

Bård Jordfald

# **Organisasjoner og tariffavtaler i IKT-sektoren**



Bård Jordfald

## **Organisasjoner og tariffavtaler i IKT-sektoren**

© Forskningsstiftelsen Fafo 2001  
ISSN 0804-5135

# Innhold

<b>Forord</b> .....	<b>5</b>
<b>1 Innledning</b> .....	<b>7</b>
<b>2 Utviklingstrekk i IKT-sektoren</b> .....	<b>9</b>
2.1 Tilgrensende næringer og virksomheter .....	13
<b>3 Ansatte i IKT-sektoren</b> .....	<b>15</b>
<b>4 Arbeidsgiver- og interesseorganisasjoner</b> .....	<b>19</b>
4.1 Arbeidsgiverforeningen NAVO .....	19
4.2 Teknologibedriftenes Landsforening og Abelia .....	20
4.3 Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon .....	21
4.4 Den Norske Dataforening .....	21
4.5 IKT-Norge .....	21
4.5 Arbeidsgiversidens organisering .....	22
<b>5 Arbeidstagerorganisasjoner</b> .....	<b>25</b>
5.1 EL & IT Forbundet .....	26
5.2 Fellesforbundet .....	27
5.3 Handel og Kontor i Norge .....	28
5.4 Forbundet for Ledelse og Teknikk .....	28
5.5 Norsk Grafisk Forbund .....	28
5.5 Kommunikasjonsforbundet .....	29
5.6 Finansforbundet .....	29
5.7 Statstjenestemannsforbundet .....	29
5.8 Norges Ingeniørorganisasjon .....	29
5.9 Norske Sivilingeniørers Forening .....	31
5.10 Arbeidstagersidens organisering .....	31
<b>6 Avtaler og tariffspørsmål</b> .....	<b>33</b>
6.1 Hovedavtaledelen .....	34
6.2 Overenskomster .....	35
6.3 Arbeidstidsbestemmelser .....	36
6.4 Overtidsgodtgjørelse .....	37
6.5 Lønssystemer .....	37
6.6 Kompetanse og videreutdanning .....	38
<b>7 Avslutning og sammenfatting</b> .....	<b>39</b>
Litteraturliste .....	43
Det strategiske instituttprogrammet på Fafo .....	45



## Forord

I tråd med omleggingen av forskningspolitikken i Norge er det uttrykt ønske om at de frittstående forskningsinstituttene utvikler strategiske instituttprogrammer (SIP). Disse instituttprogrammene skal ha et langsiktig perspektiv og videreutvikle instituttenes basiskompetanse. Forskningsstiftelsen Fafo har utviklet et omfattende instituttprogram med flere delområder. De kollektive aktørenes rolle på arbeidsmarkedet ble startet opp i 1996 med finansiering fra Kommunaldepartementet. Arbeidet med Globalisering, regionalisering og faglig organisering ble påbegynt i 2001, finansiert av Norges Forskningsråd, Nordisk Ministerråd (NOS) og flere nordiske organisasjoner. Avtaleforhold, medlemsutvikling og organisasjonsendringer er finansiert med støtte fra LO. Dette delprogrammet omhandler i 2001 grenseflater mellom endringer i bedrifts- og arbeidsorganisering på den ene siden, og endringer i arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisering på den andre. Rapportering skjer i form av korte og saksavgrensede notater. Disse skal dels bidra med dokumentasjon innen felter som er sentrale i det strategiske instituttprogrammet, dels videreføre analysearbeidet i tilknytning til tariffarkivet Fafo bygger opp, og dels legge grunnlag for mer omfattende analyser. Notater fra delprogrammet i 2001 omhandler organisasjoner og avtaleforhold innen IKT-sektoren, fagorganiserte uten tariffavtale, sammenhenger mellom nye driftsformer og interesseorganisering på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, samt mekanismer i forbindelse med skifte av tariffområder.





# 1 Innledning

Dette notatet omhandler organisasjonene og avtalestrukturen innen informasjons- og telekommunikasjonssektoren. IKT-sektoren har i den senere tid vært gjenstand for stor oppmerksomhet og pressedeckning. Spesielt de siste fem årene har sektoren hatt vekst både i omsetning og i sysselsetting. I 1999 var i underkant av 80 000 personer sysselsatt i sektoren. Den har fremstått som hovedrepresentant for det noe uklare og vage uttrykket «den nye økonomien». Utviklingen har gått fort, med høy etterspørsel etter kompetent arbeidskraft. Deler av sektoren har også lave inngangsbarrierer for oppstart av nye virksomheter, noe som har bidratt til kraftig vekst i nyetableringer. Med sterk vekst i markedet må aktørene øke mer enn konkurrentene for å styrke sin relative markedsposisjon. Koblet med god tilgang på risikovillig kapital, har disse faktorene bidratt til kraftig turbulens, ikke minst fordi tilbudet av arbeidskraft ikke hadde tilsvarende vekst. Gjennomtrekk i arbeidsstokken, nye belønningsformer (deriblant aksjeopsjoner) har sammen med en lite koordinert arbeidsgiverside medført kraftig lønnsvekst for deler av sektoren. Mens nyhetene om unge menn med lønninger koblet med opsjoner og aksjer har dominert de siste årene, er bildet nå blitt atskillig mer sammensatt. Teknobobler, børsmassakre, oppsigelser, innskrenkinger og restrukturering er uttrykk som nå brukes for å karakterisere utviklingen.

Det har blitt hevdet fra flere hold innen IKT-sektoren at tradisjonelle tariffavtaler og overenskomster er gammeldagse eller ikke passer inn i bransjene. Likevel finnes det en del tradisjonelle avtaler i IKT-sektoren. Flere LO- og YS-forbund samt de to ingeniørorganisasjonene NITO og NIF, er representert på arbeidstakersiden. På arbeidsgiversiden har NHO, HSH og NAVO medlemmer med avtaler. Samtidig er mange bedrifter organisert i interesseorganisasjoner. I likhet med de fleste andre sektorer og næringer finnes det i IKT-sektoren kollektive aktører med forskjellige målsetninger, strategier og interessefelt.

Hensikten med notatet er å tegne et oversiktsbilde over organisasjoner, tariffavtaler og overenskomster. Første del gir oversikt over hvilke virksomheter man finner i IKT-sektoren, og hvordan virksomhetene grupperes. Vi vil se nærmere på utviklingen den siste femårsperioden i form av sysselsetting og handel på tvers av landegrensene. IKT-sektoren vil også bli sammenlignet med våre naboland, for å se om det er noen særlige norske kjennetegn. Det er flere måter å definere sektoren på og ulike grensedragninger inngår i de forskjellige definisjonene. Vi vil derfor kort redegjøre for næringer og næringsundergrupper som kan defineres inn i IKT-sektoren. Ut fra det tilgjengelige statistiske kildematerialet vil vi også gå litt nærmere inn på kjennetegn ved de ansatte i sektoren.

Det neste avsnittet omhandler arbeidsgiver- og interesseorganisasjonene. I første rekke er dette en kort beskrivelse av størrelse og virkefelt. Vi er interessert i hvilke områder eller bransjer organisasjonene dekker, og koordinering og arbeidsdeling mellom de forskjellige organisasjonene. Tilsvarende er det en kort opplisting og beskrivelse av arbeidstagerorganisasjonene, med oversikt over virksomhetene med tariffavtaler innen IKT-sektoren. Her kommer det frem hvor det finnes kollektive avtaler og mellom hvem avtalene er inngått.

Som for arbeidsgiversiden er det en sammenfatning knyttet til koordinering og tilhørende problemstillinger for arbeidstagerorganisasjonene.

Påfølgende avsnitt er av mer tariff-teknisk karakter, i den forstand at det her blir foretatt sammenstilling og sammenligning av tariffavtalene man finner innen IKT-sektoren. I første rekke handler det om hvem avtalene er rettet mot og hvilke områder avtalene dekker. Både hovedavtale- og overenskomstdelen i tariffavtalene blir trukket inn. Vi ser på hvilke medlemsgrupper avtalene er rettet mot (omfang), hvordan avtalene er bygd opp, og om forskjeller og likheter mellom dem. For overenskomstene er disse sammenlignet på arbeidstidsbestemmelser, overtidsbestemmelser, lønnsystemer og kompetanse og videreutdanning.

Notatet avsluttes med en sammenfatning og en drøfting av arbeidslivsrelaterte problemstillinger på bransje- og sektornivå. Det finnes en rekke utfordringer hvor organisasjonene har motstridende interesser, men også en del felter hvor man har tilnærmet lik oppfatning av situasjonen.

## 2 Utviklingstrekk i IKT-sektoren

Med en stadig tiltagende bransjegliding og sammenblanding av hva som menes med «datayrker», «databedrifter», bransjer og næringer kan det være problematisk å angi sysselsetting, omsetning og vekst innen IKT-sektoren. Ikke bare er det avgrensingsproblematikk utad mot andre næringer og sektorer, men også innad i IKT-sektoren er det flytende overganger mellom bransjene. Fordi teknologien og produktene endres såpass raskt, skjer glidningene også fort. Tilsvarende kommer problemstillingene med produkter som er produsert i sektoren, og hvorledes de kommer til anvendelse i andre deler av arbeidslivet. Dette medfører igjen nokså uklare diskusjoner på hva IKT-sektoren egentlig inneholder. Vi har her valgt å se bort fra hvordan IKT-produkter og -tjenester virker inn på andre næringer og sektorer, og falt ned på en tradisjonell tilnærming med å se på tilbydere av IKT-produkter og -tjenester. I likhet med Statistisk sentralbyrå (SSB) og OECD velger vi å dele sektoren inn i to hovedgrupper:

- IKT-industri
- IKT-service

IKT-industri omfatter produksjon av elektroniske og elektriske komponenter. Den delen av industrien som har som formål å produsere varer med funksjoner relatert til informasjonsoverføring i bred forstand, utgjør IKT- industrien. IKT-service deles inn i tre bransjer:

- IKT-varehandel
- Telekommunikasjon
- Databehandling.

Ut fra standard for næringsgruppering (SN94) regnes disse næringsgruppene og undergruppene med i IKT-sektoren<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> SSB er på noen punkter litt mer finmasket i definisjonen enn OECD. Hele næringsgruppe 5143 Engroshandel med elektrisk husholdningsutstyr, radio, fjernsyn, plater og kassetter er tatt med i OECDs definisjon. SSB holder følgende næringsgrupper utenfor: 51431 Engroshandel med belysningsutstyr, 51432 Engroshandel med elektriske husholdningsapparater. OECD har også med hele næringsgruppe 5165 Engroshandel med maskiner og utstyr for industri, handel, transport og tjenesteyting ellers. SSB har valgt å holde følgende næringsgrupper utenfor: 51651 Engroshandel med maskiner/utstyr for kraftproduksjon og installasjon, 51652 Engroshandel med skipsutstyr og fiskeredskap, 51653 Engroshandel med maskiner/utstyr for olje- og gass, bergverk og industri ellers. På den annen side har SSB valgt å ta med næringsgruppe 52485 Butikkhandel med datamaskiner, kontormaskiner og telekommunikasjonsutstyr. Denne næringsgruppen er ikke med i OECD definisjonen.

Tabell 1 IKT-sektoren etter næringsområder, næring, grupper og undergrupper

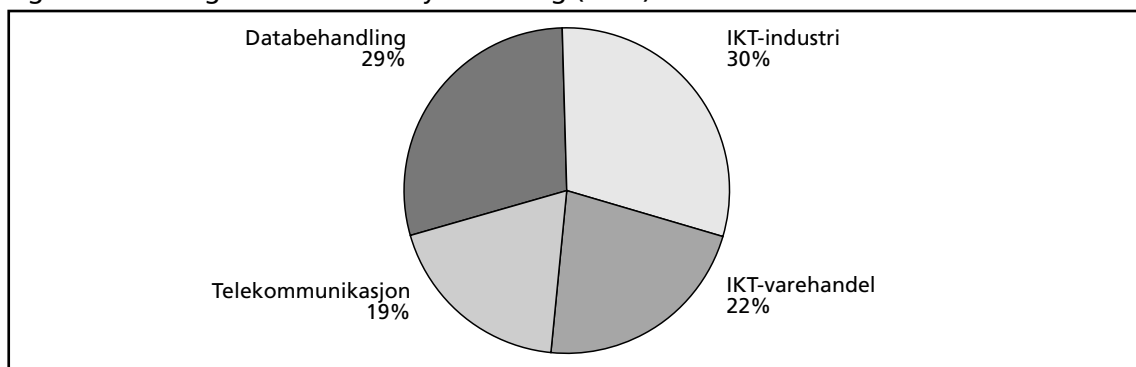
IKT-sektoren			
IKT-industri	IKT-service		
	IKT-Varehandel	Telekommunikasjon	Databehandling
3001 Produksjon av kontormaskiner	51433 Engroshandel med radio og fjernsyn	6420 Telekommunikasjoner	7133 Utleie av kontormaskiner mv.
3002 Produksjon av datamaskiner og annet databehandlingsutstyr	51434 Engroshandel med plater, musikk- og videokassetter		7210 Konsulentvirksomhet maskinvare
3130 Produksjon av isolert ledning og kabel	51640 Engroshandel med maskiner og utstyr for kontor		7220 Konsulentvirksomhet system og programvare
3210 Produksjon av elektrorør og elektroniske komponenter	51654 Engroshandel med maskiner og utstyr for handel, transport og tjenesteyting ellers		7230 Databehandling
3220 Produksjon av radio og fjernsynssendere mv.	52485 Butikkhandel med datamaskiner, kontormaskiner og telekommunikasjonsutstyr		7240 Drift av databaser
3230 Produksjon av radio og fjernsynsmottakere mv.			7250 Vedlikehold og reparasjon av kontor og datamaskiner
3320 Produksjon av måle- og kontrollinstrumenter og -utstyr			7260 Annen databehandling
3330 Produksjon av industrielle prosessstyringsanlegg			

Kilde: [www.ssb.no/ikt/](http://www.ssb.no/ikt/)

## Norden

De statistiske sentralbyråene i Norden har foretatt en komparativ analyse ut fra denne avgrensingen (Temanord 2000 og 1998). På nordisk basis sysselsatte sektoren om lag 450 000 personer, hvorav 135 500 ansatte eller 30 prosent var å finne i IKT-industri (1998-tall). 70 prosent av sysselsettingen, eller 315 000 ansatte på nordisk nivå, var å finne innen IKT-service. De fordeler seg slik mellom de tre bransjene: 29 prosent databehandling, 22 prosent IKT-varehandel og 19 prosent telekommunikasjon.

Figur 1 Fordeling av nordisk IKT-sysselsetting (1998)



Kilde: Temanord 2000

IKT-sektorens andel av privat sektor var høyest i Sverige (9,6 prosent), deretter i Finland (8,4 prosent), deretter i Danmark (8,1 prosent), mens den i Norge lå på 5,0 prosent (1998-tall). Sverige og Finland dominerer som store IKT-industriland i nordisk sammenheng. Av den nordiske sysselsettingen innen IKT-industri, var nesten 80 prosent å finne i Sverige og Finland. I disse landene er mer enn hver tiende industriarbeidsplass i IKT-industrien, og bedrifter som Ericsson og Nokia står for en vesentlig del av landenes eksportverdi. Tilsvarende viser utviklingen fra 1995 og fremover en sterk vekst i IKT-industriens sysselsetting i Sverige og Finland, mens den er langt mer stabil i Norge og Danmark.

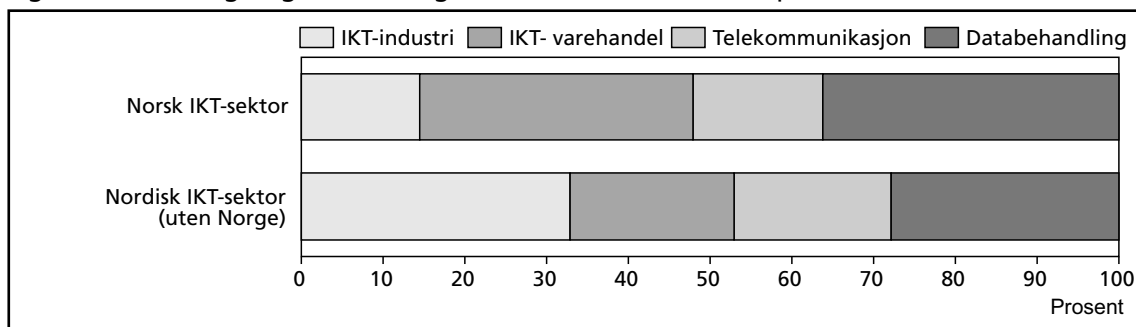
For IKT-service har det vært vekst i alle de fire nordiske landene fra 1995 og fremover, og den har vært sterkest i Sverige. Går man inn og ser på de tre bransjene innen IKT-service er det databehandling som har den sterkeste veksten i alle de fire nordiske landene, og sterkest er veksten i Norge.

Tilsvarende er det vekst i IKT-varehandel i Sverige, Danmark og Finland, mens den i Norge ligger på samme nivå fra 1995 og fremover. For telekommunikasjon er bildet nokså sammenfallende, veksten her har vært høyere i de andre nordiske landene enn i Norge.

## Norge

Den norske IKT-sektoren utgjør 17 prosent av den nordiske IKT-sysselsettingen. Sammenligner man den norske sektoren med de andre nordiske landene ser man at IKT-varehandel og databehandling har større sysselsettingsandeler i Norge, mens IKT-industri og telekommunikasjon er forholdsvis mindre i Norge, enn i de andre nordiske landene samlet.

Figur 2 Sammenligning av norsk og nordisk IKT-sektor (1998) prosent.



Kilde: Temanord 2000

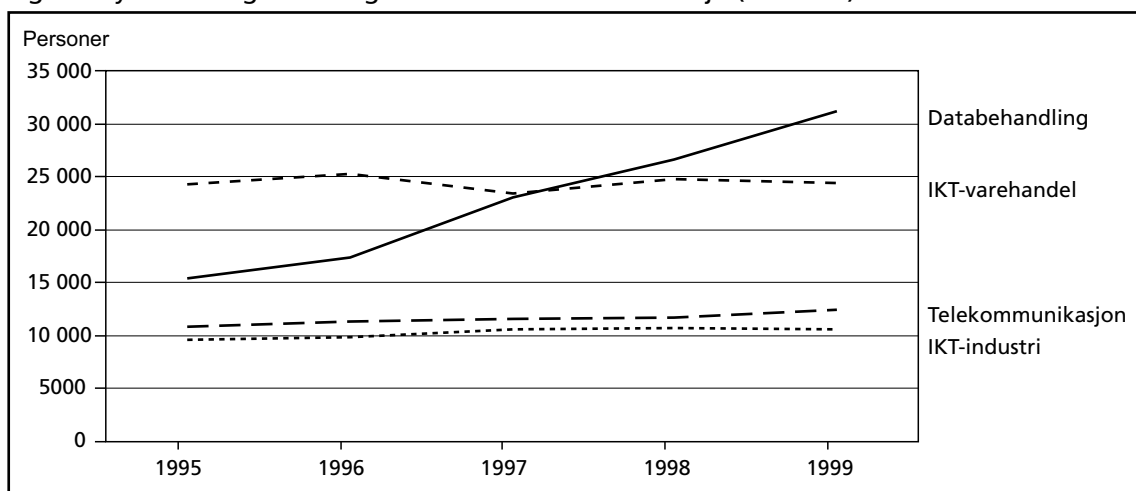
Den norske IKT-sektoren har vokst kraftig de siste fem årene. Mens det i 1995 fantes i overkant av 60 100 sysselsatte, er det tilsvarende tallet for 1999 på 78 600, altså en samlet nettotilvekst på 18 500 arbeidsplasser. Det er kun forretningsmessig tjenesteyting (Nace<sup>2</sup>=74) som kan fremvise en tilsvarende veksttakt i den samme perioden. I gjennomsnitt har sysselsettingen innen IKT-sektoren økt med 6,9 prosent årlig for 1995–1999, mot 2 prosent samlet for privat sektor. Selv om veksten er kraftig, er sektoren fortsatt liten, sammenlignet med tradisjonelle næringer som industri og varehandel. I 1995 utgjorde den 2,9 prosent av landets samlede sysselsetting. I 1999 hadde andelen økt til 3,4 prosent. Ser vi bort fra offentlig sektor er tallene 4,3 prosent i 1995 og 5,2 prosent i 1999.

<sup>2</sup> Standard for næringsgruppering (SN 94)

Det er innen databehandling man finner den sterkeste veksten. IKT- industri, IKT-varehandel og telekommunikasjon har mindre endringer. Veksten har trolig flere årsaker: For det første er det mulig at en del av telekommunikasjonsvirksomhetene har glidd over i databehandlingsbransjen som en følge av oppsplitting av tidligere virksomhetsområder innen Telenor. For det andre kan det være endringer i sammensetningen av produkter og tjenester innen IKT-varehandel som gjør at virksomhetene blir omklassifisert. Bedriftene blir klassifisert i næringsstatistikken ut fra det største produkt- eller tjenesteområdet, og for virksomheter som både selger maskinvare og tjenesteprodukter vil det være avgjørende hvilke av de to produktområdene som har høyest andel av omsetningen. De siste årene har det vært en klar tendens til at tjenestekomponentene utgjør stadig mer av omsetningen. En siste forklaringen er ren vekst hvor det har blitt etablert nye databehandlingsvirksomheter eller at eksisterende virksomheter har utvidet sin arbeidsstokk. Sammenlignet med utviklings-trekkene i databehandlingsbransjen i de nordiske landene er trolig veksten i den norske databehandlingsbransjen noe høy.

Dersom man ser bort fra de ovennevnte glidingene innad i IKT-sektoren, viser statistikkene at nesten hele nettotilveksten på 18 500 arbeidsplasser har kommet i databehandling. Veksten har vært jevn i hele perioden. Frem til 1997 var IKT-varehandel den største bransjen, men ble, som figur 3 viser, forbigått av databehandling i 1997.

Figur 3 Sysselsetningsutvikling i IKT-sektoren etter bransje (1995–99)

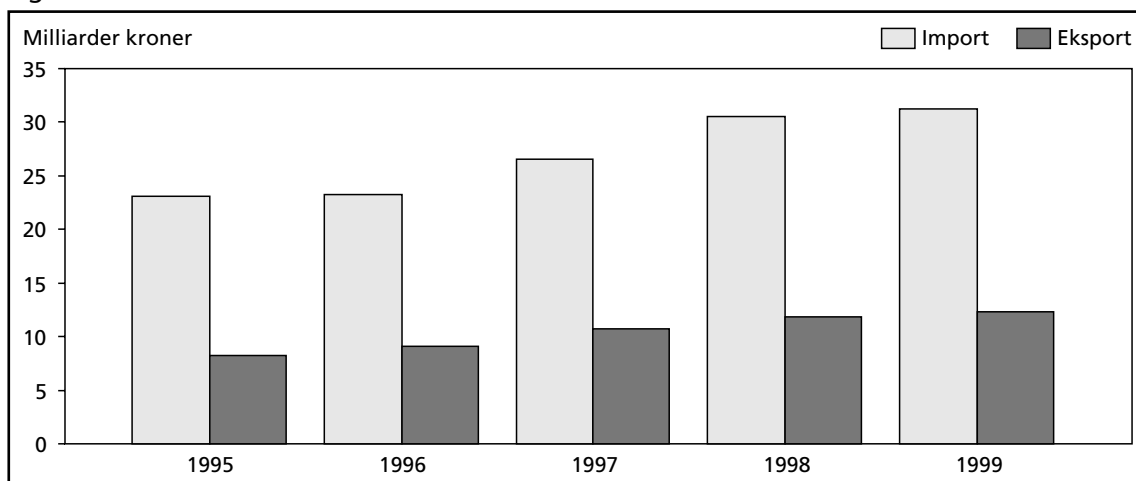


Kilde: [www.ssb.no/ikt/](http://www.ssb.no/ikt/)

For internasjonal handel med IKT-varer viser det seg at Norge har et importoverskudd / eksportunderskudd på 20 milliarder i 2000. Eksporten utgjorde ikke mer enn 40 prosent av IKT-importen. For perioden 1995–2000 økte både import og eksport av denne type varer. Veksten er sterkere enn den samlede veksten i utenrikshandelen<sup>3</sup> i perioden.

<sup>3</sup> Uten råolje, naturgass, skip og oljeplattformer

Figur 4 Utenrikshandel med IKT- varer



Kilde: [www.ssb.no/ikt/](http://www.ssb.no/ikt/)

Ut fra 1999-tallene er det telekommunikasjonsutstyr, datamaskiner og industriellelektronikk som er de fremste eksportvarene. I underkant av 40 prosent av eksporten er telekommunikasjonsutstyr. Tilsvarende er 40 prosent av importen datamaskiner, mens telekommunikasjonsutstyr sto for 25 prosent, det vil si en betydelig intrasektorhandel over landegrensene. For perioden under ett er fordelingen mellom varegruppene nokså stabil.

Sammenligner man import- og eksporttallene med de andre nordiske land viser det seg at de store IKT-industrilandene, Sverige og Finland, har helt andre tall. I Finland lå eksporten 80 prosent over importen, mens den tilsvarende svenske andelen var 38 prosent. I disse landene eksporterer man altså mer IKT-utstyr enn man importerer.

## 2.1 Tilgrensende næringer og virksomheter

IKT-sektoren kan også defineres mer omfattende enn avgrensningene som ble gjort i tabell 1. Deler av «forlagsvirksomhet og grafisk produksjon» (Nace=22) er i stor grad basert på informasjons- og telekommunikasjonsteknologi. Dette gjelder virksomheter som er innholdsleverandører over Internett, men også grafisk design anvendt i webdesign. Tilsvarende har deler av forretningsmessig tjenesteyting (Nace=74) klare likhetstrekk med IKT-bedriftene. Det samme kan sies om en del virksomheter i den naturvitenskapelige forskningssektoren (Nace=73.1). Videre kan man også trekke inn TV-kanalenes satsing på Internett, hvor man formidler informasjon gjennom flere plattformer. Dette illustrerer vanskelighetene med å definere en egen IKT-sektor, i et arbeidsmarked hvor IKT utgjør et viktig arbeidsredskap i stadig flere næringer.

I dag finnes det en rekke foretak som driver jobbrekruttering, vikar- eller arbeidsformidling med Internett som eneste formidlingskanal. Eksempelvis er Stepstone og Jobpilot definert<sup>4</sup> inn i databehandlingsbransjen (Nace=72.4), mens formidlingsfunksjonen de utfører

<sup>4</sup> Det er gjort noen sporadiske søk i Enhetsregisteret i Brønnøysund for å se på enkeltforetak.

tilsvarer funksjonene til Manpower som er definert som «formidling og utleie av arbeidskraft» (Nace=74.5). Manpower er ikke en del av IKT-sektoren, selv om deres virksomhet også formidler via nett, mens Stepstone er en del av sektoren fordi de kun formidler via nett. Tilsvarende kan man diskutere de rene nettbankene som Skandiabanken.no. Denne virksomheten er registrert som «bankvirksomhet ellers» og er med i finansnæringen, selv om den kun formidler betalingstransaksjoner over Internett. Her synes det som om to forskjellige grupperingsprinsipper har blitt lagt til grunn.

Det finnes altså en lang rekke bedrifter der de ansatte har en arbeidssituasjon som ligner vilkårene til de ansatte i IKT-sektoren. De fleste funksjonærstillinger, og flere og flere operatørstillinger, innen offentlig og privat sektor innebærer utstrakt bruk informasjonsteknologi daglig. Skillet mellom bruk av og tjenestetilbydere til, den samme teknologien blir derfor fort uklart.



### 3 Ansatte i IKT-sektoren

Arbeidskraftsundersøkelsen til SSB (AKU) danner utgangspunkt for analyser av hvem det er som arbeider i sektoren og forhold knyttet til arbeidsinnhold og -betingelser<sup>5</sup>. Kun telekommunikasjon og databehandling, er med i tallmaterialet. Med vektning representerer de 162 respondentene innen telekommunikasjon og databehandling, om lag 35 000 arbeidstagere (1998 tall)<sup>6</sup>. Antall respondenter er lavt innen IKT-service og enda lavere for IKT-industri. Her er det bare 66 respondenter som ved vektning representerer om lag 13 000 arbeidstagere (1998 tall). Til sammen har vi bare 228 intervjuer å støtte oss til for hele IKT-sektoren. Fordi utvalget er lite er usikkerheten høy – fordelingene må derfor ses som et grovt riss av hovedtrekk ved sektoren. Vi vil derfor supplere de svake tallene med andre undersøkelser – der dette er mulig.

#### **Kjønn, alder og tilknytning**

IKT-sektoren er mannsdominert. Både i IKT-industri og i IKT-service er bare hver fjerde ansatte kvinne. Innen IKT-service er det noen forskjeller mellom bransjene. Mens fire av ti er kvinner innen telekommunikasjon, er to av ti kvinner innen databehandling. Sammenligner man den norske IKT-sektoren med de andre nordiske landene er den kjønnsmessige fordelingen nærmest identisk. For IKT-industri er 25 prosent kvinner, 25 prosent er kvinner innen databehandling, mens kvinneandelen ligger på 39 prosent i telekommunikasjon (Temanord 2000).

I kontrast til det gjengse bildet ligger gjennomsnittsalderen for alle ansatte på 40 år for IKT-industri, 40 år for telekommunikasjon og 38 år for databehandling. Gjennomsnittsalderen for arbeidsmarkedet samlet er 39 år (AKU 1998).

Dette samsvarer dårlig med forestillingen om at IKT-sektoren generelt, og databehandlingsbransjen spesielt, skal være dominert av unge menn. Ser man på fordelingen etter alder viser det seg at hver fjerde mann innen databehandling er under 30 år, mot hver tredje i arbeidsmarkedet generelt (ikke vist). Derimot er det få som er over 50 år sammenlignet med arbeidsmarkedet for øvrig. Årsaken er trolig at vi har å gjøre med en nokså ny sektor,

<sup>5</sup> AKU er en utvalgsundersøkelse som blir foretatt fire ganger per år i befolkningen mellom 16 og 74 år. Fordi AKU er en utvalgsundersøkelse, er det knyttet usikkerhet til tallene. Fordi antall respondenter i IKT-sektoren er lavt, er usikkerheten knyttet til tallmaterialet høy. I korthet kan man si at dersom man nærmer seg en 50-50 fordeling i tallmaterialet er usikkerheten særdeles høy, mens vi kan stole mer på informasjonen i en 90-10 fordeling. Med et lite utvalg står man ovenfor et dilemma: Desto mer man bryter ned materialet, desto mer øker usikkerheten. På den annen side må man ha noen kjennetegn som man kan splitte materialet på, for i det hele tatt kunne si noe om mulige likheter eller forskjeller.

<sup>6</sup> SSB Arbeidsmarkedsstatistikk for 1993 oppgir 8000 enheter som en tommelfingerregel for tall det er knyttet for stor usikkerhet til. Dette tallet er imidlertid tatt ut av senere publikasjoner. SSB har nå i sine publikasjoner kuttet ut å markere tall som er basert på for få utvalgsenheter, og påpeker heller utvalgs usikkerheten.

hvor de eldste virksomhetene ble etablert på slutten av sekstitallet og begynnelsen av syttitallet. Derfor er det heller ikke mange virksomheter som har ansatte som nærmer seg pensjonsalderen. Det er snarere sammenhopningen av arbeidstagere i aldersgruppen 30 til 50 som kjennetegner sektoren, fremfor forestillingen om mange unge menn.

I likhet med andre mannsdominerte næringer, er fulltid den dominerende tilknytningsformen. Mens litt over halvparten av kvinnene i arbeidsmarkedet samlet arbeider i heltidsstillinger, er andelen i IKT-sektoren høyere. Tre av fire kvinner i IKT-service og ni av ti innen IKT-industri har heltidsstilling. Tilsvarende viser arbeidskraftundersøkelsen at det kun er en marginal gruppe som har flere arbeidsforhold.

I IKT-sektoren er det bare en liten gruppe som ikke er ansatt i aksjeselskap. Når det gjelder IKT-service er den konsentrert til Osloregionen, om lag halvparten jobber i Akershus eller Oslo. Dersom man kun ser på databehandlingsbransjen forsterkes inntrykket av sentral beliggenhet ytterligere. Beregninger ut fra Bedrifts- og foretaksregisteret viste at nesten to av tre ansatte innen databehandling var å finne i de to fylkene (Aslesen Wiig m fl. 1997).

## **Utdanning**

Samlet har 22 prosent av befolkningen over 15 år, eller om lag 760 000 personer utdanning på universitets- eller høyskolenivå. Det er her store forskjeller mellom fylkene og mellom de forskjellige aldergruppene i arbeidsmarkedet. Over 35 prosent av befolkningen over 15 år i Oslo har høyere utdanning, mens tilsvarende tall for Hedmark og Oppland er 16 prosent. Tilsvarende er andelen med høyere utdanning høyest blant de yngre aldersgruppene.

Fordi IKT-virksomhetene i stor grad er lokalisert i Osloregionen, med arbeidstagere i alderskategorien 30–50 år kan en forvente en stor andel med høyere utdanning her. Ut fra AKU materialet oppgir om lag halvparten<sup>7</sup> av de ansatte i IKT-sektoren at de har høyere utdanning. Andelen med høyere utdanning er noe høyere i IKT-service, enn i IKT-industri. Tilsvarende er andelen menn med høyere utdanning, større enn andelen kvinner med høy utdanning.

I forbindelse med andre Fafo-prosjekter har det blitt foretatt kvalitative intervjuer i større IKT-bedrifter<sup>8</sup>. I noen av IKT-intervjuene har sammensettingen av arbeidstokken blitt beskrevet som 40 prosent med «gymnas», 40 prosent med teknisk eller merkantil utdanning på lavere nivå, mens om lag 20 prosent har teknisk eller merkantil utdanning på høyere nivå (sivilingeniør, siviløkonom, cand scient o.l.). For de med «gymnas» er kjennetegnet lang fartstid og opparbeidet fagkunnskap gjennom arbeidet. Forskjellen i arbeidstokken etter utdanningsnivå har i første rekke en aldersmessig forklaring. Utdanningssystemet var i liten grad rettet inn mot denne type virksomheter for 15 til 20 år siden, slik at mesteparten av de som begynte ble satt direkte i egne opplæringsprogrammer. Tilsvarende rekrutterer man i dag i første rekke personer med utdanning i «bunn». I de største virksomhetene er det fortsatt omfattende opplæringsprogrammer for de nyansatte.

<sup>7</sup> Som nevnt er utvalget lite, samtidig som fordelingen ligger rundt 50-50. Derfor er det knyttet betydelig usikkerhet til disse tallene.

<sup>8</sup> Jf. Dølvik 2001 og Longva og Jordfald 2001

### **Sverige og Danmark**

Fordi AKU-materialet er såpass spinkelt har vi sett nærmere på en svensk og en dansk studie. Kjellbergs (2001) omfattende undersøkelser av det svenske arbeidsmarkedet viser at 50 prosent av ansatte i databehandling har høyere utdanning, og at bransjen er mannsdominert med dobbelt så mange menn som kvinner (75 prosent menn). Kjønnforskjellen forsterkes ytterligere når man trekker inn utdanningsnivået. 31 prosent er i aldersgruppen 16–30 år og det er total storbydominans når det gjelder lokaliseringen også i Sverige.

Tilsvarende rapporterer Lind (2001) om mannsdominans i Danmark (74 prosent) og at de under 25 er underrepresentert i sektoren sammenlignet med det danske arbeidsmarkedet for øvrig. Aldersgruppen 25–39 år er overrepresentert i forhold til resten av arbeidsmarkedet og det er få eldre personer som arbeider i sektoren. Utdanningsnivået ligger også høyere i IKT-sektoren enn i arbeidsmarkedet for øvrig. Dersom det svenske og det danske IKT-arbeidsmarkedet er likt det norske kan det se ut til at AKU-materialet treffer nokså presist, og tegner et representativt bilde av de ansatte i sektoren, selv med et noe spinkelt utvalg.



## 4 Arbeidsgiver- og interesseorganisasjoner

Dette avsnittet gir en oversikt over arbeidsgiver- og interesse sammenslutningene innen IKT-sektoren. Det finnes ikke noe sentralt register over bedriftenes og foretakenes organisering i de forskjellige arbeidsgiver og/eller interesseorganisasjonene. Her må vi se nærmere på arkivene i de forskjellige landsforeningene (NHO), hovedorganisasjonene eller interesseorganisasjonene. Skillet mellom arbeidsgiverorganisasjonene og de næringspolitiske interesseorganisasjonene kan synes uklart ettersom bedriftene kan være medlem i arbeidsgiverorganisasjonene uten å være tariffbundet (avtaleforholdene omtales i avsnitt 5), og fordi det er forskjellige betingelser knyttet til eventuelle krav om tariffavtale. Tilsvarende kan bedriftene være medlemmer både i en arbeidsgiverorganisasjon og i en interesseorganisasjon. Med andre ord er det en del doble medlemskap. Vi har i dette notatet ikke gjort noen forsøk på å redusere eller fjerne denne dobbelttellingen. Nedenfor følger en kortfattet presentasjon og gjennomgang av de forskjellige organisasjonene, deretter kommenteres de forskjellige organisasjonenes aktiviteter og strategier innen IKT-feltet.

### 4.1 Arbeidsgiverforeningen NAVO

NAVO ble opprettet i 1994 og hadde ved etableringen et tyvetalls virksomheter med om lag 2000 ansatte. Medlemstallet har vokst til 144 bedrifter med 37 500 ansatte (Statistisk årbok 2000). NAVO er den tredje største arbeidsgiversammenslutningen i privat sektor etter NHO og HSH. Medlemsmassen er sammensatt, med teater og kulturvirksomhet, NRK, offentlige banker og forretningsdrift. Telenor utgjør nesten halvparten av sysselsettingen i NAVO-området. I tillegg er Ergo Group<sup>9</sup> med sine 1700 ansatte medlem i NAVO.

Tidligere var det et krav til medlemsbedriftene i NAVO at de var eid eller drevet av stat, fylkeskommune eller kommune, samt organisasjoner hvor det offentlige hadde innflytelse på virksomhetenes organer. Kravet om offentlig eierskap er fjernet. Opptakskriteriene avskjærer nå en rekke offentlige virksomheter, men setter ingen tilsvarende kriterier for virksomheter i privat sektor. Hvorvidt denne avvisningen skjer i praksis er mer usikkert, ettersom man fort kommer i direkte konflikt med andre arbeidsgiverorganisasjoner både i privat og offentlig sektor. Her skal det sies at det foreligger en samarbeidsavtale med NHO, hvor man forsøker å etablere en ordning for overlappende organisasjonsområder. Man skal avstå fra å rekruttere medlemmer innen det som anses som den andre organisasjonenes etablerte eller naturlige organisasjonsområde. Fordi NAVO er bransjenøytral er det nokså vanskelig å si hva det er som er definert som deres naturlige organisasjonsområde.

<sup>9</sup> Ergo Group het frem til november 2000 Posten SDS. Frem til 1998 også kjent som Statens Datasentral AS.

Dersom man skal trekke frem NAVOs særtrekk er det i første rekke tariffavtalenes oppbygging som skiller seg ut. De er bygd opp på følgende måte:

- Hovedavtale
- Overenskomst
- Særavtale

For hovedavtalene er det NAVO og hovedorganisasjonene LO Stat, YS Stat og SAN (sammenslutningen av akademikere i NAVO området) som er avtaleparter, mens forbundene er part i overenskomstene. Overenskomstene kan deles inn i tre overenskomst-områder; Telenor, NRK og andre, som er nivået for uravstemning. Kort sagt vil ikke en konflikt i NRK utløse streik i Telenor og omvendt, og avstemningene skjer ved at stemmene legges sammen og telles opp for overenskomstområdene samlet.

Overenskomstene er bygd opp med en A-del som er felles for alle virksomhetene i området og en B-del som er virksomhets- eller bedriftsspesifikk. B-delen er vertikal, det vil si at den dekker samtlige ansatte i virksomheten. I tillegg kan det opprettes særavtaler (lokale avtaler).

Forhandlingsløpet kan for utenforstående virke noe uoversiktlig. I korthet kan det beskrives som : sentralt – lokalt – sentralt. I første runde blir det i A-delen lagt sentrale føringer i form av hva som skal gjennomføres og hva som skal vurderes av partene lokalt. Deretter blir det gjennomført forhandlinger i de forskjellige virksomhetene (B-delen). Her er det ingen muligheter til plassoppsigelse dersom forhandlingene bryter sammen. Etter at de lokale forhandlingene er sluttført (eller brutt sammen), går man tilbake i A-delen hvor det er hovedsammenslutningene som overtar stafettstaven. Her forhandles det igjen om «eventuelle utestående spørsmål». De sentrale partene skal deretter forhandle ferdig overenskomstene. Dersom det ikke oppnås enighet her kan partene så gå til plassoppsigelse.

Den vertikale avtalestrukturen og de lokale forhandlingene gir stor lokal tilpasningsmulighet og lokal variasjon, med andre ord vil yrkesgrupper innen samme overenskomst-område kunne ha forskjellig lønnsnivå. Dette vil gjelde selv om man er organisert i samme forbund, og jobber innenfor samme konsern.

## 4.2 Teknologibedriftenes Landsforening og Abelia

TBL er den største landsforeningen i NHO med 1212 medlemsbedrifter og 87 000 ansatte (Statistisk årbok 2000). TBL er videre organisert i 10 forskjellige bransjeforeninger, deriblant TBL – ITF (IT-næringens forening). Til sammen har bransjeforeningen 111 medlemsbedrifter, med 11 000 ansatte. IKT-industri virksomheter dominerer. Store konsern som Kongsberggruppen, Alcatel, Ericsson, Nera og Siemens er å finne blant medlemmene. Det er også noen bedrifter innen IKT-service i TBL-ITF.

TBL-ITF gikk sammen med Kunnskapsbedriftenes landsforening (KBL) sommeren 2001 og dannet den nye landsforeningen Abelia. Den nye landsforeningen har en nokså heterogen medlemsmasse, med representanter både fra IKT-industri og IKT-service. NAVO-medlemmet Telenor var representert i interimstyret i den nye NHO-foreningen.

Den mer tariffpolitiske inndelingen av Abelia er derimot mer uklar. Mens NHO-systemet har basert seg på bransjevise avtaler, skisseres det i forbindelse med Abelias oppstart at lønnsdannelsen i stor grad skal skje lokalt og at den skal være bransjeoverskridende.

### **4.3 Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon**

HSH er den nest største arbeidsgiversammenslutningen med om lag 9500 medlemsbedrifter med 150 000 ansatte (Statistisk årbok 2000). Siden sammenslåingen av Handelens Arbeidsgiverforening og fire andre handelsorganisasjoner i 1990, har organisasjonen hatt vekst i medlemsmassen. I 1999 ble også organisasjonen for private virksomheter i offentlig sektor (APO) innlemmet i HSH. Hovedtyngden av HSHs medlemsmasse er å finne innen service og dagligvarehandel, men organisasjonen har også medlemmer innen engrosvirksomhet.

HSH har organisert seg i fem seksjoner: mote og fritid, interiør, service og dagligvare, APO og reisebransjen. Det er ingen egen IKT-seksjon og virksomheter innen IKT-varehandel utgjør ingen stor andel av medlemsmassen. Men det finnes IKT-varehandelsbedrifter som NCR Norge, ICL Norge, Buss as og Lanier Norge as blant medlemmene.

### **4.4 Den Norske Dataforening**

DND ble dannet i 1976, men har aner helt tilbake til 50-tallet med de første datasystemene i forsknings- og universitetssystemet. Organisasjonen har 14 500 medlemmer, hvorav 13 240 er personlige medlemmer. 1260 bedrifter er medlemmer og disse virksomhetene spenner over hele IKT-sektoren, inkludert IKT-industri. I tillegg er forsknings- og utviklingsinstitusjoner, offentlige organisasjoner og institusjoner å finne blant medlemmene. DND er en ren næringspolitisk interesseorganisasjon, og har ytret seg lite rundt arbeids- og lønnsrelaterte temaer.

DNDs hovedformål er knyttet til nærings- og utdanningsmessige spørsmål innen foreningens virkefelt. DND fungerer som nettverksbinder mellom personer og virksomheter, og representerer sektoren i forhold til offentlige myndigheter og utenlandske og internasjonale sammenslutninger.

### **4.5 IKT-Norge**

IKT-Norge er en sammenslåing av bransjeorganisasjonene Kontor og Datateknisk Landsforening (KDL), Multimediaforum Norge (MFN) og Programvareindustriens Forening (PROFF). Organisasjonen har 350 medlemsbedrifter. Organisasjonen er en næringspolitisk interesseorganisasjon, men uttaler seg også ofte om lønns- og arbeidsforhold og

personalmessige forhold i sektoren. Blant annet har IKT-Norges sekretariat gått sterkt ut mot kollektive lønnsavtaler, samtidig som flere av IKT-Norges medlemmer har slike avtaler. I IKT-Norges medlemsmasse finner man virksomheter som er medlem i arbeidsgiverorganisasjonene NAVO, NHO og HSH , i tillegg til virksomheter med direkte avtale.

## 4.5 Arbeidsgiversidens organisering

NHO-systemet organiserer langt på vei de fleste virksomhetene innen IKT-industri. Bildet er mer sammensatt i IKT-service. NAVOs stilling innen telekommunikasjon er sterk, først og fremst grunnet Telenors posisjon og historie som forvaltningsvirksomhet. HSH har noen få medlemmer innen IKT-varehandel og bransjen skiller seg ikke nevneverdig ut fra engrosvirksomhet generelt, hvor organisasjonsgraden er lav både på arbeidstager og arbeidsgiversiden (Olberg og Jordfald 2000). Som figur 3 viser er det innen databehandling den sterkeste veksten i sysselsetting og bedrifter har vært. Det er her NHO ønsker å trekke til seg nye medlemsbedrifter, gjennom den nye landsforeningen Abelia.

Figur 5 Arbeidsgiver- og interesseorganisasjoner etter bransje

	IKT-sektoren			
	IKT-industri	IKT-service		
		IKT-Varehandel	Telekommunikasjon	Databehandling
Arbeidsgiverorganisasjoner	NHO-TBL	HSH	NAVO	NAVO Abelia
Interesseorganisasjoner		IKT-Norge		IKT-Norge

Det har tidligere foregått sonderinger mellom IKT-Norge og NHO omkring organiseringen av sektoren, men de to organisasjonene står i dag langt fra hverandre. Diskusjonen har dreid seg om gjensidig tilpasning og om de kollektive overenskomstenes rolle. Det finnes her flere organisasjonsmessige gråsoner. NHOs inntreden med Abelia har blitt oppfattet av IKT-Norges sekretariat som «tråkking i deres bed». Hva NHO vil med Abelia utover å øke medlemsstallet og få fotfeste i en ny sektor er også av interesse. Vil man åpne for at denne landsforeningen har andre «spilleregler» enn det man finner ellers, vil den nye landsforeningen danne «mal» for fremtidig arbeidsgiverpolitikk innen NHO, og hvilke interne gnisninger vil dette eventuelt medføre i NHO-systemet?

I debatten mellom IKT-Norge og NHO i avisfaltene har NHOs signaler vært uklare. Dette kan ha en viss sammenheng med agitasjonsteknikk og ordbruk, hvor IKT-Norge beskylder NHO for å ha en skjult agenda.

«IKT-Norge mener LO og NHO samarbeider om å få innført tariffavtaler i IT bransjen». (Aftenposten 12 januar 2001)

NHOs svar er at man ikke automatisk blir tariffbunden som medlem, at over halvparten av deres medlemsmasse ikke er bundet av tariffavtaler, og at de kollektive overenskomstene bare er én del av NHOs totale arbeids- og virkefelt. Fra NHOs side trekkes også et nytt



arbeidsgiverpolitisk program inn i debatten (Computerworld 17. januar 2001). I hvilken grad programmet tar utgangspunkt i trekk fra IKT-sektoren kan være en indikator på endringer i NHO-systemets strategi som arbeidsgiverorganisasjon.

NAVOs strategi og utvikling er også av interesse når det gjelder arbeidsgiverorganisering innen IKT-sektoren. Vil organisasjonen fortsette å styrke sin stilling innen telekommunikasjon og aktivt gå inn og verve nye medlemmer innen IKT-service, eller vil innretningen styres mot det store vekstpotensialet som ligger i særlovsselskapene og arbeidsgiverorganiseringen av sykehussektoren? Uansett synes det klart at NAVO selv ønsker å være noe mer enn en mellomstasjon for offentlige eller halvoffentlige virksomheter som beveger seg ut i en mer markedsorientert tilværelse. Man kan tenke seg en overføring av Telenor (den opprinnelige slusestrategien som NAVO ble lansert med) til NHO-systemet ved en tilførsel av særlovsselskapene og sykehussektoren til NAVO.

Telenors medlemskap i den nye landsforeningen i NHO, er i første rekke næringspolitisk. De arbeidsgiverpolitiske funksjonene ligger foreløpig igjen i NAVO-området. I første rekke er dette en seier for NHO, fordi Telenor er så tung inne i den norske IKT-sektoren, og de som organiserer Telenor er premissleverandører for organisering av hele IKT-sektoren. Hvorledes Telenor senere vil fordele oppgavene mellom de to arbeidsgiverorganisasjonene, vil ikke bare ha innvirkning på NAVO. Med et dobbelt medlemskap vil Telenors muligheter til å spille de to arbeidsgiverorganisasjonene ut mot hverandre være tilstede. Telenor svekker ikke sin sterke posisjon i IKT-sektoren, og selskapets videre utvikling med dobbelt medlemskap vil være interessant å følge.

Koordinering på tvers av de etablerte hovedorganisasjonene om lønns- og arbeidsmessige forhold skjer i dag i form av uformelle nettverk mellom en del store databehandlingsbedrifter. Personalledelsen møtes for å diskutere lønns- og arbeidsbetingelser på bransjenivå. Dette for å se om de problemstillingene man selv opplever er av intern eller ekstern art. Hvor mye vekt man skal legge på dette uformelle nettverket, er usikkert. Men ut fra intervjurunden i andre Fafo-prosjekter syntes det som om disse samtalene ble tillagt stor vekt blant aktørene i nettverket.

I den bransjen som får mest oppmerksomhet, databehandling, skjer endringene fort. Knoppskyting fra de eksisterende virksomhetene er hyppig, samtidig som etableringskostnadene eller inngangsbarrierene er lave. I tillegg til den høye avskallingsfaktoren fra større virksomheter foregår det oppkjøp og sammenslåing blant de større virksomhetene. De hyppige endringene i eierskap, organisasjon og ledelse er også med på vanskeliggjøre kollektive arbeidsgiverstrategier. Denne problemstillingen kan igjen deles opp i tre:

- Det er vanskelig å fange opp de uorganiserte bedriftene
- Det skjer ofte store endringer knyttet til medlemsbedriftene
- Det kan oppstå uklarheter med andre arbeidsgiversammenslutninger ved eventuelle sammenslåinger eller oppsplittinger.

Den sistnevnte problemstillingen illustreres i Bravida hvor en NAVO-virksomhet og en NHO-virksomhet slås sammen. Per dags dato er bedriften medlem i begge arbeidsgiverorganisasjonen. Med forskjellige arbeidsgiversammenslutninger i sektoren og på tvers av de forskjellige bransjene er mulighetene for organisasjonskonkurranse på arbeidsgiversiden tilstede.



## 5 Arbeidstagerorganisasjoner

Dette avsnittet går vi inn på de forskjellige arbeidstagerorganisasjonene som er representert med medlemmer og avtaler i IKT-sektoren. Organisasjonsgrad referer til hvor mange det er som er organisert i forhold til det mulig antall organiserte, og lå blant norske lønnstagere på 57 prosent (AKU 2. kvartal 1998). I offentlig sektor var andelen 83 prosent, mens den i privat sektor lå på 43 prosent.

Organisasjonsgraden innen IKT-industri ligger på 62 prosent, mens IKT-service har en organisasjonsgrad på 42 prosent. For de tre bransjene i IKT-service er det store forskjeller. IKT-varehandel<sup>10</sup> har en organisasjonsgrad på 17 prosent, databehandling ligger på 28 prosent, mens telekommunikasjon ligger på 75 prosent (AKU 2 kvartal 1998). Disse tallene må ses som svært grove estimater og angir, mest sannsynlig, en for høy organisasjonsgrad. Ut fra strukturstatistikken i avsnitt 2 skulle AKU gi 27 100 organiserte i 1998, som fordeler seg som følger:

Tabell 2 Antall organiserte etter bransje - AKU-estimat

IKT-industri	IKT-varehandel	Telekommunikasjon	Databehandling
6700 organiserte	4300 organiserte	8700 organiserte	7400 organiserte

Tariffavtaledekningen for alle lønnstagere ligger på 77 prosent (tariffavtaledekningen i offentlig sektor er 100 prosent)<sup>11</sup>. For lønnstagere i privat sektor ligger avtaledekningen på 63 prosent i AKU-materialet. Stokke (1998) har gått gjennom forskjellige beregningsmåter for tariffavtaledekningen og kom frem til at AKU-baserte anslag er for høye. Ut fra beregninger knyttet til AFP-ordningen kom han frem til at tariffavtaledekningen i privat sektor ikke kan være høyere enn 55 prosent, og at det riktige tallet trolig ligger nærmere 50 prosent. Dermed er også avtaledekningen innen IKT-sektoren for høy, ettersom denne er basert på AKU.

Innen IKT-service er det nesten like mange som har tariffavtale som har personlig avtale. Dette bildet blir nyansert når man deler materialet etter bransje. To av tre ansatte innen telekommunikasjon har tariffavtale, mens en tilsvarende andel innen databehandling og IKT-varehandel har personlig avtale. Fordi det er såpass små forskjeller mellom organisasjonsgraden og tariffavtaledekningen forsterkes inntrykket av at organisasjonsgraden er for høy i AKU-tallene.

<sup>10</sup> Hele Nace=51.4 «engroshandel med husholdningsvarer og varer til personlig forbruk» og Nace=51.6 «Engroshandel med maskiner og utstyr».

<sup>11</sup> Tariffavtaledekningen viser til hvor mange det er som omfattes av tariffavtaler. Spørsmålet om hvordan lønns- og arbeidsvilkår bestemmes, er ikke et mål på hvor mange som er bundet av tariffavtaler i arbeidsrettslig forstand. Det gir imidlertid informasjon om hvor mange som *opplever* at kollektive avtaler bestemmer lønnsnivået deres (Nergaard 1998).

## 5.1 EL & IT Forbundet

EL & IT Forbundet ble stiftet i 1999, ved at LO-forbundene Norsk Elektriker- og Kraftstasjonsforbund (NKEF) og Tele- og Dataforbundet (TD) slo seg sammen. Forbundet har om lag 32 000 yrkesaktive medlemmer, hvorav om lag 7500 er å finne i Telenors virksomheter.

EL & IT organiserer i virksomheter som installerer og driver service av telefoni, kabel-TV og Internett, ansatte i virksomheter som selger, vedlikeholder og betjener serviceavtaler av IKT-produkter, samt ansatte i virksomheter som behandler data. Forbundet har avtaler i de tre store områdene i privat sektor: LO-NHO, LO-HSH og LO-NAVO. NAVO-området er det viktigste hvor forbundet har 24 B-avtaler (se avsnitt 4.1 om NAVOs avtaleoppbygning).

Tabell 3 Oversikt over IKT overenskomstene for EL & IT Forbundet

Arbeidsgiverorganisasjon	Konsern	Bedrifter/virksomheter
NAVO (B avtaler)	Telenor	Telenor as
		Telenor Avidi as
		Telenor Bedrift as
		Bravida Norge as
		Bravida Geomatikk
		Telenor Direkte AS
		EDB 4tel as
		EDB Novit as
		EDB Teamco as
		Ephorma as
		Telenor Link as
		Telenor Media as
		Telenor Mobile Communications
		Telenor Multicom
		Telenor Nett mfl
		Nextra as
		Norkring as
		Telenor privat as
		Telenor radiosystems as
		Telenor renhold og kantine
Telenor plus m fl.		
Telenor Telehuset as		
		Itworks as
	Posten SDS	Ergo group
HSH		Bull as
		Lanier Norge as
NHO		Rank Xerox as
Direkte avtaler		Infocare as
		IBM

Kilde: El & IT Forbundets register

Forbundet har som målsetting å etablere landsomfattende, bedriftsuavhengige kollektivavtaler. I dag er EL & IT representert med vertikale<sup>12</sup> og horisontale avtaler, men man ønsker en sterkere vertikal satsing (Tariffutvalgets rapport 1999).

Med utskilling av Bravida fra Telenor og sammenslåingen med svenske BPA vil om lag 4400 av EL & ITs medlemmer gå over til det nye selskapet. Det er i tele- og installasjonsdelen forbundet tradisjonelt har hatt hovedtyngden av medlemsmassen. De resterende medlemmene er stort sett å finne på mellomnivå eller lavere funksjonærstillinger i konsernet.

## 5.2 Fellesforbundet

Fellesforbundet er det største forbundet i privat sektor i LO, med 107 000 yrkesaktive medlemmer i 1999 . Medlemsmassen er å finne i de fleste delene av industrien, deriblant i IKT-industrien. I LO-sammenheng er det her forbundet har retten til å verve medlemmer. I hovedsak brukes den tradisjonelle verkstedsoverenskomsten også i IKT-industrien. Blant annet blir den benyttet i de største IKT-industrivirksomhetene som Siemens, Kongsberggruppen, Nera og Ericsson i Norge.

I tillegg er det en egen «teknologi og dataoverenskomst» med TBL som også benyttes innen IKT-industri . Denne ble utviklet tidlig på 90-tallet, og er basert på avtalen man oppnådde med Tandberg Data. I motsetning til verkstedsoverenskomsten fungerer den som en vertikal overenskomst, det vil si at den dekker alle arbeidstagerkategoriene på bedriften. Avtalen betegnes oftest som «Tandberg-avtalen», og benyttes også som utgangspunkt for direkteavtaler som Fellesforbundet har med uorganiserte bedrifter og virksomheter.

Tabell 4 Oversikt over Tandberg-avtalen for Fellesforbundet

Arbeidsgiverorganisasjon	Landsforening	Bedrifter
NHO	TBL	Tandberg Data Jotron electronics as Autronica Fire & security TAG systems as
	Direkte avtaler	Visit as Gewa as Mikron Norge as Seas Fabrikker as 1to1 factory as Cubic imek as Maxeta as Aanderaa Instrumenst as Navia Maritime EMG Ecotron as Ricoh Norge Trondheim

Kilde: Fellesforbundets register

<sup>12</sup> Med en vertikal avtale forstås en tariffavtale som omfatter deler eller sjikt av de ansatte i en virksomheten, mens en horisontal avtale omfatter alle sjikt av ansatte i virksomheten.

## 5.3 Handel og Kontor i Norge

HK er LOs nest største forbund i privat sektor og har 47 000 yrkesaktive medlemmer. Forbundet organiserer kontor, service og butikkfunksjonærer i varehandel og industri. HK har landsoverenskomst med HSH. I LO-sammenheng er det HK som har retten til å verve medlemmer i IKT-varehandel. Med HSH har HK en egen bransjeavtale for informasjonsteknologi.

Tabell 5 Oversikt over IKT bransjeavtale for informasjonsteknologi for HK

Arbeidsgiverorganisasjon	Bedrifter
HSH	Ncr Norge as
	ADS Anker Data systems
	ICL Norge AS
	Las Vegas Casino
Direkte avtaler	

Kilde : Handel og Kontors register

## 5.4 Forbundet for Ledelse og Teknikk

FLT er LOs forbund for arbeidsledere og tekniske funksjonærer. Forbundet har i dag om lag 11 500 yrkesaktive medlemmer og er å finne spredt over hele industrien, også i IKT-industrien.

## 5.5 Norsk Grafisk Forbund

NGF er LOs forbund for grafiske personale og har i dag 9000 yrkesaktive medlemmer. I LO-sammenheng er det i informasjonsforedlingsbransjen NGF har rett til å verve medlemmer og opprette tariffavtaler innen IKT-sektoren. Her benyttes informasjonsforedlingsoverenskomsten som omfatter bedrifter og arbeidstagere som hovedsakelig er beskjeftiget med eller utfører arbeid knyttet til elektroniske medier. Sommeren 2001 er det kun en virksomhet som er dekket inn av denne direkteavtalen, *Zoom Interaktiv AS*. Det er ikke knyttet betjeningsbestemmelser, eller krav til grafisk utdannelse, til tariffavtalen.

Norsk Grafisk Forbund har også etablert et toårig prøveprosjekt med digital fagforening, hvor medlemmene skal kommunisere ved hjelp av Internett. Portalen for den digitale fagforeningen skal være i drift høsten 2001. Den er rettet mot potensielle og faktiske enkeltmedlemmer i enkeltbedrifter, hvor portalen skal være støttespiller for enkle tillitsmannsfunksjoner og medlemsverving. Denne type portal er blitt lansert i Sverige av det svenske Grafiska Fackförbundet Mediafacket og har klart å vinne innpass blant arbeidstagerne i dot.com-delen av databehandlingsbransjen.

## 5.5 Kommunikasjonsforbundet

KF (tidligere Kommunikasjons- og Teletilsattes Landsforbund, KTTL) er den nest største personalorganisasjonen innenfor Telenor med om lag 2500 medlemmer. KF har til sammen 15 B-avtaler i NAVO-området og er tilknyttet YS Stat. Forbundet ble opprettet i 1914 som et rent kvinneforbund, og var det helt frem til 1988. Kvinnene dominerer fortsatt, men omkring 20 prosent av medlemmene er menn.

Innen IKT-sektoren er KF kun knyttet opp mot ett konsern, Telenor, og ledelsen i forbundet satser mer på å rekruttere flere medlemmer internt i konsernet enn å forsøke å opprette klubber og avtaler i andre IKT virksomheter.

## 5.6 Finansforbundet

YS-forbundet står tradisjonelt sterkt innen bank og forsikringsvirksomhet, hvor det har om lag 36 000 medlemmer. Det er innen denne sektoren man finner den høyeste organisasjonsgraden i privat sektor. Med oppkjøp og fusjoner på tvers av de tradisjonelle bransje- og organisasjonsgrensene kommer finansforbundet også inn i IKT-sektoren. Blant annet har IBM kjøpt opp Storebrands dataavdeling hvor Finansforbundet har medlemmer med avtale. Tilsvarende har EDB Businesspartner tatt over IT-driften hos Den Norske Bank og Kredittkassen.

## 5.7 Statstjenestemannsforbundet

STAFO er med i oversikten fordi forbundet har tariffavtale med IBM. Grunnen til at STAFO eier tariffavtalen er at IBM kjøpte opp Norsk Informasjonsteknologi (NIT) i 1995. Om lag halvparten av de 700 ansatte i den oppkjøpte virksomheten var organisert i STAFO – avd. Databedriftenes landsforening. Databedriftenes landsforening har om lag 500 medlemmer av i alt 1400 ansatte i IBM.

## 5.8 Norges Ingeniørorganisasjon

NITO er den største ingeniørorganisasjonen med 46 000 medlemmer. Forbundet er en profesjonsorganisasjon hvor opptakskravene er relatert til utdanning. Tidligere var NITO tilknyttet AF, men meldte seg ut høsten 1999, og er i dag en frittstående arbeidstagerorganisasjon. NITO er representert med avtaler både i offentlig og privat sektor. For IKT-sektoren er det i første rekke overenskomsten med NHO og HSH som er av interesse. I NAVO-området forhandler NITO gjennom SAN (Sammenslutningen av akademikerorganisasjoner i NAVO) på overordnet nivå, mens på bedrifts- eller virksomhetsnivå er NITO selvstendig part i avtalen.

Tabell 6 Oversikt over IKT-virksomheter med NITO-avtaler

Arbeidsgiverorganisasjon	Konsern	Bedrifter
NAVO	Telenor	Telenor as (Telenor Communications as
		Telenor Bedrift as
		Telenor Nett as
		Telenor Global as
		Secruinet as
		Telenor privat as
		Telenor Multicom as
		Telenor Mobil as
		Telenor satelite Services as (Telenor Broadband systems as)
		Nextra as
		Bravida Norge as
		Bravida Geomatikk
		EDB 4tel as
		EDB Novit as
		EDB Teamco as
		Ephorma as
		Telenor Media as
Telenor Telehuset as		
Telenor Teleservice as		
Telenor Radiosystems as		
	Posten SDS	Ergo group
HSH		Phillips Norge as
		Bull as
NHO		Nera ASA
		Ericsson as
		Alcatel Telecom Norway as
		Tandberg data ASA
		Mascot electronic as
		Eltek energy as
		Scandinavian airlines data Norway as
		Norautron as
		Simrad
		Navia aviation as
		Tieto Norge as

Kilde: NITOs register



## 5.9 Norske Sivilingeniørers Forening

NIF organiserer i overkant av 30 000 sivilingeniører og universitetsutdannede innen teknisk-naturvitenskapelig fag. Foreningens forløper ble etablert allerede i 1874, men først på femtitallet begynte man med lønnsforhandlinger og utvikling av hovedavtale (Olberg 2000). NIF er tilknyttet Akademikerne og forhandler gjennom SAN i NAVO området. NIF har hovedavtale med NHO innefor det private tariffområdet, men det ligger ingen overenskomster under denne hovedavtaledelen.

## 5.10 Arbeidstagersidens organisering

Som de foregående avsnittene viste er de tradisjonelle arbeidstagerorganisasjonene til stede i IKT-sektoren. LO er representert med to forbund med hovedtyngde innen IKT-industri (Fellesforbundet og FLT) og to forbund innen IKT-service (EL & IT og HK). I tillegg organiserer NGF i nærliggende sektor. YS har tre forbund innen IKT-service, og i tillegg kommer profesjons- eller utdanningsbaserte organisasjonene NITO og NIF. I begynnelsen av dette avsnittet ble det stilt spørsmål om organisasjonsgraden fra AKU-tallene (1998) hvor blant annet telekommunikasjon hadde en organisasjonsgrad på 74 prosent. Dersom man ser på Telenor ligger organisasjonsgraden, ifølge både arbeidsgiver og arbeidstagerorganisasjonene, sommeren 2001 på 50 prosent. Trekker man Bravida ut av Telenor faller organisasjonsgraden til 34 prosent. I et langsiktig perspektiv er det klart at nedgang i organisasjonsgrad fra «televerkstiden» er stor. Tidligere har organisasjonsgraden vært på over 90 prosent. Den personalmessige sammensettingen i Televerket var også annerledes enn den man finner i dagens Telenor ASA.

Det er verd å merke seg den interne fordeling mellom de fire bransjene i LO-systemet, mens YS ikke har foretatt tilsvarende gruppering. Det er historiske årsaker som styrer hvilke forbund som eier avtalene, mer enn en bevist plassering av avtalene etter forbund. Statstjenestemannsforbundet kan neppe betegnes som et naturlig IKT-forbund, men kommer inn i sektoren gjennom et oppkjøp. Tilsvarende er bankene og finansnæringens outsourcing av IT-driften en problemstilling som går igjen. I denne sektoren har finansforbundet en sterk stilling og medlemmene overføres med avtale til sin nye virksomhet.

Figur 6 Arbeidstagerorganisasjoner etter bransje

	IKT-sektoren			
	IKT-industri	IKT-service		
		IKT-Varehandel	Telekommunikasjon	Databehandling
LO	Fellesforbundet FLT	Handel og Kontor	EL&IT	EL&IT
YS			KF	Finansforbundet STAFO-DL KF
Frittstående /akademikerene	NITO NIF		NITO NIF	NITO NIF

Problemområdene når det gjelder arbeidsgiverorganiseringen, med turbulens i databehandlingsbransjen, skaper tilsvarende vanskelig terreng for arbeidstagerorganisasjonene. Mye gjennomtrekk, kombinert med endringer i eierskap og organisasjon, i et arbeidsmarked med vekst og stor etterspørsel etter arbeidskraft gjør rekrutteringsarbeidet vanskelig. Videre er det i en del av næringslivet sterk individuell forhandlingsmakt, hvor arbeidstagerne kan endre sine lønns og arbeidsbetingelser betraktelig ved å skifte arbeidsgiver. Den sterke geografiske sentraliseringen er også med på å øke jobbmobiliteten. Det er enklere å skifte jobb når arbeidstagerne slipper å bytte bolig, skole eller nærmiljø.

Ut fra intervjuer under fra de andre Fafoprojektene var tilbakemeldingene fra store databehandlingsvirksomheter klare, en del av arbeidstagerne som forlot disse virksomhetene for noen år siden (1997–98) kommer nå i tilbake. Den internasjonale nedgangen på børsene og påfølgende nedkjølingen av IKT-sektoren, kombinert med dot.com-fracfallet, reduserer mulighetene for hyppige jobbskifter. Dermed vil trolig oppmerksomheten rettes mer mot fordelingen av lønninger internt på virksomheten, fremfor hva man kan oppnå ved å skifte jobb. Hvorvidt dette medfører et bedre klima for at organisasjonene skal få fotfeste vil avhenge av hvor dyktige organisasjonene er og hvorledes de ansatte i de uorganiserte virksomhetene oppfatter legitimiteten i de gjeldende fordelingsmekanismene for lønn og arbeidsvilkår.

Tilsvarende er de utenlandske varslene om masseoppsigelser i tunge virksomheter som Compaq, Motorola, Ericsson, Cisco, Intel, AOL Time Warner, HP, Razorfish og Framfab signaler om hardere tider i norsk IKT-sektor. Historisk sett har det kommet nyrekruttering til organisasjonene ved kraftige nedskjæringer. Norsk Data er ett eksempel. De forskjellige fagforbundene melder da også om økning i interessen for organisering, selv om økningen ikke er så sterk som den man har registrert i Sverige.

Ser man på medlemsutviklingen for fagorganisasjonene under ett og sammenstiller denne med sysselsettingsutviklingen i sektoren er begge nokså stabile, med ett viktig unntak. Ingen av de etablerte organisasjonene har klart å fange opp sysselsettingsveksten i databehandlingsbransjen.

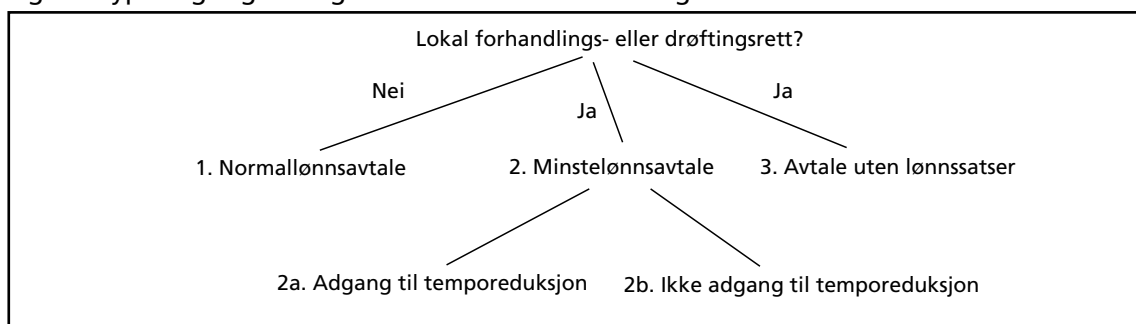
## 6 Avtaler og tariffspørsmål

Nedenfor går vi nærmere inn på de innholdsmessige delene av de forskjellige tariffavtalene. Tariffavtalen inneholder to deler, hovedavtale og overenskomst. Den førstnevnte kan sies å inneholde kjøreregler knyttet til partsforhold, organisasjonsrett, forhandlingsrett og konflikttrett og arbeidsgivers og tillitsvalgtes rettigheter og plikter. I stor grad følger denne delen av tariffavtalen en fast mal, som revideres hvert fjerde år. Overenskomstdelen av tariffavtalen regulerer lønns og arbeidsbetingelser, og har som oftest en varighet på to år. I norsk sammenheng er det vanlig å dele inn overenskomstene etter om de er *operatøravtaler* eller *funksjonæravtaler* (Grytli og Stokke 1998). De sistnevnte skiller seg fra de førstnevnte med å være rammepregede, oftest uten lønnssetninger. Lønnsdannelsen skjer lokalt og den skjer i stor utstrekning individuelt for den enkelte arbeidstager. Operatøravtalene deles inn i to typer:

- *Minstelønnsoverenskomster*. På sentralt nivå forhandles det om minstelønn/garantisatser, i tillegg forhandles det om bedriftsvis tillegg på lokalt nivå.
- *Normallønnsoverenskomster*. Lønnsfastsettelsen skjer sentralt mellom organisasjonene, hvor man forhandler om lønn uten at det er åpning for lokale forhandlinger.

Et viktig skille for regulering av lønnsdannelsen går altså på om det er åpning for lokale forhandlinger, eller om lønnsdannelsen kun skjer på sentralt nivå (forbundsvis eller sentrale oppgjør). For ytterligere å komplisere bildet finnes det avtaler uten lønnsbestemmelser blant funksjonæravtalene. Stokke og Grytli (1998) setter opp følgende figur over de forskjellige typene av overenskomster og adgang til lokale lønnsforhandlinger:

Figur 7 typer og regulering av lokale lønnsforhandlinger



Som det kommer frem av figuren kan minstelønnsavtalene igjen deles inn etter om de gir åpning for «dagsing». Med en slik bestemmelse åpnes det for temporeduksjon ved uenighet ved de lokale lønnsforhandlingene. «Verkstedsoverenskomsten» har en slik bestemmelse, hvor lønnen settes ned til 45 prosent og arbeidsinnsatsen settes ned tilsvarende.

## 6.1 Hovedavtaledelen

Hovedavtaledelen i tariffavtalen regulerer og forebygger potensielle og reelle konfliktsituasjoner. Hovedavtalen danner med andre ord kjøreregler og setter opp prosedyrer og regler for hvorledes potensielle konflikter skal løses. Figur 8 gir en oversikt over de forskjellige hovedavtaledelene man finner i IKT-sektoren.

Figur 8 Hovedavtaledeler i IKT-sektoren mellom arbeidstager- og arbeidsgiverorganisasjoner

IKT-sektoren	LO	YS	NITO/NIF
NHO	Operatøravtalen		NITO - hovedavtale
	Fellesforbundet		NIF- hovedavtale
	Funksjonæravtalen		
	FLT		
HSH	HSH-Hovedavtale		NITO – hovedavtale
	Handel og kontor		
	EL&IT		
NAVO	NAVO-hovedavtale	NAVO-hovedavtale	NAVO-hovedavtale
	EL&IT	KF	SAN (NITO og NIF)

\* IBM er ikke organisert i noen arbeidsgiverorganisasjon

Formelt finnes det to typer hovedavtaler mellom LO og NHO: operatør- og funksjonæravtalen. Disse to har i årenes løp blitt svært like, og er nokså likt bygd opp. De to hovedavtalene avviker dog på noen punkter, blant annet når det gjelder omfangsbestemmelsen (§1-2 virkeområdet) hvor funksjonærbegrepet er definert i funksjonæravtalens kapittel XX, mens det ikke er en tilsvarende presisering i operatøravtalen. Funksjonæravtalens kapittel XX lister opp yrker som omfattes av funksjonærbetegnelsen. De to forbundene som omfattes av funksjonærhovedavtalen; HK og FLT har ulike funksjonærsgrupper kategorisert. I FLT's omfangsbestemmelse knyttes det utdanningskrav til stillingskategoriene.

Mellom LO-NHO- og LO-HSH-hovedavtalene er det én viktig forskjell. Mens HSH avtalens §10 setter hovedkrav om at «partene er enige om at krav om opprettelse av tariffavtale forutsetter at 30% av de organisasjonsmulige innenfor tariffområdet er organisert» er hovedkravene i NHO-avtalen «Er det ikke tidligere opprettet tariffavtale på bedriften [...] er det et vilkår at LO/forbundet organiserer minst 10% av arbeidstakerne i bedriften innenfor tariffområdet». Med andre ord trenger man en organisasjonsgrad på 30 prosent innen HSH området for å opprette tariffavtale, men dette gjelder kun for HK. El & IT trenger 10 prosent innen HSH området. Innen hele NHO området derimot trenger man altså kun 10 prosent. I tillegg er det åpninger for lavere organisasjonsgrad innen NHO området for mindre bedrifter og for enkelte vertikale avtaler.

Innen NAVO-området er inngåelse av tariffavtale mer komplisert. §5 i hovedavtalen setter disse kravene:

«Når et forbund eller forening tilsluttet en hovedorganisasjon/SAN<sup>13</sup> har minst 800 medlemmer i NAVO-sektoren, og i tillegg har minst 3 medlemmer i en virksomhet, kan det kreves opptatt forhandlinger om overenskomst del B. I tillegg til de forhand-

<sup>13</sup> Sammenslutningen av akademikere i NAVO-området

lingsberettigede forbund/foreninger etter første ledd kan inntil 2 forbund/foreninger under hovedorganisasjonene/SAN kreve opptatt forhandlinger om overenskomst del B under forutsetning av at det er minst 5 medlemmer i virksomheten».

To forbund (tilsluttet hovedorganisasjonene/SAN) kan kreve overenskomst dersom de har fem medlemmer i en virksomhet. Men det her satt begrensinger til maksimalt fem forhandlingsberettigede forbund/foreninger (tilsluttet hovedorganisasjonene/SAN) i hver virksomhet. Innen NAVO-området er hovedavtaledelen lik for LO (representert ved LO Stat), YS (representert ved YS Stat) og sammenslutningen av akademikerorganisasjoner i NAVO (SAN).

Videre ser man av figur 8 at NHO og HSH har hovedavtaler med NITO. Disse to hovedavtaledelene er identisk bygd opp, med ett mindre unntak. I HSH-avtalens kapitel XV er det et avsnitt om fjernarbeid. En tilsvarende felleserklæring om fjernarbeid finnes også i LO-HSH og LO-NHO (både funksjonær- og operatør-) avtalene.

Sammenstiller man hovedavtaledelene til de tre store arbeidsgiverorganisasjonene; NHO, HSH og NAVO er forskjellene små, med unntak av forskjellige krav for opprettelse av tariffavtale. Mellom HSH- (§2) og NHO-avtalene (§5–2) er det noen forskjeller med hensyn til antall tillitsvalgte etter bedriftens størrelse. Tilsvarende regnes NAVO-avtalen som noe bedre på permisjoner med lønn for de tillitsvalgte og tjeneste fri for ansatte.

I forbindelse med figur 8 ( se \* merket ) er det også tatt inn en hovedavtaledel som brukes i en uorganisert bedrift, IBM. Denne hovedavtaledelen er lik for de to organisasjonene som har avtale med IBM; STAFO-DL og EL & IT. Selv om IBM etablerte seg i Norge på samme tid som den første hovedavtalen (1935), ble IBM-avtalen opprettet 60 år senere. IBM-avtalen avviker fra de tradisjonelle hovedavtaledelene på organisasjonsretten, eller erklæring om gjensidig aksept for å la seg representere av interesseorganisasjoner (den frie foreningsretten). Heller ikke partsforhold eller fredsplikten er tatt inn i avtalens første del. I stedet sies det at «formålet med denne avtale er at partene gjennom samarbeid, medbestemmelse, og medansvar skal utvikle et godt samarbeidsforhold». IBM-hovedavtaledelen løper også ut likt med overenskomstdelen, i motsetning til de andre hovedavtaledelene. De andre hovedavtaler løper videre etter avtalens utløp, men kan sies opp med seks måneders frist.

## 6.2 Overenskomster

Mens hovedavtalestrukturen er nokså oversiktlig, er antall overenskomster og omfang av disse temmelig uoversiktlig. Bare med Telenor har EL & IT 24 B-avtaler, mens KF har 15 tilsvarende B-avtaler i samme konsern (NAVO-området se nærmere i avsnitt 4.1) . Derimot finnes det ingen overenskomst under hovedavtalen mellom NIF og NHO, mens NITO-NHO har en overenskomst som gjelder for alle landsforeningene i NHO-systemet. Overenskomstene er som hovedavtaledelene til dels bygd opp forskjellig, men den innholdsmessige substansen er stort sett lik. Samtlige overenskomster har mer generelle bestemmelser som henviser til avtaleperioden, hvilke hovedavtaledel det er som gjelder og hvem overenskomsten dekker (omfang). I tillegg er det bestemmelser om lønn og reguleringsmekanismer for denne, personal og organisasjonsmessige bestemmelser samt arbeidsforhold i vid forstand.

Vi har valgt å sammenligne de forskjellige overenskomstene rundt følgende temaer: arbeidstidsbestemmelser, overtidsgodtgjørelse, lønssystemer og kompetanseutvikling.

### 6.3 Arbeidstidsbestemmelser

Innen IKT-sektoren følger overenskomstene dagsarbeidstiden, som ble forhandlet frem i 1986-oppgjøret. LO-overenskomstene, med unntak av Tandberg-avtalen, er mer detaljert om omfang og avvik fra normalarbeidsdagen enn det man finner i de andre overenskomstene. Videre er det følgende kjennetegn eller særtrekk ved de forskjellige overenskomstene:

Alle virksomhetene og overenskomstene i Telenor (NAVO) har lik arbeidstid på 37,5 timer for normalarbeidsdagen (uten matpause)<sup>14</sup>. Derimot er det fortsatt forskjeller mellom Telenor-bedriftene i to-skiftsordningene. Forskjellen er om spisepausen skal være inkludert eller ikke i arbeidstiden på 36,5 timer.

De aller fleste Telenor-virksomhetene har fleksibel arbeidstid, med en kjernetid mellom 9 og 15. I samtlige Telenor-bedrifter kan de ansatte overføre 10 minustimer mellom avregningsperiodene. Minustid utover dette medfører trekk i lønn. For plusstid er det forskjell mellom bedriftene. Noen av virksomhetene har 20 timer som kan overføres (plusstid utover dette faller bort), mens det i andre er 45 timer som kan overføres til neste avregningsperiode. I de fleste overenskomstene er heller ikke avregningsperioden nærmere spesifisert, men trolig er den én måned. Selve lengden på avregningsperioden vil være viktig ettersom den avgjør utløsning av eventuelle tillegg eller fjerner eventuelle avspaseringsmuligheter.

Arbeidstidsbestemmelsene i overenskomstene mellom LO og HSH har 37,5 timer effektiv arbeidstid hvor det åpnes for lokale avtaler med fleksibel arbeidstid. Tilsvarende har NITO-HSH-avtalen den samme arbeidstiden, men har en viktig unntaksbestemmelse i §7-1 «Denne bestemmelsen gir ikke hjemmel for å utvide arbeidstiden for NITO sine medlemmer som under normale forhold fra tidligere har en kortere arbeidstid enn 37,5 timer». I overenskomsten mellom NITO-NHO er det ikke hjemlet noe tilsvarende unntak.

IBM-overenskomstene ligger på 37 timers gjennomsnittlig arbeidstid og 35 timer i perioden med sommertid. Begge er uten matpause. For toskiftsordninger er gjennomsnittlig arbeidstid 35,5 timer, mens den for kontinuerlig skiftarbeid er på 33,6 timer. I likhet med Telenor er det her kjernetid mellom 9 og 15 og oppspart fleksitid kan avspaseres med inntil tolv dager per år.

Tandberg-avtalen baserer seg på lokale forhandlinger for arbeidstid, men den skal ikke overstige 37,5 timer per uke. Tilsvarende er det helt opp til de lokale partene å bestemme fleksibel arbeidstid for ansatte eller grupper av ansatte.

<sup>14</sup> En av de få streikene som har vært innen IKT-sektoren skyldes tvist om arbeidstidsbestemmelsene. I forbindelse med 1998-oppgjøret ønsket Telenors administrasjon å få gjennomført en felles arbeidstid på 37,5 timer. Enkelte av overenskomstene hadde betalt matpause innbakt, mens andre overenskomster var «eksklusiv» matpause. KF og SAN inngikk avtale med kompensasjon for lengre arbeidstid, mens TD (EL & IT) valgte tvist. Streiken varte i 12 dager før regjeringen brøt inn med tvungen lønnsnemd.

## 6.4 Overtidsgodtgjørelse

Samtlige overenskomster har beregningsregler for overtid. Derimot er det forskjeller knyttet til beregningsgrunnlaget. Samtlige LO-overenskomster i HSH og NAVO baseres på en prosentberegning ut fra grunnlønnen. Dette er også tilfelle for Tandberg-avtalen. I Telenor er det også mest vanlig med overtidssatser på henholdsvis 50 og 100 prosent, men det finnes også enkelte virksomheter som har høyere satser for overtid på helligdager og i forbindelse med jul og nyttår. Blant annet i EDB Novit er overtidsgodtgjørelsen på 200 prosent for overtidarbeid på bevegelige helligdager.

I NITO-overenskomstene er det forskjeller i ordlyden om overtidsbestemmelsene mellom HSH og NHO. I overenskomsten med HSH er ordlyden «Godtgjørelse for overtidarbeid for NITOs medlemmer som etter sine ansettelsesvilkår har krav på overtid» (§7-2). Her er det ansettelsesvilkårene som bestemmer eventuelle tillegg. For NHO-overenskomsten er ordlyden direkte knyttet til arbeidsmiljølovens kapitel X om arbeidstid og unntaksreglene (§2-5). I tillegg er det i NHO-overenskomsten en egen paragraf (§2-6) som regulerer fast avtalte tillegg for overtid. Overtidsgodtgjørelsen trenger ikke relatere seg til antall arbeidete timer, men kan være et fast årlig eller kvartalsvis tillegg. Samtidig fastslår overenskomsten at godtgjøring for overtid ikke kan inkluderes i den faste ordinære lønnen. Med andre ord må den «faste» overtiden være spesifisert og holdes atskilt fra den faste lønnen. For de timebaserte overtidstilleggene følger NITO-HSH- og NITO-NHO-overenskomstene de samme satsene som LO-overenskomstene.

Også i IBM-overenskomstene er det bestemmelser for pålagt overtid, og henvisning til arbeidsmiljølovens §49 og §50. Satsene ligger her på 200 prosent for de bevegelige helligdagene, 150 prosent for nattarbeid i helgene, 100 prosent for dagarbeid i helgene og etter klokken 20 om kvelden. For arbeid før klokken 20 på hverdager er satsen 50 prosent.

## 6.5 Lønnssystemer

Det er forskjeller mellom de ulike overenskomstene når det kommer til hvorledes lønnsystemene er bygd opp. I Telenor (NAVO-området) er lønnsystemene å betrakte som minstelønnssystemer, hvor man er delt inn i ti forskjellige lønnsgrupper. Den laveste og høyeste lønnen danner grensene for stillingene som er plassert i lønnsgruppen. For de laveste lønnsgruppene er ansiennitet tatt inn i lønnsystemet, mens det for de fem høyeste lønnsgruppene kun er laveste og høyeste kategori som er med. For samtlige ti lønnsgrupper kommer det *i tillegg* individuelle tillegg og forhandlinger. Det synes her å gå et skille mellom de laveste og høyeste lønnsgruppene, hvor det forhandles på de laveste gruppene, mens det er administrative tillegg for de øverste gruppene.

Bransjeavtalen for informasjonsteknologi mellom HK og HSK er også basert på minstelønnsatser. Overenskomstens §1.2.1 definerer omfangsbestemmelsen for de forskjellige funksjonærgruppene. I overenskomstens første bilag finner man igjen minstelønnsatsene, men ikke for de definerte yrkene i §1.2.1. Derimot er det et stillingsvurdert minstelønnsystem med seks kriterier for stillingsinnplassering. Første kriterium er alder (gruppe I) deretter følger grad av rutine (gruppe II-III), kvalifisert arbeid og selvstendighet i arbeidet

(gruppe IV og V) og ledende stillinger (gruppe VI) . For gruppe VI er det individuell lønnsfastsettelse, mens det for gruppe V ikke er noen anbefalte lønnssetninger.

Tandberg-avtalen fikk først inn bestemmelser om minstelønn i forbindelse med tarifforhandlingene i 1998. Avtalen inneholder få bestemmelser knyttet til lønn og legger langt større vekt på de lokale forhandlingene.

NITO-NHO-overenskomsten er i første rekke en rammeavtale, hvor lønnsystemene skal utfylles med bedriftsvise særavtaler. Overenskomsten har en inndeling etter om det finnes lokal klubb (NITO kaller disse bedriftsgrupper) eller om det gjelder enkeltmedlemmer. For virksomheter uten klubber foreligger det klagemuligheter for enkeltmedlemmene.

Overenskomstene mellom IBM og YS og IBM og LO er annerledes når det gjelder lønnsystemer. Selve lønnsstrukturen er basert på undersøkelser i utvalgte firmaer (§2.1.3), mens stillingsvurderingen skjer gjennom IBMs globale PRG systemet (Position Reference Guide) (§2.2). 90 prosent av lønnsmassen er fast, mens de siste 10 prosentene følger IBMs globale lønnsystem «Variabel Pay». Den resultatbaserte delen er både knyttet til forretningsenhetens økonomi og personlige målsettinger (PBC), hvor arbeidstagerne blir evaluert av egen linjeleder med karakter<sup>15</sup> fra 1 til 4.

## 6.6 Kompetanse og videreutdanning

Alle overenskomstene innen IKT-området har bestemmelser om kompetanseutvikling, dette kommer også frem i hovedavtaledelene i tariffavtalene. Derimot er det forskjeller mellom overenskomstene knyttet til betingelsene for kompetanseutvikling og videreutdanning.

Telenor-virksomhetene (NAVO) kan i hovedsak deles inn i to grupper: de som har bestemmelser knyttet til utviklingsarbeid og de som har bestemmelser knyttet til kompetanseutvikling. For den førstnevnte gruppen settes det av penger ut fra den samlede arbeidstiden. Ifølge overenskomstene virker det som om arbeidstagerorganisasjonene er med og bestemmer disponering av midlene. Utviklingsarbeid er bredt definert som personlig utvikling, utvikling av faglig kompetanse og ledelses- og organisasjonsutvikling. De virksomhetene der kompetanseutviklingsbegrepet brukes i overenskomstene har ofte henvisning til hovedavtalens §44 om kompetanseutvikling og medbestemmelse. Ut fra målrettede utviklings tiltak og medarbeidersamtaler utarbeides det individuelle utviklingsplaner. I hovedtrekk er: «Kostnadene til kompetanseutvikling i samsvar med bedriftens behov bedriftens ansvar» men det er forskjeller knyttet til fridager i forbindelse med eksamen, lesedager, permisjon med og uten lønn i de ulike Telenor-selskapene.

HSH-LO-overenskomstene har formuleringen «Bedriften dekker kostnadene ved interne og eksterne opplæringstiltak som den iverksetter» uten at dette er nærmere spesifisert i form av permisjoner, lesedager og annet. Også her legges drøftinger av bedriftens kompetansebehov og medarbeidersamtaler til grunn for kompetanseutvikling. Tandberg-avtalen har ingen egen paragraf knyttet til kompetanseutvikling i overenskomsten. Derimot er dette å finne i hovedavtaledelen og i overenskomstens bilag 2 om opplysnings- og utviklingsfondet.

<sup>15</sup> Dersom man får en 4er i karakter får man ikke de 10 prosentene, dersom man får en 3er får man 6 prosent, mens en 2er gir 10 prosent og en 1er gir 15 prosent.



## 7 Avslutning og sammenfatting

I dette notatet er det gjort rede for hva som menes med IKT-sektoren, og hvilke bransjer som kan defineres inn i sektoren. I første rekke er det verd å merke seg at det er forskjeller mellom de fire bransjene. IKT-industrien er som resten av industrien. I et organisasjonsmessig perspektiv er den som industrien dominert av LO-NHO. Her er partrelasjonene som i industrien for øvrig, og de problemstillingene man er opptatt av kan betegnes som industrirelaterte. Telekommunikasjon derimot er dominert av én virksomhet, Telenor. Prosessen fra televerk til ASA, og de omfattende omstruktureringer selskapet har vært igjennom har medført en kraftig reduksjon i organisasjonsgraden. Samtidig har man i prosessen foretatt store endringer i arbeidstokkens sammensetning. Selv om de faglige organisasjonene på arbeidstagersiden har lavere oppslutning, synes selve reguleringsmekanismen i virksomhetene å opprettholdes. Samtidig har samarbeidet mellom arbeidstagerorganisasjonene tiltatt. EL & IT og KF synes å stå nærmere hverandre enn tidligere, selv om de innen deler av konsernet står i et klart konkurranseforhold.

Innen IKT-varehandel er tilstanden som i engrosvirksomhet for øvrig, lav organisasjonsgrad både på arbeidsgiver- og arbeidstagersiden. Verken den dominerende arbeidsgiver- eller arbeidstagerorganisasjonen innen handelen har klart å fange opp denne bransjen.

Tidligere i notatet ble det satt spørsmålsteget ved den formidable veksten innen databehandlingsbransjen, versus stabiliteten i de andre delene av IKT-service. Dersom man ser bort fra en mulig feilaktig fordeling av veksten, vokser bransjen fra 15 400 ansatte i 1995 til 32 000 i 1999. Med den høye veksttakten de siste fem årene kan man spørre om det er noe som tilsier at utviklingen her skiller seg spesifikt ut fra resten av arbeidslivet, eller om det kan beskrives som et konjunkturmessig fenomen. Den svenske forskeren Anders Kjellberg gir følgende vurderinger om «IT-branschen» og hvorledes den etter hvert vil falle inn i det tradisjonelle arbeidsmarkedsregimet.

«Det finns ingenting som säger att IT-branschen för all framtid kommer att skillja sig markant från andre delar av arbetsmarknaden i facklig avseende, i varje fall inte från andra privata servicenäringar» (Kjellberg 2001:318)

Kjellbergs studier viser at det går et nokså klart skille for utbredelse av tariffavtaler mellom de eldre virksomhetene (etablert før 1980) og nye virksomheter. I tillegg har bedriftens størrelse klar innvirkning på organisasjonsgrad og tariffdekning. Store og eldre virksomheter har tariffavtaler og overenskomster. Ser man på den norske databehandlingsbransjen finner man avtaler innen de største og eldste virksomhetene som Telenor-selskapene, IBM, Ergo Group (Posten SDS) og EDB Businesspartners selskaper.

Som en følge av oppkjøp, fisjoner og fusjoner spres – eller splittes – overenskomstene ut over sektoren. Fagforbundenes inntreden i IBM systemet er et eksempel på at arbeidstagerorganisasjonene kommer inn gjennom oppkjøp. Tilsvarende er samme virksomhet eksempel på hvordan fagforbund fra samme hovedorganisasjon møter «hverandre i døren» med forskjellige tariffavtaler.

Støtte for Kjellbergs hypotese om at IKT-sektoren tilnærmer seg arbeidsmarkedet for øvrig, kan man også finne i avisenes meldinger om tiltagende forsøk på organisering i dot.com-segmentet i databehandlingsbransjen internasjonalt. Ansatte ved det velkjente Amazon.com har lenge arbeidet for å kunne opprette tariffavtale, organisasjonsgraden i den svenske «IT-branchen» øker (Kjellberg 2001). Slik sett er de svenske tilbakemeldingene om større oppmerksomhet rundt tradisjonelle lønns- og arbeidsbetingelser – etter at opsjonsprogrammet viste seg å være verdiløst og bonuslønningene uteble – et viktig signal for organisasjonene. Regulering av lønns- og arbeidsforhold har vist seg vanskelig uten en eller annen form for kollektiv koordinering.

Men dette bildet, hvor organisasjonene får større innpass etter hvert som IKT-sektoren modnes, kan betraktes i annet lys. Det organisasjonsmessige lokomotivet i IKT-sektoren, Telenor, har hatt kraftig nedgang i organisasjonsgraden. Organisasjonene klarer til en viss grad å holde på gamle medlemmer, men man fanger i liten grad opp nye. I tillegg skaper outsourcing av virksomhetsområder med høy organisasjonsgrad og bruk av vikarbyråer innenfor yrkesgrupper man har hatt en sterk posisjon i, et vanskelig terreng. Ingen av fagforbundene har økt medlemstallet, mens sysselsettingen i databehandling har blitt fordoblet. Organisasjonene er nærmest fraværende i de mange små og nyetablerte virksomhetene. Mange av de store virksomhetene er amerikanske eller utenlandske datterselskaper med lang vei til hovedkontoret og liten interesse for organisering, både hos bedriftsledelse og blant de ansatte. Man har problemer med å fange inn de yngste arbeidstagerne, og tradisjonelle fordelingsmekanismer som fagforeningene vektlegger vekker lite gehør blant de ansatte. Samtidig har bedriftene i kampen om arbeidskraften kunnet tilby mye gunstigere betingelser i form av lønn, billige lån, pensjonsordninger, og andre goder enn det man har klart å forhandle seg frem til i andre bransjer og næringer. En personaldirektør i en større uorganisert databehandlingsvirksomhet oppsummerte det slik:

«Du må huske at dette har vært og er et go'vær system»

De faglige tradisjonene man finner i industrien er også fraværende innen deler av IKT-service, fordi virksomhetenes organisering er flat med liten grad av gjentakende regler og rutiner i selve produksjonsprosessen. Den aldersmessige sammensetningen hvor de ansatte er jevngamle og de eldste er «autoritetsopprørere» fra slutten av sekstitallet gjør også partstankegangen fremmed for mange. Det som i terminologien betegnes som individuelle forhandlinger fremstår oftere som «den årlige praten med sjefen om lønn».

Med andre ord kan man finne tegn både til at IKT-sektoren konvergerer mot det eksisterende arbeidslivsregimet og at utviklingen går den andre veien. Samtidig foregår det en kamp om markedsandeler for arbeidstager- og arbeidsgiverorganisasjonene, som igjen kan drive opp organisasjonsgraden. En slik konkurranse har flere aspekter. Fra flere hold har det blitt hevdet at den største utfordringen for organisering av de ansatte ikke er å finne i bedriftens ledelse. En lokal klubbleder beskrev det slik:

«Fagforeningenes største fiende i dag er ikke i ledelsen, men blant dem selv – i kampen om medlemmer»

Denne organisasjonsstriden foregår ikke bare mellom hovedorganisasjonene, men også mellom de forskjellige fagforbundene innad i samme hovedorganisasjon. Mens teigdelingen synes klar sentralt i organisasjonene, er det på lokalt plan gnisningene oppstår, i takt

med bransjeglidning, nye oppdelinger av virksomhetene, og hurtig endring i jobbinnhold og yrker.

Selv om ingen av de tradisjonelle organisasjonene har klart å fange opp sysselsettingsveksten, er det en del utviklingstrekk som er verdt å nevne. I norsk sammenheng har grafisk forbund lansert digital fagforening. Tanken er å fange opp og skape en møteplass på tvers av bedriftene, hvor foreningen nærmest fungerer som en serviceinstans utenfor virksomhetene, og hvor deler av det tradisjonelle klubbarbeidet skjer over nettet. Samtidig er det kommet til kommersielle aktører på organisasjonsfeltet. Yesitworks.com som er eid av fire venturekapitalselskaper, presenterer sin forretningside slik:

«Vår affärsidé är att bygga långsiktiga relationer med människor verksamma inom IT för att hjälpa dem i deras karriär. Det uppnår vi genom att kombinera Internet med ett livs levande nätverk av medlemmar, karriärcoacher och rekryteringskonsulter.»

Ved hjelp av de personlige rådgiverne og Internett som formidlingskanal skal man få hjelp til å drive lønningene opp og karrieren fremover. Etter nedgangen og oppsigelsene i dot.com-sektoren har man i tillegg til fagorganisasjonene og de kommersielle aktørene fått en del nettsted drevet av «ex-dot.commers»<sup>16</sup>. Med Internett som formidlingskanal er det flere som har kommet inn på de tradisjonelle organisasjonenes domener.

Det som kan betegnes som «generasjon X-problematikken» trekkes ofte frem som forklaringsfaktor på hvorfor arbeidstagerorganisasjonene ikke klarer å fange opp nye medlemmer. De yngste blir beskrevet som uten holdninger og vilje til å ta kollektivt ansvar. «X-problematikken» ble hyppig referert ved intervjuer både i LO- og YS-forbundene, men ble også trukket frem av profesjons- og utdannelsesorganisasjonene på arbeidstagersiden. Problemstillingen knyttet til generasjonens holdninger kan også snus om, ved å spørre om organisasjonene har de rette tilbudene. Likevel er det grunn til å spørre seg om slike holdninger hos de yngre arbeidstagerne i en klondyke-periode er uttrykk for varige trekk eller om de snarere reflekterer samspill mellom overgangsfasen «ung-voksen» og konjunkturmessige forhold – som kan vende raskt når etablerings- og forsørgerfasen setter inn og de økonomiske tidene skifter.

Ut fra oversiktene over tariffavtalene man finner innen IKT-sektoren er det verd å merke seg den store utbredelsen av såkalte vertikale avtaler, eller avtaler som dekker alle sjikt av ansatte. IKT-industrien er representert både med den horisontale verkstedsoverenskomsten (som dominerer innen industrien) og den vertikale Tandberg-avtalen. For IKT-service, med unntak av NITO-overenskomstene, er det kun vertikale avtaler. Videre er det fravær av normallønnsavtalene, ettersom samtlige avtaler kan betegnes som minstelønnssetser. Dermed arbeidstagerorganisasjonene innen IKT-service skal øke avtaledekningen i sektoren synes dette vanskelig gjennom horisontale avtaler. For det første er det verdt å spørre seg om den interne organiseringen i IKT- virksomhetene har en oppbygning og kulturell forankring som muliggjør en horisontal avtalestruktur. Med raske endringer i virksomhetene, hvor organiseringen av arbeidet endres med prosjektenes omfang, retning og størrelse vil en horisontal avtalestruktur være vanskelig å opprette, vedlikeholde og opprettholde.

<sup>16</sup> Det svenske nettstedet [www.kickad.nu](http://www.kickad.nu), tydeligvis inspirert av de amerikanske [www.netslaves.com](http://www.netslaves.com), legger ut oppsigelser og nedskjæringer innen sektoren. Her finner man også forklaringer på nedskjæringer/endringer og oppsigelser som avviker fra de mer offisielle pressemeldingene.

En tradisjonell forklaring på svak organisering og fravær av organisasjoner på arbeidsplassene er «fagforeningsfiendtlig» holdning fra ledelse og eiere. Som for andre bransjer finnes det også i IKT-sektoren virksomheter som kan plasseres i denne kategorien, men en annen og like plausibel forklaring ligger i uvitenhet om en fagforenings virkeområde og funksjon. Fra 1995 og frem til i dag har det vært vekst i nyetableringer innen databehandlingsbransjen. Spørsmålet er om de personmessige og organisatoriske områdene har fulgt med gjennom vekstfasen fra gründerbedrift til etablert virksomhet. Eksplisitt tenkes det her på lover og regelverk, om arbeidstidsreguleringer, overtidsreguleringer, feriebestemmelser og permisjonsrettigheter. Dersom de ansatte organiserer seg og ønsker en felles avtale, er det også en utfordring knyttet til det å få frem hva en tariffavtale er og hvilke fordeler og ulemper det er med en slik ordning. Motstand behøver ikke være uttrykk for gjenstridighet, men kan i like stor grad være uttrykk for uvitenhet om hvilke reguleringsmekanismer som gjelder ved en tariffavtale.

Utfordringene innen sektoren er til dels felles og til dels motstridene for arbeidstager- og arbeidsgiverorganisasjonene. Derimot har de som felles utgangspunkt å forme sine organisatoriske plattformer ut fra de behovene som virksomhetene og de som arbeider der oppfatter som reelle og sine egne. Uavhengig av den økonomiske situasjonen og de konjunkturelle svingningene er dette basis for enhver organisasjons overlevelsesevne og fremtidsutsikter. I dag er det faktisk på arbeidsgiversiden de mest interessante tingene skjer. Vi har tidligere i notatet vært inne på kontaktflaten mellom de to viktigste arbeidsgiverorganisasjonene i IKT-sektoren NAVO og NHO, men også de grep som arbeidsgiverorganisasjonen NHO har tatt med sin nye landsforening Abelia, ikke minst hvilke fremtidige handlingsalternativer eller «frihetsgrader» Abelia får internt i NHO, og hvilke valg som fattes rundt Abelias tariffpolitikk. Med nedkjølingen av IKT-sektoren globalt og nasjonalt vil det derfor være viktig å følge utviklingen både i arbeidsmarkedet og organisasjonenes strategiske valg og prioriteringer i tiden fremover.

## Litteraturliste

- Aslesen Wiig med fl. (1997) *Struktur og dynamikk i kunnskapsbaserte næringer i Oslo* Oslo: Handelshøyskolen BI, Fafo og Step gruppen
- Byrkjeland, Martin (2000) *Utviklinga av arbeidshovudavtalen 1935 til 1998* Det strategiske instituttprogrammet på Fafo Fafo-notat 2000:15
- Dølvik Jon Erik (ed) (2001) *At your Service? Comparative Perspectives on employment and Labour Relations in the European Private Sector Services* PIE Lang 2001
- EL & IT Forbundet (1999) *Avtaleutvalgets rapport Oktober 1999*
- Giertz, Eric og Blomgren, Henrik (2000) *Tilväxt och lönebildning – Om löne- och anställningsvilkoren på tjänstesamhällets nya arbetsmarknader* Kungl. Ingenjörsvetenskapakademien (IVA)
- Grytli, Tori og Stokke, Torgeir Aarvaag (1998) *Norges største tariffavtaler: Omfang, lønnsdannelse og arbeidstidsordninger* Det strategiske instituttprogrammet på Fafo Fafo Notat 3 1998
- Kjellberg, Anders (2001) *Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige 2:a upplagan* Arkiv förlag Lund
- Longva, Frode og Jordfald , Bård (2001): *Til tjeneste – om arbeidsbetingelser i den norsk servicesektoren* ikke publisert, under arbeid Fafo
- Lind, Jens (2001) «Denmark : Private Service Growth- Towards a New Trajectory for Employment and Regulation?» I Dølvik Jon Erik (ed) *At your Service? Comparative Perspectives on employment and Labour Relations in the European Private Sector Services* PIE Lang 2001
- Murhem, Sofia (2001) «Sweden: Stability in a Turbulent Environment» I Dølvik Jon Erik (ed) *At your Service? Comparative Perspectives on employment and Labour Relations in the European Private Sector Services* PIE Lang 2001
- Olberg, Dag (2000) *Funksjonæravtalene i industrien*. Det strategiske instituttprogrammet på Fafo Fafo-notat 2000:13
- Olberg, Dag og Jordfald, Bård (1999) *Det nye arbeidsmarkedet i varehandelen* Fafo-rapport 327
- Statistisk sentralbyrå (1994) *Standard for næringsgruppering C182 Standard Industrial Classification* Oslo-Kongsvinger
- Statistisk sentralbyrås hjemmesider : [www.ssb.no](http://www.ssb.no) med følgende publiseringer  
syssetting: <http://www.ssb.no/iktsys/>

utenrikshandel: <http://www.ssb.no/iktuh/>

komparative nordiske studier: [http://www.ssb.no/vis/ikt/ict\\_nord/oversikt.html](http://www.ssb.no/vis/ikt/ict_nord/oversikt.html)

verdiskapning: <http://www.ssb.no/iktverdi/>

Stokke, Torgeir Aarvaag (2000) *Organisasjonsgrader i norsk arbeidsliv 1945–1998* Det strategiske instituttprogrammet på Fafo Fafo-notat 2000:10

Stokke, Torgeir Aarvaag (1996) *NHO: medlemmer, organisasjonsgrader og tariffavtaler* Det strategiske instituttprogrammet på Fafo Fafo-notat 1996:12

Stokke, Torgeir Aarvaag (1998) «Hva vet vi om tariffavtaledekningen i Norge?» I *Søkelys på Arbeidsmarkedet*, nummer 2 årgang 15 1998.

TemaNord (1998) *The Information and Communication Technology Sector in the Nordic Countries – a first statistical description* Nordisk Ministerråd Temanord 1998:587

TemaNord (2000) *The ICT Sector in the Nordic Countries* Statistics Denmark, Statistics Finland, Statistics Iceland, Statistics Norway, Statistics Sweden Wahlström, Tommy (2001) *God lön för gott arbete – Från nollsummespell till båda vinner* SAFs Strukturrapport 2001

## 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 forskningsinstituttens 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 (oktober 2001) er det blant annet 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 (2000) «Lange linjer og paradokser i norske lønnsoppgjør», i *Retfærd - Nordisk juridisk tidsskrift*, vol 23, nr 4, 2000
- Torgeir Aarvaag Stokke (1999), «Norske streiker – typer og omfang», i *Sosiologisk tidsskrift*, vol 7 nr 1, 1999
- Torgeir Aarvaag Stokke (2000), «Norway», i Ebbinghaus & Visser (ed): *Trade Unions in Western Europe since 1945*. London: Macmillan
- Torgeir Aarvaag Stokke (2000), «Organisasjonsgrader i arbeidslivet 1945-1998», i *Søkelys på arbeidsmarkedet*, vol 17, nr 1
- 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)
- Dag Olberg (2000), *Funksjonæravtalene i industrien*. (Fafo-notat 2000:13)
- Torgeir Aarvaag Stokke (2000), «Lønnsforhandlinger og samordning». Vedlegg 1 i NOU 2000:21, *En strategi for sysselsetting og verdiskaping*
- Torgeir Aarvaag Stokke (2001), «Norske arbeidsgiverorganisasjoner - stabil sentralisering?» SS 9-81 i Carsten Strøby Jensen (red): *Arbejdsgivere i Norden*. København: Nordisk Ministerråd 2000/2001 (NORD 2000:25)
- Torgeir Aarvaag Stokke (2001), «Strukturendringer blant arbeidstakerorganisasjonene». Artikkel i *Store Norske Årbok*. Kunnskapsforlaget 2001
- Torgeir Aarvaag Stokke (2001), «Medling i de nordiska länderna», i *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, vol 7, nr 2, 2001



**Delprosjektet «Avtaleforhold, medlemsutvikling, organisasjonsendringer»** som ble startet opp i 2001, har hittil (oktober 2001) publisert:

Bård Jordfald (2001), *Organisasjoner og tariffavtaler i IKT-sektoren* (Fafo-notat 2001:11)

Dag Olberg (2001), *Medlemmer uten tariffavtale* (Fafo-notat 2001:13)

Dag Olberg (2001), *Nye driftsformer i varehandelen - organisasjonsgrader og avtaleforhold* (Fafo-notat 2001:14)





# Organisasjoner og tariffavtaler i IKT-sektoren



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

Fafo-notat 2001:11  
Bestillingsnummer 667  
ISSN 0804-5135