunnsforskningen har imidlertid i det store og hele gjort bruk av funksjonærbetegnelser, oftest i forbindelse med klasse- og lagdelingsanalyser, samt i en rekke forskjellige studier der sosial status inngår som variabel. Dette er omfattende tema som faller utenfor rammene for dette notatet. Nedenfor illustrerer jeg imidlertid kort med noen eksempler fra tre områder, for det første samfunnsforskningens bruk av stillingsbetegnelser, for det andre Statistisk sentralbyrås standard for sosioøkonomisk status, for det tredje kommenteres organisasjonenes bruk av stillingsbetegnelser i lønnsstatistikk.

En oversikt over ulike måter samfunnsforskningen har gruppert data om samfunnsklasser og stillingsgrupper finnes i Engelstad (1983). Oversikten inneholder en rekke eksempler der også funksjonæryrkene er plassert i forhold til klasseanalyse og som sosioøkonomiske grupper. Eksempel på et av bidragene innen denne forskningen er Lafferty og Knutsen (1981). Innen samfunnsforskningen har man dels lagt klassifiseringene til SSB til grunn, dels har man foretatt omkodinger og laget andre inndelinger. Ønsket om andre former for klassifisering har hatt sammenheng både med de teoretiske modellene og problemstillingene samfunnsforskerne har arbeidet med, og med mer praktiske problemer i gruppering av forskjellige yrker. Lafferty og Knutsen (1981:2) pekte for eksempel på at kodene i Nordisk yrkesklassifisering (NYK) i stor grad var basert på nærings- og arbeidstekniske karakteristika som i en del tilfeller kunne være lite relevante i samfunnsvitenskapelige studier der en ønsket å skille ut yrkeskategorier basert på sosialiseringseffekter av arbeid og ulik plassering i yrkeshierarkiet. En av illustrasjonene gjaldt manglende differensiering av hovedkategorien «kontorarbeid», der såvidt forskjellige yrkesgrupper som regnskapssjefer, butikkasserere og bankfunksjonærer i den opprinnelige klassifiseringen ble plassert som «underordnede funksjonærer». Lafferty og Knutsens inndeling (1981:6) skilte mellom tre funksjonærgrupper og inneholdt syv ulike yrkeskategorier:

<sup>15</sup> Temaet er sentralt blant annet i kunnskapssosiologi, i «labelling-teori» innen avvikssosiologi på 1950- og 1960-tallet, og finnes også innen nyere «postmoderne» teori.

<sup>16</sup> Kritikken dreide seg om en konklusjonen om at arbeiderklassebevisstheten var på retur, en konklusjon som var basert på spørreundersøkelser om folk oppfattet seg som «arbeidere» eller «funksjonærer»: «[...] undersøkelsen ble en bekreftelse og en bestyrkelse av skillet mellom 'arbeider' og 'funksjonær' – et skille LO-formannen Konrad Nordahl i sin tid så det som en hovedoppgave for fagbevegelsen å overvinne. For skillet 'arbeider' og 'funksjonær' er ikke noe klasseskille, men et begrepsløst skille som tjener til å tilsløre hverdagen, et 'ideologisk' skille. Dersom Valen i stedet hadde spurt om folk oppfattet seg som lønnsarbeidere eller ikke, kunne han fått mindre opplagte og mer spennende svar» (Østerberg 1996:76n).

- 0 Uten «yrke» i tradisjonell forstand (som husmødre, studenter, trygdede)
- 1 Arbeidere
- 2 Håndverkere
- 3 Lavere funksjonærer
- 4 Mellomfunksjonærer
- 5 Høyere funksjonærer
- 6 Selvstendige i primærnæringene
- 7 Selvstendige næringsdrivende

Kriteriene for inndelingen er en totalvurdering ut fra opplysninger om yrkestittel, arbeidsoppgaver, og ledelsesfunksjoner. «Arbeidere» referer først og fremst til tungt, rutinemessig arbeid overvåket av andre, til arbeid med «ting» i stedet for med mennesker eller dokumenter. «Lavere funksjonærer» har i denne inndelingen det til felles med arbeiderkategorien at arbeidsoppgavene beskrives som rutinemessige, uten stor grad av skjønn eller selvstendighet. «Mellomfunksjonærer» beskrives som stillinger med større grad av administrativt ansvar, selvstendighet, og faglig trening.<sup>17</sup> «Høyere funksjonærer» omfatter stillinger med stor grad av administrativt ansvar og ledelse. Det var altså forholdet mellom stillinger innen funksjonærstillet som ble fokusert, ikke forholdet mellom arbeiderstillinger og funksjonærstillinger.<sup>18</sup>

Statistisk sentralbyrås klassifisering er basert på Standard for inndeling etter sosioøkonomisk status (SSB 1984).<sup>19</sup> Denne samsvarer ikke nødvendigvis med tariffavtalenes definisjoner av arbeidere og funksjonærer, også lønnsstatistikken til NHO (N.A.F.) er bygget opp på en annen måte enn koden for sosial status. SSBs (1984) sosioøkonomiske inndeling

Figur 1 Yrkesgruppenes fordeling etter art og kompetansenivå (Standard for inndeling etter sosioøkonomisk status, SSB 1984:13)

Sosioøkonomiske kategorier	
1-2	Ufaglært arbeider
3-4	Faglært arbeider
5-6	Funksjonær på laveste kompetansenivå
6-8	Funksjonærer på nest laveste kompetansenivå
9-10	Funksjonærer på nest høyeste kompetansenivå
11-12	Funksjonærer på høyeste kompetansenivå

<sup>17</sup> Det var kategorien mellomfunksjonær som førte til flest omkodinger: «At det finnes mange tvilstilfeller reflekterer bare hvor kompleks yrkesstrukturen i Norge er: Det er yrkesgrupper i denne kategorien i forhold til de to andre funksjonærkategorier der NYKs kategorier er mest upresise, og det er her vi har måttet foreta flest klassifiseringer ut fra totalvurderinger» (Lafferty og Knutsen 1981:11).

<sup>18</sup> Lafferty og Knutsen (1981:7) regnet arbeidsledere med blant arbeiderstillingene (personer som oppga samme yrkestitler som arbeidere, men samtidig sa at det tilhørte arbeidsledelsen på spørsmål om ledelse.

<sup>19</sup> Inndelingen bygger på kodene for yrkesgrupper (tre siffer) i Nordisk Yrkesklassifisering og et ekstra (fjerde siffer som er en del av den sosioøkonomiske koden (SSB 1984:12).



er seks- eller femdelt (med ledelse som et tilleggskriterium som kan skille innen hver kategori). Inndelingen bygger på en fordeling av yrkesgruppene i arbeider- eller funksjonærkategorier (arbeidets art), samt kompetansenivå (i utgangspunktet fire nivåer uansett yrkets, eller utdanningens art, men de høyeste nivåene for arbeidere er slått sammen).

Standarden for sosioøkonomisk inndeling finnes på en rekke aggregeringsnivåer. I praksis har det vært vanlig å bruke en femdelt inndeling, med to nivåer for arbeidere og tre nivåer for funksjonærer (lavere, midlere og høyere), på linje med inndelingen til Lafferty og Knutsen (1981).

Denne inndelingen fra SSB (1984) baserer arbeider/funksjonær-skillen på Nordisk yrkesklassifisering, samt kompetansenivå:

«Fordelingen etter kompetansenivå har [...] foregått med samme fremgangsmåte uansett yrkets art. Ufaglært arbeider svarer da til laveste kompetansenivå for funksjonærer. Faglært svarer til den neste funksjonærkategorien, fordi vi ikke finner arbeidere på kompetansenivå 3 og 4. I praksis finnes det altså to kompetansenivå for arbeidere. Ufaglærte arbeidere faller i sosioøkonomisk kategori 1 eller 2 og faglærte arbeidere i 3 eller 4. For funksjonærer er det fire nivå de tilsvarer henholdsvis sosioøkonomisk kategori 5 eller 6, 7 eller 8, 9 eller 10 og 11 eller 12» (SSB 1984:12).

Videre skilles det mellom yrkene etter «autoritet, dvs. om de er preget av rett og plikt til å lede andres arbeid eller ikke» (SSB1984:12).

I 1999 ble det publisert en ny standard for yrkesklassifisering, NOS C521. Her pekes det på at selve yrkesstandarden ikke tar i betraktning personenes formelle tilknytning til arbeidsplassen. Egenskaper ved personer i arbeidsstyrken skal anvendes i en egen standardgruppering etter yrkesstatus (SSB 1999:9). Denne nye sosioøkonomiske inndelingen skal etter planen foreligge ved utgangen av 2000. Ventelig blir det foretatt endringer i forhold til den gamle standarden, samtidig vil den nye standarden samordnes med statistikkføring på europeisk nivå (Eurostat) og bygge på ISCO-88 (ILOs yrkesstandard).

Ovenfor kommenterte vi ulike definisjoner av funksjonærer og klassifiseringer av funksjonærstillinger ut fra klasse- og lagdeling på den ene siden, og ut fra Statistisk sentralbyrås yrkesinndeling etter sosial status på den andre. Det finnes en tredje innfallsvinkel når det gjelder å studere klassifisering av yrker og stillinger, nemlig den inndeling som organisasjonene og partene selv har kommet frem til. I praksis har også N.A.F./NHOs funksjonærstatistikk lagt til grunn et funksjonelt/hierarkisk nomenklatur, med opplysning av yrker og stillingstitler som illustrasjoner.

Jeg har ikke kunnet bringe på det rene nøyaktig når dette nomenklaturet ble etablert, men når det gjelder de tekniske funksjonærstillingene ble grunnlaget for inndelingen lagt i 1956. Det har, med små justeringer, vært i bruk siden. Etter initiativ fra N.A.F. ble det nedsatt et fellesutvalg med representanter fra N. A. F., NIF og NITO for drøfting av spørsmål knyttet til organisasjonenes lønnsstatistikk. På dette tidspunkt benyttet N.A.F. og NITO yrkesgruppering i sine egne lønnsstatistikker. NIF hadde tidligere benyttet yrkesgruppering, men hadde de senere årene kun gitt opplysninger om lønn etter eksamensår. Utvalget kom frem til følgende inndeling av de tekniske funksjonærstillingene (jf NITO bd. II, s. 842,f.):

Figur 2 N.A.F.s, NIFs og NITOs yrkesgruppering 1956

1.	Overingeniør
2.	Tekniske funksjonærer som har ledelse av en eller flere avdelinger i bedriften og som i alminnelighet er overordnet andre ingeniører eller teknikere. Som eksempler på stillinger i denne gruppen kan nevnes produksjonsleder, laboratorieleder, driftsingeniør, kontrollsjef, planleggingssjef og konstruksjonssjef.
3.	Tekniske funksjonærer som har selvstendig ingeniørarbeid og i alminnelighet ansvar for ett eller flere arbeidsområder, så som gruppeleder i planleggings-, konstruksjons- eller arbeidsstudieavdeling.
4.	Tekniske funksjonærer med kvalifisert og selvstendig arbeid, så som konstruktør, arkitekt eller arbeidsstudietekniker. Gruppen vil normalt være laveste gruppe for sivilingeniører og første avansementsgruppe for teknikere med 2-årig teknisk utdanning.
5.	Tekniske funksjonærer med kvalifisert, men rutinepreget arbeid, så som tegner, kjemiker, og arbeidsstudiemann. Gruppen vil normalt være laveste gruppe for teknikere med 2-årig utdanning.
6.	Tekniske hjelpefunksjonærer, så som laboratorieassistenter, tracere, teknisk arkiv- eller kopieringshjelp.

Klassifiseringen fra 1956 illustrerer en situasjon der representanter for stillings- og partsgrupper kommer sammen for å diskutere seg frem til felles definisjoner. Det felles statistikkutvalget presenterte en omforent anbefaling som med enkelte små justeringer også hadde organisasjonsmessig godkjenning. Utvalget trakk grensene mellom teknikerstillingene på bakgrunn av flere forhold, i hovedsak grad av ledelse, kvalifikasjoner, selvstendighet i arbeidet og utdanningsbakgrunn. Som det går frem av figur 3 har den senere lønnsstatistikken stillingsdefinisjoner for de tekniske funksjonærene endret seg lite siden de ble fastsatt for over førti år siden. Kontorstillingene og arbeidslederstillingene regnes som funksjonærstillinger, og begge grupper er som de tekniske funksjonærstillingene inndelt i nivåer etter grad av ansvar, ledelse, selvstendighet og kompetanse.

Figur 3 Yrkesgrupper i NHOs lønnsstatistikk for funksjonærer. Tekniske funksjonærer (A), arbeidsledere (B) og kontorfunksjonærer (C)

Nivå	Yrkesgruppe	Eksempler på stillinger
A 0	Tekniske direktører	Teknisk direktør (ikke sideordnet adm. dir.)
A 1	Overingeniører m.v.	Overingeniør m.v.
A 2	Tekniske funksjonærer i ledende stillinger	Produksjonsingeniør, driftsbestyrer, driftsingeniør, avdelingsingeniør, ingeniør, laboratoriesjef, kjemiker, planleggingssjef, planleggingsingeniør, konstruksjonssjef/-ingeniør, kontrollsjef, forskningssjef, forsker
A 3	Tekniske funksjonærer med krevende arbeid og som regel med ansvar for ett eller flere fagområder	Gruppeleder, avdelingsleder, avdelingsingeniør, teknisk sekretær, teknisk konsulent, ingeniør, laboratorieingeniør, kjemiker, planleggingsingeniør, konstruksjonsingeniør, konstruktør, tekniker
A 4	Tekniske funksjonærer med kvalifisert og selvstendig arbeid	Konstruktør, ingeniør, tekniker, kjemiker, laborant, tegner, driftsassistent, produksjonsplanlegger, teknisk leder
A 5	Tekniske funksjonærer med kvalifisert, men rutinepreget arbeid	Kontrollør, inspektør, driftsassistent, produksjonsplanlegger, kjemiker, laborant, tekniker, tegner, konstruktør
A 6	Tekniske funksjonærer med rutinearbeid	Laboratorieassistent, tegneassistent
B 1	Arbeidsledere i sjefsstillinger	Produksjonssjef, driftsingeniør, driftsbestyrer, fabrikkbestyrer, avdelingsleder/-sjef, anleggsleder, byggleder
B 2	Arbeidsledere i verksmesterstillinger	Verksmester, avd.leder, overformann, div. mestre, anleggsleder, byggleder, faktor
B 3	Arbeidsledere som direkteleder arbeidet	Formann, skiftformann, div. mestre, oppsynsmann, kontrollør, inspektør, driftsassistent
C 0	Assisterende direktører og disponenter	Assisterende direktør, økonomidirektør, regnskapsdirektør, salgsdirektør, innkjøpsdirektør, personaldirektør o. l., samt disponenter med tilsvarende arbeidsområde i større bedrifter.
C 1	Kontorfunksjonærer i ledende stillinger	Kontorsjef, avdelingssjef, innkjøpssjef, salgssjef, regnskapssjef, personalsjef, reklamesjef, datasjef/EDB-sjef.
C 2	Kontorfunksjonærer med kvalifisert og selvstendig arbeid på eget ansvar	Hovedbokholder, hovedkasserer, avdelingsleder, korrespondent, speditør, fullmektig, førstekalkulatør, revisor, sekretær, lønningssjef, systemprogrammerer, systemkonsulent.
C 3	Kontorfunksjonærer med kvalifisert arbeid	Bokholder, kasserer, speditør, kalkulatør, språkstenograf, stenograf, kontorist, korrespondent, programmerer, EDB-operatør.
C 4	Kontorfunksjonærer med enkelt rutinearbeid	Maskinskriver, fakturaskriver, sentralbordoperatør, kartotekfører, lønningssjef, kontorassistent, puncheoperatør



## 2 De største funksjonæravtalene i industrien

Nedenfor diskuteres formelle trekk ved det største funksjonæravtalene.<sup>20</sup> Jeg ser på avtalenes form og utbredelse. Det er flere kjennetegn som er særegne for funksjonæravtalene i forhold til avtalene til operatørene. En NHO-utredning peker på at avtalesystemet i privat sektor kan grupperes i to, med et klart skille mellom arbeideroverenskomster og funksjonæroverenskomster: De første kjennetegnes ved at de er inngått mellom en landsforening i NHO og et arbeiderforbund, er knyttet til en enkeltbedrift eller deler av/hele bransjen, samt at de har et kollektivt preg og inneholder en rekke materielle bestemmelser. Funksjonæravtalene er inngått mellom NHO og et funksjonærforbund, disse avtalene er bransjeovergripende og organiserer funksjonærer etter funksjon eller profesjon. Funksjonæravtalene er videre kjennetegnet ved at de har prosedyrebestemmelser og et individuelt preg (Ramstadutvalget 1999:12).

Vi vil begynne med hovedavtalene. I del tre diskuteres deretter hva slags forhold som påvirker avtalene, og hva avtalene påvirker. Her vil vi både se på forholdet mellom ulike funksjonæravtaler (blant annet spørsmål om konkurrerende avtaler) og forholdet mellom funksjonæravtalene og operatøravtalene (blant annet spørsmål om vertikalitet), samt forholdet mellom endringer i arbeidsorganisering og avtaleformer.

### 2.1 Hovedavtaler

Hovedavtalen mellom LO og N.A.F. ble opprettet i 1935. Mindre kjent er Hovedavtalen for funksjonærene fra 1937, inngått mellom Norsk Arbeidsgiverforening, Norges Handels- og Kontorfunksjonærers Forbund og Arbeidernes Faglige Landsorganisasjon (jf fremstillingen i Sæland 1998).

De tekniske funksjonærene i NFATF (nå FLT) hadde en egen hovedavtale i og med Lex Askim-forordningen. Arbeidslederne i NFATF hadde ikke hovedavtale, men tilsvarende bestemmelser ble tatt inn i tariffavtalen. Arbeidslederne ble ikke omfattet av hovedavtale før Lex Askim i 1978 ble formelt opphevet.

Frem til 1985 hadde HK og FLT hver sin hovedavtale. De var separate, men innholdsmessig like. Hovedavtalen som i dag gjelder er felles, inngått mellom NHO på den ene siden, og LO og funksjonærforbundene HK og FLT på den andre.

I dag er de to hovedavtalene LO og forbundene har med NHO nærmest identiske. Men selv om struktur og ordlyd i hovedsak er den samme, paragraf for paragraf, finnes det enkelte forskjeller. En forskjell er at Hovedavtalen for funksjonærforbundene HK og FLT inneholder en relativt detaljert angivelse av hva slags stillinger denne hovedavtalen omfatter (jf kapittel XX). Videre anses funksjonærene som egen gruppe i paragrafene om sympati-

<sup>20</sup> NHO er part i 75 funksjonæravtaler, i elleve av dem er LO motpart (Ramstadutvalget 1999:14).

aksjoner (§3–6) og opprettelse av ny tariffavtale i tariffperioden (§3–7). Dessuten er forholdstallene som legges til grunn for antall tillitsvalgte (§5–2) noe forskjellige, i funksjonærforbundenes favør.<sup>21</sup>

Figur 4 Funksjonærdefinisjoner i Hovedavtale NHO, HK/FLT (§ 20–3, HK og § 20–4 FLT)

<b>Handel og Kontor</b>	
A) Kontorfunksjonærer	Kontorfunksjonærer er de som vesentlig utfører kontorarbeid, herunder også fakturaskrivning, innføring ol, selv om arbeidsplassen er på lager eller i fabrikk.
B) Lagerfunksjonærer	Lagerfunksjonærer er de hvis regelmessige arbeid består i å ekspedere kunder på lager eller i telefon, kontrollere ankommende eller utgående varer eller utføre kontrollarbeid i forbindelse med pakking, ordne prøver og prøvekolleksjoner, ekspedere ordre etter ordrelister, rekvisisjoner eller brev, kontrollere produkter fra fabrikker og verksteder samt utføre skrivearbeid i forbindelse med forannevnte arbeid. Fortollere regnes som funksjonærer.
C) Butikkfunksjonærer	Butikkfunksjonærer er de som har sitt arbeid i butikk
D) Salgsfunksjonærer	

Ovenstående definisjoner er ikke til hinder for en kombinasjon av arbeidet for den enkelte persons vedkommende og derav følgende spesialavtale om lønnssetningene.

<b>Forbundet for Ledelse og Teknikk</b>	
A) Ingeniører/teknikere	Som ingeniør/tekniker etter denne overenskomst regnes de som har eksamen etter 2- eller 3-årig teknisk skole eller høyere teknisk skole, og som er ansatt i stilling som krever teknisk utdanning. Hvis der i en ingeniør-/teknikerstilling som normalt krever slik utdanning som nevnt i 1 ledd, ansettes noen som ikke har denne utdanning, men på annen måte har skaffet seg den teoretiske utdanning bedriften anser nødvendig for å bekle stillingen, går vedkommende inn under denne avtalen.
B) Faglaboranter/ laboranter	Som faglaborant regnes den som har avlagt fagprøve for laboratoriefaget. Som laborant regnes den som har 3 års øvelsestid på laboratorium og som settes til å utføre analyser og kontroll av råstoffer, halvfabrikata og ferdige produkter og for øvrig dekker de krav som stilles for det arbeid som utføres ved bedriftens laboratorium. Videregående utdanning (skole og kurs etter grunnskole) godskrives som øvelsestid etter bestemte kriterier.
C) Optiske – tekniske tegnere	Som optisk tegner regnes den som har fagbrev eller tilsvarende utdanning, og som er ansatt for å utarbeide tegninger for optisk merking.
D) Tekniske funksjonærer	Se overenskomst for Tekniske funksjonærer – 1
E) Arbeidsledere	Se overenskomst for Arbeidsledere – 2
F) Bedriftssykepleiere	Se overenskomst for Bedriftssykepleiere -1

<sup>21</sup> Her innvirker likevel bestemmelsen om at funksjonærer som er tilsluttet organisasjoner utenfor LO skal trekkes fra ved beregningen av antall tillitsvalgte. I Hovedavtalen til arbeiderne teller arbeidstakere tilsluttet organisasjoner utenfor LO ikke med i beregningen.

Figur 4 gir en oversikt over henvisningene til stillingstyper i Hovedavtalen mellom HK/FLT og NHO. Definisjonene av kontor- og lagerfunksjonærer er i hovedsak de samme som i den opprinnelige Hovedavtalen fra 1937. Dog er definisjonene av regningsbud, visergutter og viserpiker tatt ut.

Vi ser at denne Hovedavtalen for funksjonærer ikke bare spesifiserer hvilke stillingstyper som omfattes, i tillegg knyttes disse definisjonene til bestemte former for utdanning. Denne type avgrensninger finnes ikke i hovedavtalen for arbeidere. Funksjonæravtalen bygger dels på funksjonsangivelse, dels på utdanning.

Denne hovedavtalen for funksjonærer inneholder også en paragraf som avgrenser omfangsbestemmelsen (paragraf 5 –9). Avgrensningen er knyttet til tillitsvalgtrollen og har samme formuleringer som Hovedavtalen NHO/LO/Forbundene:

«Funksjonærer som i særlig grad skal være arbeidsgiverens representant – så som funksjonærer i særlig betrodd stilling som overordnet leder innenfor bedriften, som personlig sekretær for bedriftsledelsen eller som skal representere arbeidsgiveren i forhandlinger om eller ved avgjørelsen av lønns- og arbeidsvilkår for underordnet personale, kan ikke velges som tillitsvalgt».

Denne bestemmelsen er «mildere» enn tilsvarende bestemmelser i andre funksjonæroverenskomster, men det finnes også en protokolltilførsel som gjør at innholdet blir det samme. Her heter det at representanter for arbeidsgiver («... de som ved sin underskrift i forhandlinger kan forplikte bedriften») ikke omfattes av Hovedavtalens bestemmelser eller gjeldende overenskomster i bedriften (s. 54).

YS-forbundene NOFU og PRIFO har felles hovedavtale med NHO. I disse funksjonærforbundenes tariffavtaler finnes liknende spesifiseringer av stillingsgrupper, men ikke i hovedavtalen.

NIF har bare hovedavtale; denne er ikke fulgt opp av tariffavtaler, men kan følges opp av lokale normalkontrakter for sivilingeniører. NITO har både hovedavtale og overenskomst. Jamfør ellers at også husforeninger, som HMF, har en egen hovedavtale med NHO som det henvises til i overenskomsten. NHO, Prosessindustriens Landsforening, og Teknologi-bedriftenes Landsforening er part i denne hovedavtalen.

## 2.2 Tariffavtaler

Nedenfor gjennomgår vi noen hovedtrekk ved de største funksjonæravtalene i industrien. Dette er NHO-avtalene. Forbundene har i tillegg en rekke andre avtaler for sine funksjonærgrupper. En rekke av disse dekker industrivirksomhet, en del av dem er direkteavtaler. De omfatter jevnt over få medlemmer i forhold til NHO-avtalene. Omfangsbestemmelsene er som regel de samme som i de store NHO-avtalene, likeså de individuelle lønnsbestemmelsene, selv om det finnes enkelte unntak (som for eksempel FLT-overenskomsten for Hydro Aluminium)

En av forskjellene mellom operatøravtalene og funksjonæravtalene er at funksjonæravtalene ikke er bransjespesifikke. De store funksjonæravtalene sorterer direkte under NHO. Landsforeningene i NHO er således ikke part i avtalene (Grytli og Stokke 1998:11).

Unntaket i vårt utvalg er Hydro-avtalen med NHO, der Prosess- og foredlingsindustriens Landsforening er part i avtalen (jf også NMF- og LFF-avtalene).

Selv om vi i tabell 2 bare har tatt med de største avtalene innen NHO-området, finner vi variasjon når det gjelder hovedorganisasjon, frittstående forbund og antall medlemmer som er dekket av avtalene. Sammenlikner vi tallene i tabell 1, er det også slik at selv om funksjonærforbundene regner med flere medlemmer i det vi mer vidt definerer som industrivirksomhet, utgjør NHO-avtalene de største avtaleområdene.

Hvilken hovedorganisasjon har størst avtaledekning innen NHO-området? Oppstillingen i tabell 2 omfatter de største avtalene, med totalt om lag 51 000 funksjonærer med avtale i 2000, mot om lag 47000 i 1997-98. Bak denne økningen ligger større endringer når det gjelder forholdet mellom hovedorganisasjoner. I følge registreringen har LO-forbundene gått noe frem, fra om lag 11000 til 12500 medlemmer på de største avtalene til HK og FLT, mens YS-forbundene NOFU og PRIFO samlet fortsatt har i overkant av 8000. NIFs 10000 medlemmer innebærer en økning for Akademikerne, men den største endringen dreier seg om NITOs utmelding av AF. Det innebærer at når det gjelder de største NHO-avtalene på funksjonærsiden er antallet avtaledekkede medlemmer bland frittstående forbund fordoblet, fra om lag 9000 i 1997-98 til 20500 i år 2000. Den største gruppen avtaledekkede industrifunksjonærer, i NITO, Lederne, LFF og NMF, er med i frittstående forbund. Det hører med i dette bildet at vi ovenfor bare har sett på de største avtaleområdene, som nevnt er NHO part i totalt 75 funksjonæravtaler (11 med LO som part). Ingen av hovedorganisasjonene har vunnet kampen om funksjonærene. Hovedorganisasjonene har gjort det omtrent like bra – eller like dårlig. Samtidig er det et poeng, som kan ha noe å gjøre med funksjonæridentitet og funksjonærene som yrkesgruppe, at mange av industrifunksjonærene er uorganisert og at de frittstående forbundene samlet organiserer om lag 40 prosent av de organiserte industrifunksjonærene på de største NHO-avtalene.

Tabell 2 De største funksjonæravtalene i industrien (opplysninger fra NHOs tariffarkiv)

Kode	Avtale	Arbeidsgiver-organisasjon	Fag-forbund	Hoved-organisasjon	Organiserte med avtale	
					1997/98*	2000**
68	Standardoverenskomsten	NHO	HK	LO	3984	4625
198	Tekniske funksjonærer-FLT	NHO	FLT	LO	3705	4541
199	Arbeidslederavtalen-FLT	NHO	FLT	LO	3396	3396 *
208	Funksjonæravtalen-NOFU	NHO	NOFU	YS	5563	6112
212	Funksjonæravtalen-PRIFO	NHO	PRIFO	YS	1571	1031
213	Aviser-Kontor-Lager mv	NHO	PRIFO	YS	1272	1104
269	Lederavtalen-Lederne	NHO	Lederne	FS	6224	6224 *
272	Overenskomst-NITO	NHO	NITO	FS	10651	11021
274	Hovedavtalen-NIF	NHO	NIF	AK	7847	10000
368	Overenskomst-LFF	NHO/Flyselskapenes Landsforening/SAS/Braathen/Widerøe	LFF	FS	1614	2192
410	Norsk Hydro	NHO/Prosess- og foredlingsindustriens landsforening	NMF	FS	1142	1135

\* Tall fra Grytli og Stokke (1998). \*\* Tall fra NHO 2000.



## 2.3 Omfangsbestemmelser

Grytli og Stokke (1998:14) har pekt på at «distinksjonen mellom arbeider og funksjonær har ikke vært fremtredende i Norge når det gjelder inndelingen av hovedorganisasjoner på arbeidstakersiden. Går en for eksempel til Sverige, finner en at skillet mellom arbeider og tjenestemann i betydelig større grad har preget forholdet mellom Svensk LO og Tjänstemännens Centralorganisation (TCO). I norske *tariffavtaler* er likevel skillet mellom arbeider og funksjonær utbredt.»

Ovenfor har vi kommentert enkelte forskjeller i hovedavtalene. Nedenfor ser vi på hvordan slike skiller markeres i tariffavtalene.<sup>22</sup> Det finnes her to typer avgrensinger i funksjonæravtalene. Den ene er en avgrensning i forhold til arbeiderne. Den andre er en avgrensning i forhold til spesielle sider ved arbeidsgiverfunksjonen, det vil si stillingsgruppens plass og funksjon i det tradisjonelle bedriftshierarkiet. I omfangsbestemmelsene som finnes i funksjonæravtalene finnes klausuler om hvem som ikke uten videre dekkes av avtalene. Dette gjelder i hovedsak arbeidstakere som er arbeidsgivers representant.

Når jeg har tatt med unntaksbestemmelsene i figur 5 (på neste side) er det ikke fordi jeg tror de er mye brukt, men fordi de er særegne for funksjonæravtalene. Poenget her er ikke om de blir brukt, men at de er avtalt. De sier noe om hvorvidt funksjonærene historisk, og i dag, institusjonelt defineres som gruppering av stillinger med spesielle funksjoner og roller. Dette er, slik det er formalisert i avtaletekstene, en definisjon som går *ut over* innholdet i selve arbeidsoppgavene til, for eksempel, en kontorfunksjonær. Dette illustreres også i PRI-FO-avtalens (213) omfangsbestemmelse. På tross av at denne dekker de nedre nivåene i bedriftens tradisjonelle stillingshierarki har partene funnet det nødvendig å, potensielt, unnta «personlig sekretær». I denne avtalen er teksten i unntaksbestemmelsen (§ 1.6) mer omfattende enn selve omfangsbestemmelsen.<sup>23</sup>

Teksten i omfangsbestemmelsen i FLT's arbeidslederavtale tilsvarende formuleringene i Lex Askim. NALF (nå Lederne) hadde tilsvarende formuleringer i sin arbeidslederavtale med NHO. Den nye avtalen til Lederne har, til å være funksjonæravtale, en kortfattet omfangsbestemmelse: lederoppgaver og lederansvar. Definisjonen er imidlertid utdypet i forbundets lover (jf. ovenfor) og i partenes felleskommentar til overenskomsten der begrepet «ledelse» omtales, fortsatt i termer av funksjonsbeskrivelse for bestemte stillingsgrupper:

«Partene er enige om at det er bedriftens ledere på forskjellige nivåer og ulike deler av virksomheten som er målgruppen for avtalen. Overenskomsten er utformet med dette for øyet. Partene er enige om at begrepet ledelse må vurderes utfra de generelle

<sup>22</sup> I oppstillingene er overenskomsten mellom Luftfartens Funksjonærforening LFF og NHO/Flyselskapesnes Landsforening (368) ikke tatt med. Det er likevel interessant at denne avtalen er spesiell fordi den har forskjellige omfangsbestemmelser etter bedrift (SAS, Braathen, Widerøe). Omfangsbestemmelsen dreier seg i litt ulike versjoner om merkantile funksjonærer og opplisting av stillinger knyttet til kontroll- og ledelsesfunksjoner. Unntaksbestemmelsene dreier seg dels om henvisninger til nivå over seksjonsledernivå (Widerøe) og til bestemte stillinger med personalansvar (SAS).

<sup>23</sup> Utover den refererte teksten i figuren fortsetter unntaksbestemmelsen i § 1. 6 slik: «Tvist om denne bestemmelse avgjøres av en nemnd på 2 medlemmer, hvorav en oppnevnes av Næringslivets Hovedorganisasjon og en av Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund. Blir disse ikke enige, oppnevner de en oppmann eller anmoder Riksmeklingsmannen om å oppnevne oppmannen.»

Figur 5 Omfangsbestemmelser i NHO-avtalene.

Kode	Avtale	Omfangsbestemmelse	Evt negativ avgrensning
68	Standard-overenskomsten HK	Overenskomsten gjelder kontor- og lagerfunksjonærer ansatt på heltid eller deltid. Omfatter også salgsfunksjonærer som har salg og salgsfremmende virksomhet utenfor bedriftens faste arbeidssted som sine vesentlige oppgaver.	Gjelder ikke personer som er midlertidig ansatt inntil to måneder, selv om bestemmelser om arbeidstid, lønn og overtidbetaling må følges også for dem.
198	Tekniske funksjonærer FLT	Tekniske funksjonærer, dvs ingeniører, teknikere, laboranter, optiske/tekniske tegnere, jf Hovedavtalens 20-4, og funksjonærer som for øvrig er ansatt som tekniske funksjonærer i stillinger som partene er – eller blir – enige om at overenskomsten skal omfatte.	
199	Arbeidslederavtalen FLT	De medlemmer av FLT som går inn under følgende definisjon: Med arbeidsledere forstås formenn, verksmestere og arbeidsledere i liknende stilling som er ansatt på arbeidsgivers vegne for å lede, fordele eller kontrollere arbeid, utført av personer som er underordnet dem, dersom de ikke har plikt til selv å ta del i dette arbeid i større utstrekning.	For at en kontrollør skal komme inn under avtalen må han fylle vilkårene for godkjenning som arbeidsleder i henhold til foranstående definisjon.
208	Funksjonæravtalen NOFU, PRIFO, NRAF	Avtalen gjelder for hel- og deltidsansatte kontorfunksjonærer, tekniske funksjonærer, funksjonærer innen lager og ekspedisjon og arbeidsledere	Funksjonærer som i særlig grad skal være arbeidsgivers representant
213	Aviser-Kontor-Lager mv. PRIFO/PMF	Gjelder for hel- og deltidsansatte innen kontor, salg, lager, laboratorium, ekspedisjon, samt portvakter, kantinepersonale og ansatte med tekniske oppgaver.	Ansatte som i særlig grad skal være arbeidsgivers tillitsrepresentant, ansatte i særlig betrodd stilling som overordnet [...], som personlig sekretær for bedriftsledelsen eller som fast representant for arbeidsgiver i forhandlinger om – eller ved avgjørelse av lønns- og arbeidsvilkår for de ansatte, kan av arbeidsgiveren skriftlig anmodes om ikke stå som medlem av PRIFO/PMF.
269	Lederavtalen Lederne	Overenskomsten omfatter medlemmer av Lederne som innehar lederoppgaver og lederansvar.	Unntatt: a) bedriftens/virksomhetens øverste ledelse b) ledere som deltar ved fastleggelse av generelle lønns- og arbeidsvilkår.
272	Overenskomst NITO	Overenskomsten gjøres gjeldende for medlemmer av NITO for de i bedriften ansatte ingeniører/teknikere i funksjonærstillinger.	Unntatt de medlemmer av NITO som innehar ledende stilling, så som disponent, fabrikk sjef, forskningssjef, plattformsjef ol., og medlemmer som er bedriftens representanter ved fastleggelse av generelle lønns- og arbeidsvilkår.
274	Hovedavtalen NIF	Gjøres gjeldende for medlemmer av NIF som er ansatt i funksjonærstillinger i bedrifter tilsluttet NHO og for vedkommende bedrift.	Unntatt de medlemmer av NIF som innehar ledende stilling, medlemmer av NIF som er bedriftens representanter ved fastleggelse av generelle lønns- og arbeidsvilkår.
410	Norsk Hydro ASA- NHMF	Gjelder for de av forbundets medlemmer som er ansatt ved Norsk Hydros virksomhetssteder i Oslo, Bergen, Harstad, Glomfjord, Rjukan, Notodden, Porsgrunn, Rafnes og Hydrogas.	

normene i næringslivet for hva som må karakteriseres som en lederstilling. Ledelse vil tradisjonelt omfatte personalansvar, men også betrodde stillinger med særlig ansvar og oppgaver uten personalansvar knyttet til arbeidsprosesser, prosjekter m.v. vil omfattes. Det skal legges vekt på om stillingstittelen inneholder betegnelsen 'leder', 'sjef' o.l. Partene er imidlertid enige om at det ikke er tittelen/stillingsbetegnelsen alene som er avgjørende for om en stilling ansees som en lederstilling, men en totalvurdering av de formelle og reelle forhold knyttet til arbeidsforholdet. Grenseoppgangen vil kunne avhenge av bedriftsorganisasjonen og i noen tilfeller av bedriftsstørrelsen. [...] Stillingskategorien 'arbeidsleder' ansees som en lederstilling i hht denne avtalen. Den tidligere ordningen med avgrensning mot arbeidende formenn og baser, videreføres» (Lederavtalen NHO-Lederne, s. 13).

Innen NHO-området organiserer PRIFO stort sett de samme kategoriene arbeidstakere som NOFU. Den felles funksjonæravtalen NOFU, PRIFO og Norsk Rutebilarbeiderforbund hadde med NHO ble imidlertid utvidet ved tariffrevisjonen i 1996. Tidligere organiserte PRIFO (og NOFU) i hovedsak blant merkantile funksjonærer. Etter utvidelsen ble også tekniske funksjonærer og arbeidsledere inkludert i omfangsbestemmelsen. Dette er dermed en funksjonæravtale, ikke en vertikal avtale.

I noen avtaler er det også innført en eksplisitt begrensning av omfangsbestemmelsen. I NOFU-avtalen (208) er det fastlagt at funksjonærer som i særlig grad skal være arbeidsgivers representant ikke omfattes av avtalen. Dette er i avtalen definert som «funksjonærer i særlig betrodde stilling», «overordnet leder innenfor bedriften», og «fast representant for arbeidsgiveren i forhandlinger om, eller ved avgjørelse av lønns- og arbeidsvilkår».<sup>24</sup>

Vi finner ulike typer avgrensning i omfangsbestemmelsene i funksjonæravtalene i industrien. Flere bygger i praksis på ganske klare krav til utdanning. Det gjelder NITO-avtalen, og særlig NIF-avtalen. Men vi så ovenfor at også Hovedavtalen mellom NHO og HK/FLT inneholder omfangsbestemmelser der utdanning inngår (paragraf 20–4). Her defineres for eksempel ingeniører/teknikere som de som har eksamen fra to- eller treårig teknisk skole eller høyere teknisk skole. Også dette utgjør en forskjell mellom operatøravtaler og funksjonæravtaler.

## 2.4 Lønnsbestemmelser

Det viktigste skillet mellom operatøravtalene og funksjonæravtalene dreier seg om regulering av lønnsdannelse. Industriefunksjonærene fører lokale forhandlinger om lønn. Funksjonæravtalene har vanligvis individuelle lønnsbestemmelser, basert på vurdering av den enkelte funksjonærs ytelse og utdanning. I disse tariffavtalenes bestemmelser om lønnsfastsettelse er det i tillegg vanlig at det henvises til bedriftens økonomiske og produktivitetmessige stilling, konkurranseforhold, geografiske variasjoner, med mer.

<sup>24</sup> Den danske funksjonærloven inneholder en annen type begrensning i form av konkurranse- og kunde-klausuler. Disse åpner for prinsippet om begrensninger i særlig betrodde funksjonærers adgang til å drive konkurrerende virksomhet eller «direkte eller indirekte at have erhvervmæssig kontakt med sin tidligere arbeidsgivers kunder og andre forretningsmæssige forbindelser ...» (Funktionærloven § 18, § 18a).

I funksjonæraftalene er de individuelle lønnsvurderingene som regel spesifisert i to retninger. For det første dreier det seg om en stillingsvurdering. For det andre om vurdering av den enkelte funksjonærs ytelse i stillingen. En illustrasjon er bestemmelsene i NITO-avtalen (272): «Med stillingsvurdering menes en vurdering av ingeniørens/teknikernes arbeids- og ansvarsområde, utdanning og erfaring som kreves i stillingen eller er av betydning for vedkommendes arbeid, fysiske og psykiske arbeidsforhold o.l. Med ytelsesvurdering menes vurdering av ingeniørens/teknikernes måte å utføre arbeidet på, så som arbeids- og samarbeidsevne og -vilje, initiativ, anvendelighet m.v. I bedriftens vurdering skal det derfor tas hensyn til at yngre ingeniører normalt har en rask kompetansevekst.» (s.9). Individuell lønnsfastsettelse er i funksjonæraftalene også koplet til mer generelle kommentarer om lønnsdifferensiering. I NITO-overenskomsten: «Lønnsdifferensieringen mellom ingeniørene/

Figur 6 Lønnsbestemmelser i funksjonæraftalene

Kode	Avtale	Lønnsbestemmelse
68	Standard-overenskomsten HK	Garantilønssystem og individuell vurdering. Lønssystemet er et stillingsbasert garantilønssystem med fem lønnsgrupper. Lønnsgruppe 1 har garantilønnsatser etter alder. Lønnsgruppe 2-4 har garantilønnsatser etter lønnsansiennitet. Lønnsgruppe 5 har ikke garantisatser, lønnsfastsettingen skjer etter individuell vurdering.
198	Tekniske funksjonærer FLT	Lønnen for den enkelte tekniske funksjonær skal fastsettes og eventuelt reguleres på individuell basis under hensyntagen til: Den enkeltes arbeids- og ansvarsområde i henhold til beskrivelse av stillingen. Den enkeltes praksis, utdanning, ansettelsestid og dyktighet. Lønnsvilkårene for andre grupper i bedriften, det alminnelige lønnsnivå for tekniske funksjonærer og lønnsnivået/nivåene innenfor samme bransje, på det stedet bedriften ligger og til landet for øvrig.
199	Arbeidslederavtalen FLT	Arbeidsledernes lønn fastsettes individuelt under hensyntagen til vedkommendes dyktighet, relevante utdanning, praksis, ansvars- og arbeidsområde, og slik at den gir klart uttrykk for den ledelse og det ansvar som følger stillingen. Merknad 2c: Arbeidsleder i gruppe 1b skal etter 1 års ansiennitet som arbeidsleder i denne gruppe ha en lønn som ligger minst 10% høyere enn gjennomsnittsfortjenesten for bedriftens voksne arbeider i sist kjente kvartal, dog minst 10% over de arbeidere som vedkommende leder.
208	Funksjonæraftalen NOFU, PRIFO, NRAF	Individuell lønnsfastsettelse og lønnsdifferensiering. Den enkelte funksjonærs lønn skal fastsettes og eventuelt reguleres etter en saklig vurdering av de krav som settes til stillingen og vedkommendes jobbutførelse.
213	Aviser-Kontor Lager mv PRIFO-PMF	Minstelønnsatser og individuell lønnsfastsettelse. Lønnsnivået skal avpasses etter bedriftsmessige, bransjemessige og lokale forhold. Ut over minstelønn skal bedriften fastsette den enkeltes lønn individuelt. Lønnen fastsettes på grunnlag av en så god/eller systematisk stillingsvurdering som mulig, og ut fra relevante individuelle forhold.
269	Lederavtalen-Lederne(NALF)	Individuell lønnsvurdering. Lønnsdifferensiering. Lønnsvurderingen skal være en del av en produktivitetsskapende prosess og gi den enkelte stimulans til økt innsats. Det skal tas hensyn til produktivitetsutviklingen og den enkeltes bidrag til denne. Lønnsdifferensiering foretas etter kjente kriterier.
272	Overenskomst NITO	Individuell lønnsfastsettelse. Bedriften skal fastsette de enkelte medlemmers lønn individuelt etter en saklig vurdering av kompetanse, dyktighet, resultatopnåelse og stillingens ansvars- og arbeidsområde. I bedriftens vurdering skal det tas hensyn til at yngre ingeniører normalt har en rask kompetansevekst.
274	Hovedavtalen NIF	Bedriften skal fastsette det enkelte medlems lønn individuelt etter en saklig vurdering av kompetanse, dyktighet, arbeidsinnsats og stillingens ansvars- og arbeidsområde. I bedriftens vurdering skal det derfor tas hensyn til at yngre sivilingeniører normalt har en rask kompetansevekst.
410	Norsk Hydro ASA- NHMF	Individuell avlønning. Bedriften skal fastsette det enkelte medlems lønn individuelt etter en saklig vurdering av kompetanse, dyktighet, arbeidsinnsats og stillingens ansvars- og arbeidsområde

teknikerne i en bedrift skal tilstrebes foretatt så rettferdig som mulig under hensyntagen til de ovenfor fastsatte retningslinjer for individuell lønnsfastsettelse». (s.9)

Lønnsforhandlingene skjer lokalt i bedriftene og forbundet sentralt har en noe annen rolle enn hva tilfellet er når det gjelder lønnsforhandlinger blant operatørforbundene. Vi bruker her NIF som eksempel. NIF-medlemmer som er med i den lokale bedriftsgruppen er omfattet av de lokale lønnsforhandlingene; er de ikke med i bedriftsgruppene er de heller ikke omfattet av forhandlingene. En del ledere som er NIF-medlemmer har valgt å stille seg utenfor bedriftsgruppen. NIF lager selv lønnsstatistikk for sivilingeniører, basert på opplysninger fra egne medlemmer.

Tillitsvalgte i funksjonærforbundene, for eksempel NITO, kan ta opp forhold som det enkelte medlem mener er urimelig etter at vedkommende selv først har søkt å løse saken med overordnede. Før bedriften fastlegger årets lønnsregulering har tillitsvalgte rett til å ta opp ingeniørens/teknikernes lønnsnivå og lønnsutvikling i møte med bedriften. Videre skal tillitsvalgte orienteres om innplassering i NHOs Lønnsstatistikk for funksjonærer og har adgang til å ta opp de innplasseringer som de mener er feilaktige.

Arbeidsledernes tariffavtaler har hatt, og har dels fortsatt, lønnsbestemmelser som er annerledes enn de andre funksjonæravtalene i og med koplingen til lønnsutviklingen til dem arbeidslederne var satt til å lede. NALFs tariffavtale med NHO ble imidlertid revidert høsten 1997 og Ledernes avtale tilsvarende når de andre funksjonæravtalene når det gjelder lønnsbestemmelse. FLT's arbeidslederavtale har fortsatt koplingen til underordnedes lønnsutvikling i lønnsbestemmelsen. Denne avtalen er en blanding av tre typer avtaler, med normallønn, minstelønnssetninger og avtalte prosedyrebestemmelser uten lønnssetninger. Også HK-avtalen er en kombinasjon av et garantilønnsystem og individuell vurdering. Lønnsystemet i HK-overenskomsten angir altså noen hindringer mot individuell lønnsvurdering. PRIFOs avtale for Avis, kontor og lager har to minstelønnssetninger knyttet til alder og ansiennitet.

Det er altså flere ulikheter mellom måten arbeideroverenskomstene og funksjonæravtalene forhandles. Det finnes også enkelte forskjeller mellom ulike funksjonæravtaler. Ramstadutvalget gir følgende sammenfatning av ulikheter i forhandlingssystem og forhandlingsprosedyrer:

*«Arbeideroverenskomstene kan ved de forbundsvise oppgjør, bli justert både med hensyn til lønn og tekniske bestemmelser. Etter avsluttede forhandlinger undertegnes avtalen, den 'lukkes', og sendes så ut til uravstemning. Deretter gjennomføres det lokale forhandlinger i de områder der det er hjemmel for det.*

*Funksjonæravtalene med LO forhandles også forbundsvist, men det er fast praksis at på områdene Standardoverenskomsten og Tekniske Funksjonærer gis de samme generelle tillegg som har blitt gitt for Verkstedoverenskomsten. Disse overenskomster 'lukkes' ved forhandlingsslutt og sendes ut til uravstemning på lik linje med arbeideroverenskomstene. Lokale forhandlinger gjennomføres deretter.*

*Funksjonæravtalene utenfor LO følger det system at enkelte avtaler ikke 'lukkes' før etter at resultatet av de lokale oppgjør foreligger. Denne ordningen er ikke nedfelt i noen avtale, men har utviklet seg over tiår. En direkte følge av en slik ordning vil også*

kunne være en form for streikerett lokalt, fordi de enkelte forbund kan la være å godta et sentralt forhandlingsresultat, hvis de er meget misfornøyd med det som har skjedd lokalt. Det vil da være mulig å ta ut i konflikt ansatte ved nettopp de bedrifter som har uenighet ved det lokale oppgjør. Ved tariffoppgjøret i 1992 benyttet NIF seg av denne mulighet.

På lokalplanet er det normalt arbeideroverenskomsten som forhandles først og som legger rammen for den lokale pott. Deretter forhandles funksjonæroverenskomstene som ofte er flere. Denne serien av separate forhandlinger på lokalplanet kan være en belastning for bedriftene tidsmessig, men den er en følge av desentralisert lønnsfastsettelse; kritikk fra funksjonærgruppene som ikke opplever at det føres reelle forhandlinger forekommer.» (Ramstad-utvalget: 1999:15).

Forskjeller i arbeidstid var tidligere med på å utgjøre et skille mellom arbeidere og funksjonærer. Etter arbeidstidsnedsettelsen i 1987 er 37,5 timer per uke for dagarbeid dominerende i tariffavtalene. «Hovedavtalen mellom Norske Sivilingeniørers Forening (274) og NHO inneholder ingen arbeidstidsregulering, i stedet kan dette reguleres i 'normalkontrakten' for det enkelte arbeidsforhold. I arbeidslederavtalen mellom NHO og FLT (199) forutsettes det at arbeidstiden følger ordningen for de arbeidere som ledes. Lederavtalen mellom NHO og Lederne/NALF (269) har heller ingen arbeidstidsbestemmelser» (Grytli og Stokke s. 27). Ellers åpner ingen av funksjonæravtalene for lokal aksjonsrett i form av «dagsing» eller temporeduksjon. Tre av de 56 største tariffavtalene i Grytli og Stokkes (1998) oversikt har bestemmelser som åpner for slik lokal aksjonsrett, alle er NHO-avtaler med Fellesforbundet som motpart (s. 23).

Når det gjelder andre forskjeller mellom operatøravtalene og funksjonæravtalene peker Grytli og Stokke på at funksjonæravtalene har regler for årlig individuell lønnsvurdering, og ikke mellomoppgjørsklausuler som hjemler mulighet for å justere lønnssetningene i tariffavtalene på kollektiv basis. Dette gjelder Hovedavtalen-NIF, Lederavtalen-NALF/Lederne, Funksjonæravtalen-NOFU, Arbeidslederavtalen-FLT og Funksjonæravtalen-PRIFO. Avtalen mellom LO/FLT og NHO om Tekniske funksjonærer (198) og Operatørselskaper-Landvirksomhet (130) mellom LO/NOPEF og NHO er avtaler uten lønnsbestemmelser, men med reguleringsklausuler. Grytli og Stokke peker på at NITO/NHOs Overenskomst (272) kommer i en mellomstilling:

«Her finnes det en mellomoppgjørsklausul, men denne går ut på å rette opp eventuelle skjevheter som partene etter en samlet vurdering måtte ha konstatert for NITOs medlemmer i forhold til den alminnelige lønnsutvikling. Avtalen knytter altså grunnlaget for mellomoppgjøret til lønnsutviklingen i andre områder, og ikke til den økonomiske situasjonen. Reforhandlingsklausuler som knytter lønnsnivået i en avtale til andre tariffavtaler, kjennes likevel fra både offentlig og privat sektor. I slike tilfeller er klausulene ofte en del av forhandlings- eller meglingsforslaget, og ikke tatt inn i den trykte tariffavtalen. Klausulene tar gjerne sikte på å forhindre at konkurrerende arbeidstakerorganisasjoner kan forhandle seg til bedre lønnsvilkår enn det én arbeidstakerorganisasjon allerede har avtalt» (Grytli og Stokke 1998:24).

## 2.5 Vertikalitet

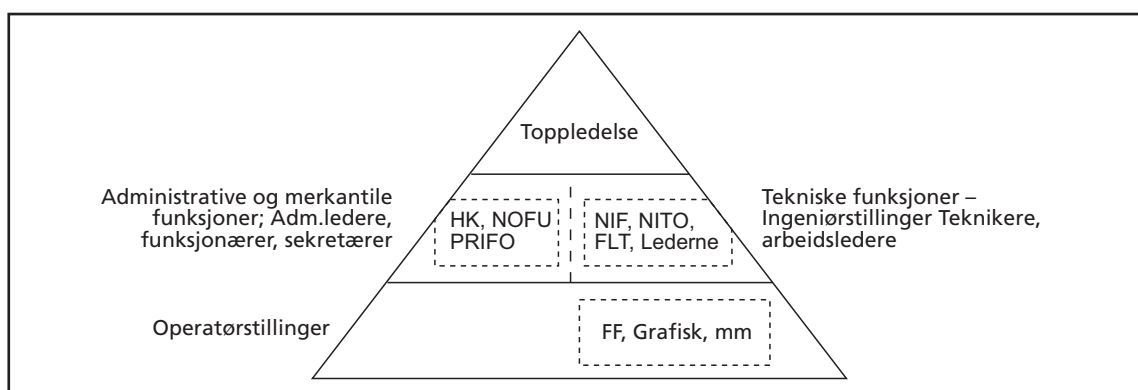
Både arbeidslederavtalen til FLT og NALFs tidligere lederavtale er blitt sett som særegne avtaler fordi de knytter an til en spesiell måte å organisere arbeidet på. Tidligere operatøravtaler innen grafisk industri og papirindustri kan også ha hatt et slik preg, men ellers er dette særegent. Likevel kan man også hevde at funksjonæravtalene generelt er knyttet til et bestemt syn på arbeidsorganisering fordi de, som vi har sett, definerer bestemte grupper som ledere, som spesielt betrodde, samt ved at de ivaretar bestemte funksjoner eller innehar bestemte kvalifikasjoner. Figur 7 illustrerer den tradisjonelle hierarkiske organisasjonsmodellen.

En vertikal avtale vil som hovedprinsipp omfatte arbeidstakere på tvers av funksjoner og nivåer. Slike avtaler er mer vanlig i offentlig virksomhet, men det finnes få vertikale avtaler innen industrivirksomhet. Grytli og Stokkes (1998) oversikt over de 56 største tariffavtalene blant operatørforbund og funksjonærforbund viser generelt lite vertikalitet i avtalene, i det bare to tariffavtaler klassifiseres som vertikale. Disse to er (130) avtalen mellom NHO og NOPEF for Operatørselskaper – Landvirksomhet med 1760 organiserte, og (680) Bankoverenskomsten mellom Bankenes arbeidsgiverforening og Finansforbundet. Det pekes på at enkelte tariffavtaler likevel kan ha et vertikalt innslag: «Av arbeideroverenskomstene kan nevnes Fellesoverenskomsten for kjemisk teknisk industri (106), som inneholder en protokolltilførsel hvor de lokale partene oppfordres til å skape lønsmessig rom for at operatører som til en viss grad utfører arbeidslederoppdrag kan fortsette å høre inn under tariffområdet. Avtalen for Avis-Kontor-Lager (213) mellom YS-P/PRIFO og NHO/NAL kan, hvis den betraktes sammen med de to mindre avtalene for distribusjon (231) og rengjøring (232), sies å ha et vertikalt preg i og med at samme arbeidstakerorganisasjon er part i de tre avtalene. Det grafiske personalet er imidlertid ikke dekket av avtalene» (Grytli, Stokke 1998:15).

Fellesavtalen mellom NHO og NOFU, PRIFO og Norsk Rutebilarbeiderforbund er en funksjonæravtale, ikke en vertikal avtale. PRIFOs vertikale avtaler er Presse- og mediaavtalen, og «APO-avtalen» med HSH, det vil si avtale som fulgte APO inn i HSH.

Som vi har sett tidligere er innslaget av horisontalitet i funksjonæravtalene noe større. En illustrasjon er FLT's overenskomst med Hydro Aluminium (der NHO og Prosess- og foredlingsindustriens Landsforening er part). Dette er en avtale som omfatter både tekniske

Figur 7 Illustrasjon av hierarkisk bedriftsorganisering og stilingsgrupper



funksjonærer og arbeidsledere, vanligvis har disse stillingsgruppene særskilte overenskomster. Omfangsbestemmelsen er todelt, og omfatter begge gruppene. Innholdsmessig tilsvarende ordlyden definisjonene i de særskilte avtalene.

Som i NHO-overenskomsten inneholder Hydro-avtalen med FLT en egen passus som definerer arbeidslederens stilling i bedriften: «Arbeidslederne er arbeidsgivers representanter på arbeidsplassen. De skal ivareta bedriftens interesser og medvirke til å opprettholde et godt forhold mellom bedriften og dens arbeidere» (paragraf 2/3). Overenskomsten plasserer her arbeidslederne i en mellomstilling. I begge avtalene finnes det dessuten en eksplisitt formulering om at arbeidslederen «er funksjonær i bedriften».

## **2.6 Oppsummering – kjennetegn ved funksjonæravtalene i industrien**

Den viktigste forskjellen mellom funksjonæravtalene og operatøravtalene dreier seg om lønnsbestemmelser. Funksjonæravtalene bygger i all hovedsak på individuell lønnsvurdering. Lønnsreguleringen skjer lokalt i bedriftene. Mens for eksempel Fellesforbundet forhandler både på sentralt og lokalt nivå, foregår funksjonærenes lønnsdannelse som lokale bedriftsvise forhandlinger. Lønnsbestemmelsene er likevel noe ulike. HK-overenskomsten har for eksempel et stillingsbasert minstelønnsystem. Dette er forskjellig både fra operatøravtalene og i forhold til NOFU-avtalen. Operatørene har lang tradisjon for å dele inn i kategorier som hjelpearbeider, spesialarbeider og fagarbeider, men ingen skala som garanterer lønsplassering innen disse kategoriene.

Den andre sentrale forskjellen mellom funksjonæravtalene og operatøravtalene er at funksjonæravtalene i større grad refererer direkte til bestemte funksjoner, stillingsgrupper og bestemte former for utdanning når de angir hvem som er dekket av avtalene. Funksjonæravtalene trekker skiller. Dette skjer enten direkte, eller gjennom forbundenes opptakskrav. Disse medlemskravene kan, som i NIFs tilfelle, være direkte knyttet til en spesiell type utdanning. Vi så videre av omfangsbestemmelsene i funksjonæravtalene at vanligvis er den høyere linjeledelsen ikke omfattet, likeså funksjonærer som er arbeidsgivers representant i forbindelse med forhandlinger og liknende.

Som vi har sett er det også temmelig stor overlappning mellom mange av funksjonæravtalene i industrien. Det gjelder for alle de tre hovedgruppene, tekniske funksjonærer, arbeidsledere (og andre ledere, samt betrodde stillingsgrupper), og kontorfunksjonærer. Det gjelder selv om avtalene historisk har bestemte tyngdepunkt, og selv om det også finnes avtaler som i praksis defineres gjennom et forbunds opptakskrav og en profesjons utdanningsbakgrunn, slik som i NIF-avtalen og NITO-avtalen. Både NIF og NITO har en del medlemmer som ikke er sivilingeniører eller ingeniører.

Når det gjelder arbeidstid er det bare små nyanser mellom avtalene. De fleste bedrifter har felles bestemmelser for operatører og funksjonærer.

Det er store forskjeller i organisasjonsgrad i ulike deler av norsk arbeidsliv. Som Nergaard (1996) har vist går imidlertid den største forskjellen mellom sektor, ikke mellom arbeidere og funksjonærer.



Nergaard finner at i privat sektor er organisasjonsgraden om lag 15 prosent lavere blant funksjonærene. Likevel er om lag 40 prosent av funksjonærene i privat sektor organisert, og det beskrives som en ganske høy organisasjonsgrad. Videre viser de absolutte tallene flere fagorganiserte funksjonærer enn arbeidere i privat sektor.

Tidligere ble koder for sosioøkonomisk status, som også omfattet en mer findelt funksjonærinnndeling, lagt inn i Arbeidskraftundersøkelsene (AKU). Som kommentert i 1.4 ovenfor er Statistisk sentralbyrås Standard for inndeling etter sosioøkonomisk status under omlegging, slik at det foreløpig ikke finnes opplysninger om yrke og sosial status i Arbeidskraftundersøkelsene for 1997 og 1998. Nergaards (1996) studie av organisasjonsgrad i Arbeidskraftundersøkelsen fra 1995 illustrerer imidlertid bruk av SSBs klassifisering av sosial status som del av bakgrunnsvariablene.

Nergaards analyse viser gjennomgående høy organisasjonsgrad i offentlig sektor, med relativt små forskjeller mellom arbeidere og funksjonærer. I privat sektor var organisasjonsgraden lav blant funksjonærer på lavere nivå, mens høyere funksjonærer skilte seg ut ved høy organisasjonsgrad. En nedbryting av disse tallene viste at arbeidere i privat vareproduksjon (industri- og byggfag) langt oftere var organisert enn lavere funksjonærer. Samtidig ser

Tabell 3 Organisasjonsgraden i AKU. 2. Kvartal 1995

			Organisasjonsgrad	Antall personer
<b>Alle</b>			57	1 052 000
		Arbeidere	56	295 000
		Funksjonærer	58	755 000
	Privat sektor		44	498 000
		Arbeidere	52	227 000
		Funksjonærer	39	268 000
	Offentlig sektor		79	554 000
		Arbeidere	76	68 000
		Funksjonærer	80	485 000
<b>Hovedsakelig yrkesaktive</b>	Privat sektor		61	1 025 000
			47	483 000
		Arbeidere	56	223 000
		Funksjonærer	41	260 000

(Kilde: Nergaard 1996)

Tabell 4 Organisasjonsgrad etter sosial status. Sektor. Arbeidskraftundersøkelsen 2. Kvartal 1995. Prosent

	Alle	Privat sektor	Offentlig sektor
I alt	57	44	79
Ufaglært arbeider	53	49	72
Faglært arbeider	62	58	82
Funksjonær – lavere nivå	46	26	74
Funksjonær – midlere nivå	57	42	79
Funksjonær – høyere nivå	84	64	89

(Kilde: Nergaard 1996:15)

vi at organisasjonsgraden er relativt høy blant midlere og høyere funksjonærer i privat vareproduksjon.

Når det gjelder industrien vil det også være forskjeller i organisasjonsgrad mellom og innen hovedgruppene tekniske funksjonærer, arbeidsledere og kontorfunksjonærer. Det foreligger ikke nøyaktige beregninger, men enkelte anslag (Olberg 1999) går ut på at to av tre kontorfunksjonærer innen NHO-området ikke er organisert. Organisasjonsgraden blant arbeidsledere kan imidlertid anslås å være relativt høy. En nærliggende forklaring er at arbeidslederne tradisjonelt er blitt rekruttert blant arbeiderne, gjerne fra grupper der fagorganisering har stått sterkt. I tillegg er det nok slik at arbeidsledernes posisjon og funksjon i bedriften, «mellom barken og veden», har utgjort et selvstendig motiv for fagorganisering. I denne forklaringen ligger det også en mulighet for at rekrutteringen til fagforbundene kan endres om innholdet i, og organisering av, stillingene endres. Det samme kan gjelde om rekrutteringen til stillingene endres.

Ovenfor har vi sett at det ikke er riktig at det, slik man kanskje skulle tro, ikke finnes tradisjoner for fagorganisering blant funksjonærene i industrien. Vi har videre sett at det finnes flere forskjellige og omfattende tariffavtaler som dekker funksjonærgruppene i industrien. Nedenfor skal vi se på noen sider ved disse avtalene som er omdiskutert. Det gjelder både spørsmål om hvordan avtalene virker og hva som påvirker dem.

Tabell 5 Organisasjonsgrad etter sosial status. Privat vareproduksjon, privat tjenesteyting, offentlig virksomhet. Arbeidskraftundersøkelsen 2. Kvartal 1995. Prosent

	Alle	Privat vareproduksjon	Privat tjenesteyting	Offentlig virksomhet
Arbeidere	56	59	38	76
Lavere funksjonærer	46	34	25	74
Midlere og høyere funksjonærer	62	51	41	82
Alle	57	56	36	79

(Kilde: Nergaard 1996:15)

### 3 Skillelinjer og problemområder

Går vi mot en utvikling der vi ser slutten på funksjonæravtalene slik vi kjenner dem – eller vil det tvert om finne sted en «allmenngjøring» av funksjonæravtalene? Bakgrunnen for spørsmålet er at endringer i bedrifts- og arbeidsorganisering innebærer et press på etablerte institusjonelle reguleringer. En illustrasjon på dette kan være outsourcing. NHO-avtaler med Kommuneforbundet eller NTL dukker opp som en ny problemstilling på grunn av outsourcing av tidligere kommunal og statlig virksomhet. De «nye» virksomhetene vil melde seg inn i NHO, men de har ofte ansatte som er fagorganisert i Kommuneforbundet eller NTL og ønsker å opprettholde medlemskapet. Et annet eksempel er når endringer i Hydros organisering og aktivitetsområde fører til at også NHMF (nå NMF – Norsk Merkantilt Forbund) utvider sitt organisasjonsområde (NMF har fått egen Hovedavtale med NHO). En mer generell illustrasjon er NHOs debatthefte fra midten av 1990-tallet, «Rysst-utvalget». Jeg bruker den som illustrasjon selv om jeg ikke mener den empiriske karakteristikken er dekkende, er den uttrykk for en tilnærming som mange bruker.<sup>25</sup> Innstillingen fra Rysst-utvalget er imidlertid interessant fordi den knytter behovet for endringer i tariffpolitikk og avtalesystemer direkte til nye former for bedrifts- og arbeidsorganisering (NHO 1995). Bakgrunnen for endringene ble beskrevet som sterkere konkurranse og mer skiftende etterspørsel. Utvalget fremhevet at de nye driftsformene blant annet er kjennetegnet ved at bedriftene konsentrerer seg om kjerneoppgaver og i større grad kjøper tjenester og delprodukter av andre, av tettere og mer langsiktig samarbeid med kunder og leverandører. Bedriftene beskrives som desentraliserte og flate organisasjoner, i mange bedrifter blir mellomledersjiktet sterkt redusert eller forsvinner helt. Arbeidsorganiseringen preges av fleksibilitet, med vekt på flerfaglighet og teamarbeid. Dette var også bakgrunnen for at utvalget mente nye driftsformer vil føre til en utvisking av skillet mellom arbeidere og funksjonærer:

«Arbeidsinnholdet består mer og mer i å håndtere informasjon/data eller betjene (eksterne og interne) kunder. De fleste medarbeidere må kunne gjøre bruk av informasjonsteknologi og kunne samarbeide med andre mennesker, kommunisere og drive kundebehandling. Arbeidsoppgavene for hhv 'arbeidere' og 'funksjonærer' blir mer og mer like, og tradisjonelle skiller er i ferd med å bli visket ut. Alle inngår i samme team. Ledende bedrifter behandler alle ansatte som 'medarbeidere'» (s. 4).

Utvalget mente lov- og tariffsystemet ikke var tilpasset de nye driftsformene i bedriftene, og foreslo omfattende endringer. I tillegg til omfattende desentralisering anbefalte utvalget større muligheter til å opprette vertikale avtaler på den enkelte bedrift. Også operatør-

<sup>25</sup> En innvending er at det kan diskuteres hva som faktisk skjer i bedriftene i og med de nye omstillingene, en annen innvending er at moderne ledelsesteori, og vi kan her bruke en så allmenn karakteristik, heller ikke fremstår som konsistent når det gjelder personalfunksjonen og de nye driftskonseptene; det gjelder blant annet understrekninger av at prosessene skal være *ledelsesdrevne*.

forbundene møter krav om mer individuell lønnsfastsettelse De nye avtaleformene som ble anbefalt hadde mer til felles med funksjonæravtalene enn operatøravtalene:

«... forutsetningen for at slike medarbeideravtaler skal være hensiktsmessige er at de baserer seg på individuell lønnsfastsettelse ('funksjonæravtale-bestemmelser')» (s. 5).

I praksis fikk Rysst-utvalget mindre betydning, men spørsmålet om vertikaliserings av avtalestukturen ble senere tatt opp i andre NHO-utredninger. Selv om den beskrivelse Rysst-utvalget gir i høy grad kan diskuteres, er det også klart at endringer i arbeidslivets organisering påvirker både funksjonærorganisering og forholdet mellom funksjonærforbundene på den ene siden, og forholdet mellom funksjonærforbund og operatørforbund på den andre. Påvirkningen går imidlertid også den andre veien; institusjonelle reguleringer, og det er nettopp det tariffavtaler er uttrykk for, kan være «trege» og legger føringer for organisatoriske endringer. Det er, vil mange hevde, også noe av poenget med dem. Nedenfor ser vi på noen av temaene som har vært diskutert og noen av posisjonene partene har inntatt.

### 3.1 Organisasjonsendringer og tvisteløsning

I lovverket anvendes uttrykkene «arbeidsgiver» og «arbeidstaker», uttrykket «funksjonær» har ingen rettslig status. Eksempelvis definerer Arbeidsmiljøloven (§3) en arbeidstaker som «enhver som utfører arbeid i en annens tjeneste», mens arbeidsgiver defineres som «enhver som har tilsatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste» (AML §4). Arbeidstvistloven refererer heller ikke til uttrykket «funksjonær».<sup>26</sup> I Arbeidsmiljøloven legges det imidlertid til grunn at lovens bestemmelser angående arbeidsgiver «skal gjelde tilsvarende for den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten». Det innebærer blant annet et mer skjerpet straffeansvar ved eventuell overtredelse av loven for den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten enn hva tilfellet er for arbeidstakere (AML §85). Slik sett er forskjellen mellom en

<sup>26</sup> Unntaket her er selvfølgelig *Lex Askim* (Ot prp nr 80, 1951), som nettopp omhandler fagorganisering innen en av funksjonærgruppene, nemlig arbeidslederne. *Lex Askim* ble opphevet i 1978. I dansk sammenheng er fortsatt *Funktionærloven* fra 1938 gjeldende. Den ble opprettet som en systematisering av arbeidsrettsdommer som gjaldt funksjonærstillinger og organisasjonsrett, dvs. den gjenspeilet gjeldende rettspraksis for et område det ikke fantes hovedavtale (jf Byrkjeland 2000). Den danske Funktionærloven er revidert flere ganger, senest i 1999; tittelen er fremdeles den samme. Funktionærloven omhandler «rettsforholdet mellom arbeidsgivere og funktionærer», den inneholder bestemmelser om sosiale rettigheter, men også «konkurrence- og kundeklausuler». Funksjonærdefinisjonen er i dag omtrent den samme som i den opprinnelige loven: «§ 1. Ved funktionærer forstås i denne lov følgende personer:

- a) Handels- og kontormedhjelpere, beskæftiget ved køb eller salg, ved kontorarbejde eller dermed ligestillet lagerekspedition.
- b) Personer, hvis arbejde består i teknisk eller klinisk bistandsydelse af ikke-håndværks- eller -fabriksmæssig art, og andre medhjelpere, som udfører et arbejde, der kan sidestilles hermed.
- c) Personer, hvis arbejde udelukkende eller i det væsentlige består i på arbejdsgiverens vægne at lede eller føre tilsyn med udførelsen af andres arbejde.
- d) Personer, hvis arbejde overvejende er af den under a) og b) angivne art».

arbeidstaker og en arbeidstaker som i arbeidsgivers sted leder virksomheten ett års fengselsopphold. Arbeidstakeren risikerer i verste fall inntil ett års fengsel, funksjonæren kan få to.

Ellers er en del grupper unntatt fra enkelte bestemmelser om arbeidstid, blant annet unntas arbeid av ledende art og arbeid av andre som har en særlig selvstendig stilling innen virksomheten. Unntaket gjelder ikke arbeidsledere og andre i liknende stillinger som i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede (AML §41).

Man kunne forvente at forholdet mellom organisasjonsendringer og institusjonell regulering ville være et tema som i stadig større grad ble gjort til gjenstand for tvisteløsning. Hovedavtalen(e) henviser til «Den faste tvistenemnd» når det gjelder spørsmål om hvilke tariffavtaler som skal anvendes (§ 3–10). Her sitter en representant for NHO og LO, samt en nøytral oppmann utnevnt av partene i fellesskap (eventuelt av Riksmeklingsmannen om partene ikke blir enige. Den faste tvistenemnd treffer avgjørelser i saker som angår ny tariffavtale i tariffperioden (§3–7), overgang til ny tariffavtale på grunn av endrede forhold (§3–8), og behandling av krav om ny tariffavtale (§3–9). Til grunn for sine avgjørelser skal nemnda vurdere bedriftens art, drift og arbeidsforhold, og arten og utførelsen av arbeidet. Jeg var interessert i å finne ut om endringer i arbeidsorganisering og eventuelt også funksjonærproblematikk førte til saker som ble kanalisert gjennom Den faste tvistenemnd. Bakgrunnen var formuleringene i § 3–8 om at partene kan oppta forhandlinger om hvilken tariffavtale som skal gjøres gjeldende når endringer i produksjonens art, arten av utførelsen av arbeidet eller arbeidsforholdene medfører at gjeldende tariffavtale ikke lenger er den som passer best på bedriften. En gjennomgang av avgjørelsene i Den faste tvistenemnd de senere årene viser imidlertid at det ikke er «§ 3–8-saker» som kanaliseres til nemnda. De fleste sakene gjelder opprettelse av ny tariffavtale når en bedrift melder seg inn i NHO eller når arbeidstakerne organiserer seg. Da dreier tvisten seg om forholdet mellom funksjonæravtaler eller mellom operatøravtaler, for eksempel tvist om avtalen til Kjemisk eller Fellesforbundet skal gjelde i en bedrift som produserer båter av plast.

Norsk industri har vært gjenstand for omfattende omorganisering de siste tiårene, men min egen gjennomgang av sakspapirene fra Den faste tvistenemnd sommeren 1999 tydet på at dette, i alle fall hittil, i liten grad har vært strid om «§ 3–8-saker». Vi finner få tvistesaker i forbindelse med endringer i arbeidslivets organisering og avtaleforhold slik vi diskuterer dem i dette notatet. Det betyr ikke at det ikke dukker opp nye gråsoner eller at det kan stå strid om avtaledekning. Antakelig betyr det både at sakene løses på andre måter og at tariffavtalene er forholdsvis robuste.

Tilsvarende var voldgiftssaken om avtaledekningen til en gruppe arbeidsledere ved Siemens Installasjon og samferdsel i Trondheim en sak om hvilken funksjonæravtale som skulle gjelde. Det var ikke en sak om forholdet mellom funksjonæravtaler og operatøravtaler (se Olberg 1996 for en nærmere gjennomgang).

Voldgiftssaken mellom Siemens Installasjon og samferdsel i Trondheim, NELFO og NHO på den ene siden, og NFATF (FLT) på den andre, gjaldt avtaledekning, ikke selve omorganiseringen. I sluttdokumentet argumenterer flertallet for at avgjørelsen om hvorvidt ti arbeidsledere ved Siemens Trondheim skulle dekkes av NFATF-overenskomsten for arbeidsledere eller ikke, måtte tas ut fra opplysninger om arbeidsinnholdet i hver enkelt stilling. Det ble ikke sett som avgjørende at stillingene tidligere var blitt regnet som arbeidstakerstillinger. Dessuten ble tidligere tvistesaker og dommer i arbeidsretten trukket inn (ARD 1964:66). Flertallet, det vil si dommeren og de anklagende parter, understreket

*kontrollaspektet* overfor de underordnede som det mest fremtredende kjennetegn ved stillingen som arbeidsleder. Det ble her trukket en linje tilbake til Lex Askim, (Ot. prp. 80 1951:63, 66) der det angis en tradisjonell definisjon av arbeidsledelse. Flertallet tok også opp Lex Askim-innstillingens avgrensning av arbeidsledere som ansatte i administrative posisjoner, det vil si avgrensningen av arbeidslederstillinger fra stillinger som tilhørte den øverste ledelse. Mens NFATF hadde gjort det til et poeng at saken gjaldt arbeidslederbegrepets avgrensning oppad, og at det her ikke fantes presedens i voldgiftsavgjørelser eller arbeidsrett, la flertallet vekt på kontrollaspektet.

NFATF argumenterte i sin mindretallsinnstilling for en bredere definisjon av arbeidsledelse. Forbundet satte óg spørsmålstegn ved den tidskartleggingen som var blitt utført blant de tidligere arbeidslederne. I mindretallsinnstillingen ble det pekt på at arbeidsoppgavene i hovedsak var de samme som før, bortsett fra enkelte regnskaps- og salgsrelaterte aktiviteter, og at det var de samme personene som utførte dem. Hovedargumentet i forbundets fremstilling var imidlertid at man mente anklagen fra NHO, NELFO og Siemens bygde på et statisk og gammeldags syn på hva arbeidsledelse var. NFATF pekte på at de grunnleggende arbeidslederfunksjonene i prinsippet var de samme (førstelinjledning, fordele, lede og kontrollere arbeid). Det som var endret, var måten arbeidsledere ivaretok slike funksjoner. Både ny teknologi og nye organisasjonsformer gjorde i følge forbundet at arbeidslederne ivaretok de samme funksjonene uten å være daglig tilstede på installasjonsjobbene eller føre tradisjonell kontroll med montørene. Forbundet tapte voldgiftssaken om avtaledeking, men etter en kort periode med misnøye blant de tidligere arbeidslederne ble de lokale partsforholdene igjen beskrevet som gode, også blant tillitsvalgte.

NHO valgte også å unnlate å føre en rekke slike saker i forlengelsen av voldgiftssaken i Trondheim. (I en bedrift jeg tidligere gjorde case-studier lå det i en periode an til en tilsvarende voldgiftssak, men man valgte heller å inngå samarbeid med de tillitsvalgte.)

## **3.2 Hovedavtalene**

Hovedavtalen mellom NHO og HK/FLT er eksempel på et avtaleområde der ulike parter har forskjellige vurderinger. Fra NHOs side gis det uttrykk for at ordningen med to hovedavtaler i forhold til LO-forbundene er unødvendig og uttrykk for en gammeldags holdning. Hovedavtalene er gjennomgående like og NHO går inn for én hovedavtale. Det pekes også på at bedriftene ikke skiller mellom arbeidere og funksjonærer, men i større grad enn før har ens personalpolitikk for operatører og funksjonærer og behandler alle ansatte som medarbeidere. NHO ville ideelt også foretrekke én felles hovedavtale for NIF og NITO.

Under Hovedavtalerevisjonen i 1997 gikk FLT og HK mot forslag om å fjerne den egne hovedavtalen. De argumenterte blant annet ved å peke på at NHO nettopp hadde inngått en tilsvarende hovedavtale med et konkurrerende forbund, Lederne. Hovedavtalen FLT/ HK er fortsatt virksom.

Selv om de aller fleste bestemmelsene i hovedavtalene er like, peker funksjonærforbundene i LO på en del områder som der den eksisterende Hovedavtalen har paragrafer de ønsker å beholde. Fra HKs side pekes det på at noen bestemmelser er bedre, og at en egen avtale gjør at funksjonærene skal ses som en egen gruppe. Dette kan for eksempel ha betydning i

nedbemanningsprosesser og vurderinger av ansiennitet. Forbundene forhandler på hver sin hovedavtale og bedriften har da formelt ikke anledning til å vurdere alle ansatte i sammenheng ved bemanningsreduksjoner.

Fra FLT's side fremholdes reglene for valg av tillitsvalgte som den viktigste forskjellen mellom Hovedavtalen og Hovedavtalen NHO/FLT/HK. Forholdstallene er lavere i funksjonæravtalen, og FLT peker på at ut fra forholdstallene som gjelder i operatøravtalen ville forbundet knapt hatt tillitsvalgte i bedriftene. Dessuten pekes det fra FLT's side på at det er viktig at man bruker begrepet funksjonærer i avtalen. Som bakgrunn for dette siste mener FLT at funksjonærbegrepet har en symbolverdi i forhold til de funksjonærorganisasjoner utenfor LO som FLT konkurrerer med.

Det forhold at funksjonærforbundene konkurrerer seg imellom, dels også med operatørforbundene (jf 3.4 nedenfor), innebærer hindringer i forhold til NHOs ønske om forenkling av avtalestrukturen.

### 3.3 Konkurrerende tariffavtaler

Er det slik at funksjonærforbundene i industrien har foretatt en «teigdeling», slik at noen fagforbund organiserer bestemte bransjer og bedrifter, mens andre er representert andre steder? Informantintervjuene forsterker inntrykket av at det i hovedsak *ikke* er slik. Det er konkurranse mellom forbundene når det gjelder organisering av industrifunksjonærene. Det skjer i praksis en del «deling» lokalt, og det kan være historiske og praktiske grunner til at for eksempel enten HK eller NOFU er representert på den enkelte bedrift. Men funksjonæravtalene er ikke bransjespesifikke og i hovedsak finnes det flere konkurrerende forbund med tariffavtaler på samme bedrift. Det finnes rimeligvis en viss deling, og noen gråsoner når det gjelder forbundenes områder og medlemsgrunnlag blant forskjellige funksjonærgrupper, mens det er konkurranse *innen* områdene.

NIF utgjør en egen gruppering og opplever ikke gråsoner eller konkurranse med andre forbund (det er heller NITO-medlemmene som kommer i en mellomposisjon på bedriftene, mellom operatører og fagarbeidere på den ene siden og sivilingeniørene på den andre).

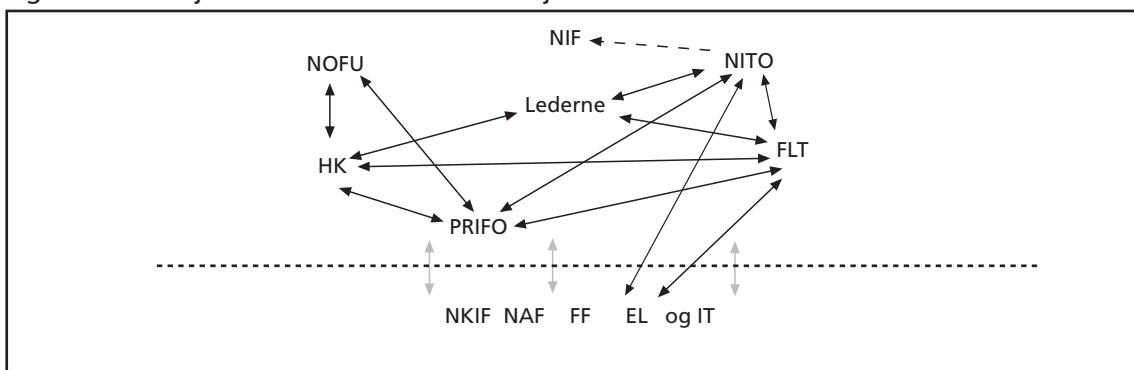
LO-forbundene HK og FLT konkurrerer med YS-forbundene NOFU og PRIFO. Etter utvidelsen av omfangsbestemmelsen i NOFU/PRIFO-avtalen i 1994 konkurrerer YS-forbundene om de samme yrkesgruppene som både FLT og HK. FLT og Lederne konkurrerer om medlemmer, både blant ledere, mellomledere og, fortsatt, tekniske funksjonærer. Lederne konkurrerer og med NITO, og med utvidelsen av omfangsbestemmelsen i den nye lederavtalen, også i sterkere grad med HK. Ledernes hovedavtale og lederavtalen med HSH kan også innebære større konkurranse på et område som har vært HKs. HK har ledere på varehandelsiden, men også kontorfunksjonærer som leder andre kontorfunksjonærer på industrisiden. Det finnes i praksis minst 8 tariffavtaler for arbeidsledere.

NITO har også medlemmer på den merkantile siden og en del andre medlemmer som ikke er i tekniske stillinger. PRIFO møter også konkurranse fra operatørforbundene, som Grafisk, Kjemisk og NNN.

Vi finner altså sterk konkurranse mellom forbundene på bedriftene, ikke teigdeling. På de fleste bedriftene konkurrerer organisasjonene mot hverandre. Unntaket er sivil-

ingeniørene. NIF-medlemmene er spredt i en rekke bransjer og bedrifter, men har en spesiell profesjons- og utdanningsbakgrunn og konkurrerer egentlig ikke med noen. Nærmest kommer NITO, men NIF ser ikke NITO som en konkurrent. Pilene i figur 8 er bare en av flere måter å illustrere grenseflater og aktuelle eller potensielle konkurranseforhold mellom organisasjonene på.

Figur 8 Illustrasjon av konkurrerende funksjonærforbund i industrien



Figuren er kun ment som en illustrasjon av et komplekst organisasjonsmarked. I tillegg til de grenseflater som er antydnet kunne man også peke på enkelte «horisontale» gråsoner mellom forskjellige operatørforbund.

Det kunne tenkes at det var vesentlige forskjeller mellom tariffområdene som omfattet industrifunksjonærene, for eksempel slik at det var organisasjons- og avtalekonkurranse mellom HK og NOFU, mens FLT og Lederne i større grad delte organisasjonsmarkedet mellom seg. Verken avtalestrukturen eller informantintervjuene tyder på mindre grad av konkurranse mellom Lederne og FLT enn mellom HK og NOFU. Det er også konkurranse om kontor- og lagerfunksjonærene mellom NOFU og PRIFO.

Vi finner altså sterk konkurranse når det gjelder funksjonæravtalene i industrien. Når det gjelder de store tariffavtalene blant operatørforbundene innen NHO-området, peker Grytli og Stokke (1998) på at konkurransen er vesentlig mindre mellom de store operatøravtalene.

### 3.4 Vertikalisering

I løpet av 1999 laget både LO (LO-Industri og LO-Service) og NHO egne utredninger om vertikale tariffavtaler. Begge dokumentene berører funksjonæravtalene og funksjonærforbundene i industrien.

På LO-kongressen i 1997 foreslo Norsk Grafisk Forbund endringer i avtalestrukturen i privat sektor:

«Teknologisk utvikling og endringer i bedriftenes arbeidsorganisasjon har, og vil i økende grad føre til at flere forbund i og utenfor LO har overlappende overenskomster for enkelte stillinger og arbeidsoppgaver, der overenskomstvalget skjer med bakgrunn i arbeidstakernes egne valg av overenskomsttilhørighet.



En avtalestruktur basert på vertikale overenskomster vil bidra til å styrke organisasjonen og være med på å øke medlemstilslutningen til LO.»

LO-kongressen gjorde følgende vedtak om vertikale tariffavtaler:

«Kongressen er enig i at vertikale tariffavtaler kan være en hensiktsmessig avtaleform, men ber kartellene og de aktuelle forbund i privat sektor om å ta ansvar for oppfølgingen. Kartellene bør utrede, eventuelt sette i gang prøveprosjekter for å finne frem til de beste løsningene. Kartellene rapporterer utviklingen på dette området direkte til sekretariatet.»

Arbeidsgruppen fra LO-kartellene definerte en vertikal avtale som en avtale som omfatter alle i en bedrift, fra ledelsen til ufaglært ansatte. En vertikal avtale inneholder fellesbestemmelser for alle ansatte, lønnsbestemmelser og tilleggsavtaler som gjelder enkelte yrkesgrupper og bransjer (LO-Industri og LO Service 1999:2)

Forskjellige modeller for forhandlinger på en vertikal avtale ble diskutert. Et alternativ var at et felles forhandlingsutvalg for alle deltakende forbund forhandlet på samme avtale, mens medlemmene var organisert i sine respektive forbund. Et annet alternativ var at det største forbundet i en bedrift hadde forhandlings- og organisasjonsrett, et tredje at kartellene skulle forestå forhandlingene, med medlemmene organisert i forbundene. Et fjerde alternativ kunne innebære at LO sto for forhandlingene, mens en femte modell gikk ut på at én del av en vertikal avtale var felles for forbundene, mens hvert delaktig forbund forhandlet i forhold til egne områder og særavtaler.

Vedtaket i kartellstyrene i LO-Industri og LO-Service uttrykte en positiv innstilling til å sette i gang prøveprosjekter med vertikale avtaler for ansatte i nye bedrifter/bransjer. Vedtaket i LO-Industri åpnet også for at enkeltmedlemmer kunne være tilknyttet et kartell i stedet for et forbund, noe som eventuelt vil være en helt ny konstruksjon og gi kartellene en ny rolle i tariffpolitikken. Meningen er at vertikale ordninger skal være frivillige tilbud til nye medlemmer og bedrifter; tradisjonell tilknytning og eksisterende avtaler skal fortsatt kunne velges. Fra LO-Industris side blir det imidlertid pekt på at: «Vi har flere eksempler på bedrifter der de ansatte har ønsket å organisere seg i LO, men krevd felles avtale for alle ansatte, uansett hva slags arbeid de utfører. Mens LO-forbundene har kranglet om valget av løsning, har disse arbeidstakerne gått til andre organisasjoner» (LO-Aktuelt 10/99:2). Vertikale avtaler dreier seg her ikke bare om forholdet mellom arbeiderforbund og funksjonærforbund, men også om uklare horisontale grenseoppganger mellom forbund som Fellesforbundet og Arbeidsmandsforbundet, for eksempel når det gjelder gresnedragning mellom hva som er bygningsarbeid og hva som er anleggsarbeid.

Prøveprosjektene som er foreslått omfatter et samarbeid mellom HK og Fellesforbundet om en vertikal avtale med Bilbransjens landsforening (NHO), og et samarbeid mellom Fellesforbundet og Norsk Arbeidsmandsforbund, om vertikal organisering i Veidekke Divisjon Industri.

LO-sekretariatet har støttet innstillingen fra arbeidsgruppen, med et tilleggsforslag fra FLT om at før vertikale tariffavtaler tilbys skal det utarbeides prosedyrer og regler for etablering, og juridiske forhold avklares med de berørte forbund. Erfaringene med prøveprosjektene skal legges frem på LO-kongressen i 2001.

Vertikaliseringsutvalget til NHO leverte også sin innstilling i 1999 (Ramstad-utvalget 1999). Utvalget tar for seg vertikalisering med utgangspunkt i organisasjonsmessige strukturer og utviklingstrekk på arbeidstakersiden (hovedsammenslutningene), eksisterende overenskomststruktur og tidligere utredninger.<sup>27</sup> Utvalget peker på at NHO har hele 75 funksjonæravtaler (11 med LO), slik at antallet funksjonæravtaler på en bedrift kan være mange. Det pekes også på at funksjonæravtalene delvis er vertikale avtaler siden de dekker flere stillingsnivåer i bedriftene, og at det typiske er at de er bygget over samme lest med rammepragede prosedyrebestemmelser og lokal, differensiert og individuell lønnsfastsettelse (s. 14). Også Ramstad-utvalgt diskuterte alternative modeller til dagens avtalestruktur, som (s. 21–25):

- En utvidelse av virkeområdet for dagens arbeideravtaler
- En kopling av dagens avtalesystemer for arbeidere og funksjonærer
- En utvidelse av virkeområdet for arbeideroverenskomstene til å omfatte lavere funksjonærgrupper
- Vertikale avtaler på bransjenivå
- Funksjonæravtaler på kartell- eller hovedorganisasjonsnivå

Flere av utvalgets vurderinger i forbindelse med vertikalisering berører funksjonæravtalene direkte, blant annet følgende utdrag (s. 8):

«Etter utvalgets oppfatning har avtalesystemet for funksjonærene mange av de elementene som er en forutsetning for å tilfredsstille de tariffpolitiske mål, fleksibilitet og individualitet.

En utvikling av en felles funksjonæravtale for alle LOs funksjonærer, som erstatning for dagens funksjonæravtaler, kan være en måte for LO å tilnærme seg problemet organisering av de langtidsutdannede i privat sektor. Part i en slik avtale må være kartell eller hovedorganisasjon [...]

Utvalget har en forventning om at skillet arbeider/funksjonær vil bli mer og mer utvisket over tid. Det vil øke behovet for felles regler.

«Utvalget har en klar oppfatning om at vertikale avtaler må bygge på prinsippene i dagens funksjonæravtaler. Spesielt viktig vil det være å ha lønnsbestemmelser som gir rett til desentralisert og individuell lønnsfastsettelse.»

NHO går generelt inn for en enklere og mer desentralisert avtalestruktur. Fra NHO-hold pekes det på at også i funksjonæravtalene, blant annet NOFU-avtalen, er lønnsbestemmelser og prosedyreregler blitt detaljerte. At NHO i prinsippet også er åpne for å diskutere vertikale avtaler er interessant av flere grunner. Én grunn er at det uttrykker en annen holdning til funksjonærorganisering enn den holdningen N.A.F. tradisjonelt hadde. I årene før krigen, og i de nærmeste årene etter, var det motstand mot at funksjonærene skulle være

<sup>27</sup> «Fremtidens overenskomstmønster» (Paulsen-utvalget 1990), «Nye produksjonsformer og tariffmessige konsekvenser» (Rysst-utvalget 1996), «NHOs fremtidige lønns- og tariffpolitikk» (Larssen II 1996).

fagorganisert, og spesielt mot at de var organisert i fagforbund tilsluttet Landsorganisasjonen. Dette hadde, som vi var inne på innledningsvis, sammenheng med spørsmål om identitet og ledelsesfunksjoner – funksjonæren, spesielt den høyere funksjonæren og arbeidslederen, var «bedriftens mann».

NHO vil imidlertid ha lønnsbestemmelsene i funksjonæravtalene, ikke lønnsbestemmelsene i arbeideravtalene, inn i eventuelle nye vertikale avtaler. I Ramstad-utvalgets innstilling vurderes dette som en forutsetning. Man ønsker å unngå å få arbeideravtalenes kollektive bestemmelser inn på funksjonærområdene. Samtidig er det utvalgets generelle oppfatning «at dagens avtaleverk med bransjevise arbeideroverenskomster og gjennomgående funksjonæravtaler fungerer rimelig tilfredsstillende. Arbeidsgiver synes derfor ikke å ha noe akutt behov for å endre den eksisterende tariffavtalestrukturen» (s. 26) Min egen oppsummering er at selv om utvalgsutredninger ikke er vedtatt tariffpolitikk, verken på LO-siden eller NHO-siden, tyder dette samlet på at vi vil se lite innslag av vertikaliseringsavtalestrukturene i industrien de nærmeste årene.

Blant funksjonærforbundene utenfor LO beskrives vertikaliseringsprosjektet som et «ikke-tema». PRIFO regner seg imidlertid som et forbund som organiserer generelt i privat sektor, ikke som et rent funksjonærforbund, og organiserer delvis vertikalt. (Som vi så over stiller LO-forbundet HK seg positivt til utprøving av vertikale avtaler.) NITO har en samarbeidsavtale med Fellesforbundet, men vertikaliseringsprosjektet ses ikke som et aktuelt tema for forbund som NITO eller NIF.

### 3.5 Industriefunksjonærene i litteraturen

Hvordan ser innehaverne av bestemte stillingstyper på seg selv – og hvordan blir det vurdert utenfra, av andre? International Conference of Professional Engineers and Scientists, en konferanse for en rekke ganske forskjelligartede tekniker- og ingeniørfagforbund i Washington 1995, ble åpnet slik i velkomsttalen: «We are the people who make things work». Når jeg nedenfor illustrerer med et par utdrag fra lederartikler i funksjonærforbunds medlemsblader, er det ikke først og fremst fordi slike lederartikler var langt bedre før i tiden, det er også fordi de er en kilde til å forstå hvordan funksjonærene forsto seg selv. Men stillingsgrupper defineres som vi allerede har sett, også i en lang rekke andre sammenhenger. Det gjelder ikke bare arbeidsmarkedsstatistikk, lønnsstatistikk og tariffavtaler, også skjønnlitterære skildringer er her brukt som eksempler.

Dahl og Dalbak (red.1994) har i antologien *Ingeniøren* som helt, skurk og elsker, samlet utdrag fra norsk litteraturhistorie der ingeniører inngår i persongalleriet. *Ingeniøren* fremstilles gjerne som representant for den teknisk-instrumentelle rasjonalitet, og det gjelder, med forskjellige vinklinger, også i litteraturen. Ulike syn på ingeniøryrket og andre tekniske yrker kan også sees i sammenheng med ulike perioder i industrialiserings- og moderniseringsprosessene i Norge. Ingeniører er blitt sett som representanter for teknologisk fremskritt og rasjonalitet, der de kommer med den nye tid til norske bygder og avkroker. Med industri og elektrisitet, men senere også som representanter for den industrielle teknologiens forurensning av miljøet:

«Ingeniøren står ofte mellom barken og veden – når arbeiderne etter hvert står frem og reiser sine krav, står ingeniøren nesten uten unntak på kapitalen og eiernes side. Når løsberg raser inne i tunnelen og knuser fire arbeidere og en belgisk boremaskin (Johan Bojer), er det ingeniøren som har ansvaret. Ingeniøren må sende arbeidere opp på demningen på Møsvatn selv om han vet det er brutt ut tyfus i brakkene der (Kjartan Fløgstad). Politiske anslag mot rasjonell produksjon og økt produksjon faller ingeniøren svært tungt for brystets, uansett om det finner sted ved STK for å skade tyskerne (Dag Solstad), eller i den unge Sovjet-staten. ’ – Politiske grunner, sier De. Det er ikke min business. Jeg er ingeniør, sier Eric Ivanovitsj’ (Nordal Grieg).

Men tilhører ikke ingeniøren også arbeiderklassen – de har ikke annen forbindelse med produktet enn en tegning, og må følgelig være fremmedgjorte? (Jan Kjærstad). Nei, ingeniøren står mest på den andre siden, med sine ønsker om rasjonalitet og tidsstudier, sine ønsker om at arbeiderne skal bli dyretemmere som mestrer maskinene (Dag Solstad). Som ingeniør og arbeidsherre Hjalmar Jarl sier til sine arbeidere: ’Jeg vil gjøre alt som staar i min magt for at bekjempe dere, svække dere, splitte dere, utmatte og underkue dere’ (Helge Krog). Når ingeniøren forsøker å fremstå som agitator og folketaler på de undertryktes side (Karen Sundt, Vetle Vislie), går det ikke så bra.

Men ingeniøren finnes også som oppfinner i norsk litteratur. Ingeniør Aksel Sakshaug er egentlig for intelligent for å finne på noe som er tilstrekkelig tåpelig til at han kan bli rik på det – derfor trenger han hjelp av en venn som er psykolog. Sammen revolusjoner de norsk og internasjonalt selskapsliv, gjennom sin sensasjonelle hottemaskin (Georg Brochmann). Det finnes mennesker som gjør seg til latter i bygden fordi de ikke gjør ting på gamlemåten, men på en lettvintere måte. Når Anders Langsveen og hans sønn ingeniøren vender tilbake som eiere av det store maskinfirma Andrews & Andrews i Madison i USA, forstummer latteren (Hans Aanerud). Når vitenskapsmannen Snorre Kiær løser problemet med masseforskyvninger i jordens indre, blir professor i geofysikk ved NTH og får St. Olavs ’sto folk som en mur paa Karl Johan og ropte hurra’ (Georg Brochmann). Samme Kiær løser gåten bak ’den uhyggelige og uforklarlige dødståken som herjet Europa og la den gamle ærverdige verdensdels store byer øde’ (Georg Brochmann). Men ingeniøren kan også være en regelrett forbryter som vil ’legge under sig hele Norges elektrisitet ved hemmelige og geniale midler og derigjennom ødelegge verdier for millioner’ (Stein Riverton). Eller bruke sine eminente kunnskaper til å ta seg gjennom panserhvelv (Øvre Richter Frich). Senere fremstår også ingeniøren som miljø-ødelegger (Edward Hoen, Sidsel Mørck)» (Dahl og Dalbak 1994:6,f).

Men opptattheten av teknologiens positive og negative konsekvenser var heller ikke noe nytt blant «teknikkens menn» – slik for eksempel NITO-ingeniørene omtalte seg selv. Like før andre verdenskrig nådde Norge, omtalte en lederartikkel i medlemsbladet *Teknikk alvoret* i utfordringene:

«Teknikkens menn i alle land – med sin store makt, sterke nok til å umuliggjøre krig, utgjør ikke de det utsnitt av massene som har den største rett og vel også plikt til å ta

initiativet til å få satt en fornuftsbetonet rett i høysete? Massen i alle land er seende nok, det mangler ikke på det, den vil ikke ha krig. Men det mangler en internasjonalt sammenknyttet ledelse fra kretser som det ville være særdeles betenkelig å motarbeide – og som massene i tillit ville følge.

Her må det ligge en uhyre stor og uhyre presserende oppgave nettopp for teknikkens menn. De har brakt menneskeheten kolossale materielle goder, men kanskje den største gave – anledning til i fred og lykke å nyte godene – står til rest å bringe. En slik oppgave ville by på svære vanskeligheter, det er så. Men teknikkens menn er også rustet med enorme krefter, bare de kjenner dem og vil sette all sin intelligens inn for å bringe dem til samvirke» (Teknikk, nr. 1, januar 1940).

Opptattheten av teknologiens konsekvenser finner vi igjen i begynnelsen av 1960-årene. Da NITO feiret sitt 25-års jubileum i 1961 innledet formannen med åpningstale, deretter leste forfatteren Arne Paasche Aasen sin prolog til jubilentene – I livets tjeneste:

I angstens og håpets dramatiske sekel  
– i det veldige forum for stridenes liv -  
har dagene skrevet vår tids Mene tekkel  
og åpnet et skremmende stort perspektiv.  
Skal tidens teknikk kanskje kvele vår klode  
Og kaste oss ut i en stjerneløs natt?  
Skal kunnskap og kløkt ikke tjene det gode?  
Går ferden til havs på en dødens fregatt?  
Hver tanke er blitt en *alternativ* tanke  
som svimler et sted mellom tro og tvil ...  
Finn feste for foten! Møt sterke og ranke,  
Hvert daggry med djerve, usårlige smil.  
I tillit og tro må vi søke de veier  
som kommende slekter i trygghet kan gå.  
Hver dag må vi mønstre hver evne vi eier  
– når trengte vel verden vårt håndslag som  
nå?  
Nå er det at evner og krefter blir prøvet.  
Vår lengsel må være som ungbjerken svai:  
Den løfter mot lyset det nysprungne løvet  
I solskinn og regn fra den gavmilde mai.  
Glem angsten som piner og frykten som  
knuger,  
jag vekk dine tvil som et usselt bedrag.  
Din drøm skal bli dåd. Du skal vise du duger.  
Forjettende rik blir den gryende dag.  
Bestendig har mai vært det *muliges*  
måned ...

*Hvor* mulig den var, var umulig å tro.  
Vi så det omkring oss: Det blomstret og  
blånet,  
dens kjærtegn og kyss fikk hver vekst til å  
gro.  
Av nettenes skjød og av dages milde  
og varme forventning sprang underet fram.  
Da var det det skjedde, alt vakkert vi vilde  
- det var som all verden, alt liv skiftet ham!  
Det mulige krever vår innsats og styrke,  
at gammel og ung – både kvinne og mann –  
skal gi hva de kan i sitt nyttige yrke  
til glede og gavn for sitt folk og sitt land.  
Hver en er vi med på den vågsomme ferden  
langs slektenes slagmark av kaos og kiv.  
La sies at Norge – vår del av verden -  
ga hjerte og hånd til alt levende liv.  
Da *lysner* det kring oss! Da ser vi en  
mening.  
Forgjeves er intet av alt det vi gjør.  
Blir evner og krefter satt inn i forening,  
vil freden og framtiden åpne sin dør.  
Og veien går videre. Og dagene bringer  
ny vekst og ny grotid for menneske-ånd.  
Vårt budskap blir båret på lengselens vinger.  
*Da tjener vi livet* – med hug og  
med hånd!  
Teknikken skal hjelpe og glede og gavne,  
hvert framsteg den gjør ha det ene motiv  
at menneskeslekten i *lykke* skal favne  
alt skjønt som er skapt av det frodige liv.  
Vel møtt, jublanter! Tenn festbluss på  
bordet!  
La høgtiden deg bli en glad intervall,  
En takk, en honnør for den innsats du gjorde.  
*Din* daglige dont er et kongelig *kall!*

(Arne Paasche Aasen: I Livets Tjeneste, prolog til NITOs 25-års jubileum, gjengitt i Gunvaldsen, red., Ingeniører og teknikere i Norges Ingeniør- og teknikerorganisasjon NITO, bind II, s. 871)

Kontorfunksjonærene har også fått sin livsverden litterært fremstilt, kanskje særlig gjennom Hans Geelmuydens roman *Kontoret*, fra 1942. Bakken (1982:209) peker på at kontorfunksjonærene er beskrevet i Bjørnstjerne Bjørnsons *En fallitt* fra 1875, dessuten finnes enkelte beskrivelser av «unge kontordamer og deres nokså gledesløse liv til en elendig lønn» i Sigrid Undsets samtidsromaner. Mens Helge Kroghs *Det Store Vi* omhandler kynisk utnyttelse

av ekspeditriser og syersker, tar den danske forfatteren Kjeld Abell for seg kontorfunksjonærene mer direkte i skuespillet *Larsen – eller Melodien som ble vekk*. Stykket gikk for fulle hus på Det Norske Teater i Oslo i 1936. Bakken peker på at det ga et så godt bilde av kontorfunksjonærenes kår at det ble omtalt i en lederartikkel i *Handels- og Kontorfunksjonæren* samme år. Slike ledere skrives ikke lenger i forbundenes fagblader, det gjelder blant operatør- så vel som funksjonærforbund, så vi bringer et utdrag (her sitert etter Bakken 1982:209,f.):

«Det er ikke til å komme utenom at mange funksjonærer har vanskelig for å finne melodien. I det helt utmerkede stykket 'Larsen – eller Melodien som ble vekk' [...] stilles funksjonærer og andre også forresten, som ikke har funnet livets melodi, foran speilet. Og holdes ubønhørlig fast, til de må innrømme at de har levet utenom selve livet. De har drømt og fantasert om fremtidig lykke og velstand. Det hele viser seg å være et selvbedrag. Hovedmannen, Larsen, som er noget så fint som en mellomting av 'førstekontorist og underordnet fullmektig' sitter på kontoret sammen med 3 maskinskriversker. Bildet viser hvorledes arbeidets spesialisering og frykten for sjefen som er allvitende og bestemmer alt, tar enhver selvstendig tanke fra funksjonærene. De blir slaver. Arbeidet blir en plage og plikt i stedet for en glede og lyst. Alt innhold av verdi blir vekk. Det eneste som interesserer i frokostpausen, er å fordype og forelske seg i magasinenes kjærlighetsromaner. [...] Stykket er en strålende anskuelsesundervisning i det som kalles funksjonærproblemet. Det viser til overflod at funksjonærene hvis de ikke vil fortsette å være en utbyttet og underkuet stand, må bygge opp sin fagorganisasjon og delta i samfunnslivet som andre opplyste samfunnsborgere. 'Larsen – eller Melodien som ble vekk' – er idemessig både klar, riktig og god: Gå inn i fellesskapet, gå inn i samfølelsen med de mange og vinn den følelsen at du ikke bare er en kjedsommelig og ydmyk trelle som henger i klokkesnoren, men at du også er et menneske på marsj med andre mennesker og i stand til å yte din del for at livet skal bli levende og levelig for alle».

Videre er arbeidslederne gjort til gjenstand for litterære fremstillinger. Arbeidsledere er også omfattet med interesse av både forskere og konsulenter. I forskjellige perioder har denne interessen tatt ulike former, og dels vært ulikt begrunnet. Mens arbeidslederen i 1950- og 60-årene kunne bli sett på som en representant for den nye tid, har nye former for bedrifts- og arbeidsorganisering fra midten av 1980-tallet ført til et mer problematisk syn på arbeidslederrollen. Ett perspektiv angis i Thorsruds foredrag om endringer i bedriftsorganisering og arbeidslederrollen på NFATFs landsmøte i 1970. Her er det arbeidsledernes rolle som problematiseres. Også denne gang er det endringer i bedrifts- og arbeidsorganisering som utgjør bakgrunnen. Eksempler på slike endringer er konserndannelser, ny teknologi og nye styringsteknikker. Men det pekes også på at massemediene, miljøproblemer og utdanningseksplosjonen i 1950- og -60-årene setter nye krav til jobbutførelse og lederstil.

Det er her verdt å peke på at dagens debatt om endringer i arbeidsorganisering likner tidligere debatter; som for femti år siden sammenlikner vi med tidligere tider. Likevel er det forskjeller i innhold og vinkling. For eksempel var Waalers (1946:109) kontrast den følgende: «Før arbeidet en mann nokså sjølstendig. Han gjorde med relativt enkle redskaper en allsidig innsats og kunne gripe inn på en rekke punkter i produksjonsprosessen. Han fulgte arbeidsproduktet fra det kom inn som råmateriale og til det gikk ut som et ferdig

produkt». Kontrasten er industriell produksjon med oppdeling av arbeidet i en rekke spesialiserte arbeidsoppgaver: «Den industrielle produksjonsform som etterhvert avløser den håndverksmessige fører til spesialisering og til masseframstilling av standardprodukter» (s. 109). Fra midten av 1980-årene snakkes det igjen om et skifte og en ny kontrast til det tidligere produksjonsregime: Denne gangen i retning av mindre standardisering, kortere produksjonsserier, andre former for spesialisering og større fleksibilitet. Blant det som også er nytt er de forhold utenfor produksjonen som blant andre Thorsrud pekte på i 1970; nye perspektiver når det gjelder autoritet, lederstil, demokrati på arbeidsplassen og jobbutforming.

Diskusjoner om slike forhold ga seg også utslag innen litteratur og teater, spesielt rundt 1970–1980. I mars 1970 hadde Nationaltheateret premiere på et stykke som nok var tidstypisk – Formannen (Föreståndaren) av den svenske dramatikerens Bengt Bratt (1969). I programmet som ble laget i tilknytning til oppføringen står det blant annet: «I stykket skildres lagerarbeidernes innbyrdes forhold, forholdet mellom dem og formannen, og hans og de øvriges forhold til kontoret som bare representeres gjennom en stemme i telefonen. Stemmen gir ordre og spør ikke hva formannen mener. Han er jo underordnet. Hva lagerarbeiderne eventuelt skulle mene, kommer ikke frem, de blir selvsagt aldri spurt. Slik er det en vanlig arbeidsplass som her blir presentert» (Lagerwall 1970:8). Den svenske sosiologen Joachim Israel skrev om arbeid og fremmedgjøring i samme teaterbrosjyre, blant annet:

«I det moderne industrisamfunnet er fremmedgjørelsesprosessen ofte blitt oppfattet som individets opplevelse av maktesløshet. Mennesket føler det meningsløse i et arbeid som kun er et middel for utenforliggende formål. [...] I vårt moderne samfunn brukes riktignok 'alienasjon' som et moteord. Men det savner som oftest en eksakt betydning. Problemene på arbeidsplassen blir i stedet oppfattet som mangel på trivsel. [...] Samtidig kamuflerer alt snakket om manglende trivsel på arbeidsplassen noen av de sentrale problemene: At bedrifter er organisert på en autoritær måte midt i et samfunn med demokratisk syn, at de ansatte savner muligheter til å påvirke den organisasjonsform de tilbringer sitt liv i, at makten ligger hos de som eier produksjonsmidlene og de som blir satt av eierne til å skjøtte om bedriften» (Israel 1970:11).

I begynnelsen av 1970-årene ga NKS-forlaget ut Mannen i Midten (Schjander, Thomasen 1972), en roman om en formanns personalproblemer. Boken var beregnet til bruk i personalopplæring, og er en særegen variant i floraen av ledelseslitteratur. «Mannen i midten» er romanen om Per Holm, som blir formann i en tradisjonell industribedrift. Boken følger Holm i tre år fra han blir formann og oppnår de ytre tegn på sin nye myndighet, «blå frakk og plass i formannsburet». Boken er også en dramatisering av ulike rolleforventninger og rollekonflikter som hovedpersonen erfarer i forbindelse med gruppedannelser og arbeidsdeling.

Deler av forskningslitteraturen peker også på kulturelle aspekter når det tradisjonelle funksjonærskapet beskrives, oftest som en implisitt kontrast til arbeiderkulturen. Dels forankres disse analysene i bestemte historiske perioder. Engelstad peker for eksempel på at den tradisjonelle funksjonærkulturen er blitt gjennomhullet etter hvert som forvaltningsoppgavene er blitt mer tekniske: «De typiske trekkene i klesdrakt og væremåte viskes ut, mens vekten på selvkontroll blir mindre etter hvert som arbeidsorganisasjonen øker sin kontroll over medlemmene. I stedet for de klart avgrensede funksjonærgruppene vokser det



frem 'mellomlag', som særlig har sitt grunnlag i økningen i høyere utdanning» (Engelstad 1982). Engelstad beskriver funksjonærenes arbeidssituasjon som preget av «renhet og ro»:

«Dette har også slått inn i de vanligste kulturelle trekk knyttet til funksjonærene. Hvit snipp, selvbeherskelse og pen framferd preger personligheten, vekten på korrekt saksbehandling og på at alle saker skal gå tjenesteveien, blir framherskende i arbeidet» (Engelstad 1982:19).

Mens Engelstad trekker frem Franz Kafka, som skildret funksjonærenes livsverden i verker som *Prosesen* og *Forvandlingen*, peker Østerberg og Nilsen på Hans Falladas roman *Lille mann – hva nå?* som en aktuell skildring av funksjonærens og småborgerens situasjon. Flere samfunnsforskere knytter altså tidligere funksjonærbestemmelser opp mot kulturelle kategorier, som klesdrakt og «stil». Nilsen og Østerberg (1998) beskriver «funksjonæren» slik:

«Funksjonæren utfører skrive- og papirarbeid. Derfor er ikke funksjonæren iført slitesterke arbeidsklær, men lettere og ofte dyrere klær, fordi funksjonærarbeidet ikke medfører skitt eller 'smuss'. Funksjonæren blir ikke svett av sitt arbeid, derfor går han – eller gikk han – i hvit skjorte og slips, dress eller dressjakke; den kvinnelige funksjonæren går – eller gikk – i kjole eller skjørt, damemessig, som uttrykk for eller følge av et kroppslig lett arbeid, innendørs, og passe oppvarmet. Funksjonæren likner her igjennom arbeidsgiveren, 'prinsipalen', 'sjefen', 'direktøren', 'disponenten' o.l. Arbeidsgiveren er enten eier eller i dennes sted, og arbeider ikke med krevende muskelarbeid, altså ikke 'manuelt'. Hans virke er ikke 'arbeid', men å organisere andres arbeid eller rett og slett å beordre andre til arbeid. Funksjonæren er selv underordnet, men utfører hodearbeid, han blir trett i hodet av å arbeide, mens 'arbeideren' blir trett i kroppen. Funksjonærarbeidet forutsetter mer eller mindre boklig lærdom og utdanning, som tilsvarer arbeiderens grad av faglærthet. Denne forskjell kan også arte seg som sosiolektforskjell: Funksjonærene, som arbeider med lesing og skriving, taler mer tilnærmet likt skriftspråkets normer, enn arbeiderne. Slik oppstår, om ikke kulturforskjeller, så i hvert fall forskjeller i livsstil. [...] Skulle funksjonærsjiktene vinnes for fagbevegelsen, måtte dette skje: Skillet mellom 'blue-collar' og 'white-collar'-arbeid, mellom arbeid som gjør trett i hodet og trett i kroppen måtte tones ned i forhold til likheten mellom de to former for arbeid, nemlig lønnsarbeidet. Det måtte komme tydeligere frem at arbeiderbevegelsen er en lønnsarbeiderbevegelse» (Nilsen og Østerberg 1998:61–63).

Mens Engelstads fremstilling i hovedsak knytter funksjonærkulturen til en bestemt historisk periode som er forbi, virker det som Nilsen og Østerberg på den ene siden mener kulturelle distinksjoner, à la Bourdieu, kjennetegner funksjonærgruppene, mens de samtidig, à la Marx, bestemmer arbeidstakerne som lønnsarbeidere. Betoning av denne siste bestemmelsen, som ses som mer grunnleggende, og anses som forutsetning for fagorganisering av funksjonæryrkene. Dette stilles opp som en motsetning til det Nilsen og Østerberg omtaler som LOs «gutta-på-gulvet-diskurs»(s. 67).

Diskusjonen i dette notatet har allerede vist at løsningen på «funksjonærproblemet» når det gjelder kollektiv organisering knapt er så enkel. Min vurdering når det gjelder litterære fremstillinger av funksjonærenes situasjon er ellers at i dag vil store grupper blant funksjonærene finne seg igjen i den livsverden som kjennetegner miljøet rundt tegneseriefiguren

«Dilbert». Likevel mener jeg spørsmål om identitet og organisasjonslojalitet er viktige også i forbindelse med kollektiv organisering når det gjelder stillingstyper som både omtales og avtalereguleres som funksjonærstillinger. Nedenfor illustrerer jeg noen innfallsvinkler ut fra egne informantintervjuer og survey-data.

### 3.6 Identitet og organisasjonspreferanser

Opplever innehaverne av funksjonærstillinger i dagens norske industribedrifter seg selv som «funksjonærer»? Og tilsvarende, opplever andre ansatte ulike stillinger knyttet til mellomledelse, samt tekniske og administrative funksjoner, som «funksjonærstillinger». Det finnes forskjellige svar på slike spørsmål. I tidligere prosjekter om omstilling og fagorganisering noterte jeg en del uttrykk i informantintervjuene som har relevans i denne diskusjonen. En illustrasjon er intervjuer i en industribedrift der informanten skilte mellom «de inne» og «de ute». De arbeidet imidlertid innomhus alle sammen; forskjellen refererte til funksjonærene inne på hovedkontoret og operatørene ute i driftsbygningene på bedriftsområdet.

Hovedinntrykket fra informantintervjuene som ligger til grunn for dette notatet er ikke at medlemmene i fagforbundene daglig går rundt og kaller seg funksjonærer, men at de likevel oppfatter seg som grupper med spesielle funksjoner. På forbundshold pekes det dels på pragmatiske forhold knyttet til avtalenes omfangsbestemmelser når de ser funksjonæruttrykket som en fordel (for eksempel de praktisk-rasjonelle grunnene som ble anført fra HK- og FLT-hold når det gjelder grunner til å opprettholde en egen hovedavtale, jf 2.2 ovenfor).

Andre forbunds medlemmer definerer seg som grupper med bestemt utdanningsbakgrunn, men like fullt særegne grupper (NIF, NITO), FLT-lederne har med sin arbeidslederavtale en klar retning i funksjonæruttrykket «på arbeidsgivers vegne...». I intervjuet i det andre lederforbundet, Lederne, ble det pekt på at medlemmene i hovedsak definerte seg som funksjonærer i og med at den nye avtalen i enda høyere grad enn den tidligere avtalen legger vekt på en *betrodd* stilling, enten stillingen er ledende eller teknisk.

I informantintervjuet med PRIFO ble det pekt på at funksjonærbegrepet er uklart og ikke dekkende for stillingsinnholdet til mange ansatte i industrien. Operatørene som overvåker og styrer en maskin eller en prosess fra et kontrollrom utfører arbeidsoppgaver som likner dem man tidligere hadde forbundet med funksjonæroppgaver. Det ble imidlertid lagt til at ansatte i merkantile funksjoner, kontorfunksjonærer og selgere, var mer opptatt av funksjonæridentitet, ikke de i produksjonen. PRIFO er imidlertid det minst typiske funksjonærforbundet vi har med i dette utvalget, både fordi forbundet organiserer blant det som også kan kalles lavere nivåer i bedriftenes stillingshierarki og fordi avtalestrukturen delvis er vertikal.

Når det gjelder spørsmål om identitet er det interessant ikke bare å se på hvordan yrkes- og stillingsgrupper oppfatter seg selv, det er også interessant å se på hvordan de oppfattes av andre grupper. Her ble det i PRIFO-intervjuet anført at ansatte i produksjonen i de moderne industribedriftene hadde innsnevret funksjonærdefinisjonen til i hovedsak å omfatte sekretærer og ansatte på lønningskontoret.

Vi har tidligere sett at i hovedavtalen omtales sivilingeniørene i NIF som «medlemmer av NIF som er ansatt i funksjonærstillinger i bedrifter som er tilsluttet NHO». Men det innebærer ikke at NIF-medlemmene går rundt og omtaler seg som funksjonærer. Sivilingeniørene er i en særstilling blant funksjonærgruppene også når det gjelder gruppeidentitet. NIF-medlemmene definerer seg selv ut fra yrkesutdanningen, de definerer seg ikke som funksjonærer. I informantintervjuet ble det anført at om sivilingeniører skulle defineres utover yrkesutdanning, ville de identifisere seg med en stillingstittel, som avdelingsleder eller prosessleder eller liknende, ikke som funksjonær. Yrkesutdanningen til siviløkonomene skaper en fellesskapsfølelse på tvers av sektor, bransje og bedrift, men dette er en profesjonsidentitet, ikke en funksjonæridentitet. Medlemmer av NIF står som medlemmer i forbundet også om de er ledere på bedriften og i konflikt med NIF-ansatte.

Spørsmål om identitet og organisasjonslojalitet må stilles ulikt i forskjellige sammenhenger. Hvordan medlemmene stiller seg til vertikaliserings vil for eksempel også være avhengig av hva slags form for vertikalisering det eventuelt dreier seg om. Her inngår også spørsmål om eierskap til avtalene og spørsmål om hvorvidt forbundene opprettholdes som selvstendige organisasjoner og hvordan dette påvirker både rekruttering og eksisterende medlemsstruktur. Her foreligger en rekke mulige utfall. En mulighet er at funksjonærgruppene vil se etter andre organisasjonsalternativer. Sagt på en annen måte, selv om enkelte forbund eller avtaleområder vil omfatte flere arbeidstakere enn tidligere, kan en hovedorganisasjon som helhet miste medlemmer.

Studier av forbundsidentitet og organisasjonslojalitet er sentrale også i diskusjoner om funksjonærorganisering og avtaleproblematikk. Illustrasjonene jeg diskuterer nedenfor bygger på survey-materiale fra tidligere prosjekter om kontorfunksjonærer, tekniske funksjonærer og arbeidsledere (Olberg 1997, 1999). De problemstillingene jeg skal belyse er dels spekulative i den forstand at utvalg av respondenter er blitt bedt om å ta stilling til situasjoner som er hypotetiske, men diskusjonen bygger på empiriske data. Jeg har slått sammen to datasett, ett omhandler tekniske funksjonærer og arbeidsledere i Forbundet for Ledelse og Teknikk, et annet kontorfunksjonærer organisert i Handel og Kontor. Når jeg illustrerer alternative organisasjonspreferanser blant organiserte industrifunksjonærer med disse to forbundene er det fordi det er her jeg har datamateriale; en tilsvarende diskusjon kunne med fordel også referert til andre funksjonærforbund utenfor LO.

Vi ser først på funksjonærenes vurderinger av forholdet til andre stillingsgrupper på bedriftsnivå. Organisasjonsidentitet knytter også an til yrkesroller. Det er vanlig å hevde at industrifunksjonærene generelt, og mellomlederne spesielt, befinner seg mellom barken og veden i bedriftsorganisasjonene. Det innebærer som regel en beskrivelse av funksjonærene som er plassert i et spenningsfelt mellom toppledelse og operatørnivå. Noen vil hevde at det er diskutabelt om industrifunksjonærene i det hele tatt utgjør grupper. I survey-undersøkelsene forsøkte jeg å kartlegge utvalgenes vurderinger av fellesskap mellom stillingsgrupper. Oppfatninger om nærhet i yrkesroller ble brukt som indikator. Spørsmålet ble formulert slik: «Det er vanlig å dele de ansatte inn i hovedgrupper som operatører (arbeidere), kontorfunksjonærer, tekniske funksjonærer, arbeidsledere, og øvrig ledelse/toppleidelse. Ut fra din egen yrkesrolle, hvilken annen gruppe synes du at din egen gruppe har mest felles med?» Spørsmålet fungerte ikke helt etter hensikten, det viste seg at en del FLT-respondenter hadde oppgitt den stillingsgruppen de selv tilhørte. Videre kan det ha vært andre

feilkilder, som at enkelte kan ha regnet tekniske funksjonærer og arbeidsledere som én gruppe. På tross av slike forbehold er fordelingene i tabell 6 interessante.

Tabell 6 Yrkesroller og nærhet mellom stillingsgrupper. «Ut fra din egen yrkesrolle, hvilken annen gruppe ansatte synes du at din egen gruppe har mest til felles med?». Prosent\*

	Operatør- ene	Kontor- funksjo- nærene	De tekniske funksjo- nærene	Arbeids- lederne	Den øvrige ledelsen	Ingen av dem	Ikke sikker	N =100%
Kontorfunksjonærer	16		16	13	9	28	17	800
Tekniske funksjonærer	26	13		24	11	10	16	291
Arbeidsledere	33	6	25		13	9	14	320
Annet	10	7	17	17	16	14	19	124

(\*) Hele utvalget besvarte spørsmålet om gruppeidentifikasjon. I tabellen er respondenter som hadde angitt sin egen stillingsgruppe som den de hadde mest til felles med holdt utenfor (10 arbeidsledere, 8 tekniske funksjonærer, 16 tegnere/laboranter, 12 teknikere og 13 ingeniører). Videre anga 24 respondenter i stillingsgruppen «annet» at de hadde mest til felles med de tekniske funksjonærene, mens 22 oppga arbeidslederne som nærmeste gruppe. Disse er med i tabellen, for selv om fordelingen for «annet» bryter med logikken i oppsettet, var det interessant å sjekke svarfordelingen for denne samlegruppen (som jeg ellers ikke visste så mye om).

Selv om det må knyttes flere forbehold til tabellen, er det verdt å kommentere at relativt få kontorfunksjonærer i HK-utvalget, men en betydelig andel av FLT-utvalget, mente at operatørene var den gruppen som hadde mest til felles med dem selv. Nærmere 30 prosent av kontorfunksjonærene oppga «ingen av dem» på spørsmål om nærhet i yrkesroller i forhold til de nevnte gruppene. Om lag en fjerdedel av de tekniske funksjonærene og en tredjedel av arbeidslederne nevnte operatørene som nærmeste stillingsgruppe. På den andre siden kan man stille spørsmål om hvorfor ikke disse andelene blant FLT-medlemmene er større – gitt at man mener bedriftene er preget av flate strukturer og forskjellene mellom stillingsgruppene i praksis er små. Blant arbeidslederne var prosentandelen som mente de hadde mest til felles med de tekniske funksjonærene noe lavere enn andelen arbeidsledere som oppga at deres yrkesrolle hadde mest til felles med yrkesrollen til operatørene (forskjellen er ikke signifikant). Ellers henviser om lag en fjerdedel av arbeidslederne og en femtedel av de tekniske funksjonærene til hverandres stillingsgrupper. Om lag 10 prosent av totalutvalget (noe flere i «annet»-kategorien) peker på den øvrige ledelse når det gjelder fellestrekk i yrkesroller. Det er her ikke vesentlige forskjeller mellom tekniske funksjonærer og arbeidsledere. Hvorvidt det generelt finnes en funksjonæridentifisering kan diskuteres. Mitt utvalg er delt, men når gjelder yrkesroller er det likevel en indikator at nærmere halvparten av respondentene i FLT-utvalget peker på en av de fire funksjonærgruppene når det gjelder nærhet til andre stillingsgrupper.

Et annet tema i disse funksjonærstudiene dreide seg om hva slags vurderinger medlemmer av funksjonærforbundene i LO hadde av andre organisasjoner. Det gjaldt blant annet om respondentene mente eget forbund fylte en rolle som andre organisasjoner ikke kunne fylle. Svarfordelingen i tabell 7 viser noe større usikkerhet enn det som var vanlig i de andre fordelingene i undersøkelsene. Ellers finner vi bimodale fordelinger. Av dem som mener de kan ta stilling til en påstand om at eget forbund fyller en rolle andre organisasjoner ikke kan fylle, er andelene som er helt eller delvis enige i påstanden størst. Men det er også slik

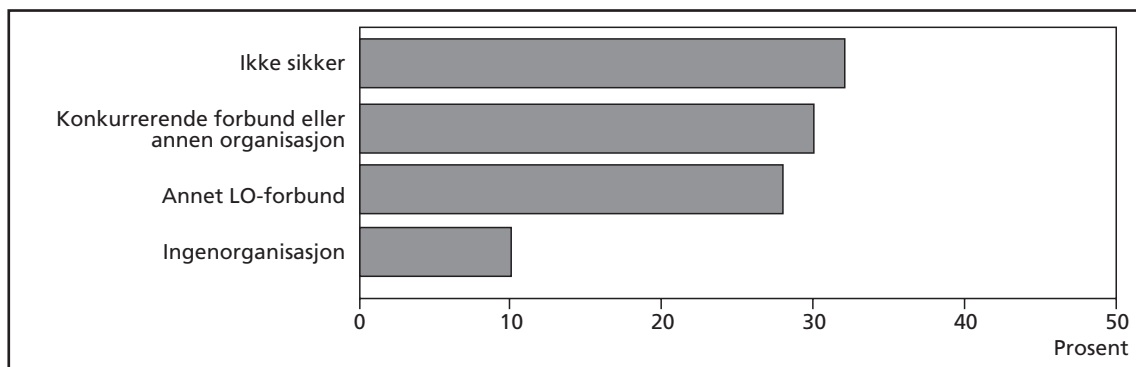
at betydelige andeler er helt eller delvis uenige i påstanden, og 23 prosent er usikre i vurderingen.

Disse survey-undersøkelsene hadde flere innfallsvinkler som dreide seg om forbundsidentitet og lojalitet til egen hovedorganisasjon. Et av spørsmålene dreide seg om hvilken organisasjon respondentene ville valgt å være medlem i hvis eget funksjonærforbund ikke hadde vært et tilbud. Å måle organisasjonspreferanser på denne måten er problematisk fordi utvalgene ble bedt om å ta stilling til en hypotetiske situasjon. Situasjonen ble heller ikke spesifisert nærmere, for eksempel når det gjelder avtaleforhold. Vi ser da også av figur 9 at usikkerheten blant respondentene er temmelig stor. Om lag 40 prosent svarte «ikke sikker» på spørsmålet.<sup>28</sup> Fordelingene viser ellers at de fleste, om lag 20 prosent, ville valgt å være medlem av et annet LO-forbund i en situasjon der eget forbund eventuelt ikke hadde utgjort et tilbud. Andelene som oppgir at de ville valgt de enkelte konkurrerende organisasjon utenfor egen hovedsammenslutning er mindre. Men vi ser, og det gjelder for både HK- og FLT-utvalget, også at om vi legger sammen dem som ville valgt organisasjoner utenfor LO, og eventuelt tar med dem som oppgir at de ikke ville vært organisert i det hele tatt, er dette flere enn dem som ville valgt et annet LO-forbund.

Tabell 7 «Det forbundet jeg er medlem i fyller en rolle som ikke andre organisasjoner kan fylle.» Kontorfunksjonærer i HK; tekniske funksjonærer, arbeidsledere, «annet», i FLT. Prosent

	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig	Usikker	N= 100%
Kontorfunksjonærer	21	22	10	25	22	800
Tekniske funksjonærer	25	20	13	25	17	332
Arbeidsledere	22	18	14	20	26	330
Annet	30	17	6	20	27	138

Figur 9 Alternative organisasjonspreferanser. Fagorganiserte kontorfunksjonærer, tekniske funksjonærer og arbeidsledere i LO-forbund. «Hvis det forbundet du er medlem i ikke hadde vært et alternativ, hvilken annen organisasjon hadde du da eventuelt vært medlem i?». HK- og FLT-medlemmer. Prosent. (N = 1600)



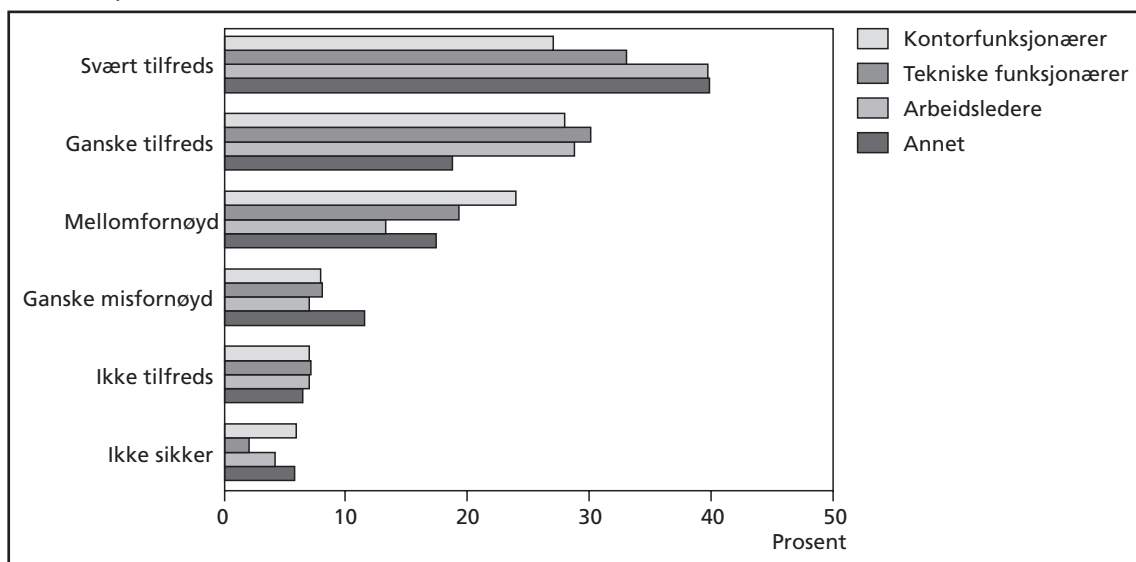
<sup>28</sup> Andelen «usikker» er i seg selv interessant. Denne usikkerheten kan, fra forbundenes side, tolkes «positivt», som et utslag av det hypotetiske ved spørsmålet. Men den kan også fortolkes mer «negativt», i den forstand at vi i svarkategoriene presenterte et uttømmende sett av alternativer.

Det hadde her vært interessant å stille samme type spørsmål også til funksjonærforbund utenfor LO. Holder vi oss i denne omgang til LO-forbundene, er det imidlertid mulig å diskutere eventuelle utfall, og jeg gjentar *eventuelle* siden dette dreier seg om hypotetiske situasjoner der alternativene ikke er klare, for en hovedorganisasjon som helhet. En mulig implikasjon er denne: Selv om andre LO-forbund kunne øke sine medlemstall om de eksisterende funksjonærforbundene på industrisiden i LO ikke lenger ble oppfattet som, eller var, organisasjonstilbud for de allerede organiserte industrifunksjonærene, kunne et mulig utfall bli at LO som helhet fikk færre medlemmer.

Det kan igjen ha betydning for operatørforbundene om LO på denne måten skulle miste noe av den tyngden som ligger i å representere mange medlemmer. Kollektiv organisering har helt klart også en kritisk masse. Dette gjelder flere områder som også er viktige for operatørforbundene, blant annet i forbindelse med å beholde kollektive goder, og mer generelt tyngden i hovedorganisasjonens forhandlingsposisjon.

I denne sammenheng, som allerede er komplisert og hypotetisk, spiller ikke bare forbundsidentitet inn, men også eventuell lojalitet i forholdet til egen hovedorganisasjon. Er det slik at de LO-organiserte industrifunksjonærene ser spørsmål om hovedorganisasjon som lite aktuelle? Heller ikke dette er enkelt å måle. En innfallsvinkel er å spørre direkte, som vist i figur 10.

Figur 10 Organisasjonsidentitet og hovedorganisasjon. «Hvor tilfreds er du med at forbundet du er med i er et LO-forbund?» (Kontorfunksjonærer i HK; tekniske funksjonærer, arbeidsledere, og «annet», i FLT). Vurderingsskala 1 (svært tilfreds)–5 (Ikke tilfreds). Prosent.(N som i tabell 7)



Fordelingene viser hva jeg vil betegne som høy lojalitet til egen hovedorganisasjon blant medlemmene i industrifunksjonærforbundene i LO. Vi kan også legge merke til at andelen «ikke sikker» er liten.

Av bakgrunns materialet går det også frem, for å ta ett eksempel, at blant de 36 prosent mest LO-lojale industrifunksjonærene i FLT er også oppslutningen størst om at FLT fyller en rolle andre organisasjoner ikke kan fylle. Halvparten av dem er helt eller delvis enige i en slik påstand (ikke vist). I tillegg er det verdt å kommentere at også i denne gruppen er

27 prosent helt eller delvis uenige i påstanden om at FLT fyller en rolle andre organisasjoner ikke kan fylle, mens 20 prosent er usikre. Det er imidlertid ikke slik at hele den gruppen som er svært tilfreds med at FLT er et LO-forbund ville valgt et annet LO-forbund hvis FLT ikke hadde vært et tilbud – halvparten oppgir at de ville det, men usikkerheten er temmelig stor (gjelder særlig blant medlemmer under 40 år) og 20 prosent oppgir at de ville valgt konkurrerende organisasjoner. Disse tallene antyder med andre ord noe om at selv blant allerede organiserte medlemmer er det ikke nødvendigvis slik at lojaliteten til hovedorganisasjonen trumfer gruppeidentiteten. Tallene antyder også noe om risikoen for endringer i medlemsprofilen, gitt endringer i forbundsprofilen. Dette skal vi følge opp litt mer detaljert nedenfor.

Jeg har allerede pekt på at industrifunksjonærene ikke går rundt og kaller seg «funksjonærer», men at de, med ulik bakgrunn og begrunnelse, regner seg som spesielle yrkesgrupper. Med bakgrunn i datamaterialet fra HK- og FLT-undersøkelsene kan vi resonnerer videre rundt disse temaene når det gjelder funksjonærgrupper og holdninger. En interessant problemstilling er sammensetningen av funksjonærforbundene, det vil her si organisatoriske utfall når det gjelder medlemsutvikling – gitt endringer i funksjonærforbundenes faglig-politiske profil. Vi diskuterte ovenfor spørsmål om hva slags andre organisasjoner funksjonærmedlemmene ville velge om egen organisasjon ikke var et alternativ. En annen vinkling på det samme temaet er følgende problemstilling: Hvilke grupper av medlemmer vil et funksjonærforbund eventuelt miste dersom eget forbund ikke lenger skulle ses som et

Figur 9 Variabelbeskrivelse. Organisasjonsvalg

Variabelnavn	Beskrivelse*
Arbeidsleder	Stillingsgruppen arbeidsledere
Teknisk funksjonær	Stillingsgruppen tekniske funksjonærer
Kjønn	Menn (=1), kvinner
Alder	Alder, antall år
År FLT	Antall år som medlem i forbundet
LO-ansiennitet	Lengre LO-ansiennitet enn FLT-ansiennitet (=tidligere LO-medlem)
Avtalepreferanse	Medlemmer som ikke ønsker tariffavtale (=1)
Organisasjonsholdning 1	«Støtte i forbindelse med avtalekonflikt, oppsigelse» nevnt som grunn til å være fagorganisert
Organisasjonsholdning 2	«Solidaritet, rettferdighetsaspektet» nevnt som grunn til å være fagorganisert
Lederansvar	Har lederansvar
Vurdering av kontroll	Mener kontroll av ansatte blir mindre viktig i forbindelse med omstilling
Kompetansevurdering	Uttrykker engstelse for at egen fagkunnskap blir foreldet
Administrative oppgaver	Oppgir at stillingen er tilført flere administrative oppgaver
Oppgavesentralisering	Oppgir at oppgaver er sentralisert til høyere ledelse
Desentralisering	Oppgir at oppgaver er desentralisert til operatørene
Organisasjonsgrunn	Ønsket å bli med i et forbund tilsluttet LO
FLT's gjennomslagskraft	Mindre tilfredshet/usikkerhet mht. FLT's gjennomslagskraft
FLT's sentrale profil	Mindre tilfredshet/usikkerhet mht. FLT's sentrale fagforeningsprofil
Utdanning	Medlemmer som har tatt formell utdanning i form av teknisk fagskole, ingeniørutdanning eller høyskole

\* I de konstruerte dikotome variablene er svaralternativer som «helt enig» og «delvis enig», eller «svært viktig» og «nokså viktig» slått sammen.

alternativ? Nedenfor illustrerer jeg mulige utfall fra FLT-undersøkelsen, siden dette er det funksjonærforbundet jeg har mest relevante data for når det gjelder denne typen analyse. I første omgang kan vi rekapitulere noen kjennetegn: Medlemmene i FLT er kjennetegnet ved høy grad av LO-identitet, noe større blant de eldre enn hva tilfellet er blant de yngre medlemmene. Datamaterialet tyder likevel på at denne lojaliteten har sine grenser. Det vil her gjelde andelen som ville valgt organisasjonstilhørighet utenfor LO-systemet om eget forbund ikke hadde utgjort et tilbud. Jeg har tidligere karakterisert LO-identiteten blant FLT-medlemmene som høy. Samtidig pekte jeg på at «hvis eget forbund ikke hadde utgjort et tilbud», var usikkerheten i organisasjonsvalg temmelig stor. Nærmere 30 prosent av respondentene svarte «ikke sikker» eller «ingen organisasjon» på spørsmålet om alternativt organisasjonsvalg. Holder vi disse utenfor, er andelen som ville valgt annet LO-forbund og andelen som ville valgt konkurrerende organisasjon om lag like store; 49-51. Da er det av interesse om vi kan finne eventuelle kjennetegn ved disse gruppene. Nedenfor ser vi derfor på de medlemmene som anga at de ville valgt en konkurrerende organisasjon utenfor LO-familien hvis eget forbund ikke hadde vært et tilbud.

Vår avhengige variabel er organisasjonsvalg. Den inkluderer medlemmer som i en gitt situasjon ville valgt å organiserer seg i NITO, NIF, NALF eller «annen organisasjon» (=1). Medlemmer som ville valgt annet LO-forbund, ingen organisasjon eller er usikre, er skilt ut som egen gruppe (=0). Vi har brukt et sett uavhengige variabler som dekker forskjellige

Tabell 8 Valg av konkurrerende organisasjonsalternativ i en situasjon der eget forbund ikke utgjorde et tilbud. Medlemmer av FLT. Logistisk regresjon.

Variabel	B	Standardfeil	Signifikansnivå	R	Oddsrate
Arbeidsleder	0,24	0,31	0,45	0,00	1,27
Teknisk funksjonær	0,17	0,30	0,56	0,00	1,19
Kjønn	0,39	0,31	0,20	0,00	1,48
Alder	-0,02	0,01	0,092	-0,03	0,98
År FLT	0,03	0,01	0,068	0,04	1,03
LO-ansiennitet	-0,43	0,21	0,038	-0,05	0,65
Avtalepreferanse	-0,43	0,50	0,38	0,00	0,65
Organisasjonsholdning 1	0,17	0,19	0,36	0,00	1,19
Organisasjonsholdning 2	0,50	0,23	0,026	0,06	1,65
Lederansvar	0,13	0,24	0,59	0,00	1,14
Vurdering av kontroll	-0,20	0,20	0,32	0,00	0,82
Kompetansevurdering	-0,19	0,19	0,31	0,00	0,83
Administrative oppgaver	0,23	0,20	0,26	0,00	1,25
Oppgavesentralisering	0,19	0,23	0,40	0,00	1,22
Desentralisering	-0,23	0,20	0,23	0,00	0,79
Organisasjonsgrunn	-1,12	0,22	0,0000	-0,18	0,33
FLT's gjennomslagskraft	-0,67	0,24	0,006	-0,08	0,51
FLT's sentrale profil	0,41	0,22	0,07	0,04	1,50
Utdanning	0,80	0,20	0,0001	0,14	2,24
Konstant	1.01	0,69	0,14		



felte, blant annet alder, stillingstype, organisasjonsbakgrunn, vurderinger i forhold til omstilling, samt faglig-politiske temaer og utdanning.

Tabellen inneholder flere interessante trekk. Vi finner signifikante sammenhenger mellom vår variabel for organisasjonsvalg og variablene «LO-ansiennitet», «organisasjonsholdning 2», «organisasjonsgrunn», «FLT's gjennomslagskraft», samt for «utdanning». Variablene «år i FLT» og «FLT's sentrale profil» er nesten signifikante på fem-prosentsnivå. Uten at vi her diskuterer andre versjoner av modellen kan det kort pekes på at vi finner negativ sammenheng mellom ansiennitet i FLT og tendensen til å velge konkurrerende organisasjoner (sjansen minker med økt ansiennitet, vi finner sammenheng med tilsvarende retning, men ikke signifikant, når det gjelder variabelen «alder»).

Vi finner også negativ sammenheng når det gjelder LO-ansiennitet (tidligere medlem av LO-forbund) og vår avhengige variabel (tidligere LO-medlemmer er mindre tilbøyelige til å velge konkurrerende organisasjoner i en situasjon der FLT ikke utgjør et tilbud).

Vi finner en positiv signifikant sammenheng når det gjelder å ha oppgitt solidaritets- eller rettferdighetsaspekter som grunn til fagorganisering (solidaritetsperspektiver er ikke forbeholdt medlemmer med LO-lojalitet). Modellen gir en sterk negativ sammenheng når det gjelder dem som oppga ønsket om å være med i et LO-forbund som viktig grunn for at de en gang valgte å bli med i FLT (dette er ikke overraskende, vi tok imidlertid med denne variabelen fordi slike motiver også kan endre seg; en annen variabel som egentlig måler noe av det samme, «tilfredshet med at FLT er et LO-forbund», ble tatt ut av modellen).

De som er mindre fornøyd, eller er usikre, når det gjelder FLT's gjennomslagskraft er ikke mer tilbøyelige til å velge konkurrerende organisasjon enn medlemmer som ikke har uttrykt misnøye eller usikkerhet, det vil si en negativ sammenheng i modellen (den positive sammenhengen vi finner når det gjelder tilsvarende utilfredshet med FLT's sentrale fagforeningsprofil er ikke signifikant).

Vi finner i vår modell en sterk positiv sammenheng mellom formell utdanning og sjansen for at et medlem ville velge en konkurrerende organisasjon. Oppsummert og sagt på en annen måte: Hvis forbundet ikke skulle være et organisasjonstilbud, er det på langt nær alle medlemmene som vil se et annet LO-forbund som det mest nærliggende alternativet – og sjansen er stor for at de medlemmer LO som hovedsammenslutning ville miste ville være FLT-medlemmer med høyere kompetanse og formell utdanningsbakgrunn, som teknisk fagskole, ingeniørutdanning og høyskole.

Denne illustrasjonen er hypotetisk, reelle utfall når det gjelder organisasjonsvalg vil være avhengig av en rekke forhold. Men illustrasjonen viser at organisering av funksjonærer er problematisk, spesielt hvis man ser forbundsnivå og hovedorganisasjonsnivå i sammenheng.

## 4 Avslutning

Diskusjonen i dette notatet har pekt på at det blant industrifunksjonærene finnes til dels lange tradisjoner for organisering, dels også når det gjelder fagorganisering. Funksjonærgruppene har tradisjonelt organisert seg i egne forbund. Blant de avtaleforhold som er drøftet har ingen hovedorganisasjon gjort det bedre enn andre når det gjelder funksjonærorganisering. De omfatter om lag like mange forbundsmedlemmer med funksjonæravtale. Etter at NITO har forlatt AF er om lag halvparten av fagorganiserte industrifunksjonærer med tariffavtale medlemmer i frittstående forbund. Og vi har tidligere pekt på at selv om funksjonæravtalene som er diskutert i dette notatet er de som omfatter flest forbundsmedlemmer, er NHO totalt part i hele 75 funksjonæravtaler. Det ser med andre ord ut som Berghs (1987) vurderinger av funksjonærorganisering i 1950-årene fortsatt holder.

Det er særlig tre forhold som kjennetegner funksjonæravtalene i industrien. For det første gjelder dette lønnsbestemmelsene i avtalene. For det andre gjelder det omfangsbestemmelsene. For det tredje finnes det temmelig stor overlappning mellom avtalene og temmelig sterk konkurranse på bransje- og bedriftsnivå.

På tross av endringene i bedrifts- og arbeidsorganisering i norsk industri gjennom 1980- og 1990-årene finner vi små endringer i overenskomststrukturen. Det er interessant, for jeg har i dette notatet lagt til grunn at tariffavtalene ikke bare er skriftlige kontrakter mellom parter, men også *institusjonelle* reguleringer med særegen historikk og egen tyngde. Vi fant også ganske få tilfeller der organisasjonsendring førte til at uenighet om avtaleforhold ble avgjort som formelle tvistesaker. Det betyr ikke at omstillingsprosessene i industribedriftene ikke har sammenheng med avtaleforhold, men at sakene løses på andre måter. Selv om det har funnet sted omfattende omstillinger i norsk industrivirksomhet de siste tiårene har vi sett at funksjonæravtalene har endret seg relativt lite, og at de har en rekke fellestrekk når det gjelder positive og negative omfangsbestemmelser. Det er fra flere hold anført at funksjonæravtalene sementerer skiller som ikke lenger er relevante. Da er det også interessant å peke på at vi blant de avtalene som er diskutert ovenfor også har en avtale som faktisk er en nyskaping, nemlig lederavtalen mellom NHO og Lederne. Dette er en avtale som av partene betegnes som moderne og fremtidsrettet. I vår sammenheng er det imidlertid et poeng at denne avtalen ikke kan klassifiseres som en medarbeideravtale eller en vertikal avtale. Med understrekningen av at den nye avtalen generelt dekker «betrodde» stillinger er dette en avtale som definerer funksjonærene som en spesiell gruppe i arbeidsorganisasjonene – i vel så høy grad som de tidlige funksjonæravtalene i industrien gjorde.

På det praktiske plan mangler vi kunnskap om hvordan funksjonæravtalene virker på bedriftene, ikke minst i sammenheng med den vekt som legges på kompetanse. Vi har konstatert at det er konkurranse og gråsoner mellom funksjonærforbundene, men det er mindre klart hvordan overlappende eller konkurrerende avtaler virker inn, for eksempel hva slags problemer og konstallasjoner som kan oppstå på bedriftsnivå når man har flere konkurrerende avtaler. En illustrasjon er at det innen NHO-området finnes mellom åtte og ti ulike avtaler som dekker arbeidsledelse. Er det for eksempel slik at man legger den mest rigide til

grunn for tolkningen av de andre? I hvilken rekkefølge forhandler funksjonærorganisasjonene og hvilke resultater fører eventuelt det til når det gjelder lokal lønnsdannelse? NHO går inn for individuell lønnsfastsettelse, samtidig pekes det på at dette også setter store krav til bedriftene i lønnspolitikken. NHO går inn for å samle avtalene i én avtale som bedriften skal forholde seg til, dessuten at kompetanse skal være en sentral avlønningsfaktor. NHO ønsker at avtalene skal konsentrere seg om rammebetingelser, mens detaljreguleringen heller hører hjemme på bedriftsplan. Her er det også pekt på at bedriftene ofte ikke er gode nok når det gjelder prosedyrer og kan ha forholdsvis tilfeldige kriterier for individuell lønnsfastsettelse. I den grad kompetanse vil spille en stadig større rolle, også i bedriftenes lønnspolitikk, er det også viktig at bedriftene klarer å definere klarere hva slags kompetanse som trengs, dessuten å kartlegge den kompetanse de ansatte har og avlønne deretter. Fra flere hold pekes det på at i dag er mange bedrifter ikke flinke nok til dette.

Generelt er det grunn til å vente at funksjonæravtalene i industrien fortsatt vil utgjøre et område med innebygde spenninger. Det gjelder mellom de ulike funksjonærforbundene, forholdet til operatørforbundene, samordning innen hovedorganisasjoner, og det gjelder LO og NHOs tariffpolitikk. Bakgrunnen for den nye vertikaliseringsdiskusjonen er initiativ fra LO, ikke fra NHO. LO skal evaluere forsøkene med vertikale avtaler innen LO-Kongressen i 2001. NHO er på sin side ikke misfornøyd med funksjonæravtalene; en tariffpolitisk målsetting er nettopp å oppnå funksjonæravtalenes individuelle lønnsbestemmelser. Diskusjonen om funksjonæravtaler og vertikale avtaler handler derfor vel så mye om forenkling og endring av *arbeideroverenskomstene*. Videre dreier diskusjonene seg om forholdet mellom hovedorganisasjonene, og de frittstående funksjonærforbundenes rolle.

Spillene om tariffavtalene, ikke minst funksjonæravtalene i industrien, er kompliserte spill med mange spillere.

## Liste over forkortelser – utvalg organisasjoner

AF	Akademikernes Fellesorganisasjon
AFL	Arbeidernes Faglige Landsorganisasjon (LO)
AK	Akademikerne
FLT	Forbundet for Ledelse og Teknikk (tidligere NFATF)
FS	Frittstående forbund
HK	Handel og Kontor i Norge (tidligere NHKF)
LFF	Luftfartens Funksjonærforening
NALF	Norsk Arbeidslederforbund (nå Lederne)
N.A.F.	Norsk Arbeidsgiverforening (nå NHO)
NFATF	Norsk Forbund for Arbeidsledere og Tekniske funksjonærer (nå FLT)
NHF	Norsk Handelstands Forbund (nå HSH)
NHKF	Norsk Forbund for Handels- og Kontorfunksjonærer
NIF	Norske Sivilingeniørers Forening
NITO	Norges Ingeniør- og Teknikerorganisasjon
NHMF	Norsk Hydro Merkantilt Forbund
NMF	Norsk Merkantilt Forbund
NOFU	Norges Funksjonærforbund
NRAF	Norsk Rutebilarbeiderforbund
PRIFO	Privatansattes Fellesorganisasjon
YS	Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

## Litteratur

- Anker-Ording, Aake (1962), *Funksjonæren – i går, i dag, og i morgen*. Oslo: Funksjonær-sambandet i Norge.
- Arbeidernes Faglige Landsorganisasjon (1948), *Forbundenes oppbygging og arbeidsområde*. Representantskapets vedtak med Organisasjonskomiteens innstilling. Oslo: Arbeider-nes Aktietrykkeri.
- Arbeidernes Faglige Landsorganisasjon (1950), *De tekniske funksjonærers organisasjonsforhold*. Komiteens innstilling med representantskapets vedtak. Oslo: Arbeidernes Aktie-trykkeri.
- Arbejdsministeriet (Danmark) (1999) *Funktionærloven*. København: Arbejdsministeriet.
- Armstrong, Peter, Bob Carter, Chris Smith, Theo Nichols (1986), *White Collar Workers Trade Unions and Class*. London: Croom Helm.
- Bakken, Ingeborg (1982), *Oslo Handel og Kontor 75 år. 1907–1982*. Oslo: Tiden
- Bergh, Trond (1987), *Storhetstid. Arbeiderbevegelsens historie*. Bind 5. Oslo: Tiden.
- Bourdieu, Pierre (1986), *Distinction. A Social Critique of the Judgement of Taste*. London: Routledge.
- Byrkjeland, Martin (2000), *Medbestemmelse og faglig innflytelse i overnasjonale nordiske fnanskonsern En kartlegging av personalsammensetning, arbeidstidsordninger og orga-nisasjonsforhold*. Oslo: Fafo.
- Crompton, Rosemary, Gareth Jones (1984), *White-Collar Proletariat. Deskilling and Gen-der in Work*. London: MacMillan.
- Croner, Fritz (1951), *Tjänstemannakåren i det moderna samhället*. Stockholm: Hugo Gerbers Förlag.
- Croner, Fritz (1963), *Tjänstemännen*. Stockholm: Rabén & Sjögren.
- Dahl, Grete og Tom H. Dalbak (red.) (1994), *Ingeniøren som helt, skurk og elsker. Et knippe ingeniørportretter i norsk litteratur fra 1879 til vår egen tid*. Oslo: NIF.
- Engelstad, Fredrik (1982), *Klasser og lag*. ISF-rapport 9/82. Oslo: Institutt for samfunns-forskning.
- Engelstad, Fredrik (1983), *Skalaer, mål og indikatorer. En oversikt over forskjellige måter å gruppere data om det norske samfunnet*. ISF-rapport 5/83. Oslo: Institutt for samfunns-forskning.
- Fivelsdal, Egil (1964), *Funksjonærenes syn på faglige og politiske spørsmål*. Oslo: Universitets-forlaget.
- Funksjonær-sambandet i Norge (1953), *Stiftelseskongressen 1953*. Referat. Oslo: Arbeider-nes Aktietrykkeri.

- Funksjonærsambandet i Norge (1956), *Funksjonær- og tjenestemannsproblemer i Norden*. Referat over forhandlingene på Nordisk konferanse av funksjonær- og tjenestemannsorganisasjoner 3. Og 4. Desember 1956 i Oslo. Oslo: Funksjonærsambandet
- Geelmuyden, Hans (1942/1993), *Kontoret*. Roman. Oslo: Aschehoug.
- Gorz, André (1983) «Technicians and the Class Struggle», i Richard Hyman og Robert Price (ed.) *The New Working Class? White-Collar Workers and their Organizations*. London 1993: MacMillan.
- Gunvaldsen, T. (red.) (udatert), *Ingeniører og Teknikere i Norges Ingeniørorganisasjon – NITO*. Bind II. Stavanger: Dreyer.
- Haveraaen, Sverre (1999), *Fra fossestev til verdensvev. En beretning om Norske Sivilingeniørers Forening (NIF) 1874–1999*. Oslo: NIF.
- Helgesen, Roar (1986), «Formannens hilsmingstale», s. 9–12 i *Protokoll for NFATFs 9. landsmøte, 25–29. okt. 1986*. Oslo: NFATE.
- Hyman, Richard (1983), «White-Collar Workers and Theories of Class», i Richard Hyman and Robert Price (ed.) *The New Working Class? White-Collar Workers and their Organizations*. London: MacMillan.
- Hodne, Fritz (1989), *God Handel. Norges Handelsstands Forbund gjennom 100 år*. Oslo: NHF.
- Kommunal- og arbeidsdepartementet (1951), *Innstilling avgitt 17. August 1951 av Askimutvalget*. Oslo: KAD.
- Kommunal- og arbeidsdepartementet (1951), *Om midlertidig lov om organisasjonsrett m.v. for arbeidsledere i private bedrifter*. Ot. prp. nr. 80. Oslo: KAD.
- Lafferty, William og Oddbjørn Knutsen (1981), *Yrke som variabel – noen erfaringer med å bruke «nordisk yrkesklassifiserings» som grunnlag for oppbygging av yreksvariabel – og et forslag til løsning*. Arbeidsnotat nr 9 i prosjektet «Demokrati i Norge: Deltakelse og grunnverdier». Institutt for statsvitenskap, Universitetet i Oslo.
- Landsorganisasjonen i Norge (1957), *Forbundenes organisasjonsområde*. Innstilling fra Organisasjonskomitéen av 1953 og vedtakene på kongressen 1957. Oslo: Arbeidernes Aktietrykkeri.
- Lederne og NHO (1998), *Hovedavtalen 1998–2000*.
- Lederne og NHO (1998), *Lederavtalen 1998–2000*.
- LO-Aktuelt (1999), – *Prøv ut vertikale avtaler*, LO-Aktuelt 10/99
- LO-Industri og LO-Service (1999) *Arbeidsgruppens innstilling om vertikale avtaler*. Oslo: LO-Industri.
- N.A.F, NHKF, AFL (1937), *Hovedavtale mellom Norsk Arbeidsgiverforening på den ene side og Norges Handels- og Kontorfunksjonærers Forbund og Arbeidernes faglige Landsorganisasjon på den andre*. Oslo: N. A. F., NHKF, AFL.

- Nergaard, Kristine (1996), *Organisasjonsgraden målt gjennom AKU 2. Kvartal 1995*. Oslo: Fafo.
- Nergaard, Kristine (1998) *Tariffavtaledekning målt ved Levekårsundersøkelsen 1996*. Oslo: Fafo.
- Nergaard, Kristine (1999), *Organisasjonsgrad og tariffavtaledekning målt ved AKU 2. kvartal 1998*. Oslo: Fafo.
- NHKF (1993), *Norges Handels- og Kontorfunksjonærers Forbund 1908–1933*. Oslo: NHKF.
- NHO, NALF, SINTEF/IFIM (1996), *Arbeidslederavtalen NALF-NHO. Avtalens innhold sett i sammenheng med bedriftenes produksjons- og organisasjonsformer*. Notat. Oslo: NHO.
- NHO (1995), *Nye driftsformer og tariffpolitikk. Fremtidens system for lønns- og arbeidsvilkår*. Debattopplegg (Rysst-utvalget). Oslo: NHO
- NHO (1999), *Systemendring av eksisterende avtalestruktur*. Innstilling fra Ramstad-utvalget (Vertikaliseringsutvalget).
- Nilsen, Håvard og Dag Østerberg (1998), *Statskvinnen. Gro Harlem Brundtland og nyliberalismen*. Oslo: Aschehoug.
- NOFU (1995), *90 År. Jubileumsberetning. 1905 – 1995*. Oslo avdeling av NOFU – Norsk Funksjonærforbund. Oslo: NOFU.
- Nordahl, Konrad (1991), *Dagbøker*. Bind 1 1950–1955. Oslo: Tiden
- NALF (1960), *Norges Arbeidslederforbund 50 år*. Oslo: Oslo: NALF.
- Norsk Hydros Merkantile Forbund (og NHO) (1996), *Overenskomst mellom NHO, Teknologibedriftenes Landsforening og Norsk Hydros Merkantile forbund, for 1. 6.-regulerte 1. 6. 1996 – 31. 65. 1998, for 1. 7.-regulerte 01.07. 1996 – 31. 05. 1998*. Oslo: NHMF.
- Norges Ingeniørorganisasjon – NITO (og NHO) (1995), *Hovedavtale utløp 31. desember 2001*. Oslo: NITO.
- Norges Ingeniørorganisasjon – NITO og NHO (1995), *Overenskomst utløp 31. mai 2000*. Oslo: NITO
- Norsk Funksjonærforbund (og NHO) (1996), *Funksjonæravtalen mellom NHO og NOFU, med tilslutning fra PRIFO, Privatansattes Fellesorganisasjon, og NARE, Norsk Rutebilarbeiderforbund*. Oslo: NOFU/NHO.
- Norsk Funksjonærforbund (og HSH) (1998), *Funksjonæravtalen mellom HSH og NOFU*. Oslo NOFU/HSH.
- Norske Sivilingeniørers Forening og NHO (1996), *Hovedavtale 1996 – 1998*. Oslo: NIF.
- Olberg, Dag (1996), *Defining the Role of the Middle Manager*. Arbeidsnotat. Oslo: Fafo.
- Olberg, Dag (1998), *Kompetanse og kontroll. Sammendrag*. Oslo: Fafo.

- Olberg, Dag (1998), «Tekniske funksjonærer og arbeidsledere – endringer fra 1980 til 1995» i *Søkelys på Arbeidsmarkedet*, nr. 2, 1997 .
- Olberg, Dag (1999) *Kontorfunksjonærene i HK og omstillingene i industrien*. Oslo: Fafo.
- Prandy, Kenneth, A. Steward, R. M. Blackburn (1982), *White-Collar Work*. London: MacMillan
- Prandy, Kenneth, A. Steward, R. M. Blackburn – (1983), *White-Collar Unionism*. London: MacMillan.
- Petersen, Erling (1975), *Norsk Arbeidsgiverforening 1950 – 1975*. Oslo: N. A. F.
- Ramstad-utvalget (1991), *Systemendring av eksisterende avtalestruktur*. Vertikaliseringsutvalget. Oslo: NHO.
- Rasmussen, Sigurd (1958), *Fra underordnet handelsstand til moderne fagforbund. Norges Handels- og Kontorfunksjonærers Forbund 1908–1958*. Oslo: NHKF.
- Stokke, Torgeir Aarvaag (1998), *Lønnsforhandlinger og konfliktøsning. Norge i et skandinavisk perspektiv*. Doktorgradsavhandling. Oslo: Fafo.
- Sosialdepartementet (1939), *Innstilling fra Lønnslovkomiteen*. Oslo: Sosialdepartementet.
- Statistisk Sentralbyrå (1984), *Standard for inndeling etter sosioøkonomisk status*. Standarder for norsk statistikk 5. Oslo: SSB.
- Statistisk Sentralbyrå (1999), *Standard for yrkesklassifisering (NOS C 521)*. Oslo: SSB.
- Sobel, Richard (1989), *The White Collar Working Class. From Structure to Politics*. London: Praeger.
- Sosialdepartementet (1939), *Innstilling fra Lønnslovkomiteen*. Oslo: Sosialdepartementet.
- Sæland, Frode (1998), «White Collar Unionization and Employer's Response – “The Functionaries Issue” 1930–1938» i *Scandinavian Journal of History*, Vol. 22.
- Wright Mills, C., (1951), *White Collar*. New York: Oxford University Press.
- Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund/ Privatansattes Fellesorganisasjoner og Presse- og Mediaansattes Forbund (og Næringslivets Hovedorganisasjon, Norske Avisers Landsforening og Ukepressens Arbeidsgiverforening) (1996), *Landsoverenskomst*. Oslo: YS,PFO,PMF.
- Waalder, Rolf (1946), *Arbeidsledelse*. I Arbeidernes opplysningsforbund: *Arbeiderne og bedriften. En Materialsamling*. Oslo: AOF.
- Wiedswang, Per (1991), *NFATF 1951 – 1991*. Jubileumsbilag til *Arbeidsledelse og Teknikk*. Oslo: NFATF.
- Østerberg, Dag (1996), *Klassemotsetninger og redistributiv grunnrenteøkonomi*, i: *Sosilogisk Årbok 1996.2*. Oslo: Institutt for sosiologi, Universitetet i Oslo.



## Det strategiske instituttprogrammet på Fafo

I tråd med omleggingen av forskningspolitikken i Norge, har myndighetene uttrykt ønske om at de frittstående forskningsinstituttene utvikler strategiske instituttprogrammer. Disse instituttprogrammene skal ha et langsiktig perspektiv, og videreutvikle forskningsinstituttenes basiskompetanse. Fafo har utarbeidet et omfattende instituttprogram, og den delen av programmet som omhandler de kollektive aktørenes rolle på arbeidsmarkedet finansieres av Kommunal- og regionaldepartementet.

Delprogrammet «De kollektive aktørenes rolle på arbeidsmarkedet» ble startet opp i 1996, og hittil (januar 2000) er det utkommet følgende publikasjoner:

- Torgeir Aarvaag Stokke (1996), *Estimering av tariffavtaledekningen i Norge – strategier og foreløpige makrotall*. (Fafo-notat 1996:8)
- Kristine Nergaard (1996), *Organisasjonsgraden målt gjennom AKU 2. kvartal 1995*. (Fafo-notat 1996:15)
- Åsmund Arup Seip (1996), *Arbeidsgiverorganisering i den offentlige randsonen*. (Fafo-notat 1996:13)
- Torgeir Aarvaag Stokke (1996), *NHO: Medlemmer, organisasjonsgrader og tariffavtaler*. (Fafo-notat 1996:11)
- Kristine Nergaard (1997), «Norway», i Giuseppe Fajertag (ed): *Collective Bargaining in Western Europe 1996-1997*. Brussel: European Trade Union Institute
- Torgeir Aarvaag Stokke: (1997), «Labour Market Parties, Collective Bargaining and Dispute Resolution in Norway». I: Josephine Browne (ed), *The Role of the State in Industrial Relations*. Dublin: Oak Tree Press
- Bjørne Grimsrud og Torgeir Aarvaag Stokke (1997), *Collective bargaining and labour market flexibility in Norway*. Paper prepared for an ILO project. (Fafo-notat 1997:23 )
- Jon Erik Dølvik og Torgeir Aarvaag Stokke (1998), «Norway: The Revival of Centralized Concertation». I: Anthony Ferner og Richard Hyman (ed), *Changing Industrial Relations in Europe*. Oxford: Blackwell. (Også publisert som særtrykk hos Fafo, i *Industrial Relations in Norway*)
- Tori Grytli og Torgeir Aarvaag Stokke (1998), *Norges største tariffavtaler: Omfang, lønnsdannelse og arbeidstidsordninger*. (Fafo-notat 1998:3)
- Kristine Nergaard (1998), *Tariffavtaledekningen målt ved surveyundersøkelser: Levekårsundersøkelsen 1996*. (Fafo-notat 1998:4)
- Jon Erik Dølvik (1998), «Norwegian trade unionism between traditionalism and modernisation». SIP-notat, Fafo. Også i: Hoffmann & Waddington (eds), *Trade Unions in Europe – Facing the Challenges*. Brussels: ETUI

- Torgeir Aarvaag Stokke (1998), «Hva vet vi om tariffavtaledekningen i Norge», i *Søkelys på arbeidsmarkedet*, vol 15 nr 2, 1998
- Torgeir Aarvaag Stokke (1999), «Norske streiker – typer og omfang», i *Sosiologisk tidsskrift*, vol 7 nr 1, 1999
- Kristine Nergaard og Torgeir Aarvaag Stokke (1998), «Norway», i Fajertag (ed): *Collective bargaining in Western Europe 1997-1998*. ETUI: Brussels 1998
- Torgeir Aarvaag Stokke, Jon Erik Dølvik og Kristine Nergaard: *Industrial Relations in Norway*. Fafo 1999
- Kristine Nergaard (1999), *Organisasjonsgrad og tariffavtaledekning målt ved AKU 2.vartal 1998*. (Fafo-notat 1999:5)
- Jon Erik Dølvik og Torgeir Aarvaag Stokke (1999), *Den norske forhandlingsmodellen. Et tilbakeblikk*. (Fafo-rapport 306)
- Torgeir Aarvaag Stokke (1999), «Collective bargaining and state intervention in the Scandinavian countries», i *Transfer, European Review of Labour and Research*, vol 5 no 1, 1999
- Torgeir Aarvaag Stokke (2000), «Arbeidsmarkedets 'grunnlover' i Norge og Sverige - Likheter og forskjeller med Septemberforliket», i Ibsen og Scheuer (red): *Septemberforliket og det 21. århundrede. Historiske perspektiver og fremtidens dilemmaer*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag
- Torgeir Aarvaag Stokke (2000), *Organisasjonsgrader i norsk arbeidsliv 1945–1998* (Fafo-notat 2000:10)
- Martin Byrkjeland (2000), *Utviklinga av arbeidshovudavtalen 1935 til 1998* (Fafo-notat 2000:15)



# Funksjonæravtalene i industrien



Forskningstiftelsen Fafo  
Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen  
N-0608 Oslo  
[www.fafo.no](http://www.fafo.no)

Fafo-notat 2000:13  
Bestillingsnummer 646