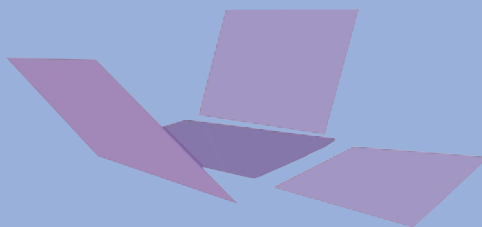
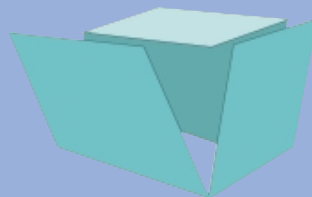
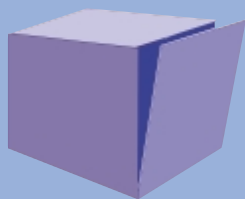
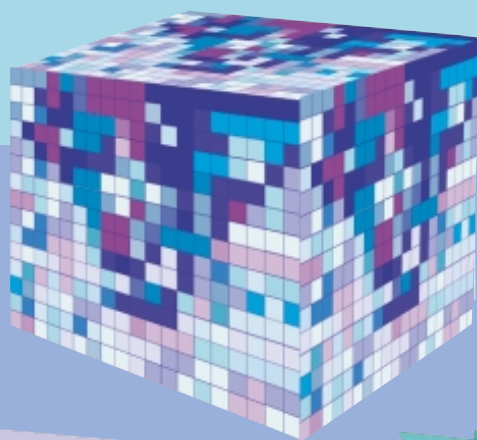


Tove Midtsundstad

Sosiale ordninger under press

En kvalitativ studie av lønns- og arbeidsvilkårene i fire NAVO-virksomheter



Tove Midtsundstad

Sosiale ordninger under press

En kvalitativ studie av lønns- og arbeidsvilkårene i fire NAVO-virksomheter

© Fafo 2002

ISBN 82-7422-385-3

ISSN 0801-6143

Omslag: Agneta Kolstad

Trykk: Centraltrykkeriet AS

Innhold

Forord	5
1 Innledning	7
Fristilling og endringer i lønns- og arbeidsvilkår	8
Analytisk ramme og avgrensning	10
Design	18
Metode	19
2 En beskrivelse av lønns- og arbeidsvilkårene	21
Pensjonsordningene	22
Forsikringsordningene	29
Rett til fri fra arbeid (permisjonsordninger)	35
Arbeidstidsordningene	36
Lønssystemene	42
Kort oppsummert	48
3 Hva påvirker lønns- og arbeidsvilkårene?	51
Eierstruktur og organisering	51
Konkurransforholdene	59
Rekruttering, kompetanseprofil og arbeidsstokk	62
Kort oppsummert	66
4 Sammendrag og utfordringer	67
Bedre enn privat sektor – dårligere enn staten	67
Markedet avgjør	69
Avtalene setter rammer	70
Partenes rolle	72
Samarbeid – en utfordring	73
Litteratur	75
Vedlegg 1 Statlige eierformer og tilknytningsformer	79

Forord

Formålet med denne rapporten har vært å beskrive en del av endringene i lønns- og arbeidsvilkår som kan følge av fristilling og privatisering av statlig virksomhet, samt å antyde hva som kan være årsaken til de endringene vi observerer. Rapporten utgjør en del av forskningsprogrammet Tillitsvalgte i en ny tid, som Fafo har gjennomført på oppdrag fra LO Stat. Programmet har bestått av tre delprosjekter med ulikt omfang. Temaet i de to andre prosjektene har vært: Lokal lønnsdannelse i det statlige tariffområdet og i NAVO-området og: Tillitsvalgtes hverdag og arbeidsmiljø.

Rapporten baserer seg på informasjon samlet inn fra arbeidsgiver- og arbeidstakerrepresentanter i fire NAVO-virksomheter sommeren/høsten 2002, samt intervju med representanter fra aktuelle forbund og LO Stat. En takk til alle disse for at de velvillig har stilt opp og bidratt med nødvendig grunnlagsmateriale.

På Fafo har flere forskere vært involvert i utformingen og gjennomføringen av forskningsprogrammet. I forbindelse med dette delprosjektet, som startet opp våren 2002, vil jeg særlig takke Mona Bråten, Torgeir Aarvaag Stokke og Hanne Bogen. De har lest igjennom rapportutkast og kommet med gode råd og innspill underveis i arbeidet. En takk også til Bente Bakken for utmerket korrektur. Hoveddelen av rapporten er også forelagt informantene ved case-virksomhetene. De feil og mangler som likevel måtte forekomme, er det jeg selv og den knappe tida som må ta ansvaret for.

Oslo, november 2002

Tove Midtsundstad

1 Innledning

I løpet av det siste tiåret har en rekke statlige virksomheter blitt fristilt med etterfølgende utskillelse og delprivatisering. Omstillingene medfører i de fleste tilfeller endringer for de ansatte. Ikke bare har de tillitsvalgte fått nye partsrelasjoner og et nytt avtaleverk å forholde seg til. Omstillingen innebærer i mange tilfeller også endringer i så vel lønssystem og arbeidstid, som pensjons-, forsikrings- og permisjonsordninger. Delprosjektets mål er nettopp å dokumentere noen av de virkningene slike omstillingsprosesser kan ha for ansattes lønns- og arbeidsvilkår. Hovedspørsmålet i rapporten er: *Hvordan slår endringen av tilknytningsform ut for ulike grupper av ansatte – taper eller vinner de på omstillingen?*

Helt konkret vil vi :

1. beskrive hvordan de ansattes lov- og avtalefestede arbeidsvilkår kan endres som følge av omstilling, samt
2. antyde hvilke faktorer som kan være relevante for å forstå de endringene som finner sted.

I første kapittel legger vi rammene for rapporten. Vi sier kort noe om hovedtrekkene i den fristilling og privatisering av statlig virksomhet som har funnet sted de siste tiårene. Deretter redegjør vi for den analytiske rammen og valg av design og metode. Det vil si hva vi skal se på og hvorfor, samt hvem vi har valgt å studere og hvordan. I kapittel 2 beskriver vi så lønns- og arbeidsvilkårene i de fire utvalgte virksomhetene: Nettbuss AS, Bravida, ErgoIntegration og Procuco Servicepartner. Vi beskriver hvordan lønns- og arbeidsvilkårene har endret seg på de av deres tjenestemråder som tidligere var statlige, og hva som skiller deres ordninger fra dem vi finner i staten i dag. I det neste kapitlet forsøker vi å relatere endringene over tid så vel som forskjellene mellom virksomhetene i dag til ulikheter i selskapenes vei fra stat til marked, deres eierstruktur og organisering, konkurranseforholdene, rekrutteringsbehov, kompetanseprofil og arbeidsstokkens sammensetning. I avslutningskapitlet samler vi trådene og oppsummerer de foregående drøftingene og antyder hva som er de viktigste utfordringene på området for arbeidstakerne og deres tillitsvalgte. Kapittel 4 kan leses alene hvis en ønsker en rask oversikt over rapportens resultater.

Fristilling og endringer i lønns- og arbeidsvilkår

Det er gjennomført en rekke endringer i tilknytningsform for statlige virksomheter de siste 10–15 årene. Alle de store infrastrukturbedriftene er i løpet av 90-tallet blitt omdannet til statsselskaper. Forvaltningsbedriftene Statkraft, Statsnett og Statsskog er omdannet til *statsforetak*;¹ NSB og Posten ble først til *særlovsselskapene* NSB BA, Postbanken BA og Posten Norge BA, før de ble omdannet til statsaksjeselskaper fra 1. juli 2002, mens Telenor og Statskorn har vært *statsaksjeselskaper* fra midten av 90-tallet. Alle de tre statlige selskapsformene i Norge har med andre ord vært representert (for en nærmere beskrivelse av ulike statlige tilknytningsformer, se vedlegg 1).

Hovedmålet har vært å gi statlige virksomheter en friere tilknytning til de sentrale statsmyndighetene. Argumentasjonen for omdanning har likevel variert avhengig av sektor og den enkelte bedrifts rammevilkår. De vanligste begrunnelsene er: teknologisk utvikling, internasjonalisering og EØS-/EU-forpliktelser gjennom vedtatt regelverk, avmonopolisering/økt konkurranse, bedriftenes økte behov for økonomiske handlefrihet og evne til å handle raskt, kombinert med mindre behov for eller ønske om politisk styring og at styringen kan ivaretas fra en eierposisjon (Statskonsult 1998 og St.meld. nr. 22 (2001–2002)).

Når det gjelder eksisterende statlige selskaper, kjennetegnes utviklingen av to motstridende trekk. Det har vært *både* en opprydding og konsentrasjon, og *en* spredning og spesialtilpasning av selskapenes organisasjons- og styringsformer. Spredningen på selskapsiden har økt ytterligere gjennom utvidet bruk av særlover for heleide selskaper som Posten BA og NSB BA, nå omdannet til heleide statsaksjeselskaper; Posten Norge AS og NSB AS.

Videre ser det ut til å ha vært en 1) *vekst i datterselskaper* under statseide selskaper. Det vanligste er å la de mest konkurranseutsatte aktivitetene skilles ut i egne aksjeselskaper, slik at de nye selskapene blir datterselskaper til forvaltningsbedriften eller foretaket. Samtidig har vi sett en 2) *økende delprivatisering* som henger sammen med avmonopolisering, liberalisering og internasjonalisering. Avmonopolisering og innføring av konkurranse som følge av endringer i internasjonalt avtaleverk, fører til at staten for eksempel selger deler av heleide selskaper, og blir sittende igjen med enten majoritets- eller minoritetseie. Det er også en sterk tendens til 3) *utvikling av markeder og økt konkurranseeksponering av særlig tjenesteproduksjon* i regi av forvaltningsorganer, ut fra et økende ønske om å rendyrke roller som å skille mellom for eksempel forvaltnings- og driftsoppgaver, og mellom rollen som bestiller og utfører. Organisatorisk kommer dette gjerne til uttrykk i en første fase med en intern oppdeling av virksomheten, i neste fase gjennom en utskillelse av den

¹ Og heter i dag henholdsvis Statkraft, Statnett og Statsskog uten s.

konkurransesponerte/markedsrettete virksomheten, alternativt av myndighets-/forvaltningsoppgaver (jf. bl.a. Statskonsult 1998).

En rekke datterselskaper av nevnte type er opprettet i blant annet Telenor, NSB og Posten. Fire av disse har vi valgt å se nærmere på i denne studien. Blant de stats-eide selskapene er det både heleide og deleide selskaper. Samfunnsmessig og styringsmessig regnes de heleide som de viktigste. Begge formene er imidlertid interessante i vår studie, da omgjøring av institusjoner til statsaksjeselskap også vil innebære en endring av lov- og avtaleverk, og dermed også endringer i rammene for virksomhetens lønns- og arbeidsvilkår.

Hovedandelen av de nye datterselskapene ser ut til å være heleide. Det gjelder for to av de NAVO-virksomhetene vi ser på, Nettbuss AS og ErgoIntegration AS. Førstnevnte er et heleid datterselskap av NSB AS, mens sistnevnte er et heleid datterselskap av ErgoGroup AS, som er en divisjon i Posten Norge AS. I andre tilfeller benyttes aksjeselskapsformen til samarbeid med private, eller med andre statlige/kommunale selskaper. I enkelte tilfeller ser vi også at private har overtatt aksjemajoriteten i de tidligere datterselskapene. Det gjelder blant annet for det tredje caset vårt, Bravida, hvor Telenor i dag eier 46,4 prosent av aksjene. I noen få tilfeller er også selskapet i sin helhet blitt solgt til private aktører. Dette er blant annet situasjonen for det fjerde av våre case, tidligere Posten Servicepartner AS, som inntil 31.12.2001 var deleid av da Posten Norge BA, men som nå er heleid av ISS Norge AS, under navnet Procuco Servicepartner AS.

Lønns- og arbeidsvilkår under press?

Både organisasjonsstrukturen og avtalesystemet i det norske arbeidsmarkedet følger i stor grad de tradisjonelle sektorgrensene. Det gjelder ikke minst i skillet mellom statlig og privat sektor. Tradisjonelt har offentlige arbeidsgivere vært forbundet med høy ansettelsestrygghet² og gode sosiale rettigheter sammenlignet med privat sektor. I offentlig sektor har en også i langt større utstrekning lov- og/eller avtalefestet retten til pensjons- og forsikringsordninger (jf. bl.a. statens hovedtariffavtale og lov om Statens Pensjonskasse). På den annen side vil mange hevde at offentlig sektor for en del høyutdannede er mindre konkurransedyktig på lønn enn det privat sektor er, mens det motsatte er tilfellet for dem med lavere utdanning.

I privat sektor er det heller ingen selvfølge at bedrifter har pensjonsordninger eller gruppelevesforsikring for sine ansatte, og finnes slike, er det som regel snakk om frivillige ordninger fra arbeidsgivers side. Kvaliteten på ordningene er også sterkt varierende, selv om lovverket legger visse rammer for deres utforming. Det gjelder for eksempel lov om yrkesskadeforsikring, lov om foretakspensjon og lov om

² Jf. bl.a. Tjenestemannslovens bestemmelser om oppsigelsesvern og ventelønn (§ § 10 og 13).

innskuddspensjon i arbeidsforhold. Hvordan de aktuelle lønns- og arbeidsvilkårene konkret er regulert i lov- og avtaleverk i henholdsvis staten og NAVO-området, redegjøres det kort for i kapittel 2.

Fristilling og privatisering kan innebære store endringer i lønns- og arbeidsvilkår for tidligere statsansatte. De ulike rammebetingelsene for lønns- og arbeidsvilkårene gjør det komplisert for arbeidstakere og tillitsvalgte å sammenligne ordningene på tvers av sektorene, og det blir i mange sammenhenger vanskelig å overskue de samlede konsekvensene av foreslåtte endringer. Endringene i tilknytningsform, med etterfølgende utskillelse og nedslag, kan for noen grupper innebære økte omstillings- og produktivitetskrav, med nedbemanning og tap av arbeid som resultat, eller tap av lov- og avtalefestet rett til pensjon og forsikring, med på sikt fare for svekkelser av ordningenes omfang og ytelsesnivå. For andre grupper kan det derimot medføre både høyere lønn og større arbeidsfleksibilitet, uten at pensjons- og forsikringsordningene eller kompensasjon i forbindelse med permisjon nødvendigvis svekkes.

Det er derfor ikke overraskende at det kan oppstå sterke spenninger og interessekonflikter når grensene mellom offentlig og privat sektor flyttes eller løses opp, selv om det er tatt høyde for en del av disse potensielle konfliktene gjennom lovreguleringer (jf. bl.a. Arbeidsmiljøloven kapittel XII A om virksomhetsoverdragelse).

Analytisk ramme og avgrensning

I rapporten har vi avgrenset lønns- og arbeidsvilkårene til å omfatte lønn, arbeidstid og sosiale ordninger. Innenfor sistnevnte kategori skiller vi mellom permisjonsordninger, hvor særlig kompensasjonsnivået vil være av interesse, og andre sosiale ordninger, som pensjon og forsikring. Vi har dermed tatt for oss følgende fire områder:

1. Lønssystemene
2. Arbeidstidsordningene
3. Permisjonsordningene
4. Pensjons- og forsikringsordningene

I framstillingen har vi særlig fokusert på de sosiale ordningene. Det er da også endringene i disse som tilsynelatende har vært under sterkest press i forbindelse med fristilling og privatisering av offentlig virksomhet. Sosiale ordninger utgjør dessuten en stadig økende del av det totale velferdstilbudet i Norge, og supplerer og dels

erstatte de offentlige velferdsordningene på vesentlige områder.³ Tjenestepensjons- og forsikringsordninger, som finnes både i offentlig og privat sektor, er de klart viktigste av disse sosiale godene. Andre goder av denne art er permisjonsordninger, hvor blant annet kompensasjon ved sykdom, fødsel, adopsjon og omsorg for sykt barn, samt andre former for omsorgs- og velferdspolisjoner, er vesentlig.

For ikke å gjøre framstillingen for detaljert og uoversiktlig, har vi valgt å se bort fra de ordningene som kan benevnes individuelle frynsegoder, selv om vi vet at disse også kan utgjøre betydelige summer for den enkelte arbeidstaker. Dette er goder som fri bil, frie aviser/tidsskrifter, fri telefon, vask av hus, gratis barnepass, billige lån gjennom arbeidsgiver og lignende.

På den annen side har vi valgt å kartlegge arbeidstidsordningene, da det generelle lønnsnivået for en del av de arbeidstakergruppene vi ser på vil være svært avhengig av nettopp godtgjørelsen for ubekvem arbeidstid, nattarbeid og helgearbeid. I tillegg har det vært flere konflikter om normalarbeidsdagen og bestemmelsene i tariffavtalenes arbeidstidskapitler i NAVO-området. Både Postkom og Norsk Jernbaneforbund har for eksempel uttalt at de frykter for de etablerte arbeidstidsordningene som følge av at både Posten og NSB nå er fristilte virksomheter, hvor effektivisering og kostnadskutt blir stadig viktigere (jf. Nicolaisen og Olberg 2002:27).

Partene, avtalestrukturen og reguleringsformene

Partene, avtalestrukturen og reguleringsformene i de markedene de aktuelle virksomhetene forholder seg til, har betydning for de endringer og tilpasninger vi observerer i lønns- og arbeidsvilkårene. Det gjelder blant annet arbeidstakersidens og de tillitsvalgte roller på ulike nivå, hva det kan forhandles om, samt hvilke strategier, målsettinger og krav som synes å ha vært grunnlaget for de resultatene vi observerer hva gjelder lønn, arbeidstidsordninger og sosiale goder. At arbeidstakerne har rett til å forhandle om sosiale goder, kan i seg selv påvirke forholdet mellom partene og bidra til et godt samarbeidsklima. Ikke minst gir det flere strenger å spille på i lokale lønnsforhandlinger (Stevens 1984).

I denne sammenheng vil det være viktig å ta for seg antallet og sammensetningen av fagforeningsaktørene. Hvilke forbund er representert, og hvilke hovedorganisasjoner? Et viktig spørsmål er også om og i hvilken grad de ulike fagforeningene har hatt overlappende mål og krav, og i hvilken grad de har vært i stand til å samarbeide og dels samordne sine strategier i møte med motparten. Dette vil berøre

³ Det finnes ingen standardbegreper for å omtale disse tilleggsordningene eller supplerende ordningene. Det benyttes en rekke ulike betegnelser mer eller mindre om hverandre, som for eksempel frynsegoder, arbeidsmarkedsbasert velferd, indirekte lønnskostnader, trygghetsgoder, sosiale goder i arbeidsmarkedet, naturalytelse med flere. Vi har imidlertid valgt å benytte begrepene sosiale ordninger og sosiale goder

både forholdet LO-forbund imellom, og mellom LO-forbund og andre hovedorganisasjoner.

Ulike reguleringsteknikker

Lønns- og arbeidsvilkår kan være regulert gjennom lov, avtaleverk og arbeidskontrakt, eller være frivillige ordninger fra arbeidsgivers side. Da de fleste arbeidstakere vi studerer vil være underlagt det samme lovverket, med visse unntak,⁴ vil overgangen fra stat til NAVO-området i svært liten grad innebære noen endring i arbeidstakernes lovfestede rettigheter. I vår sammenheng vil det vesentligste derfor være om og i hvilken grad arbeidsvilkårene fremdeles er tariffestede. Nedenfor redegjør vi kort for hva som i hovedsak kjennetegner en tariffavtaleregulering av arbeidsvilkårene, slik det er formulert i Stokke (2002:8):

«*Tariffavtaler* ... er avtaler mellom to parter, en fagforening på den ene siden og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverorganisasjon på den andre. De representerer som regel et kompromiss mellom partene, avtalens ulike bestemmelser trenger derfor ikke være like klare uttrykk for reguleringsbehov som en lov. Tariffavtalen gjelder for et begrenset tidsrom, vanligvis to år (fire for hovedavtaler). Tariffavtalen binder i utgangspunktet bare partene og deres medlemmer. En tariffbundet arbeidsgiver er pliktig til å praktisere tariffavtalens bestemmelser også overfor uorganiserte arbeidstakere, men de uorganiserte har ingen rettigheter eller plikter etter tariffavtalen. Tvister om tolkning og brudd på tariffavtaler avgjøres i siste instans av Arbeidsretten, hvor avtalens parter har eksklusiv søksmålskompetanse. En individuell arbeidstaker, organisert eller uorganisert, kan ikke anlegge sak mot en arbeidsgiver for brudd på en tariffavtale.»

Tariffavtaler kan også i ulik grad utvide det vernet arbeidstakerne har etter loven (ibid.:14).⁵ Tar vi utgangspunkt i arbeidsmiljøloven (aml), vil denne i de fleste tilfeller fungere som en minstestandard, som videreutvikles av tariffavtalene. Vi finner eksempler på at tariffbestemmelsene kan forsterke lovens innhold ved at arbeidsgivers rettigheter etter loven innskrenkes, eller ved at arbeidstakers ytelser eller rettigheter i loven forbedres. Eksempler på dette er innskrenkinger i adgangen til innleie av arbeidstakere (kapittel XI B) og høyere ytelser for overtid (§ 49). For det andre kan tariffbestemmelser utfylle rettigheter i loven, spesielt ved å regulere ytelser knyttet til bruk av arbeidsgivers eller arbeidstakers rettigheter i loven. Permisjon med lønn er ett eksempel, sluttvederlag ved oppsigelse er et annet (ibid.:18–19).

⁴ Unntaket er Tjenestemannsloven som gir de statsansatte et noe bedre oppsigelsesvern enn ansatte i NAVO-området, samt rett til ventelønn m.v.

⁵ Som hovedregel er loven ufavorabel (aml § 5), men det er forutsatt i forarbeidene at ordninger som gir bedre vern enn lovens minimum, ikke vil være i strid med loven. Ellers kan fravik bare skje når det er særskilt fastsatt (Stokke 2002:14).

Alt avhengig av hvilken regulerings-teknikk som benyttes, vil arbeidsgiver og arbeidstaker ha svært ulik innflytelse på henholdsvis utforming og mulighetene for endring av etablerte ordninger. Svakest rettighetsmessig står arbeidstaker hvis det er snakk om frivillige ytelser eller ordninger fra arbeidsgiver, som verken er regulert gjennom lov- eller avtaleverk eller i individuelle arbeidskontrakter. I disse tilfellene er det arbeidsgiver som alene bestemmer ordningens utforming. De fleste tjenestepensjonsordninger i privat sektor er av en slik karakter, selv om arbeidsgiver må forholde seg til bestemmelsene i lov om foretakspensjon og lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold, hvis han/hun ønsker skattefradrag for ordningen.

I kapittel 2 har det derfor vært sentralt å få fram om de ulike lønns- og arbeidsvilkårene er regulert i henholdsvis lov eller tariffavtaler, og på hvilken måte tariffavtalene eventuelt utvider det vernet arbeidstakerne har etter loven. Er for eksempel de sosiale ordningene som er avtaleregulert i staten videreført i avtaleverket i NAVO-området, og hvilken innflytelse har arbeidstakerne og deres tillitsvalgte på de sosiale ordningene som er etablert?.

NAVO og avtalestrukturen

De fire virksomhetene vi ser på er, som flertallet av fristilt og hel- og delprivatisert statlig virksomhet, organisert i NAVO. NAVO ble stiftet i 1993 som en bransjeuavhengig arbeidsgiverforening. Ved inngangen til 2002 hadde de 215 medlemsvirksomheter med rundt 180 000 ansatte. De fleste har eller har hatt en tilknytning til offentlig sektor. Blant medlemmene finnes både børsnoterte selskaper og virksomheter som fortsatt er nært knyttet til forvaltningen. 100 000 av de ansatte i medlemsbedriftene jobber innenfor spesialisthelsetjenesten, 45 000 innen transport og samferdsel, 20 000 innen IKT-/medie- og kunnskapsbedrifter og resten innen kultur, finans, service og andre sektorer. Siden sommeren 2001 har store tunge statlige virksomheter som NSB, Posten og de statlige helseforetakene kommet inn som nye medlemmer.

NAVOs forhandlingsmodell legger vekt på desentralisert lønnsdannelse og at overenskomstene skal knyttes til den enkelte virksomhet. Det er likevel LO Stat og ikke forbundene som er tariffpart i NAVO-området. Det er derfor LO Stat som fører forhandlinger med NAVO på vegne av sine medlemmer. Overenskomster i NAVO-området består av to deler: del A, som forhandles mellom NAVO og hovedorganisasjonene, i dette tilfellet LO Stat, og del B, som forhandles i den enkelte virksomhet. Del A inneholder enkelte materielle bestemmelser, generelle føringer for forhandlingene om del B, samt formelle bestemmelser om varighet, oppsigelsestid og lignende. Del B vil inneholde hovedtyngden av de materielle bestemmelsene, herunder bestemmelser om lønn og arbeidstid.

LO Stat forhandler derfor i all hovedsak om det generelle lønnstillegget, som gis sentralt, og AFP-ordningen. De har valgt å ikke legge sterke føringer på

utformingen av de lokale lønssystemene og/eller på fordelingen av de lokale tilleggene. Dette er i stor grad overlatt til forbundene og de lokale tillitsvalgte. I A-delen står det imidlertid at de lokale forhandlingene skal føres på grunnlag av virksomhetens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne, herunder lønsmessig markedstilpasning. Det er videre enighet om at partene i den enkelte virksomhet skal legge vekt på lavlønn/likestilling/likelønn og hensynet til langtidstudannete i den virksomhetsvise lønnsfastsettelsen.

I A-delen pkt. 3.2 Arbeidsvilkår legges det også enkelte begrensninger på utformingen av de sosiale ordningene, som avlønning under sykdom, fødsels- og svangerskapspermisjon og adopsjon m.v. Bestemmelsen sikrer for eksempel at alle NAVO-ansatte skal ha full lønn i disse tilfellene, og det sikrer dem medlemskap i en gruppelivsforsikring. Praktisering av korte velferdspermisjoner fastsettes derimot av den enkelte virksomhet (nærmere om dette i kapittel 2). På tilsvarende måte legger A-delen rammer for AFP-ordningen, som nevnt, samt for ferie og fleksibilitet (jf. del II pkt 1 og 2).

Arbeidstakerorganiseringen

Antall aktører på arbeidstakersiden i de fire case-virksomhetene varierer, og ut fra vår antakelse kan antall aktører og samarbeidet dem imellom ha betydning for de resultatene vi observerer. Innenfor Nettbuskonsernet er det fire forbund inne: LO er representert ved Norsk Jernbaneforbund (NJF), Transportarbeiderforbundet (NTF), Norsk Kommuneforbund (NKF) og YS med Yrkesjåførenes Transportforbund (YTF). NJF organiserer om lag 1000 i Nettbuss. Disse er ansatt i moderselskapet og har alle tidligere jobbet i NSB Biltrafikk. I datterselskapene er det også til sammen ansatt om lag 1000, hvorav halvparten er organisert i Transportarbeiderforbundet og de øvrige i YTF og NKF.

I Ergo-selskapene er det EL & IT som har organisasjonsretten innenfor LO-systemet. Unntaket er ErgoBluegarden, hvor Postkom har denne retten. De øvrige ansatte i ErgoIntegration er organisert i YS-forbundet Privatansattes Fellesorganisasjon (PRIFO), i en av de to frittstående ingeniørorganisasjonene NITO eller Norske Sivilingeniørers forening (NIF), og noen få i Finansforbundet.

I Procuco Servicepartner er Norsk Post- og Kommunikasjonsforbund (Postkom) per i dag eneste organisasjon med overenskomst. De har om lag 700 medlemmer i virksomheten. Det tilsvarer en organisasjonsgrad på om lag 50 prosent. Organisasjonsprosenten betegnes likevel som bra, da det er svært mange ansatte med lave stillingsprosenter, og få av disse velger å organisere seg. Blant ansatte med høy stillingsprosent er nær sagt alle organisert. Postkom har overtatt noen medlemmer fra Arbeidsmandsforbundet, som organiserer tilsvarende grupper i privat sektor. Etter at Byggjenester ble en del av selskapet, har det også kommet inn noen flere organisasjoner. Disse har imidlertid få medlemmer, og det er uklart om de vil kreve

overenskomst. Etter overgangen til ISS ved årsskiftet 2001/2002 er det en viss usikkerhet rundt Postkoms framtidige rolle (Bråten 2002).

Innenfor Bravida har en i tillegg til EL & IT forbundet, 400–500 ansatte som er organisert i Fellesforbundet. Etter fusjonen med installasjonsselskapet BPA i 2001 håndterer EL & IT forbundet to avtaler i Bravida; den landsdekkende overenskomsten for Elektrofag, som er en NHO-avtale, i tillegg til NAVO-overenskomsten. I tillegg har de den landsdekkende overenskomsten for byggfag.

Andre faktorer som kan påvirke endringene i lønns- og arbeidsvilkårene

Ved siden av de rammer lov- og avtaleverk og partsrelasjonene setter for utformingen av lønns- og avtalevilkårene ved fristilling og privatisering av tidligere statlig virksomhet, vil en rekke andre forhold også kunne spille inn når arbeidsgiver vurderer hvorvidt, og i hvilken form, lønns- og arbeidsvilkårene bør videreføres. I vår gjennomgang har vi særlig valg å fokusere på følgende tre forhold (jf. kapittel 3):

1. Eierstruktur og organisering
2. Konkurransforholdene
3. Rekruttering, kompetanseprofil og arbeidsstokkens sammensetning

Eierstruktur og organisering

Det første forholdet vi tar for oss, eierstruktur og organisering, er knyttet til selve fristillingen og dermed til endringen av tilknytningsform, som i første rekke innebærer en overgang fra det statlige tariffområdet, med de lov- og avtalereguleringer som gjelder der, til NAVO-området, med sitt avtaleverk. Bakgrunnen for og etableringen og utformingen av NAVO-området og dets overordnede avtaleverk, vil vi likevel ta som gitt i denne rapporten. I denne undersøkelsen har det vært mer sentralt å få fram virkningene av endringer i eierstruktur og eierandel etter den første fristillingen. Hvordan kan for eksempel en eventuell utskillelse av selskaper, del- og helpprivatisering, fusjonering, fisjonering og oppkjøp bidra til å endre lønns- og arbeidsvilkårene? Slike prosesser vil selvsagt også ha med grad av markedstilpasning å gjøre, og dermed det neste punktet som omhandler konkurranseforholdene og den økte vektleggingen av lønnsomhet, men trolig også med hvordan den generelle omstillingsprosessen blir håndtert, hvilke overgangsregler og -ordninger som avtales med videre. Sist, men ikke minst, vil vi være opptatt av grad av samarbeid mellom ulike fagforeninger på tvers av sektorgrenser, og presset mot samordning og/eller tilpasning av særlig de lokale avtalene.

Konkurransforholdene

Konkurransforholdene er et annet viktig element for å forstå særlig nivået på de samlede kostnadene til lønn og sosiale ordninger, men også valg av reguleringsteknikk, som vi redegjorde for over, og utforming av ordningene generelt. En del velferdsordninger, som pensjons- og forsikringsordninger, er dyre, og store utgifter til slike formål kan gå ut over virksomhetens konkurransedyktighet og lønnsomhet. På den annen side vil enkelte hevde at det ikke er noe i veien for at deler av lønna erstattes med sosiale goder hvis arbeidstaker ønsket dette, forutsatt at de totale kostnadene for arbeidet forblir de samme.

Ifølge nyklassisk økonomisk teori antas det at arbeidstakerne vil foretrekke å få utbetalt all avlønning kontant, for deretter selv å kjøpe seg forsikringer eller sosiale tjenester i det private markedet. Velferdsgoder vil ut fra et slikt perspektiv bare inngå i den samlede avlønningen så sant den subjektive nytten av slike goder for arbeidstakeren overstiger arbeidsgivers kostnader (Smeeding 1983). Ifølge teorien er det tre faktorer som kan bidra til at nytten av et velferdsgode er større for arbeidstakerne enn det kostnadene er for arbeidsgiveren: For det første hvis velferdsgodet gir skattefordeler både for den ansatte og arbeidsgiver. For det andre hvis godet øker arbeidstakers status (f.eks. firmabil). For det tredje hvis avlønningen gis i form av varer og tjenester som bedriften produserer, i stedet for kontantlønn. Dette vil på grunn av stordriftsfordeler redusere kostnadene for bedriften. En annen viktig årsak til å etablere slike goder i et stramt arbeidsmarked er selvfølgelig muligheten for å kunne holde på visse typer arbeidskraft (Kirkeberg og Epland 2000). Ut fra nyklassisk teori antar en med andre ord at det eksisterer et én-til-én-forhold mellom lønn og sosiale goder, slik at om lønntakerne velger å ta ut en del av lønningen i form av sosiale goder, må de samtidig akseptere at deres kontantlønn blir lavere enn det de ellers kunne ha oppnådd (Tripplett 1983). Internasjonale studier viser imidlertid at innslaget av sosiale velferdsgoder og frynsegoder er størst blant lønntakere og i bedrifter med høyt lønnsnivå. Slike goder øker lønnsforskjellene snarere enn å kompensere for dem (Reid og Robertson 1965, Freeman 1981, Smeeding 1983). På den annen side kan det være slik at forskjellene i direkte lønn ville vært enda større hvis ikke høyt lønnsgruppene hadde valgt å ta ut en del av avlønningen i form av sosiale goder (Hippe og Pedersen 1992).

Rekruttering, kompetanseprofil og arbeidsstokkens sammensetning

En tredje mulig forklaringsfaktor er knyttet til rekrutteringsaspektet. Human capital-teorien vil for eksempel, i motsetning til ovennevnte nyklassiske økonomiske teori, hevde at tilbud om gode lønns- og arbeidsvilkår som for eksempel inkluderer pensjonsordninger er nødvendig for at virksomheten skal kunne rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft. Arbeidsgivers motiv for å tilby ordninger som ikke er pålagt gjennom lovverket kan også være et ønske om å oppnå lojalitet fra de

ansatte. Tilbudet om sosiale velferdsgoder kan være motivert ut fra ønsket om å binde kvalifiserte medarbeidere til bedriften. Bedriften kan for eksempel ha en særlig interesse i å holde på sine medarbeidere for å sikre utbytte av sine rekrutterings- og opplæringsinvesteringer. Dette vil spesielt gjelde hvis medarbeidernes yrkeskompetanse lett lar seg overføre til jobber i andre bedrifter (Reid og Robertsen 1965 og Hart 1984). Ut fra et slikt teoretisk perspektiv vil for eksempel pensjonsordningene utformes slik at medarbeidere bare får fullt utbytte av dem hvis de forblir i bedriften gjennom hele eller en stor del av yrkeskarrieren (Hippe og Pedersen 1992). Tjenstepensjonsordningene i privat sektor i Norge i dag er i stor grad også utformet på en slik måte. Ut fra human capital-teorien skulle en forvente at sosiale goder primært finnes i bedrifter der kostnadene ved rekruttering av nye medarbeidere er høye, og der det er nødvendig med store investeringer i opplæring.

I mange bransjer og yrker vil det også være store kostnader knyttet til nitid kontroll med den enkeltes arbeidsinnsats. Høy lønn og sosiale velferdsgoder kan bidra til å skape et klima som stimulerer de ansatte til innsats uten bruk av kontroll og sanksjoner. På denne bakgrunn kan en ut fra institusjonell økonomisk teori forvente at sosiale goder særlig brukes i bransjer der det er vanskelig å kontrollere den enkeltes innsats, og der det kreves at de ansatte har høy motivasjon og lojalitet overfor bedriftens mål (Øverbye 1990).

Oppsummerer vi, kan vi si at prosjektets hovedoppgave ikke er å forklare etableringen av sosiale velferdsgoder i seg selv. Målet er å gi bidrag til forståelsen av *hvorfor vi får endringer i allerede etablerte ordninger ved overgangen fra stat til marked* – det vil si ved fristilling, utskillelse og/eller privatisering av tidligere statlig virksomhet. Det er likevel grunn til å tro at mange av de samme motivene og dermed mekanismene vil gjøre seg gjeldende ved første gangs etablering som ved eventuell reetablering og endring av ordningene.

Det er også grunn til å tro at avveiningen mellom de ulike hensyn som nevnes kan gi forskjellige utslag for forskjellige undergrupper av bedriftens ansatte, men særlig mellom ulike bransjer og næringer. Teorien om det segmenterte arbeidsmarked hevder for eksempel at det ikke finnes ett felles arbeidsmarked, men et primært og et sekundært arbeidsmarked med forskjellige mekanismer for fastsettelse av arbeidsvilkår og lønnsforhold (Goldthorpe 1988). Påpekingen av at arbeidsmarkedet er splittet opp i delmarkeder, med svake muligheter for mobilitet på tvers, synes også fruktbar som utgangspunkt for studier av lønnsforskjeller og bruk av sosiale goder mellom statlig og privat sektor. Flere studier har for eksempel vist at bruken av sosiale velferdsgoder varierte sterkt mellom ulike bransjer og næringer i Norge (Hippe og Pedersen 1992, Kirkeberg og Epland 2000).

Da vårt design er kvalitativt og vi kun ser på fire virksomheter (eller case), er ikke hovedmålet å få representativ og dermed generaliserbar eller allmenngyldig

kunnskap om hvilke forhold som faktisk påvirker endringene i lønns- og arbeidsvilkårene. Vårt hovedanliggende er utforskende (eller eksplorerende). Vi ønsker for det første å beskrive hvilke endringer som *kan* følge av fristilling og privatisering samlet og for ulike grupper av arbeidstakere og virksomheter, og for det andre, med utgangspunkt i erfaringene fra casene, ønsker vi å antyde hvilke forhold som synes å ha vært utslagsgivende for de endringene vi observerer.

- Har for eksempel omfang og tempo på prosessen fra stat til marked i seg selv noe å si?
- Hvilken rolle spiller konkurranseforholdene og markedet?
- Hvordan kan eierstruktur og eierandeler, fisjoner, fusjoner og oppkjøp innvirke på lønns- og arbeidsvilkårene?
- Vil selskapenes ulike kompetanseprofil gi forskjellige resultater?
- Kan partsrelasjonene, antall aktører og forhandlingsstrategier – og de opprinnelig reguleringsreguleringene av lønns- og arbeidsvilkårene, ha en selvstendig effekt?

Design

Vi har valgt å besvare hovedproblemstillingene ved å analysere fire konkrete omstillingsprosesser fra 90-tallet (dvs. case). Vi avgrenser oss til virksomheter som går fra å være statlige forvaltningsenheter til å bli selvstendige kommersielle enheter. Slik sett var det nærliggende å ta for seg virksomheter som har gått fra det statlige tariffområdet til NAVO. Da Fafo allerede har gjort en del kartlegging og analyse av lønnspolitikk og lønnsystemer i NAVO-området på oppdrag for LO Stat, ønsker vi å dra vekslers på dette arbeidet (jf. Bråten 2002). Vi har derfor valgt ut Procuco Servicepartner AS – tidligere Posten Servicepartner – som ett av de fire casene. I tillegg har vi, i samarbeid med LO Stat, valgt å se på Nettbuss AS, Bravida og Ergo-Group AS, og da særlig datterselskapet ErgoIntegration AS.

I valg av case har det vært særlig viktig å få med virksomheter som sysselsetter ulike yrkes- og utdanningsgrupper, og virksomheter som varierer med hensyn til grad av ekstern konkurranse. Begge er forhold som antas å ha betydning for eventuelle endringer i lønns- og arbeidsvilkår.

Det er valgt en case-tilnærming. Målet er ikke å danne grunnlag for sikre konklusjoner om hvilke resultater eller effekter som er mest dominerende eller inntreffer oftest, da en slik tilnærming ikke gir grunnlag for slike generaliseringer. Prosjektet har snarere som mål å bidra til å illustrere det handlingsrom som eventuelt måtte finnes for fagbevegelsen på denne arenaen, i den forstand at omstilling ikke nødvendigvis betyr forverrede lønns- og arbeidsvilkår for alle arbeidstakergrupper på alle

områder. Casene er derfor også plukket ut med henblikk på å illustrere at omstillinger kan gi både gode og mindre gode resultater når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår, sett fra de ansattes side. Gjennom beskrivelsene håper vi å få fram hvilke endringer som kan relateres til omstillingsprosessen, samt antyde hvilke forhold som kan ha forårsaket de endringene vi observerer. Vi har ikke lagt ved en samlet casebeskrivelse for hver virksomhet i et eget kapittel eller vedlegg, men lar beskrivelsene av virksomhetene på de ulike relevante områdene plasseres i forhold til det delavsnittet hvor de hører hjemme.

Metode

Informasjon om lønns- og arbeidsvilkårene i de valgte virksomhetene (casene) er i hovedsak framskaffet gjennom intervju med nøkkelpersoner i ledelsen i de fire selskapene, samt gjennom intervju med sentrale personer i tillitsvalgtapparatet, i første rekke på forbundsnivå, men også på lokalt nivå hvor dette har vært nødvendig. Vi har til sammen intervjuet tolv personer. I tillegg har vi innhentet informasjon og analysert opplysninger fra skriftlige kilder som selskapenes årsrapporter og sentrale deler av det gjeldende lov- og avtaleverket.

På grunnlag av intervjuene og den skriftlige dokumentasjonen tar vi sikte på å gi en mest mulig utfyllende beskrivelse av virksomhetenes lønns- og arbeidsvilkår. De arbeidsvilkårene vi tar for oss er, som tidligere nevnt, foruten lønn, de viktigste arbeidstidsordningene, pensjons- og forsikringsordninger, samt ulike permisjonsordninger, som lønn under sykdom, fødsels- og svangerskapspermisjon, adopsjon, omsorg for sykt barn og lignende.

2 En beskrivelse av lønns- og arbeidsvilkårene

I dette kapitlet beskriver vi lønns- og arbeidsvilkårene for ansatte i fire NAVO-virksomheter: Nettbuss AS, Bravida, ErgoIntegration AS og Procuco Servicepartner AS. Vi beskriver endringene fra stat til marked og sammenholder lønns- og arbeidsvilkårene fra tida som statlig virksomhet med situasjonen per i dag. Målet med gjennomgangen er dels å få fram forskjellen mellom et utvalg NAVO-virksomheter og staten, og dels å få fram variasjoner innad i NAVO-området. Det siste kan fortelle noe om arbeidstakernes og arbeidsgivernes muligheter med hensyn til utforming av lønns- og arbeidsvilkårene. Da prosjektet er særlig opptatt av andre arbeidsvilkår enn lønn, har vi valgt å starte med henholdsvis beskrivelsen av pensjons- og forsikringsordningene, permisjonsordningene og arbeidstidsordningene. I neste kapittel drøfter vi mulige årsaker til endringene i lønns- og arbeidsvilkårene (kapittel 3).

For hvert av områdene vi berører, beskriver vi først hvordan arbeidstakernes rettigheter er ivaretatt i arbeidsmiljøloven og eventuelle annen lovgivning, deretter redegjøres det for om og hvordan ordningene er avtalefestet i staten, før vi beskriver hvordan ordningene er ivaretatt i det sentrale avtaleverket for NAVO-området og i hvert av de fire case-virksomhetene, det vil si på lokalt nivå.

I gjennomgangen beskrive vi hvem ordningene dekker og hvilke situasjoner, ytelsesnivå eller kompensasjon, finansiering, hvor det er aktuelt, samt hvordan ordningen er regulert. Når det gjelder lønn har vi vært opptatt av om selskapene kan sies å ha et lønnsystem, om det i hovedsak dreier seg om et regulativ- eller et garanti- eller minstelønnsystem, om det gis individuelle tillegg og hva kriteriene for tildeling av slik tillegg er, samt om det finnes bonusordninger.

I framstillingen har vi konsentrert oss om å redegjøre for de ordningene som gjelder for nyansatte og som vil gjelde alle ansatte på sikt, men vi beskriver også de overgangsordningene som er spesielt framforhandlet for tidligere statsansatte. Dette gjelder i første rekke på pensjonsområdet.

Pensjonsordningene

Alle statsansatte med minimum 14 timer arbeidstid per uke har rett til tjenstepensjon. Dette er primært en lovfestet rett regulert ved lov om Statens Pensjonskasse (SPK), men nevnes også i statens hovedtariffavtale (jf. pkt 4 Pensjonsvilkår). Spørsmålet om regulering av løpende pensjoner og en sikringsbestemmelse vedrørende pensjonsgrunnlaget og tidspunktet for fratreden er en del av Hovedtariffavtalen.⁶ De øvrige reguleringene av statlige pensjoner er i medhold av lov om Statens Pensjonskasse § 42 lagt til Stortinget (NOU 2000:28 s. 117).⁷

I privat sektor er pensjonsordningene ikke lovfestet og i de aller fleste tilfeller heller ikke avtalesfestet. Snaut halvparten av de ansatte i privat sektor er likevel dekket av pensjonsordninger, men dekningsgraden varierer svært mellom bransjer og dermed også mellom yrkesgrupper. Mens nesten alle innen bank og forsikring har en tjenstepensjonsordning, gjelder det bare et fåtall innen renhold, varehandel og hotell- og restaurantnæringen. Dekningsgraden er også svært lav innen bygg- og anleggsvirksomhet (Fløtten og Pedersen 1996, Pedersen 2000 og Midtsundstad 2002).

I NAVO-området har en, som i privat sektor, heller ingen generell lovfestet eller avtalesfestet rett til pensjon. Det betyr at de fleste tidligere statsansatte mistet sin lovfestete, og dels avtalesfestete, rett til tjenstepensjon ved fristillingen. Unntaket i våre fire case er Nettbuss AS. I deres tariffavtale står det presisert at selskapet skal ha en tjenstepensjonsordning for sine ansatte. I vedlegg 1 til konsernoverenskomsten står det også hva pensjonsordningens ytelsesnivået skal være, hvilke typer ytelser den skal omfatte og hvordan ordningen skal finansieres (jf. § 2.1 og vedlegg 1).

To av de andre NAVO-virksomhetene vi ser på har også en egen tjenstepensjonsordning: Bravida og ErgoIntegration AS. Det fjerde selskapet, Prucuro Servicepartner AS, hadde per oktober 2002 ingen pensjonsordning. Dette er imidlertid ganske uvanlig, da de fleste NAVO-virksomheter i dag har en tjenstepensjons-

⁶ Lov om Statens Pensjonskasse § 11 inneholder hjemmel for at det kan inngås tariffavtaler vedrørende pensjonsgrunnlaget. Hovedtariffavtalen har i denne forbindelse tariffestet medregning av variable tillegg i pensjonsgrunnlaget. Det er også inngått tariffavtaler med medregning av korte tjensteperioder som pensjongivende, se lov om Statens Pensjonskasse § 19. Det er videre inngått en egen avtale fra 1. juli 1982 om medregning av permisjon og annet midlertidig fravær som pensjongivende tjenestetid, se lov om Statens Pensjonskasse § 20 første ledd bokstav d. Her er det blant annet avtalt at omsorgspermisjon etter fødsel er pensjongivende i inntil tre år, uten innskuddsbetaling (NOU 2000:28 s. 177).

⁷ Pensjonskrav har likevel i økende grad blitt fremmet under tariffhandlingene. De fleste kravene blir vanligvis avvist som ikke forhandlingsgjenstand. Men fra tid til annen har staten i protokollene til oppgjøret sagt at den vil legge fram forslag til lovendringer for Stortinget. Dette har blant annet skjedd vedrørende minstetid for rett til medlemskap, medregning av tid i forbindelse med omstillinger og ved oppgjøret våren 2000 ved fjerning av knekkpunkt på 8 G. Stortinget har deretter fulgt opp disse «tariffkravene» med å vedta nødvendige lovendringer (jf. NOU 2000: 28, s. 118).

ordning. Det må likevel ses i sammenheng med at selskapet ble helprivatisert 1.1.2002 ved salg til ISS Norge AS. Det er imidlertid ikke vedtatt klart og entydig at selskapet nyansatte også i framtida skal være uten en pensjonsordning. Procuco Servicepartner vil vurdere behovet for en egen pensjonsordning. De ønsker likevel, som de uttrykker det, å vente på den pågående revideringen av tjenstepensjonsordningen i moderselskapet ISS, for eventuelt å kunne tilpasse seg denne. Moderselskapet ISS AS har per i dag en pensjonsordning for alle sine ansatte. Denne er imidlertid svært beskjeden, og hadde slik den var utformet i 2000 bare praktisk betydning for et mindretall av konsernets ansatte (Pedersen 2000).⁸ Selv om pensjon vurderes, er det ikke derfor sikkert at de som ikke er medlem av en pensjonsordning i dag vil få en ordning à la ISS i framtida. Det bør også nevnes at de som har vært ansatt i Procuco Servicepartner AS fra før 1.1.2002, og som fremdeles utgjør hovedandelen av de ansatte, etter særskilt søknad fra bedriften til Arbeids- og administrasjonsdepartementet har fått lov til å fortsette sitt medlemskap i Statens Pensjonskasse (SPK). Det er heller ikke avklart hva som skal skje med disse ved etablering av en eventuell ny pensjonsordning. En mulighet er at de går inn i den nye pensjonsordningen og får med seg en fripolise fra SPK, en annen mulighet er fortsatt medlemskap i SPK. Dagens ordning er relativt kostbar for selskapet.

Hvor gode er ordningene?

Selv om de fleste virksomhetene i NAVO har en tjenstepensjonsordning, er det store variasjoner med hensyn til ordningenes ytelsesnivå, opptjeningsstid, beregning av pensjonsgrunnlag, dekning, omfang, så vel som organiseringen av ordningen. I tabell 2.1 (neste oppslag) gis det en oversikt over noen av disse forholdene i de fire NAVO-virksomhetene og i SPK.

I inndelingen av pensjonssystemer går det et skille mellom såkalte innskuddsbaserte og ytelsesbaserte pensjonsordninger.⁹ I et ytelsesbasert system defineres selve

⁸ Ordningen siktet mot å gi en samlet pensjon inklusive folketrygden på 60 prosent av sluttløna. Dett vil si at den hører til de dårligste ordningene i privat sektor, selv om en finner en del 60-prosentsordninger i tradisjonelle industribedrifter (Fløtten og Pedersen 1996). Ordningen opererte samtidig med en noe uvanlig regel for «samordning» med folketrygden, som betydde at den i virkeligheten var mindre sjenerøs enn vanlige 60-prosentsordninger, og da særlig for ansatte med lavere og midlere årslønninger (Pedersen 2000).

⁹ Pensjonene i privat sektor er regulert lov om innskuddspensjon og lov om foretakspensjon som trådte i kraft 1.1.2001 (jf. Ot.prp. nr. 71 (1999-2000) Lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold (innskuddspensjonsloven), Ot.prp. nr. 47 (1989-1999) Lov om foretakspensjon, Ot.prp. nr. 20 (2000-2001) Om lov om endringer i lov om foretakspensjon m.v. og Ot.prp. nr. 42 (2000-2001) Om lov om endring i lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold og i lov om foretakspensjon). Tidligere ble tjenstepensjonsordningene regulert gjennom skattelovens § 13, ofte benevnt TPES-reglene (Tjenstepensjon etter skattereglene).

Tabell 2.1 Oversikt over ulike pensjonsordninger for ansatte i staten og ansatte i henholdsvis ErgoIntegrasjon AS, Bravida, Nettbuss AS og Procuero Servicepartner AS per oktober 2002.

	Statens Pensjonskasse	ErgoIntegrasjon AS
Avtalefestet	Delvis (jf. HTA pkt 4). Primært lovfestet i henhold til lov om Statens Pensjonskasse. Spørsmålet om regulering av løpende pensjoner og en sikringsbestemmelse vedrørende pensjonsgrunnlaget og tidspunktet for fratreden er tariffestet	Nei
Type pensjonsordning	Pensjonskasse	Kollektiv pensjonsforsikring
Ytelsesnivå i alders- og uførepensjonen	66 % av pensjonsgrunnlaget – bruttoordning	70 % av pensjonsgrunnlaget opp til 12 G – nettoordning.
Pensjonsgrunnlaget	Fast brutto årslønn inkl. faste tillegg knyttet til stillingen*	Fast brutto årslønn inkl. faste tillegg knyttet til stillingen
Opptjeningstid	30 år	30 år
Finansiering	Arbeidstaker betaler 2 % av lønna, resten betaler arbeidsgiver	Fullfinansiert av arbeidsgiver
Type pensjoner	Alderspensjon uførepensjon, ektefellepensjon og barnpensjon	Alderspensjon, uførepensjon og barnpensjon
Påkrevd uføregrad	25 %	25 %
Barnpensjon – ytelsesnivå	15 % x pensjonsgrunnlag x tjenestetid /30. Nettoordning fra 1.1.2001.**	Utgjør 13,2 % av lønn, fratrukket 40 % av grunnbeløpet i folketrygden – nettoordning.
Tidligere statsansatte		Alle er medlemmer av selskapets pensjonsforsikringsordning. Har fripoliserettigheter med seg fra SPK. Ordningene samordnes ikke.

* Som regel vil den pensjongivende inntekten være den faste, brutto årslønna medlemmet har. Faste tillegg som er knyttet til stillingen regnes med, mens variable tillegg bare regnes med dersom det er inngått egen tariffavtale om dette. Inntekt fra overtidsarbeid regnes ikke med.

** Med virkning fra 1. januar 2001 ble det innført nye regler for beregning av etterlattepensjon, ved at den tidligere bruttoordningen ble erstattet av en nettoordning for barnpensjon (jf. <http://www.spk.no/>).

Bravida	Nettbuss AS	Procuo Servicepartner AS
Nei	Ja, i B-delen § 2.10 og i vedlegg 1 til konsernoverenskomsten.	Nei
Pensjonskasse	Kollektiv pensjonsforsikring	Ingen ordning
62% av pensjonsgrunnlaget fra 67 til 77 år, deretter 60% – nettoordning	63% av pensjonsgrunnlaget – bruttoordning	Ingen ordning
Fast brutto årslønn inkl. alle tillegg utenom akkordlønn	Fast brutto årslønn inkl. faste tillegg knyttet til stillingen	Ingen ordning
30 år	30 år	Ingen ordning
Fullfinansiert av arbeidsgiver	Arbeidstaker betaler 2 % av lønna inntil 50 % av premien, resten betaler arbeidsgiver	Ingen ordning
Alderspensjon og uførepensjon	Alderspensjon, uførepensjon, samt premiefritak ved uførhet	Ingen ordning
50 %	50 %	50 %
Alle er medlemmer av den nye pensjonskassen fra 1.1.2001. Har fripoliserettigheter med seg fra gammel ordning. Ordningene samordnes ikke.	«Lukket» ordning tilsvarende SPKs for alle tidligere statsansatte, men ikke i SPK. Bedriften betaler hele premien for alle som er tilsatt før 1.1.1998. De som er tilsatt etter denne datoen betaler deler av premien selv (dvs. 2 % av lønna).	Alle som var ansatt før 1.1.2002 er fortsatt medlemmer av SPK. Ordningen er «lukket».

pensjonsytelsen, og pensjonspremien blir beregnet ut fra dette. I et innskuddsbasert pensjonssystem er det derimot premien som blir definert, og pensjonsytelsen blir et resultat av innbetalte midler og fondsavkastninger. I alle de tre virksomhetene med pensjonsordning dreier det seg om såkalte ytelsesbaserte ordninger, som i SPK. Det vil si at ordningene tar sikte på å sikre en pensjonsytelse tilsvarende en bestemt prosentandel av lønna. Mens SPK gir de statsansatte en pensjon tilsvarende 66 prosent av sluttlønnen etter 30 års opptjeningstid,¹⁰ har Bravida en ordning som sikrer en pensjonsytelse etter 30 år på 62 prosent av sluttlønnen fra 67–77 år, og deretter en pensjon tilsvarende 60 prosent n. Nettbuss AS har til sammenligning en konsernordning som gir 63 prosent av pensjonsgrunnlaget i alders- og uførepensjon etter 30 år. Den beste ordningen hva gjelder ytelse, har likevel ErgoIntegration. Opptjeningstida er 30 år, og tjenstepensjonsordningen tar sikte på å yte hele 70 prosent av pensjonsgrunnlaget.

I Bravida og ErgoIntegration AS dreier det seg likevel om såkalte nettoordninger. Det vil si at eventuelle endringer i folketrygden vil ha innvirkning på ytelsenivået. Tjenstepensjonsordningene i offentlig sektor er derimot innrettet som såkalte bruttoordninger. Det samme er Nettbuss sin ordning. Litt forenklet kan en si at statens ordning som sikter mot en ytelse på 66 prosent garanterer at medlemmene skal sitte igjen med minst 66 prosent av sluttlønnen i pensjon uansett størrelsen på de ytelsene som vedkommende har opptjent i folketrygden. Private tjenstepensjonsordninger, som er nettoordninger, gir derimot bare et nærmere bestemt supplement til pensjonen fra folketrygden. Størrelsen på dette supplementet blir fastsatt på forhånd med utgangspunkt i beregninger om den forventete framtidige folketrygdpensjonen. Det kan i forskjellige situasjoner være både fordeler og ulemper forbundet med henholdsvis den ene eller den andre formen for koordinering med folketrygden. Bruttoordningene i offentlig sektor har imidlertid en meget vesentlig fordel: medlemmene blir automatisk kompensert for eventuelle nedskjæringer i folketrygdens pensjonssystem, mens det ikke er en tilsvarende automatikk i de private ordningene.

Utbetalt pensjon vil avhenge av pensjonsgrunnlag og tjenestetid. I SPK vil den pensjongivende inntekten som regel være den faste, brutto årslønna på det lønns-trinnet en hadde da en ble pensjonist. Faste tillegg som er knyttet til stillingen regnes med. Variable tillegg regnes bare med dersom det er inngått egen tariffavtale om dette. Inntekt fra overtidsarbeid regnes ikke med. Inntekt ut over 12 G regnes

¹⁰ Alle arbeidstakerne sikres en pensjon tilsvarende 66 % av sluttlønnen forutsatt 30 års tjenestetid. På grunn av samordningsreglene med folketrygden vil det for en enslig pensjonist være 66 % av sluttlønn + 1/4 G (G = grunnbeløpet i folketrygden).

heller ikke med i pensjonsgrunnlaget.¹¹ Alle ordinære lønnsopprykk regnes med i den pensjongivende inntekten, selv om disse skulle ha kommet relativt kort tid før en gikk av. Dersom en har hatt midlertidig tjeneste i høyere lønnet stilling, regnes denne også med dersom en fungerte i stillingen i minst to år.¹²

I de fleste pensjonsordninger i privat sektor inngår bare den faste bruttolønna, inkludert faste tillegg i pensjonsgrunnlaget, tilsvarende SPK. Bravida har imidlertid latt langt flere tillegg inngå i pensjonsgrunnlaget enn hva som er vanlig. Alle tillegg utenom overtid teller nå med. Det vil si at alle variable tillegg med en viss fast og varig karakter inngår. Akkordordningene blir likevel holdt utenom. Begrunnelsen fra arbeidsgiver er at de ikke ønsker å oppmuntre til en videreføring av akkurat disse ordningene, da de oppfattes som litt gammeldagse. Dette betyr at en langt større andel av lønna inngår i pensjonsgrunnlaget nå enn da de var en del av Telenors pensjonskasse (TPK).

I staten betaler både arbeidstaker og arbeidsgiver premien til SPK. Arbeidstaker betaler to prosent av pensjonsgrunnlaget (bruttolønna) I privat sektor betaler som regel arbeidsgiver hele pensjonspremien. Slik sett følger ErgoIntegration og Bravida hovedregelen i privat sektor, mens Nettbuss har en ordning à la staten. I Nettbuss skal de ansatte betale en premie tilsvarende to prosent av lønna, men aldri mer enn 50 prosent av premien. At de ansatte slipper å betale deler av premien, fører til høyere utbetalt netto lønn – i alle fall på kort sikt.

Medlemskap i SPK gir rett til alderspensjon, uførepensjon og familiepensjon. Sistnevnte består av en enke- eller enkemannspensjon og en barnpensjon. I to av selskapene, Nettbuss AS og Bravida, dekker pensjonsordningen bare alders- og uførepensjon. Ektefellepensjon og barnpensjon inngår ikke. ErgoIntegrations pensjonsforsikringsordning er den eneste av de fire som har en barnpensjon i tillegg til alders- og uførepensjon (jf. tabell 2.1).

En tjenestepensjonsordning kan enten være en kollektiv tjenestepensjonsforsikring eller selskapet kan opprette en egen pensjonskasse. Som alternativ kan virksomhetene kjøpe individuelle pensjoner til sine ansatte. Dette er mest vanlig når det gjelder toppledelsen, og brukes i mindre grad for ansatte generelt. Bare ett av de selskapene vi beskriver, Bravida, har egen pensjonskasse. Både ErgoIntegration AS og Nettbuss AS har kjøpt kollektive pensjonsforsikringer i forsikringsmarkedet. At Bravida har valgt å opprette en egen pensjonskasse, har trolig sammenheng med

¹¹ I folketrygden regnes kun lønn opp til 6 G som fullt ut pensjongivende, mens lønn mellom 6 og 12 G medregnes med 1/3. SPK kompenserer stort sett for denne forskjellen ved å utbetale en tilsvarende større del til pensjonister som får pensjon fra folketrygden og Statens Pensjonskasse.

¹² Mer om prinsippene for beregning av pensjongivende variable tillegg finnes i vedlegg 4 til Hovedtariffavtalen – Pensjongivende variable tillegg iverksatt 01.08.1993 (endret 01.05.2002).

forhistorien. Selskapet var tidligere en del av Telenor-konsernet, og dermed av Telenors pensjonskasse (TPK), og har derfor erfaring med en slik løsning.¹³

Ordninger for tidligere medlemmer av SPK

Ifølge lov om foretakspensjon har ikke arbeidsgivere som ønsker skattefradrag for sine pensjonsordninger lov til å etablere tjenstepensjonsordninger som forskjellsbehandler de ansatte. De pensjonsordningene vi beskriver, omfatter derfor alle ansatte i de virksomhetene vi ser på. Unntaket er likevel tidligere statsansatte som har fått videreført sine særlige ordninger eller har overgangsordninger som sikrer de samme ytelsesnivåene som ved fortsatt medlemskap i Statens Pensjonskasse.¹⁴ Som tidligere nevnt, har et av selskapene, Procuco Servicepartner AS, videreført medlemskapet i SPK for ansatte som var i selskapet før 1.1.2002. Disse har i dag den samme pensjonsordningen som statsansatte. Ordningen er imidlertid lukket slik at den fases ut etter hvert som medlemmene pensjoneres eller slutter. På samme måte har Nettbuss AS videreført en lukket ordning à la SPK for tidligere SPK-medlemmer, ikke i SPK, men i egen ordning. Bravida derimot har vedtatt at alle ansatte uansett om de er tidligere statsansatte eller ikke, skal være medlemmer i Bravida Pensjonskasse (BPK). Det gjelder derfor også dem som tidligere var medlemmer av Telenors Pensjonskasse (TPK), og før det SPK. Disse har med seg en fripolise fra TPK. Fordi ytelsene fra de to pensjonsordningene ikke samordnes, sikrer dette dem likevel en ytelse på linje med det de ville ha fått ved fortsatt medlemskap i TPK, gitt den alders- og ansiennitetsprofilen som finnes blant ansatte med så lang farts-tid.¹⁵ I ErgoIntegration AS er også alle innmeldt i samme kollektive pensjonsforsikringsordning. Det gjelder også dem som tidligere var medlemmer av Statens Pensjonskasse.

¹³ Etter at Televerket ble Telenor fra 1.1.1994, valgte de å opprette en egen pensjonskasse i stedet for å fortsette sitt medlemskap i SPK. Begrunnelsen var i hovedsak økonomisk, da de årlige premiene per ansatt ble lavere ved en slik løsning enn både SPK og kjøp av kollektiv pensjonsforsikring. Samtidig beholdt de ansatte tilsvarende ordninger som i SPK, unntatt på ett punkt. De fikk nå en bruttordning i stedet for en nettoordning. På den annen side slapp de å betale 2 prosent av pensjongivende inntekt i premie.

¹⁴ Departementet kan bestemme at også andre arbeidstakere i virksomheter utenfor statstjenesten skal være medlemmer i SPK, og kan fastsette særlig vilkår for dette (jf § 5 i kap 2. i lov om statens pensjonskasse).

¹⁵ Samordninger av pensjonsytelser reguleres av Lov om samordning av pensjons- og trygdeytelser av 7.juni 1957 nr. 26 (<http://www.lovdatab.no/all/hl-19570706-026.html#map002>).

Forsikringsordningene

Alle virksomheter i Norge må tegne en yrkesskedeforsikring for sine ansatte (jf. lov om yrkesskedeforsikring av 16. juni 1989 nr. 65).¹⁶ Forsikringen dekker yrkesskader og yrkessykdommer som inntreffer i arbeidet, i arbeidstida og på arbeidsstedet. Ved varig medisinsk invaliditet utbetales det menerstatning. Denne varierer fra 0,75 – 4,5 G avhengig av grad av medisinsk invaliditet og alder.¹⁷ Yrkesskedeforsikringen omfatter også erstatning for framtidig inntektstap ved ervervsuførhet. Denne varierer fra 22–30 G avhengig av inntektsgrunnlag, og avkortes forholdsmessig i forhold til skadelidtes alder og grad av ervervsuførhet.¹⁸ I tillegg omfatter yrkesskedeforsikringen en dødsfallerstatning, som utbetales til de etterlatte dersom arbeidstakeren dør. Høyeste erstatning er 15 G, men blir redusert avhengig av den avdødes alder.¹⁹ Barn har en selvstendig rett til erstatning på fra 6,5 til 1 G avhengig av barnets alder.²⁰ Utgifter til begravelse kan erstattes med 1/2 G. Yrkesskedeforsikringen omfatter også erstatning ved tapt inntekt og lidt økonomisk tap fram til oppgjørstidspunktet, samt for framtidige merutgifter.

¹⁶ Loven krever at arbeidsgiver, dvs. enhver som har noen i sin tjeneste (aml. § 3), skal tegne yrkesskedeforsikring. Se <http://www.lovdatabasen.no/all/hl-19890616-065.html>.

¹⁷ 15-24 % medisinsk invaliditet gir rett til 0,75 G, 25-34% til 1 G, 35-44% til 1,5 G, 45-54% til 2 G, 55-64% til 2,5 G, 65-74% til 3 G, 75-84% til 3,75 G og 85-100% 4,5 G. Skade som er betydelig større enn skade som gir grunnlag for invaliditetsgrad på 100 % gir rett til erstatning på 5,5 G. Er skadelidte 45 eller 46 år, svarer erstatningen til grunnerstatningen. For hvert år skadelidte er over 46 år, gjøres det fradrag som utgjør 2 % av grunnerstatningen. Erstatningen skal likevel utgjøre minst 50 % av grunnerstatningen. For hvert år skadelidte er under 45 år, forhøyes erstatningen med 2 % av grunnerstatningen. G=grunnbeløpet i folketrygden (jf. §§ 4.1 og 4.2 i forskrift om standardisert erstatning etter lov om yrkesskedeforsikring).

¹⁸ Inntekt t.o.m. 7 G gir rett til 22 G, over 7 G t.o.m. 8 G gir 24 G, over 8 G t.o.m. 9 G gir 26 G, over 9 G t.o.m. 10 G gir 24 G og over 10 G gir 30 G (§ 3.2 i forskrift om standardisert erstatning etter lov om yrkesskedeforsikring). Erstatningsbeløp ved 100 % ervervsmessig uførhet beregnes slik i forhold til grunnerstatningen: 45-46 år gir erstatning lik grunnerstatningen. For hvert år skadelidte er over 46 år gjøres et fradrag som utgjør 5 % av grunnerstatningen. Erstatningen skal likevel utgjøre minst 10 % av grunnerstatningen. Er skadelidte 35-44 år, forhøyes erstatningen for hvert år han eller hun er yngre enn 45 år med 3,5 %. Er skadelidte 35 år eller yngre, forhøyes erstatningen for hvert år han eller hun er yngre enn 35 år med 2,5 % av grunnerstatningen. I tillegg forhøyes erstatningen med 35 % av grunnerstatningen. G=grunnbeløpet i folketrygden (§ 3.3 i forskrift om standardisert erstatning etter lov om yrkesskedeforsikring).

¹⁹ For hvert år avdøde var over 46 år, reduseres erstatningen etter første ledd med 5 prosent likevel ikke mer enn 80 prosent.

²⁰ Barn under 1 år får 6,5 G, barn på 1 år får 6 G osv. Fram til barnet er 19 år, hvor erstatningen er på 1G. Dersom avdøde er eneforsørger, utbetales dobbelt barnetillegg.

I tillegg til den lovfestede yrkesskadeforsikringen er alle statsansatte som faller inn under hovedavtalen i staten dekket av reglene i fellesbestemmelsen om yrkesskade (§ 24 del 4). Det vil si at de også har tariffestet rett til yrkesskadeerstatning etter nærmere bestemte regler.²¹ I tillegg til de erstatninger som følger av lov om yrkesskadeforsikring og fellesbestemmelsenes regler om yrkesskade, er de statsansatte omfattet av en gruppelivsforsikring. Gruppelivsforsikringen er ikke en del av medlemsrettighetene i SPK, men en del av lønnsvilkårene for arbeidstakerne som hører inn under hovedtariffavtalen i staten. Ordningen gjelder derfor alle statsansatte, også midlertidig ansatte og deltidsansatte som har fast ukentlig arbeidstid (jf. § 23 del 4 i fellesbestemmelsene). Gruppelivsforsikring gjelder i utgangspunktet 24 timer i døgnet, og dekker dermed både arbeid og fritid, og er uavhengig av om dødsfallet kommer av sykdom eller ulykke. Den er dermed en mer omfattende dødsfallerstatning enn den lovpålagte yrkesskadeforsikringen. Erstatningen til etterlatte er 10 G for arbeidstakere som var 50 år eller yngre og avtrappes så etter alder. Det er likevel slik at dersom dødsfallet kommer av yrkesskade, blir engangssummen utbetalt etter bestemmelsene i yrkesskadeforsikringen.

Hvilket av de tre regelsettene som skal anvendes i den enkelte sak, avhenger med andre ord av når yrkesskaden/sykdommen blir konstatert eller dødsfallet inntreffer. Det legges da til grunn det regelsett som gjaldt på dette tidspunktet. Den skadde har rett til erstatning etter de reglene som totalt sett gir best kompensasjon. ²² Den samlede utbetalingen etter yrkesskadeordningene og gruppelivsordningen kan likevel ikke overstige 18 G.

I NAVO-området har en, som i staten, tariffestet at alle ansatte skal være sikret medlemskap i en kollektiv gruppelivsforsikring i tillegg til den lovpålagte yrkesskadeforsikringen (jf. A-delen § 3.2). Det er imidlertid opp til den enkelte arbeidsgiver hvilket omfang og ytelsesnivå gruppelivsforsikringen skal ha, da dette ikke er avtalefestet. Enkelte av de selskapene vi ser på har likevel tegnet ganske omfattende gruppelivsforsikringer. Disse omfatter alt fra uførekapital, ektefelle/samboerforsikring, barnetillegg og/eller ektefelle/samboertillegg. I tillegg har en del selskaper tegnet en egen reiseforsikring for sine ansatte.

²¹ Ved 100 % varig uføregrad i arbeidssammenheng blir erstatningssummen for inntektstap i framtida sett til 15 G. Ved lågare uføregrad blir erstatninga redusert tilsvarende. Ved varig medisinsk invaliditet på 15 % eller meir blir det i tillegg gitt ei erstatning for mein frå 1 til 3 G, i samsvar med invaliditetsgraden. Den samla erstatninga for inntektstap i framtida og for mein kan ikkje overstige 15 G. Erstatninga er ikkje avhengig av alderen til den som er forsikra, eller av inntekta på skadetidspunktet. Ved dødsfall kan ektefelle/sambuar og barn under 20 år, eller andre som for ein stor del vart forsørgde av den avlidne, ha krav på erstatning (jf. <http://www.spk.no/forsikring/yrkesskadeforsikring/>).

²² Er den forsikrete 50 år eller yngre utbetales 10 G. Summen avkortes så med 0,5 G hvert år fram til fylte 60 år. Er forsikrete 60 år og over utbetales 5 G.

De statsansatte har forhandlingsrett i forhold til de bestemmelsene om yrkesskade og gruppeliv som er nedfelt i fellesbestemmelsene i Hovedtariffavtalen §§ 23 og 24. Det vil si at de har innflytelse både på omfang og ytelsesnivå. Av de fire NAVO-virksomhetene vi ser på, er det bare Nettbuss AS som har avtalefestet rett til gruppe- og yrkesskadeforsikring som også omtaler ytelsesnivået og finansieringen av ordningen (jf. overenskomsten del B § 2.10 og vedlegg 1). Arbeidstakerne i de tre øvrige NAVO-virksomhetene har bare drøftingsrett i forhold til eventuelle endringer av eksisterende forsikringsordninger.

Ut fra hva tillitsvalgte selv rapporterer, har de i de aktuelle tilfellene likevel blitt orientert om og fått anledning til å drøfte endringer i forsikringsordningene. Enkelte hevder sågar at de opplever å ha hatt delvis forhandlingsrett i slike spørsmål, selv om dette ikke er en tariffestet rett.

Mer om de fire virksomhetenes ordninger

ErgoIntegrations gruppelivsforsikring er svært omfattende og ualminnelig god. Den omfatter foruten arbeidstaker også ektefelle/samboer/partner og eventuelle barn under 21 år. Gruppelivsforsikringen gir erstatning ved dødsfall som følge av sykdom og dødsfall som følge av ulykke uavhengig av om det har skjedd i arbeid eller fritid. Ytelsesnivået er også relativt høyt – 40 G (dvs. drøyt 2 mill kr ut fra dagens G) (jf. tabell 2.2). Yrkesskadeforsikringen eller invalideforsikringen omfatter også både invaliditet som følge av sykdom og skade i arbeid så vel som fritid. Ytelsene tilsvarende dem en har i staten. Det vil si at de er i tråd med forskrift om standardisert erstatning etter lov om yrkesskade. Det er imidlertid bare ansatte med minimum 50 prosent arbeidstid som omfattes av forsikringsordningene. Dette gjelder likevel så å si alle ansatte i ErgoIntegration AS, da deltid er lite utbredt. I tillegg har konsernet en reiseforsikring for de ansatte som omfatter reiser i både arbeid og fritid. Ordningen dekker også ektefelle/samboer og barn under 21 år.

I overenskomstens B- del § 18 står det at ErgoIntegration betaler pensjonsforsikring, gruppelivsforsikring, ulykkesforsikring, ferie/fritid/reiseforsikring og yrkesskadeforsikring for sine ansatte, og at ordningene gjelder alle ansatte med minimum 50 prosent arbeidstid.²³ Det står også at forsikringsordningen kun kan endres etter at saken har vært drøftet mellom partene.

Procuco Servicepartner AS har fra 1.1.2002 de samme forsikringsordningene som ISS Norge AS. Dagens ordning omfatter gruppelivs-, yrkesskade- og tjenestereiseforsikring. Tidligere hadde de ansatte samme gruppelivsforsikring som Posten,

²³ Ifølge lov om foretakspensjon skal imidlertid ordningene dekke alle arbeidstakere med mer enn 20 % stilling. I ErgoIntegration har imidlertid ingen så lav stillingsprosent.

Tabell 2.2 Oversikt over gjeldende yrkesskade- (YS) og gruppelivsforsikringsordninger (GR) i 2002 for ansatte i staten og ansatte i henholdsvis ErgoIntegrasjon AS, Bravida, Nettbuss AS

	Statens Pensjonskasse	ErgoIntegrasjon AS
Avtalefestet	Ja, både yrkesskade- og gruppelivsforsikringen – ytelse og omfang (jf. fellesbestemmelsene § 23 og 24).	Ja, men bare at det skal være en gruppelivsforsikring (A-delen § 3.2)
Dødsfall - omfang	Dekker dødsfall på grunn av ulykke og sykdom i arbeid og fritid*	Dekker dødsfall på grunn av ulykke og sykdom i arbeid og fritid.
Dødsfall - ytelse til etterlatte**	Hvis dødsfallet ikke skyldes yrkesskade utbetales normalt 10 G fram t.o.m. fylte 50 år, deretter nedtrapping på 0,5 G per år til 5 G fra fylte 60 år og fram til fratreden.*** Hvis dødsfallet skyldes yrkesskade utbetales maksimalt 15 G. Beløpet reduseres så etter avdødes alder.	Gir en erstatning på i gjennomsnitt 40 G.
Invaliditet og uførhet - omfang	Dekker invaliditet og uførhet bare som følge av yrkesskade og/eller yrkessykdom (dvs. ulykke og sykdom i arbeid)	Dekker invaliditet og uførhet på bakgrunn av ulykke og sykdom både i arbeid og fritid.
Invaliditet og uførhet - ytelse	Gir erstatning i tråd med forskrift for standardisert erstatning etter lov om yrkesskadeforsikring eller etter fellesbestemmelsene i HTA § 23.	Gir erstatning i tråd med forskrift for standardisert erstatning etter lov om yrkesskadeforsikring.
Livsforsikring for ektefelle/samboer/partner og barn under 21 år		Dekker ektefelles/samboers dødsfall på grunn av ulykke og sykdom både i arbeid og fritid. Gir en erstatning på 12 G ved ektefelles bortgang, samt et barnetillegg på 4 G.
Reiseforsikring		Omfatter arbeidstaker, ektefelle/samboer og barn under 21 år. Gjelder både tjenestereiser, ferie- og fritidsreiser i hele verden og hele døgnet, samt på reise i inntil 5 uker

* Dersom dødsfallet skyldes yrkesskade, blir engangssummen utbetalt etter andre regler – dvs. i henhold til yrkesskadeforsikringen.

** Barn har en selvstendig rett til erstatning hvis dødsfallet skyldes sykdom eller ulykke i arbeid. Denne retten blir fastsatt fra 6,5 G til 1 G avhengig av alder, og gjelder i alle virksomhetene. Gravferds-

og Procuo Servicepartner AS. Oversikt over omfang/dekning og ytelsesnivå.

Bravida	Nettbuss AS	Procuo Servicepartner AS
Ja, men bare at det skal være en gruppelivsforsikring (A-delen § 3.2)	Ja, at det skal være en gruppelivsforsikring, samt ytelsesnivået (A-delen § 3.2 og B-del § 2.10 og vedlegg 1)	Ja, men bare at det skal være en gruppelivsforsikring (A-delen § 3.2)
Dekker dødsfall på grunn av ulykke og sykdom i arbeid, men bare ulykke i fritid.	Dekker invaliditet og uførhet på bakgrunn av sykdom og ulykke i arbeid og fritid	Dekker dødsfall på grunn av ulykke og sykdom i arbeid og fritid.
15 G fram til fylte 46 år, deretter reduseres erstatningen med 5 % for hvert år, men likevel ikke mer enn 80 %.	15 G fram t.o.m. fylte 50 år, deretter 10 G med nedtrapping med 0,5 G per år til 5 G ved pensjon eller fratreden.	2 G til alle
Dekker invaliditet og uførhet på bakgrunn av både ulykke og sykdom i arbeid, men bare ulykke i fritid.	Dekker invaliditet og uførhet på bakgrunn av sykdom og ulykke i arbeid	Dekker bare invaliditet og uførhet på bakgrunn av ulykke og sykdom i arbeid og på tjenestereise.
Gir erstatning i tråd med forskrift for standardisert erstatning etter lov om yrkesskadeforsikring.	Gir erstatning i tråd med forskrift for standardisert erstatning etter lov om yrkesskadeforsikring.	Gir erstatning i tråd med forskrift for standardisert erstatning etter lov om yrkesskadeforsikring.
<p>Omfatter bare arbeidstaker. Gjelder tjenestereiser i hele verden inkl. Norge, samt ferie- og fritidsreiser av inntil 7 dagers varighet i direkte forkant eller direkte etterkant av tjenestereisen.</p>		

kostnadene erstattes med 1/2 G (jf. forskrift om standardisert erstatning etter lov om yrkesskadeforsikring).

*** Barn under 25 år skal til sammen ha 40 % av forsikringssummen dersom det også finnes andre etterlatte. Det vil si ektefelle, registrert partner eller samboer.

og samme yrkesskadeforsikring som Postens ordning i SPK. Postens gruppelivsforsikring ble sist endret i november 2001 og ga fra det tidspunktet en utbetaling på 10 G. Overgangen til ISS sine ordninger innebærer med andre ord en vesentlig reduksjon i ytelsene fra gruppelivsforsikringen (fra 10 G til 2 G). Gruppelivsforsikringen i Procuco omfatter i dag alle fast ansatte som har en inntekt tilsvarende 2 G eller mer. Erstatningen utbetales uansett dødsårsak og uansett hvor i verden dødsfallet inntreffer. Premien betales av arbeidsgiver og må fordelsbeskattes. Yrkesskadeforsikringen gjelder de former for skade eller sykdom i arbeid eller på tjenestereise som loven fastsetter. Omfang og ytelse er også i tråd med forskrift om standardisert erstatning etter lov om yrkesskadeforsikring.

Når det gjelder arbeidstakernes innflytelse, står det i overenskomsten mellom Procuco og Postkom at arbeidsgiver står fritt til å bestemme hvor forsikringen kjøpes. Det er likevel partenes intensjon, som det skrives, at ytelsene skal beholdes tilnærmet på dagens nivå. Ved eventuelle endringer skal saken drøftes mellom partene (jf. §13 i overenskomstens B-del).

Bravida var fram til 1. april 2001 forsikret gjennom Telenors konsernordninger. Bravida reforhandlet disse forsikringsavtalene da de fusjonerte med den private installasjonsbedriften BPA²⁴ i 2000, da de gjeldende ordningene i henholdsvis Telenor og BPA var svært ulike med hensyn til ytelser og omfang. For selskapet var det et mål at alle ansatte i Bravidas norske virksomhet skulle ha de samme forsikringsordningene. Det hevdes videre å ha vært et mål å dekke opp de «gråsonene» som eksisterer mellom arbeid og fritid (f.eks. i forbindelse med direktømønstring), samt eliminere eventuelle diskusjoner om ulykker som skjer i disse gråsonene. Den viktigste endringen ved revideringen var likevel at en ikke lenger fikk menerstatning som følge av fysisk skade i fritid, ervervsmessig uførhet som følge av sykdom i fritid eller erstatning til ektefelle/samboer ved dødsfall som følge av sykdom i fritid. Forsikringen dekker nå bare sykdom og ulykke i arbeid og ulykke i fritid.

Ved 100 prosent medisinsk invaliditet som følge av ulykke i arbeid og fritid ytes en erstatning på 20 G avhengig av alder. Ved lavere medisinsk invaliditet er erstatningen tilsvarende. Menerstatning for fysisk skade som følge av sykdom i arbeid gir en grunnerstatning i henhold til bestemmelsene i yrkesskadeforsikringsloven. Det samme gjelder erstatning ved ervervsmessig uførhet som følge av ulykke eller sykdom i arbeid eller ulykke i fritid, og erstatning til ektefelle eller samboer ved dødsfall som følge av ulykke eller sykdom i arbeid eller ulykke i fritid.²⁵ Etterlater avdøde

²⁴ BPA har sin bakgrunn innenfor ventilasjon, VS og el-teknikk (vann, varme, luft og sanitær).

²⁵ For hvert år avdøde var over 46 år, reduseres erstatningen med 5 %, likevel ikke mer enn 80 %. Erstatningen tilfaller bare ektefelle, partner etter partnerskapsloven eller samboer. Samboer må ha hatt felles folkeregistrert adresse med avdøde de siste to årene, eller ha felles bopel og felles barn.

seg barn, får disse utbetalt barnetillegg. Disse er også i tråd med standard erstatning i forskrift til yrkesskadeforsikringsloven.

Bravidas norske virksomhet har ved siden av gruppelivsforsikring og yrkesskadeforsikring en reiseforsikring for sine ansatte. Denne dekker alle tjenestereiser, samt ferie- og fritidsreiser i direkte forkant eller etterkant av tjenestereiser.

Nettbuss AS har en avtalefestet rett til gruppelivsforsikring i sin konsernoverenskomst (jf. § 2.10 og vedlegg 1 i overenskomstens B-del). I overenskomstens vedlegg 1 står det også at «Partene er enige om at morselskapets ordninger/ytelser skal opprettholdes i henhold til Retningslinjer gitt i OTPrp i forbindelse med overgang fra forvaltningsselskap til aksjeselskap».

Gruppelivs- og yrkesskadeforsikringene dekker dødsfall som følge av sykdom både i arbeid og fritid, men bare invaliditet og uførhet som følge av sykdom og ulykke i arbeid. Erstatning som følge av invaliditet og uførhet gis i henhold til forskrift til lov om yrkesskadeforsikring. Ved dødsfall gis en utbetaling på 15 G fram til fylte 50 år, deretter 10 G med nedtrapping på 0,5 G per år til 5 G ved pensjon eller fratreden (jf. tabell 2.2).

Retten til fri fra arbeid (permisjonsordninger)

Bestemmelser om rett til fri fra arbeidet er regulert i arbeidsmiljøloven (aml) kapittel VIII, og begrenset til følgende konkrete situasjoner: Svangerskap (inkl. svangerskapskontroll) og fødsel, adopsjon, amming, barn og barnepassers sykdom, pleie av pårørende og utføring av offentlige verv. Loven gir ingen regler om lønn under permisjonstida, selv om noen av rettighetene er knyttet direkte opp til folketrygdens bestemmelser om varigheten av ytelser. Tariffavtalenes bestemmelser på dette området er i stor grad konsentrert om utvidelse og konkretisering av retten til fri fra arbeid, og bestemmelser om lønn mens man har fri fra arbeidet.

I staten har alle arbeidstakere rett til full lønn under sykdom, fødsels- og svangerskapspermisjon, adopsjon, omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel og amming (jf. § 18 og 19 i del 3 i fellesbestemmelsene i statens hovedtariffavtale). Det gis også rett til ti dager fri med lønn i forbindelse med barns sykdom, og ved omsorg for kronisk sykt eller funksjonshemmet barn utvides retten til 20 dager. Retten til fri i forbindelse med amming er også satt til to timer per dag og ikke én time, som er det vanlige i privat sektor (jf. Stokke 2002). I tillegg sikrer overenskomsten arbeidstakerne fri med lønn i forbindelse med førstegangstjeneste, hvis vedkommende

er forsørger, og i forbindelse med repetisjonsøvelse, forutsatt minst seks måneders forutgående sammenhengende tjeneste i det statlige tariffområdet.²⁶

NAVO-overenskomstens del A § 3.2 sikrer på samme måte arbeidstakere i NAVO-området avtalefestet rett til full lønn under sykdom, fødsels- og svangerskapspermisjon, adopsjon, omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel, amming og i forbindelse med fravær som følge av kronisk sykt eller funksjonshemmet barn uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning i folketrygdloven (6 G). På dette området er arbeidstakere i NAVO sikret like gode avtalefestede arbeidsvilkår som i offentlig sektor, bedre enn det arbeidsmiljøloven og folketrygdloven fastsetter, og bedre enn det som er vanlig i privat sektor. Da ordningene er så pass like i de ulike selskapene og staten, har vi ikke laget noen egen tabelloversikt for disse ordningene.

Når det gjelder lønn i forbindelse med førstegangstjeneste og repetisjonsøvelse, varierer likevel avtalebestemmelsene. NAVO-overenskomstens A-del sikrer bare avtalefestet rett til full lønn under repetisjonsøvelse for dem som har mer enn seks måneders sammenhengende tjenestetid (jf. A-del pkt. 3.2). Enkelte av selskapene har avtalt bedre ordninger enn dette. Det gjelder for eksempel ErgoIntegration AS og Bravida. ErgoIntegration AS gir halv lønn under førstegangstjeneste for arbeidstakere uavhengig av forsørgelsesbyrde, forutsatt at vedkommende har vært ansatt i selskapet minimum seks måneder før han går til det militære, og forutsatt at vedkommende kommer tilbake og arbeider i selskapet minimum seks måneder etter avsluttet verneplikt (jf. § 15 i B-delen). I Bravida gis en arbeidstaker med samme tjenestetid en tredjedels lønn under førstegangstjeneste uavhengig av forsørgelsesbyrde (jf. § 13 i B-delen).

Arbeidstidsordningene

Det rapporteres fra flere hold om konflikter om normalarbeidsdagen og bestemmelsene i tariffavtalenes arbeidstidskapitler. Det er som oftest rundt plassering, kompensasjon og forhandlingsnivå partene er uenige. Dette syntes også å være tilfellet ved oppgjøret i 2002 (jf. Nicolaisen og Olberg 2002:27).

²⁶ Er arbeidstaker uten forsørgelsesbyrde, utbetales 1/3 av den sivile lønna under førstegangstjeneste. Ellers utbetales full lønn. En arbeidstaker regnes ikke som forsørger dersom den andre personen har en inntekt som overstiger lønnstrinn 1 på hovedlønnstabellen. Når tjenesten varer mer enn 1 uke (7 dager), gjøres det fradrag i den sivile lønna for tjenestetillegg. Det gjøres da også fradrag for forsørgertillegg og botillegg når arbeidstakeren har full lønn.

For vernepliktig og utskrevet befal skal det når tjenesten varer mer enn 1 uke (7 dager), i den sivile lønn trekkes et beløp som svarer til den militære grads/stillings hoved-regulativlønn. Er sistnevnte lønn høyere enn den sivile stillings lønn, faller den sivile lønna helt bort (jf. § 21 i fellesbestemmelsene).

Arbeidstid er da også det temaet i arbeidsmiljøloven som i størst grad behandles i tariffavtalene. I noen tilfeller begrenser tariffavtalene de rammer eller regler som følger av loven, i andre tilfeller gis det tilleggsbestemmelser eller vilkår. Hovedbildet er likevel at tariffavtalene regulerer arbeidstidas lengde, plassering, gjennomsnittsberegning, samt betaling for overtid, arbeid på lørdag og helligdager og i «ubekvemme» perioder (Stokke 2002:25). Vi har tatt utgangspunkt i disse kjennetegnene i den etterfølgende framstillingen.

Nattarbeid/dagtidsarbeid

Arbeidsmiljøloven (aml) setter i utgangspunktet forbud mot arbeid mellom kl. 21 og kl. 06 (jf. aml § 42). Tariffavtalene forholder seg i liten grad direkte til denne bestemmelsen. I stedet regulerer de lønnstillegg for arbeid om natten.²⁷ Det er likevel mer vanlig at tariffavtalene forholder seg indirekte til bestemmelsene om nattarbeid. Arbeidstida kan fritt legges utenom kl. 21-06, og rammen for den daglige arbeidstida er dermed kl. 06–21. Hvis vi begrenser oss til arbeid på hverdager, forholder ulike tariffavtaler seg til denne rammen på grovt sett tre måter. Det finnes avtaler som regulerer daglig arbeidstid, altså avtaler hvor arbeidsmiljølovens ramme i utgangspunktet gjelder. Det finnes avtaler som ikke innskrenker dagtida direkte, men hvor det er avtalt særskilte lønnstillegg for ubekvem arbeidstid innenfor rammen av dagtid. Det finnes også avtaler som innskrenker arbeidstida, enten direkte eller hvis lokale forhandlinger om arbeidstid ikke fører fram. I den siste gruppa er det stor variasjon (Stokke 2002).

Hovedavtalen i Staten (HTA) har bestemmelser om plassering av og kompensasjon for normalarbeidsdagen som begrenser arbeidsmiljølovens bestemmelser. I § 7 heter det blant annet at «Arbeidet skal i den utstrekning det er mulig legges i tidsrommet mellom 07.00–17.00 og fordeles på 5 dager pr uke». De samme bestemmelsene gjenfinnes i Bravida, ErgoGroup og Procuero. I sistnevntes overenskomst står det også: «Dersom det av hensyn til kundeservice og marked er behov for å legge arbeidstida utenom dette tidsrommet, skal spørsmålet først drøftes med tillitsvalgte. I drøftingene skal arbeidsgiver redegjøre for grunnlaget for valg av arbeidstidsordning.» (pkt. 4 § 3 i B-delen).

Når det gjelder godtgjørelse for ubekvem arbeidstid får statsansatte et tillegg på 45 prosent per klokke for arbeid på hverdager mellom kl. 20.00 og 06.00. For ordinært arbeid mellom kl. 06.00–07.00 og mellom kl. 17.00–20.00 på hverdager utbetales et tillegg på ti kroner per arbeidet time. Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide på lørdag eller søndag, får utbetalt et tillegg på 22 kroner per arbeidet

²⁷ For arbeid som pågår på skift (aml § 42 annet ledd bokstav g), har tariffavtalene bestemmelser om både skift- eller nattillegg og redusert ukentlig arbeidstid

Tabell 2.3 Oversikt over godtgjørelse for ubekvem arbeidstid, nattillegg, lørdagstillegg og helligdagstillegg for ansatte i staten og ansatte i henholdsvis ErgoIntegration AS, Bravida, Nettbuss AS og Procuo Servicepartner AS etter oppgjøret i 2002.

	Statens Pensjonskasse	ErgoIntegration AS
Betalt spisepause	Ja, for noen (Jf. SPH).	Ja, avtalefestet for alle (jf. § 2 i overenskomstens B-del)
Hverdager - ubekvemstillegg	06.00–7.00 og 16.00–20.00 + 10 kr per time	06.00–7.00 og 16.00–21.00 + 27 kr per time
Hverdager - nattillegg	20.00–06.00 + 45 % av timelønn per time	21.00–06.00 + 119 kr per time
Lørdager og søndager	Lørdag 00.0 til søndag 24.00 + 22 kr per time + 45 % av timelønn	Lørdager + 57 kr per time; søndager + 82 kr per time
Helgedager	+ 119 kr per time	+ 119 kr per time

kløkketime i tidsrommet lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00. Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse for nattarbeid på hverdager.

Sammenligner vi statens arbeidstidsbestemmelser med de tilsvarende bestemmelsene i de fire selskapene, avviker de spesielt når det gjelder avgrensning av nattarbeid og satsen for nattillegg, lørdags- og helligdagstillegget, samt tillegg for ubekvem arbeidstid. Staten, Procuo og Bravida har fastsatt nattarbeid til arbeid mellom kl. 20.00 og 06.00, mens ErgoIntegration holder seg til arbeidsmiljølovens avgrensning – det vil si 21–06. I Nettbuss gis det nattillegg for alt arbeid mellom 19–06. De har derimot ingen godtgjørelse for såkalt ubekvem arbeidstid.

Sammenlignet med statens satser har arbeidstakerne i særlig to av de fire NAVO-virksomhetene – Nettbuss og Procuo – opplevd en merkbart reduksjon i godtgjørelsen for nattarbeid. I staten gis det et tillegg for slikt arbeid på hverdager på 45 prosent. I Nettbuss er nattillegget redusert til 25 prosent per time. I Procuo er nattillegget på bare 17 kroner per time, mens tillegget for ubekvem arbeidstid er, som i staten, ti kroner per time.

I ErgoIntegration har en også byttet ut prosentsatsen med et kronetillegg. Det er på 119 kroner per time i nattillegg og 27 kroner per time i tillegg for ubekvem arbeidstid. De har dermed et høyere ubekvemstillegg enn det HTA i staten fastsetter. Det er imidlertid vanskelig å vurdere om kronesatsen deres for nattarbeid gir et høyere eller lavere tillegg enn 45 prosent av timelønna, som er statens sats. Det vil avhenge av den enkeltes timelønn. Men det kreves en timelønn på over 210 kroner per time for å tape på ErgoIntegration AS' nattillegg sammenlignet med det statlige. I Bravida har en inntil videre beholdt et nattillegg på 45 prosent, som i staten. Ubekvemstillegget er på 32 kroner per time i dag. De har dermed ikke hatt noen reduksjoner i sitt nattillegg. Ubekvemstillegget har derimot blitt økt flere ganger i

Bravida	Nettbuss AS	Procuco Servicepartner AS
Nei	Nei	Nei
06.00–07.00 og 17.00–20.00 – + 32 kr per time		17.00–20.00 – + 10 kr
20.00–06.00 + 45 % av timelønn per time	19.00–06.00 + 25 % per time	20.00–06.00 + 17 kr per time
Lørdag fra kl. 00.00 til søndag kl. 24.00 + 32 kr per time; søndager + 82 kr per time	Lørdag fra 15.00 til søndag kl. 24.00 + 35 % per time	Lørdag etter kl. 14.00 og søndag + 30 kr per time
+ 100 % av ordinær timelønn per time.	+ 100 % av ordinær timelønn per time	+ 100% av ordinær timelønn per time.

løpet av de senere årene, og er i dag tre ganger så høyt som statens. På den annen side er det svært få i Bravida som arbeider turnus, og dermed drar nytte av dette tillegget.

Når på lørdag og søndag det skal utbetales tillegg og hvor stort dette skal være, varierer også virksomhetene imellom. I staten gis det samme tillegget for arbeid fra lørdag kl. 00 til søndag kl. 24.00. Ut over nattillegget på 45 prosent ytes det et tillegg på 22 kroner per time. I to av de fire NAVO-virksomhetene avgrenses tidspunktet som utløser tillegg på lørdag til etter kl. 14.00 i Procuco og etter kl. 15.00 i Nettbuss. I de to andre utløses tilleggene fra kl. 00 lørdag. I Nettbuss gis det et tillegg på 35 prosent av ordinær timelønn per time, som er lavere enn statens sats. De øvrige selskapene opererer med kronesatser. I ErgoIntegration er det på 57 kroner per time på lørdager og 82 kroner per time på søndager. I Bravida gis det et tillegg på 32 kroner per time på lørdag og 82 kroner per time på søndag. I Procuco er lørdags- og søndagstillegget på 30 kroner (jf. tabell 2.3).

Lengden av den alminnelige arbeidstida

Etter arbeidsmiljøloven § 46 er den alminnelige arbeidstida 40 timer i uka. Etter arbeidstidsreduksjonen i 1986-oppgjøret er likevel 37,5 timer den vanlige lengden på ukentlig arbeidstid etter tariffavtalen både i offentlig og privat sektor.²⁸

²⁸ I hovedtariffavtalen (HTA) i staten heter det: «Den ordinære arbeidstida skal ikke overstige 40 timer pr. uke.» Arbeidstidsreduksjonen ble imidlertid tatt inn i meglingsforslaget i 1986 og gjennomført per 1.1.1987 i samsvar med prinsippene som var avtalt i privat sektor.

Tabell 2.4 Oversikt over ekstra fridager og fleksitid for ansatte i staten og ansatte i ErgoIntegrasjon AS, Bravida, Nettbuss AS og Procuco Servicepartner etter oppgjøret i 2002

	Statens Pensjonskasse	ErgoIntegrasjon AS
Ekstra fridager	Avtalefestet rett til 1 ekstra fridag i romjula og fri enten julaften eller nyttårsaften.	Avtalefestet rett til 2 timer redusert arbeidstid per dag i romjula. Fri julaften og nyttårsaften.*
Kortere arbeidsdag før helligdag	Avtalefestet fri fra kl. 13.00 onsdag før skjærtorsdag, samt pinse-, jul- og nyttårsaften.	Avtalefestet fri fra kl. 13.00 onsdag før skjærtorsdag (har fri både jul- og nyttårsaften)
Fleksitid og mulighet for avspasering	Avtalefestet fleksitid mellom 7.00–9.00 og 16.00–18.00. Kan avspasere inntil 24 dager i året, maksimum 2 dager per måned etter godkjenning av arbeidsgiver.	Avtalefestet fleksitid mellom 7.00–9.00 og 16.00–18.00. Kan avspasere hvor mange dager en vil – når en vil – etter nærmere avtale med nærmeste leder.

* Faller disse to dagene på lørdag/søndag kan det avspaseres to halve arbeidsdager.

Ukentlig arbeidstid er fastsatt eksklusive spisepauser, men det finnes unntak. Det finnes også enkelte eksempler på tariffavtaler som har lavere ukentlig arbeidstid enn 37,5 timer (Stokke 2002:30). Det er for eksempel en del statsansatte som har 37,5 times arbeidsuke inkludert spisepause. Det gjelder for eksempel for personalforvaltningen i departementene.²⁹

Av de fire NAVO-selskapene vi ser på har bare de ansatte i ErgoIntegrasjon AS avtalt såkalt betalt spisepause (JF. § 2 i overenskomsten). En del av de Bravida-ansatte, som kommer fra Telenor Installasjon, hadde før de ble en del av dette selskapet i 1996 også rett til betalt spisepause. Dette var likevel ingen avtalefestet rett etter 1996, men ble videreført som en del av de individuelle lønns- og arbeidsvilkårene for de ansatte i Telenor Installasjon som var organisert i Tele- og dataforbundet, og som ikke hadde inngått ny overenskomst (jf. aml kap XII). Denne retten mistet de imidlertid i forbindelse med lønnsoppgjøret i 1998 ved en kjennelse i rikslønnsnemnda. Hovedgrunnen var at de andre organisasjonene i selskapet allerede hadde inngått avtaler om arbeidstid uten betalt spisepause. Økningen i arbeidstida ble imidlertid kompensert med en lønnsøkning på fem prosent. I tillegg fikk de 4,7 ekstra fridager per år. Dette var tilnærmet den samme kompensasjonen

²⁹ Dette er i første rekke i henhold til Statens Personalhåndbok pkt. 5.1.4 Om hvilepause/spisepause, hvor det står: «Hvilepausen er som regel kombinert med spisepausen og skal vanligvis ikke regnes med i arbeidstiden. Unntak kan gjøres dersom arbeidstakeren ikke fritt kan forlate arbeidsstedet i pausen eller der hvor arbeidsgiveren lar arbeidstakerne innta sine måltider under arbeidets gang slik at arbeidstakerne må oppholde seg på arbeidsplassen. I slike tilfelle skal pausen anses som en del av arbeidstiden (jf. aml. § 51).» I tillegg er det i reglement for personalforvaltningen i departementene fastsatt at ansatte i departementene har rett til 20 minutters spisepause i arbeidstida (SPH pkt. 11.20).

Bravida	Nettbuss AS	Procuero Servicepartner AS
Avtalefestet rett til fri i romjula og 2 ekstra fridager i året.		
Avtalefestet fri fra kl. 13.00 onsdag før skjærtorsdag, samt pinse-, jul- og nyttårsaften.		Avtalefestet fri fra kl. 13.00 onsdag før skjærtorsdag, samt pinse-, jul- og nyttårsaften.
Avtalefestet av partene kan avtale fleksibel arbeidstid på bedriften når forholdene ligger til rette for det.	Har ikke fleksitid.	Har ikke fleksitid

som de andre arbeidstakerne i Telenor-konsernet hadde fått ved å utvide arbeidstida på tilsvarende måte (jf. Rikslønnsnemndas kjennelse, 11.01.1999, Sak nr 7/1998).

Ekstra fridager

I tillegg til de fridager og helligdager som er hjemlet i lovverket, har alle statsansatte innarbeidet rett til en ekstra fridag i romjula, samt rett til fri enten julaften eller nyttårsaften. I tillegg jobber de bare fra kl. 08.00–13.00 pinse-, jul- og nyttårsaften, samt onsdag før skjærtorsdag.

Retten til ekstra fri i forbindelse med jul, påske og pinse er i større eller mindre grad beholdt som en avtalefestet rett i tre av de fire NAVO-selskapene, med visse variasjoner. Nettbuss er unntaket. De har ingen slik avtalefestet rett. De Procuero-ansatte, på sin side, har bare beholdt retten til kortere arbeidsdag pinse-, jul- og nyttårsaften, samt onsdag før skjærtorsdag. I avtalen heter det også at fri bare kan tas «i den utstrekning tjenestlige hensyn tillater det». Den samme formuleringen gjenfinner vi i Bravida-overenskomsten (jf. § 2 i B-delen).

Ansatte i ErgoIntegration har ikke rett til kortere arbeidsdag på pinseaften. De har heller ikke rett til to ekstra fridager i forbindelse med romjula, men til to timer kortere arbeidstid per dag, samt fri både jul- og nyttårsaften (jf. § 2 pkt.2.1 i B-delen). Bravida, på sin side, har samlet rett til 4,7 ekstra fridager per år; romjula pluss to ekstra fridager i året, ut over kortere arbeidstid pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag (jf. § 2 i B-delen). De 4,7 ekstra fridagene per år er en avtalefestet rett de ble gitt som kompensasjon for tapet av betalt spisepause i forbindelse med lønnsoppgjøret i 1998 i tillegg til 5 prosent lønnsøkning (jf. Rikslønnsnemndas kjennelse, 11.01.1999, Sak nr 7/1998).

Fleksitid

Staten har en egen særavtale om fleksibel arbeidstid.³⁰ Fleksitid kan opparbeides i såkalt ytre arbeidstid, fra kl. 07.00–09.00 og fra kl. 14.30–18.00. Det kan likevel ikke jobbes mer enn tolv timer per dag og 48 timer per uke. Det tillates overført 45 plusstimer eller ti minustimer til neste avregningsperiode. Tid utover ti minustimer medfører trekk i lønn. Plusstimer utover 45 blir strøket uten kompensasjon. Avvikling av avspaseringstid i avregningsperioden skal godkjennes av arbeidsgiver på forhånd i hvert enkelt tilfelle. Hvis vedkommende arbeidstaker ønsker å avspasere både hele og halve dager, kan det avspaseres plusstimer tilsvarende i alt 24 hele dager per kalenderår. Deltidstilsatte kan ta ut antall avspaseringdager forholdsmessig etter avtalt stillingsprosent.

Av de arbeidstakergruppene vi ser på er det bare ansatte i ErgoIntegration som har avtalefestet rett til en ordning med fleksibel arbeidstid. ErgoIntegrations fleksitidsordninger er sågar mer fleksibel enn i statens, selv om rettighetene kun er formulert i relativt generelle former i avtaleteksten: «Det praktiseres fleksibel arbeidstid der forholdene ligger til rette for det, etter avtale mellom leder og medarbeider. Opparbeidete plusstimer kan avspaseres når tjenesten tillater det etter avtale med nærmeste leder». I prinsippet innebærer det at det ikke er noen begrensinger på hvor mange timer den enkelte kan spare opp eller hvor mange dager som kan avspaseres i strekk etter avtale med nærmeste overordnede, bortsett fra de begrensinger arbeidsmiljøloven setter.

I Bravida har en kun avtalefestet retten til å avtale fleksibel arbeidstid mellom partene på den enkelte bedrift. Det vil si at en lokalt kan forhandle seg fram til tilsvarende avtaler, hvis en ønsker det og forholdene for øvrig ligger til rette for det. Vi har imidlertid ikke oversikt over om slike avtaler finnes eller hvordan de praktiseres.

Lønnssystemene

Fafo har i et annet delprosjekt sett spesielt på de lokale lønssystemene i staten og i NAVO-området (Bråten 2002). Lønna i de åtte statlige virksomhetene som der studeres, fastsettes i stor grad på bakgrunn av stillingsfunksjon, arbeidsoppgaver og kompetansekrav, mens man har vært mer forsiktig med å innføre personvurderings-systemer. Personvurderingssystemer er først og fremst innført ved mindre forhandlingssteder og i virksomheter hvor LO-forbundene har en svakere posisjon. I de fire

³⁰ Særavtalen er inngått med hjemmel i hovedtariffavtalens § 7 nr. 4 og arbeidsmiljølovens § 41 femte ledd.

NAVO-virksomhetene skjer det derimot en klar dreining i lønnspolitikken i retning av mer fleksible lønssystemer med vekt på individuelle vurderinger og direkteplassering i lønsspenn. Dette omfatter i større grad også ansatte på lavere stillingsnivåer. Slike systemer åpner for større lønnsdifferensiering (Bråten 2002).

Dette siste er også tilfellet i de fire NAVO-virksomhetene vi beskriver.³¹ Vi finner de samme hovedtrekkene, med økende vekt på personvurderinger, individuell avlønning og redusert bruk av ansiennitet. De individuelle personvurderingene kan være basert på objektive kriterier, som kompetanse, ansvar og resultat i forhold til oppsatte mål, men det benyttes også kriterier som gir større rom for bruk av skjønn, slik som initiativ, kreativitet og samarbeidsevner og individuelle resultatmål.

I alle virksomhetene blir også ansiennitet tillagt langt mindre vekt nå enn tidligere, og benyttes nesten utelukkende i de laveste stillingskategoriene. Hva som gir ansiennitet, er også i mange tilfeller endret. I Procuco Servicepartner AS får en for eksempel ikke lenger uttelling for arbeid i hjemmet. Dette kunne tidligere gi opp til åtte års ansiennitet og fire lønnstrinn ekstra.

Selv om de fleste har tatt utgangspunkt i opprinnelig lønssystem, har det skjedd en klar forenkling. En ser det særlig når det gjelder antall lønnsgrupper, -tabeller og -trinn. Flere virksomheter har også gått over til det en kan kalle garanti- eller minstelønssystemer i stedet for regulativlønnssystemer, og samlet sett har det skjedd en markedstilpassing ved at lønnsnivået og dels lønssystemet i økende grad er tilpasset de lønssystemer og lønnsnivåer en finner i sammenlignbare private tariffområder. Samlet gir disse endringene arbeidsgiver økte muligheter til å bestemme den enkeltes lønsplassering. Nedenfor beskriver vi kort hovedtrekk og hovedendringer i de fire virksomhetenes lønssystemer.

Bravida

Ifølge NAVO-overenskomsten har de tidligere statsansatte i Bravida i dag en lønns- og stillingsstruktur bestående av ti lønnsgrupper med ulike stillingstitler. Noen stillingstitler er gjennomgående i flere lønnsgrupper.³² Stillingsstrukturen angir hvilken stillingstitel og lønnsgruppe som benyttes på de ulike nivåene i organisasjonen. De fleste arbeidstakerne i Bravida som er organisert i El & IT befinner seg i lønnsgruppe 1–6. Hver lønnsgruppe kan innplasseres i et lønsspenn. I 2002 varierte disse fra 187 000–277 000 kroner i lønnsgruppe 1 og fra 247 000 til 352 000

³¹ En av virksomhetene vi ser på er den samme. Det gjelder Procuco Servicepartner AS.

³² På grunn av fusjoneringen med BPA har Bravida i dag flere parallelle overenskomster med dels ulike bestemmelser hva gjelder lønns- og arbeidsvilkår. Både landsoverenskomsten for elektrofag og landsoverenskomsten for byggfag er gyldig for grupper av de ansatte. Da vi ser på tidligere statsansatte, har vi konsentrert oss om NAVO-overenskomsten. Lønnsvilkårene for elektrikere i NHO-overenskomsten regnes i utgangspunktet å være bedre enn lønnsvilkårene i NAVO-overenskomsten, mens NAVO-overenskomsten trolig er bedre når det gjelder de sosiale ordningene.

kroner i lønnsgruppe 6. Det åpnes også for individuelle tillegg ut fra kriterier som kompetanse (utdanning, kurs, erfaring og autorisasjon), ansvar (dvs. utvidete ansvars- og oppgaveområder og mer komplekse oppgaver), og faglig dyktighet, som defineres som kvalitet (målt i henhold til kjente krav) og både spiss- og breddekompetanse (jf. §4.2 i B-delen). Arbeidsgiver har dermed ut fra avtalebestemmelsene stor grad av frihet til å påvirke den enkeltes lønnsnivå. De ansatte har i dag relativt få andre tillegg, som smusstillegget, kjøregodtgjørelsen, smådietter osv. Disse har, ifølge tillitsvalgte, i tidligere runder i stor grad blitt «solgt» mot faste lønnstillegg.

I følge overenskomsten blir lønna fastsatt individuelt gjennom forhandlinger for lønnsgruppe 1–6 og gjennom administrativ beslutning i sammenheng med en individuell lønnsamtale for lønnsgruppe 7–10. Fagforeningen kan imidlertid også påvirke hva som skjer med lønnsgruppe 7–10. Det står i overenskomsten at tilleggene for disse skal gis administrativt, men fagforeningene har rett til å være med å bestemme rammen for tilleggene også for disse lønnsgruppene. Ved nyansettelser er det arbeidsgiver som fastsetter lønn, stillingstittel og, med noe begrensninger, plassering i lønnsgruppe. Etter drøfting kan arbeidsgiver opprette nye stillingstitler. Arbeidsgiver har også etter avtalen anledning til å gi midlertidige eller faste lønnstillegg. Overenskomsten krever at slike tilfeller skal være «ekstraordinære». De generelle tilleggene for disse gruppene bestemmes gjennom forhandlinger mellom partene.

Svært mange hos Bravida får bare det generelle tillegget som gis sentralt og lokalt.³³ Hvor mange som får eller har fått individuelle tillegg lokalt de senere år, eller hvor stor prosentandel av lønna som utgjøres av slike tillegg, har fagforeningen imidlertid ikke oversikt over. For å oppveie eventuelle uheldige virkninger som skapes gjennom tildeling av individuelle tillegg lokalt, og for å sikre at alle medlemmene har en viss lønnsutvikling ut over de generelle tilleggene, har fagforeningen spesielt arbeidet for forhandlingsløsninger lokalt, hvor alle som tjente under et visst lønnsnivå sikres et lokalt tillegg.

Nettbuss AS

Lønssystemet i Nettbuss AS har, ifølge informantene, fram til i år i stor grad vært et regulativlønnssystem, hvor den enkeltes lønn var bestemt ut fra en lønnstabell. Fra og med i år av har de imidlertid gått over til et garanti- eller minstelønnsystem. Det vil si at en bare avtaler den garanterte minstelønna på hvert trinn. Dette betyr at minstenivået er sikret, men at det kan avtales høyere lønn for den enkelte.

³³ I mellomoppgjøret i 2001 ble det imidlertid i et av selskapene i Bravida-konsernet ikke gitt lokale tillegg overhodet, verken generelle eller individuelle, da partene ikke kom til enighet. Dette må likevel betraktes som et unntak. I 2002 foregikk forhandlingene om B-delen på konsernnivå og ikke på selskapsnivå. Alle ansatte i de ulike selskapene ble dermed sikret de samme generelle lokale tilleggene.

Kriterier for tildeling av individuelle tillegg er ikke nedfelt i tariffavtalen. En slik ordning gir dermed arbeidsgiver relativ stor frihet til å fastsette den enkeltes lønnsnivå. Den garanterte minstelønna bestemmes ut fra en kombinasjon av ansiennitet (0–10 år med 2-års trinn) og formell utdanning (fagbrev eller ikke), og varierer fra 205 820 kroner per år i 2002 for nytilsatte uten fagbrev, til 229 720 kroner for en ansatte med fagbrev og ti års ansiennitet. Mellomledere, toppledere og de som jobber i administrasjonen har hatt et slikt garantilønssystem lenge.

Arbeidstakersiden i Nettbuss har inntil i år vært lite villig til å gå inn på et garanti- eller minstelønssystem. Det virker imidlertid som om arbeidstakersiden nå har gitt opp den sentrale lønnsbestemmelsen og i større grad er innstilt på å benytte seg av de mulighetene ordningen gir. Tillitsvalgte på forbundsnivå var da også positive til omleggingen, og ga uttrykk for en viss skepsis til forbundets tidligere strategi:

«Vi har vært for opphengt i det at alle skal tjene like mye over hele landet. Vi kan ha tapt på en slik strategi. Det som har skjedd nå hvor vi har godtatt et garantilønssystem er egentlig et lite strategiskifte.»

De kan blant annet ha sett hvordan mekanikerne i Nettbuss har tjent på ordningen ved å ha forhandlet seg fram til så gode tillegg lokalt at nesten ingen mekanikere i dag har en lønn tilsvarende minstelønna.

Den største og mest omfattende endringen for sjåførene i tidligere NSB buss kom imidlertid i 1998, hvor lønna i moderselskapet og datterselskapene ble samkjørt, og de tidligere sjåførene i NSB Buss tilpasset seg TL-tariffen (dvs. NHO-tariffen på området). I utgangspunktene hadde ansatte i morselskapet – tidligere NSB – et lønnsnivå som lå 10–12 prosent over lønnsnivået ellers i bransjen. Ifølge informantene medførte dermed omleggingen i 1998 en lønnsnedgang på 15 000–20 000 kroner for enkelte. Dette skyldes til en viss grad en reduksjon i nivået på grunnlønna, men særlig reduksjonen i tilleggene, og da spesielt nattilleggene. Disse ble endret kraftig. I staten får en nattillegg på 45 prosent av ordinær timelønn, hvis en jobber etter kl. 20.00. Det gjaldt derfor de fleste bussjåførene. I dagens ordning er dette tillegget redusert til 25 prosent på ordinære ukedager og 35 prosent i helgene.

ErgoIntegrasjon AS

ErgoGroup har individuell avlønning basert på en egen lønns- og karrieremodell. Dette er hjemlet i en særavtale mellom partene (særavtale 2). I denne modellen legges det spesiell vekt på å utvikle, som det står: 1) en lønnspolitikk som i sterkere grad knytter lønnskostnadene til resultatoppnåelse og videreutvikling av resultatorienterte medarbeidere, 2) et lønnsnivå som sikrer at en til enhver tid disponerer de nødvendige menneskelige ressurser kvantitativt og kvalitativt, 3) at den enkelte medarbeider skal kunne påvirke sin egen lønnsutvikling gjennom øket dyktighet i

den enkelte stilling eller overgang til stilling med høyere resultatkrav, og 4) en lønns- politikk som tilstreber likhet mellom faglige og administrative karriereveier.

Deler av selskapet, som kommer fra Statens Datasentral, har hatt et lignende system siden tidlig på 90-tallet, men kunne da ta utgangspunkt i fem lønnsgrupper med ulikt lønsspenn. I dag har en ikke avtalefestet noen slik retningsgivende lønn. Lønna er, som de selv sier, rent markedsbestemt. Hva som er markedslønn for ulike faggrupper er likevel ikke bestandig like lett å fastslå, da ikke alle grupper er klart definert og det derfor ikke alltid finnes anvendbar lønnsstatistikk å ta utgangspunkt i. Dette er et problem særlig El & ITs medlemsgrupper opplever, i motsetning til for eksempel ingeniørgruppene.

Selv om de fagorganiserte i selskapet, herunder EL & IT, har gått med på å endre lønnsfastsettelsen og selv vært med på å utforme den nye lønns- og karrieremodellen, har det fra enkelte i EL & IT vært misnøye med praktiseringen. Selv om tillitsvalgte i utgangspunktet er seg positive til dagens ordning, er de usikre på om den er anvendelig nok. De ønsker likevel ikke å gå tilbake til lønnsstiger, lønnsklasser eller lignende. Av samme grunn ble det ved oppgjøret i 2002 nedsatt en partssammensatt arbeidsgruppe som har som mandat å evaluere «Lønns- og karrieremodellen». Utvalget skal belyse positive og negative sider ved systemet, herunder hensiktsmessighet og anvendelighet. Eventuelle endringer forutsetter enighet.

De arbeidstakergruppene i ErgoIntegration AS som er bundet av en overenskomst med NAVO, som El & IT, sikres alle det generelle NAVO-tillegget. Ut over dette avtaler EL & IT i de fleste tilfeller et generelt tillegg til alle lokalt, samt en pott til individuell fordeling. Mens EL & IT og PRIFO har et lønnsoppgjør basert på en andel generelt tillegg og en andel individuelt tillegg og en lønnsramme for hele oppgjøret, har NIF og NITO, på sin side, kun valgt individuelle tillegg uten en fastsatt lønnsramme. Hvem som skal få et individuelt tillegg og hvor mye den enkelte skal ha, bestemmes imidlertid gjennom forhandlinger mellom ham/henne og den nærmeste leder. Den enkeltes resultatsoppgjør er retningsgivende. I overenskomsten står det også spesifisert: *Det skal normalt være en sammenheng mellom arbeidstakerens jobbutførelse og lønnsutvikling.* Det er en mål- og resultatsamtale som finner sted første kvartal hvert år som danner grunnlaget for innstilling eller fastsettelsen av eventuell ny lønn. I lønnsamtalen vurderes den enkelte medarbeidere i forhold til måloppnåelse for den stillingen han/hun har, men kompetanseheving og eventuelle opprykk i karrieremodellen tas også med i vurderingen. Utgangslønna til den enkelte er, som nevnt, bestemt ut fra antatt markedsverdi, men det tas også hensyn til kompetanse og ansvarsområde.

Ifølge personalleder fører lønnsystemet til at de fleste arbeidstakerne får et årlig individuelt tillegg lokalt. Tilleggene varierer stort sett fra rundt 5000 til 40 000 kroner. I de tilfeller hvor det gis særlig store tillegg eller det ikke gis tillegg overhodet, skal personallederen gå inn og kvalitetssikre prosessen. Hensikten med

kontrollen er å unngå at urettmessige store tillegg gis på feil grunnlag, fordi kravene til den enkelte er urimelig høye eller vedkommende arbeidstaker er feilplassert og ikke klarer å fylle stillingen. Det er imidlertid uenighet mellom partene om denne kvalitetssikringen er god nok.

Procuo Servicepartner AS

Fram til 1.4.2002 hadde Procuo Servicepartner AS et lønssystem med 30 trinn. Den viktigste forskjellen fra staten var at man hadde kuttet ti lønnstrinn i bunn, slik at lønnstrinn 1 tilsvarte lønnstrinn 11 i det statlige systemet. I tillegg var trinnene justert, slik at de lå over statens trinn. Det ble gitt lønnsopprykk etter ansiennitet – inntil 16 år for kantine- og renholdsmedarbeidere. Lederne ble direkteplassert.

Ved årets lønnsoppgjør ble lønssystemet tilpasset ISS sitt lønnsnivå og det private markedet for øvrig. Det vil si at en i hovedsak har tilpasset seg lønnsnivået i de sammenlignbare områdene som Arbeidsmandsforbundet organiserer. Lønssystemet består nå av ti trinn, og en når toppen i stigen etter ti år. Tidligere praksis (inkl. husmorpraksis) gir ikke lenger ansiennitet. Før kunne dette gi inntil åtte års ansiennitet – og dermed fire lønnstrinn ekstra. I dag er det bare arbeid som lønnet renholder, kantinemedarbeider og driftsoperatør-/tekniker som gir lønnsansiennitet (jf. §5.5 i overenskomsten). Det nye systemet innebærer i utgangspunktet bedre lønn for nytilsatte, eller de med lav ansiennitet, og lavere lønn for de med lang ansiennitet.

Det ble da også tidligere framholdt fra ledelsen at bedriften lønnet for høyt i forhold til selskaper de naturlig ville konkurrere med, og at det var nødvendig å vurdere tiltak som kunne bidra til å redusere lønnskostnadene for å ivareta bedriftens konkurransedyktighet i markedet. Lønnskostnadene (inkl. sosiale kostnader) lå i snitt cirka 13 prosent over konkurrentene, og partene var derfor, med sikte på neste års anbudsrunder, enige om å vurdere endringer i lønnsstigen. Slike justeringer har også skjedd tidligere. I lønnsforhandlingene for 2000 ble det blant annet avtalt å legge inn tak for lønnsnivå; ett for ansatte med fagbrev og ett for ansatte uten fagbrev. Hensikten var å bremse lønnsutviklingen, for på sikt å tilpasse lønnsnivået til nivået i bransjen generelt. Samtidig anså de fleste det som nødvendig å heve begynnerlønna av rekrutteringshensyn, da denne var for lav sammenlignet med konkurrentenes (Bråten 2002).

Bruk av bonusordninger

I alle de fire case-virksomhetene vi studerer åpnes det for bruk av bonus, og tre av de fire selskapene vi ser på har slike ordninger for hele eller deler av staben. Disse varierer likevel med hensyn til type belønning og den andel bonusen utgjør av totallønna.

I Nettbuss AS kan det gis bonus på bakgrunn av det de betegner som plettfri kjøring. Det vil si at sjåføren har kjørt uten skader og hatt et lavt dieselforbruk per mil. Sjåfører som oppnår dette kan for eksempel være med og dele et eventuelt overskudd eller være med i trekningen om en feriereise. Hensikten er å oppmuntre til sikker og kostnadseffektiv kjøring. Nettbuss sentralt stiller seg svært positivt til slike ordninger og anser det som en viktig del av virksomhetens lønnsstrategi.

Hos ErgoIntegration AS er det ingen allmenn bruk av bonuser. Det benyttes bare overfor enkelte grupper, som selgere og prosjektmedarbeidere og enkelte nøkkelpersoner. Disse kan få bonus på provisjonsbasis eller hvis prosjektet går med overskudd eller er ekstra vellykket.

Bonusordninger er også prøvd brukt innen enkelte selskaper i Bravida ved noen anledninger, men tillitsvalgte hevder at gevinsten for de ansatte har vært minimal. Det oppfattes også å være et problem når bonus fastsettes som en prosentandel av overskuddet, at de ansatte ikke har fullt innsyn i regnskapssidene ved prosjektene og dermed ikke kan kontrollere et eventuelt overskudd.

Procuco Servicepartner hadde i 2001 også en prøveordning med bonus for renhold og kantine. Bonus ble utbetalt to ganger i året. Maksimum utbetaling var 10 000 kroner per årsverk. Arbeidssteder med flere servicemedarbeidere hadde mulighet til å oppnå felles bonus. Denne ble fordelt etter stillingens størrelse. For at bonus skulle utbetales ble det forutsatt at avdelingen oppnådde budsjettmålene, at det ble utført et gitt antall servicerapporter og at det ikke var innkommet berettiget skriftlig klage fra kunden i bonusperioden. Resultatene fra servicerapportene, som er en tilbakemelding fra kundene og avdelingsledelsen på utført arbeid, utgjør en viktig komponent i bonussystemet – 70 prosent av bonusgrunnlaget for renholdsmedarbeidere og 45 prosent for kantinemedarbeidere. Verken arbeidsgiver eller tillitsvalgte ga uttrykk for ønsker om å videreføre bonusordningen. Begrunnelsen var blant annet at det var få ansatte som fikk utbetalt bonus, og at bonusutbetaling til noen få medfører økt glidning og redusert ramme for neste års forhandlinger. Ordningen har heller ikke gitt noen klare effektivitetsforbedringer (Bråten 2002).

Kort oppsummert

En markedstilpasning av lønssystem og lønnsnivå

Vi ser en tilpasning av lønssystem og lønnsnivå til det en finner hos konkurrentene i privat sektor. Det vil si færre trinn, mindre vekt på ansiennitet, overgang til garanti- eller minstelønssystemer i flere virksomheter og mer utstrakt bruk av personlige og/eller individuelle tillegg. Arbeidsgiver har dermed fått økt mulighet til å bestemme den enkeltes lønn.

Det rapporteres likevel ikke om noen generell nedgang i gjennomsnittlig lønnsnivå som følge av fristillingen, bortsett fra i Nettbuss og til dels Procuero. Det synes likevel å ha funnet sted en hvis omfordeling mellom grupper etter ansiennitet, kompetanse og utdanningsnivå, og som følge av reduserte nattillegg, tillegg for ubekvem arbeidstid med videre.

Svekkelse av de avtalefestete rettighetene til pensjon

Ansatte i tre av de fire fristilte selskapene har mistet den lov- og dels avtalefestete retten til tjenstepensjon. Det er bare Nettbuss som i dag har avtalefestet retten til tjenstepensjon, samt dens omfang og ytelsesnivå.

Det har også vært en svekkelse av tjenstepensjonsordningene i tre av de fire selskapene når vi sammenligner med Statens Pensjonskasses ordning og dermed de ordningene selskapene hadde tidligere. Det gjelder særlig for ytelsesnivå og omfang, men ikke finansiering. De fleste har lavere ytelse enn i SPK (dvs. lavere enn 66 prosent av sluttlønnen), og to av fire har gått over til en såkalt nettoordning i stedet for en bruttoordning. De færreste har også beholdt retten til ektefellepensjon og barnpensjon. De slipper imidlertid å betale to prosent av inntekten i premie, da det er vanlig at arbeidsgiver betaler hele kostnaden ved pensjonsordningene i privat sektor.

Tidligere statsansatte sikres likevel ytelser à la SPK

Overgangen til nye pensjonsordninger har derimot ikke ført til dårligere pensjonsvilkår for de som tidligere har vært statsansatte. Disse har enten opprettholdt sitt medlemskap i SPK i en lukket ordning, beholdt en individuell ordning tilsvarende den de hadde i SPK, eller blitt sikret en ytelse tilsvarende den de ville fått med fortsatt medlemskap i SPK

Flere i privat sektor har fått bedre pensjonsordninger

Samtidig ser vi at fristillingen av statlig virksomhet kombinert med fusjonering med og/eller oppkjøp av private selskaper har ført til at enten flere i privat sektor har fått en tjenstepensjonsordning, eller at flere har fått en bedre ordning enn de tidligere hadde. Det gjelder for eksempel innen transport og teleinstallasjon i våre eksempler.

Opprettholdelse av avtalefestet rett til kollektiv gruppelivsforsikring

Det synes heller ikke å ha vært noen vesentlig svekkelse av forsikringsordningene. Selv om omfang og ytelsesnivå varierer, har alle de ansatte i NAVO avtalefestet rett til gruppelivsforsikring i tillegg til den lovfestede yrkesskadeforsikring, som i staten. Ytelsesnivået fra gruppelivsforsikringen i minst to av selskapene er også høyere enn i staten. I ett av selskapene har de ansatte sågar en langt mer omfattende ordning enn staten. De færreste har likevel beholdt den avtalefestete retten til å forhandle

om ordningenes ytelsesnivå og omfang, men har rett til å drøfte eventuelle endringer i ordningene.

Opprettholdelse av avtalefestet rett til full lønn under sykdom, fødsel og en del andre permisjoner

Statens ordning med full lønn under sykdom og i forbindelse med svangerskap/fødsel, adopsjon og lignende er videreført i de fleste selskaper, uavhengig av begrensningene i folketrygdloven (6 G). Dette er tariffestet. De forskjellene som finnes er særlig knyttet til lønn under førstegangstjeneste. På den annen side betyr disse rettighetene lite i praksis for arbeidstakere som tjener under 6 G (ca. 325 000 kr). Det vil si de fleste ansatte i Procuero, Nettbuss og Bravida.

Opprettholdelse av avtalefestet rett til ekstra fridager

Når det gjelder ekstra fridager har tre av de fire selskapene fremdeles rett til fri fra kl. 13.00 jul-, nyttårs- og pinseften, samt onsdag før skjærtorsdag, som i staten. I to av de fire selskapene har de også beholdt retten til ekstra fridager i romjula og/eller julaften og nyttårsaften. I to av selskapene har de også flere fridager enn det som er avtalefestet i staten.

I ett av selskapene har de ansatte betalt spisepause, mens en del av de ansatte i et annet har tapt denne retten på veien fra stat til marked. De fikk imidlertid økt lønn og 4,7 fridager som kompensasjon. De ansatte i de øvrige to selskapene har aldri hatt rett til betalt spisepause – og har det heller ikke nå.

3 Hva påvirker lønns- og arbeidsvilkårene?

Innledningsvis antok vi at variasjonen i lønns- og arbeidsvilkår kunne ventes å være påvirket av i første rekke 1) eierstruktur og organisering, 2) konkurranseforholdene, 3) rekruttering, kompetanseprofil og arbeidsstokkens sammensetning. Vi spør: Kan noen av de endringene vi observerer i våre fire case relateres til henholdsvis eierstruktur og kompetansebehov, eller er det markedets «harde» lov som gjelder? Formålet med kapitlet er å formulere noen hypoteser om nettopp bakgrunnen for de endringene i lønns- og arbeidsvilkår som vi beskrev i forrige kapittel. Da vi bare har fire case å forholde oss til blir de likevel mest å betrakte som antakelser og hypoteser om bakgrunn og sammenhenger.

Eierstruktur og organisering

Hovedandelen av arbeidstakerne i de fire selskapene vi ser på utfører det vi kan kalle støttefunksjoner, som datatjenester, teleinstallasjon, renhold, kantinedrift og bygg- og vaktmestertjeneste. Det vanlige har vært at slik tjenesteproduksjon i regi av forvaltningsorganer konkurransesettes og skilles ut i egne aksjeselskaper. Organisatorisk kommer dette gjerne til uttrykk gjennom en intern oppdeling av virksomheten i en første fase og en utskillelse av den konkurranseeksponerte/markedsrettete virksomheten i den etterfølgende fasen. Det er da også det som har skjedd i de fire tilfellene vi ser på.

Til tross for enkelte likhetstrekk har virksomhetene likevel en relativt ulik eierstruktur, og veien fra stat til marked har foregått på svært ulik måte og i svært ulikt tempo (jf. oversikten i tabell 3.1). Det er likevel fire trekk knyttet til eierstrukturen og endringer i denne som vi mener skiller de fire selskapene fra hverandre, og som kanskje kan bidra til å forklare noen av de endringene og forskjellene vi finner i lønns- og arbeidsvilkårene:

1. Den statlige eierandelen, som varierer fra 100 % til 51 %, 49 % eller er lavere
2. Om selskapet er fusjonert, og om de i hovedsak har fusjonert med andre statige selskaper eller selskaper fra privat sektor

3. I hvilken grad selskapet har kjøpt opp konkurrerende selskaper i privat sektor
4. Hvilken andel av dagens arbeidsstokk de tidligere statsansatte utgjør

Helprivatisert

Postens renhold, kantinedrift og bygg- og vaktmestertjenester var opprinnelig en del av gamle posten eller postverket, og ble først utskilt i et aksjeselskap heleid av Posten BA, for så å bli et deleid datterselskap, før det ble et rent privat selskap da Posten BA solgte alle sine aksjer i selskapet til ISS Norge AS.

Selskapet har sin opprinnelse i Posten Renhold som ble opprettet 1.1.1999 av Posten Norge BA i samarbeid med ISS Norge AS. ISS kjøpte seg senere opp fra 15 til 49 prosent, før det ved årsskiftet 2001/2002 ble eiere. Hensikten med selskapsdannelsen var i først rekke å sikre Posten riktig markedspris på støttetjenestene.

Selskapet var opprinnelig et renholdsselskap, men inkluderte fra 1.1.2000 også postens kantinedrift og tok da navnet Posten Servicepartner. Fra 1.1.2001 ble også byggtjenester skilt ut fra Posten Norge BA og overført til Posten Servicepartner AS. Dette omfattet litt andre grupper av ansatte, slik som vaktmestere, ingeniører og arkitekter.

Hele prosessen fra 1999 til i dag har medført kontinuerlig omstilling og nedbemanning, og antall ansatte innen både renhold, kantinedrift og vaktmestertjenester er kraftig redusert løpet av perioden. Det er også ventet ytterligere reduksjoner i framtida, da omstillingsprosessen ennå ikke er slutført (Bråten 2002).

Kort oppsummert er situasjonen i selskapet at det:

- er 100 % privat eid
- er et resultat av fusjon mellom private selskaper og tjenester (alle har bakgrunn fra Posten)
- ikke har kjøpt opp annen virksomhet, men har selv blitt kjøpt opp av private
- tidligere postansatte fremdeles utgjør hovedandelen av arbeidsstokken i selskapet.

Litt offentlig – litt privat

En stor del av de teleinstallasjonsoppgavene Bravida i dag utfører, var opprinnelig en del av forvaltningsbedriften Televerket. I 1994 ble så Televerket til aksjeselskapet Telenor, og teleinstallasjonstjenestene fulgte med som Telenor Installasjon. I 1998 ble de skilt ut som eget aksjeselskap og fikk navnet Bravida ASA, før de fusjonerte med det private selskapet BPA, samtidig som Telenor solgte seg ned. Fusjonen ble offentlig kjent i juni 2000, og EU-godkjent i september 2000. Selskapet er derfor

i dag deleid av staten, eller deleid av det delvis statseide konsernet Telenor AS. Telenor eier 46,4 prosent av Bravida, men etter planen skal eierandelen ned i 20 prosent i løpet av få år. Bravida skal børsnoteres i løpet av tre–fem år.

Arbeidet med en mulig fusjon mellom Bravida og BPA ble påbegynt da det var klart at fusjonen mellom Telenor og svenske Telia ikke ville lykkes. Tanken bak en fusjon mellom en tele-it-virksomhet og en installasjonsbedrift som BPA, med bakgrunn innenfor ventilasjon, VS og el-teknikk (vann, varme, luft og sanitær), var at framtidens sentrale aktører og kontraktører vil være de som kunne tilby totalkonsept på installasjon, slik at byggetrepenører og byggherrer skulle slippe med å forholde seg til én bedrift istedenfor enkeltbedrifter for el- og it-installasjoner, rørarbeid og ventilasjon.

BPA har vært etablert lenge i Norge, og har ekspandert gjennom oppkjøp. BPA Norge var før fusjon en bedrift med nesten 1500 ansatte på installasjonssiden. Dette var en tredobling av antall ansatte i løpet av de tre siste årene. BPA rør var i tida før fusjonen en av Norges to største bedrifter innenfor rørleggerforretninger.

Kort oppsummert er situasjonen i selskapet at:

- det er 46,4 % eid av Telenor (som igjen er 70 % eid av staten)
- det er et resultat av fusjon mellom både privat og statlig virksomhet
- de har kjøpt opp og kjøper opp virksomheter i det private markedet
- de tidligere Telenor-ansatte utgjør en tredjedel av arbeidsstokken i Norge.

Fusjon mellom offentlige selskaper – fortsatt heleid av staten

ErgoGroup AS, som eier all virksomhet i tidligere Posten SDS konsernet, er et heleid datterselskap av, og en divisjon i, Posten Norge AS.³⁴ Konsernet omfatter tidligere Statens Datasentral, som ble kjøpt opp av Posten i 1995 og ble til Posten SDS. Posten SDS sin virksomhet er i dag i hovedsak konsentrert i datterselskapet ErgoIntegration AS. ErgoIntegration AS er et resultat av oppkjøp og fusjoner mellom henholdsvis tidligere Statens Datasentral og en hel rekke halv- og heloffentlige selskaper samt noen private bedrifter. Det blir for omfattende å gå inn på alle disse oppkjøpene her. Mange i dagens arbeidsstokk har med andre ord en bakgrunn i tidligere offentlig virksomhet. Statens Datasentral har en historie som fristilt etat helt tilbake fra 1986. ErgoIntegration snakker derfor enlang historie som fristilt etat.

³⁴ ErgoGroup AS er organisert som et holdingselskap, heleid av Posten Norge AS, som igjen er heleid av staten. Dette selskapet eier så igjen ca 20 større og mindre selskaper. Eierandelen i hver av disse enkeltelskapene varierer.

ErgoIntegration AS er det største selskapet i ErgoGroup AS, og en av Norges ledende leverandører av driftstjenester. Virksomheten leverer integrerte IT-tjenester, som infrastruktur tjenester, elektroniske tjenester og administrative støttefunksjoner. Virksomheten har hovedkontor i Oslo, hvor hoveddelen av virksomheten er lokalisert. Videre har virksomheten regionkontor i Gjøvik, Trondheim og Mo i Rana, og er representert på ytterligere 22 steder, fra Hammerfest i nord til Kristiansand i sør.

I løpet av et par år har ErgoGroup, som ErgoIntegration er en del av, gjennomgått store organisasjonsendringer og foretatt store oppkjøp. Målsetningen var, ifølge selskapets årsrapport for 2001, å skape fleksible aktører som hurtig kunne endre organisasjons- og styringsformer. ErgoGroup gjennomførte også en vesentlig restrukturering av virksomheten fra 1.1.2001. Konsernets infrastrukturvirksomhet ble sikret gjennom oppkjøp av driftsmiljøet til for eksempel Gjensidige NOR forsikring og Gjensidige NOR Spareforsikring, samt Runit AS. Overtakelsen av Runit ble oppfattet som strategisk viktig, fordi selskapet har tilsvarende tjenester som ErgoGroup, men innen andre bransjer.

Kort oppsummert er situasjonen i selskapet at:

- det er 100 % eid av ErgoGroup AS som igjen er heleid av Posten Norge AS
- det er resultatet av fusjoner mellom i første rekke hel- og halvoffentlige selskaper
- de har kjøpt opp en hel rekke private virksomheter
- hovedandelen av de ansatte kommer fra tidligere offentlig sektor.

Statseid selskap med massiv oppkjøpstrategi

I 1989 ble NSB divisjonert, og biltrafikk ble en egen divisjon på samme måte som gods- og personaltrafikken. Ifølge arbeidsgiver ble denne divisjoneringen for over ti år siden opplevd som dramatisk av de ansatte og deres organisasjoner.

Den 1.12.1996 kom så BA-loven, som gjorde Posten og NSB om til selskaper etter særlov. I prinsippet innebar det at de var aksjeselskaper, men at arbeidstakerne fikk beholde sine rettigheter ved overgangen. Nettbuss ble opprettet som et hel-eid aksjeselskap under NSB BA, nå NSB AS. Ved at Nettbuss allerede ble utskilt til aksjeselskap i 1996 kunne de, som arbeidsgiver uttrykte det, «ta del i hele den strukturendringen av samferdselssektoren som har skjedd på 90-tallet, hvor mange små selskaper har blitt til færre og større enheter gjennom oppkjøp.» Dette har medført at Nettbuss har doblet antall ansatte i løpet av perioden 1996 til 2002 gjennom oppkjøp av andre selskaper, salg og omstrukturering.

Nettbuss AS er i dag organisert som et konsern med et morselskap og en rekke regionale datterselskaper. Morselskapet Nettbuss består av alle de tidligere ansatte i NSB biltrafikk. Morselskapet driver dermed selv buss- og transportvirksomhet. Datterselskapene, som er helt eller delvis eid av Nettbuss AS, er resultat av diverse oppkjøp av mindre busselskaper over en årrekke, og de ansatte har bakgrunn fra enten offentlige busselskaper, men ikke NSB, eller fra privat sektor. Den reelle styringen av det enkelte datterselskap skjer likevel av deres eget styre og deres direktører, og ikke av Nettbuss sin konsernledelse.

Kort oppsummert er situasjonen i selskapet at:

- aksjeselskapet er heleid av NSB AS, som igjen er heleid av staten
- det ikke er fusjonert
- de har kjøpt opp både kommunale og private selskaper, men at disse er organisert i egne datterselskaper
- hovedandelen av de ansatte i morselskapet Nettbuss kommer fra NSB.

Har eierstruktur noe å si for endringene i lønns- og arbeidsvilkår?

Partene selv vurderer det ikke slik at eierstrukturen har avgjørende betydning for endringene i lønns- og arbeidsvilkår. Vi ser likevel at reduksjoner i statens eierandel gjennom for eksempel oppkjøp av eller fusjon med eller salg til private aktører, direkte eller indirekte, tvinger fram endringer i lønssystem så vel som i pensjons- og velferdsordninger. Dette skyldes, for det første, bestemmelser i lov- og avtaleverk som gjør at selskaper for eksempel ikke lenger kan være medlemmer av tidligere pensjonsordninger når eierandelene endres. For det andre har det sammenheng med behovet for å samordne ulike selskapers avtaleverk ved oppkjøp og fusjonering. I enkelte tilfeller fører slike samordningsprosesser til et lønns- og avtaleverk som må oppfattes som et kompromiss mellom de to sammenslåtte selskaperes ordninger. I andre tilfeller tvinges en til å tilpasse seg den andres avtaler og ordninger i sin helhet. Her er det likevel vanskelig å finne en regel som sier noe om sannsynligheten for at det ene eller det andre skal bli resultatet, men det kan synes å være slik at fusjonering i større grad enn oppkjøp gir samordning i betydningen kompromiss, mens oppkjøp med større sannsynlighet fører til at de oppkjøpte tar over oppkjøpernes ordninger og tilpasser seg deres lønssystemer og ordninger. Som en arbeidsgiver uttrykte det:

«Når en så fusjonerte og gikk over til et nytt system, ville en fjerne alle gamle systemer og lage et nytt felles system – en felles bedriftskultur. Det skulle ikke være noen forskjeller som skyldtes gamle bindinger eller ordninger.»

For Bravidas vedkommende synes den statlige eierandelen og fusjoneringen med en privat aktør å ha vært utslagsgivende for endringene i særlig pensjons- og forsikringsordningene i 2000. For det første førte statens nedsalg til 46,4 prosent til at Bravida ikke lenger kunne være medlem av Telenors Pensjonskasse (TPK). De valgte derfor å opprettet Bravida Pensjonskasse høsten 2000. Fusjonen med BPA, som

Tabell 3.1 Statlig opprinnelse og endringer i eierstruktur over tid i det som i dag er Procuco Servicepartner AS, ErgoIntegraion AS, Bravida og Nettbuss AS

Statlig – privat	Heleid statlig selskap	
	100 % Fase I	100% Fase II
Postverkets renhold, kantinedrift og byggtjenester - i dag Procuco Servicepartner AS	1996 – ble forvaltningsbedriften Posten til særlovsselskapet Posten Norge AS	1.1.1999 – renholdstjenestene ble skilt ut av posten og selskapet Posten Renhold AS ble etablert.
Statens Datasentral – tidligere Statens Driftssentral for administrativ databehandling - i dag en del av ErgoIntegraion AS	1.1.1986 – ble Statens Driftssentral for administrativ databehandling, etablert i 1972, til aksjeselskapet Statens Datasentral AS (heleid av Administrasjonsdepartementet)	1995 - kjøper Posten opp Statens Datasentral og etablerer Posten SDS AS
Televerkets teleinstallasjonsvirksomhet - i dag en del av Bravida	1.11.1994 – forvaltningsbedriften Televerket etableres som det heleide statlige aksjeselskapet Telenor AS	1.11.1996 – Telenor Installasjon AS blir opprettet etter at Divisjon privat m.fl. blir skilt ut fra Telenor AS i eget selskap – operative fra 1.1.1997. 1.3.1998 – Telenor bedrift IKT (bl.a. tidligere TBK) blir en del av Telenor installasjon AS, 1.4.1998 – blir også feilmottaket overdratt fra Telenor Privat AS. Overtar også 13 installasjonsbedrifter fra private eiere.
NSB biltrafikk- i dag Nettbuss AS	I 1996 – ble forvaltningsbedriften NSB til særlovsselskapet NSB Norge BA	1996 – ble NSB Biltrafikk skilt ut som et eget heleid datterselskap – Nettbuss AS

hadde langt dårligere pensjons- og forsikringsordninger, førte samtidig til en svekkelse av Bravidas pensjonsordninger i forhold til Telenors, da det ble bestemt at den nye pensjonskassen samlet ikke måtte ha dyrere felles pensjons- og forsikringsordninger enn hva de to selskaperes ordninger før fusjonering hadde kostet. Bravidas nye pensjons- og forsikringsordninger er likevel bedre og mer omfattende enn BPAs

	Deleid statlig selskap		Heleid privat selskap
	> 50 %	< 50 %	0 %
100% Fase III			
Litt etter solgte Posten BA 15 % av aksjene i Posten Renhold AS til ISS.	1.1.2000 – postens kantinedrift ble skilt ut fra Posten BA og innlemmet i tjenesten og selskapet skiftet navn til Posten Servicepartner AS. Samtidig solgte Posten BA seg ned til 51 % og ISS økte sin eierandel til 49 %	1.1.2001 – postens byggtjenester ble skilt ut fra Posten BA og ble en del av Posten Servicepartner AS.	1.1.2002 – ble PSP Procuero Servicepartner AS etablert, etter at Posten BA solgte alle sine aksjer i Posten Servicepartner til ISS.
1.1.2001 ble det tidligere morselskapet Posten SDS AS fisjonert med ErgoGroup AS Drifts- og kommunikasjonsløsningene ble skilt ut i selskapet ErgoIntegration AS			
3.2000 – selskapet skifter navn til Bravida ASA		10.2000 – Bravida fusjonerer med BPA og Telenors eierandel i selskapet reduseres til 46,4 %	

tidligere ordninger, men dårligere enn det Bravida hadde før fusjonen.³⁵ Dette vil si at resultatet er et slags kompromiss mellom selskapene, hvor de private kan betraktes som vinnerne, fordi deres arbeidsområder i utgangspunktet var dekket av dårligere ordninger, mens nyansatte på de områdene som kom fra staten ble taperne, fordi pensjonsordningene på dette området tidligere var bedre. De arbeidstakerne som fysisk flyttet fra stat til privat sektor ble likevel skjermet gjennom overgangsordninger som sikret dem en pensjon tilsvarende SPK. Taperne er derfor i første rekke nyansatte på teleinstallasjonsområdet som ikke lenger får de gode pensjonsvilkårene ansatte på dette området tidligere var sikret.

Ser vi på Procuco Servicepartner AS synes helprivatiseringen av selskapet fra 1.1.2002 å ha vært avgjørende. Det har ført til en nærmest total tilpasning til privat sektors lønns- og arbeidsvilkår. Nyansatte i selskapet står i dag derfor uten en egen pensjonsordning, og de har når det gjelder nesten alle de øvrige lønns- og arbeidsvilkårene måttet tilpasse seg moderselskapet ISS. Det vil si at de i dag i stor grad har en overenskomst tilsvarende Arbeidsmandsforbundets. Inntil videre har de imidlertid, som tidligere nevnt, etter søknad til departementet (AAD), fått tillatelse til å videreføre en lukket ordning i SPK for de tidligere ansatte i Posten Servicepartner AS, men ikke med tilsvarende rettigheter på alle områder.

I ErgoIntegration AS derimot, ser vi ikke det samme presset mot lønns- og arbeidsvilkårene som i de andre selskapene, til tross for gjentatte fusjoner og oppkjøp. Selskapet er da også et resultat av en fusjon mellom offentlige selskaper over tid; hvor alle har hatt tilnærmet de samme gode lønns- og arbeidsvilkårene. Dessuten er selskapet fremdeles heleid av staten gjennom Posten Norge AS. Når det gjelder pensjonsordningene hadde også Statens Datasentral fra langt tilbake klart å etablere en svært god pensjonsforsikringsordning for sine ansatte utenfor SPK. Denne ordningen gjelder nå for hele selskapet. Men som vi kommer tilbake til i et senere avsnitt, har også ErgoIntegration en annen sammensetning av arbeidsstokken, særlig hva gjelder utdanning og kompetanse, enn det vi finner i de øvrige tre selskapene.

I Nettbuss er det vanskelig å relatere noen endringer direkte til eierstruktur og endring av statlig eierandel på samme måte som i de andre selskapene, da selskapet fremdeles er 100 prosent statlig eid gjennom NSB AS, og diverse bedriftsoppkjøp ikke har ført til at morselskapet er blitt slått sammen med andre private og kommunale selskaper, slik datterselskapene har blitt. De har derfor i stor grad unngått det presset mot lønns- og arbeidsvilkårene som gjerne følger når selskap slås sammen på tvers av sektorgrenser. Endringene i Nettbuss sine ordninger kan derfor trolig i større grad relateres til konkurranseforholdene (jf. neste avsnitt).

³⁵ Før dette igjen hadde opprettelsen av Telenor-konsernet i 1994 ført til utmeldelse av Statens Pensjonskasse for alle tidligere Televerk-ansatte og opprettelsen av Telenors egen Pensjonskasse (TPK).

Konkurransforholdene

Ofte blir fristilling og utskillelse av offentlig virksomhet sidestilt med full konkurranse og markedstilpasning. Slik er det ikke nødvendigvis. Til tross for utskillelse fra statlig sektor og delprivatisering, er mange av de tidligere statlige virksomhetene fremdeles knyttet svært tett opp til staten og det offentlige behov for tjenester. I de fleste tilfeller er den statlige virksomheten de opprinnelig ble utskilt fra, for eksempel Posten og Telenor, fremdeles deres viktigste kunde. Ett av de selskapene vi har sett på har for eksempel i svært liten grad ønsket, eller maktet, å gå ut på det åpne markedet for å selge sine tjenester. Et sentralt spørsmål å stille før vi drøfter markedet og konkurransens innvirkning på lønns- og arbeidsvilkårene, er derfor: Hvor konkurransutsatt er egentlig de tidligere statlige virksomhetene?

Rett fra monopol til det åpne marked

Det mest spesielle eksemplet er kanskje Prucuro Servicepartner AS, som i dag har Posten som eneste kunde. Våren 2003 legger Posten sine renholds-, kantine-, og bygg- og vaktmestertjenester ut på anbud, og fra årsskiftet 2003/2004 er Prucuro ikke lenger sikret at Posten kjøper deres tjenester. Fram til 31.12.2003 har de imidlertid monopol på å levere Posten sine tjenester. Litt overraskende er det da at selskapet ikke synes å ha noen klar strategi for hvordan en situasjon med tap av anbud skal håndteres, og de har i overraskende liten grad prøvd å kapre alternative kunder. All energi har vært rettet mot å bli «den utvalgte». Noe av forklaringen kan ligge i Postens totale dominans, som gjør at de som kunder nærmest blir «et være eller ikke være» for selskapet. Slik ledelsen ser det, er det da også svært vanskelig å finne og bygge opp like store og dominerende markeder utenfor Posten. I påvente av anbudsrunder har de derfor jobbet mest med å tilpasse sin lønns- og arbeidsstruktur til det private markedet, hvor moderselskapet ISS er en av de dominerende aktørene. Ifølge partene førte dette til et moderat lønnsoppgjør i 2002, og en sluttet å «skjele» til statsoppgjøret. Lønnskravene ble i stedet i stor grad tilpasset overenskomsten mellom Arbeidsmandsforbundet og Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO).

Skritt for skritt mot markedet

Noe av den samme markedsmessige avhengigheten som mellom Prucuro og Posten, finner vi også mellom Bravida og Telenor på teleinstallasjonsområdet. Syttiåtti prosent av Bravidas omsetning av teleinstallasjonstjenester kjøpes i dag av Telenor-konsernet. Bravida har også framforhandlet en avtale med Telenor som sikrer selskapet en viss prosentandel av Telenors totale kjøp av teleinstallasjonstjenester ut 2005, forutsatt at selskapet er konkurransedyktig på pris og kvalitet. Inneværende år er selskapet sikret 50 prosent av Telenors kjøp av slike tjenester. Problemet for

Bravida er imidlertid at Telenors investeringer på installasjonsområder ikke er faste, men varierer i volum. Avtalen sikrer dermed ikke den gradvise overgangen til markedet, som kanskje var forutsatt. Dette fikk Bravida også merke vinteren 2002, hvor Telenor kuttet kraftig i sine investeringer. Følgene for selskapet ble en reduksjon i bemanningen på flere hundre personer. Denne usikkerheten rundt framtidig markedsituasjon fører nok også til økt oppmerksomhet på kostnader, og lønns- og arbeidsvilkårene står lagelig til for kutt. Reduksjonen i lønns- og arbeidsvilkårene for ansatte som kommer fra Telenor Installasjon AS kan derfor også forstås som et resultat av en gradvis markedstilpasning av virksomhetens tjenester. Da selskapet ennå har et stykke igjen før de er på det åpne markedet for teleinstallasjonstjenester, som for de øvrige tjenestene, og dette fremdeles utgjør en tredjedel av virksomheten i Norge, er det kanskje rimelig å vente et fortsatt press på lønns- og arbeidsvilkårene framover.

En bevisst strategi mot uavhengighet og konkurranse?

ErgoIntegration AS, som er et heleid datterselskap av ErgoGroup AS, har Posten Norge AS som en av sine hovedkunder. Postens kjøp utgjorde rundt 16–17 prosent av selskapets omsetning i 2002. I motsetning til særlig Procuco jobber selskapet kontinuerlig med å bygge seg opp i andre markeder og synes å ha lykket med det, selv om hovedandelen av kundene fremdeles hører hjemme i offentlig sektor. De synes også å ha en mer bevisst strategi i forhold til å øke volumet fra andre kunder, slik at de ikke blir for avhengig av moderselskapet (eller bestemorselskapet), Posten Norge AS.

Konsernets hovedmarked er bank- og finanssektoren, samt store offentlige og private virksomheter. ErgoGroup AS har blant annet lagt ned vesentlige ressurser for å vinne store outsourcingkontrakter, og i oktober 2000 overtok for eksempel ErgoIntegration AS driften av deler av stormaskinmiljøet på IBM fra Norske Skogindustrier ASA. Etter en omfattende tilbudsprosess ble det i januar 2001 også klart at ErgoIntegration AS overtar driften av IT-tjenestene i Gjensidige NOR forsikring og Gjensidige NOR Spareforsikring. Dette skal være en av de største outsourcingavtalene som er inngått i Norge. Konsernet inngikk i 2001 også avtaler med Skattedirektoratet, Telenor ASA, Storebrand ASA og Statens Vegvesen.

Ut på anbud

Utviklingen i rutebilssektoren de siste ti årene har, som tidligere nevnt, vært preget av betydelige bransjeendringer med oppkjøp og integrering av mindre selskaper i større selskapsstrukturer. Det er også en klar tendens til mer konkurranse innen rutebilsnæringen, hvor avkastningsmarginer og lønnsomhet presses til det ytterste. Nettbuss AS er derfor kanskje den mest konkurranseutsatte av de fire NAVO-virksomhetene. Nettbuss driver ut fra anbudskontrakter med fylkene, hvor de får en

viss sum penger for å kjøre skolebuss og lokalbuss i ett eller flere områder. I tillegg tilbyr selskapet et utvalg busstjenester, hvor det offentlige ikke er bestiller, som for eksempel ekspressbuser, turkjøring osv. Selv om det finnes andre kontraktsformer (f.eks. kvalitetskontrakter), er det anbud som er det normale i bransjen. Det er også det myndigheten har sagt de prioriterer på samferdselsområdet. Forskriften i samferdselsloven som åpner for bruk av anbudskonkurranse ved offentlig kjøp av kollektivtransporttjenester, trådte i kraft 15. april 1994. Dette har i betydelig grad endret metodene for tildeling av konsesjon og tilskudd, og lagt grunnlag for blant annet flerårige effektiviseringsavtaler mellom fylkeskommunale myndigheter og busselskaper om en mer effektiv drift, i tillegg til rene anbudskonkurranser. Anbud praktiseres nå i åtte fylker og utgjør 15 prosent av den totale produksjonen i bransjen målt i vognkilometer (Hagen 2002). Til sammenligning er om lag 90 prosent av produksjonen i Sverige basert på anbudskontrakter (Nilsson 2001).

Markedet og konkurrentene

Oppsummerer vi gjennomgangen over, kan vi si at både Nettbuss og ErgoIntegration er relativt konkurranseutsatt, mens Procuero og Bravidas teleinstallasjonstjenester fremdeles beveger seg innenfor det vi kan kalle en delvis skjermet sektor, hvor de har monopol eller delvis monopol på levering av sine tjenester til en av de store kjøperne i markedet. Likevel ser vi at det er de to sistnevnte selskapene som oppgir å ha følt det sterkeste presset mot å endre sine lønn- og arbeidsvilkår. For Procuroes vedkommende skyldes det trolig at de alt har tilpasset seg den konkurransen de vet de vil møte fra neste år av, og slik sett i prinsippet er like konkurranseutsatt som ErgoIntegration og Nettbuss. Når det gjelder Bravidas teleinstallasjonstjenester kan de fremdeles sies å være i skjermet sektor, selv om de i løpet av de nærmeste 3–4 årene ikke lenger kan være sikret en andel av oppdragene fra Telenor. De har også fått erfare at denne avhengigheten gjør dem svært sårbare. På mange måter kan en derfor si at det fremdeles er Telenor som bestemmer Bravidas aktivitet og dermed arbeidsstokk på teleinstallasjonsområdet. På den annen side utgjør denne installasjonsvirksomheten bare deler av selskapets totale virksomhet (18 % totalt og ca. 35 % i Norge). De øvrige delene av selskapet er på en helt annen måte konkurranseutsatt. Da selskapet tilstreber mest mulig likhet innad i konsernet, har dette også ført til tilpasninger og endringer i blant annet pensjons- og forsikringsordningene (jf. avsnittet om eierstruktur og organisering). Dette dreier seg også om konsernordninger. Når det gjelder lønn og andre avtalefestede ordninger lever selskapet, på den annen side, med tre ulike overenskomster, hvor flest arbeidstakere per i dag er dekket av NAVO-overenskomsten. Her vil det sannsynligvis skje en endring på sikt, men det er ennå uvisst hva slags løsning en ender opp med. Da overenskomstene er svært ulike hva gjelder lønns- og arbeidsvilkår, vil resultatet ha stor innvirkning

på arbeidstakernes framtidige lønns- og arbeidsvilkår. Svært forenklet kan en si at Landsoverenskomsten for elektrofag er best på lønn, mens NAVO-overenskomsten er best på sosiale ordninger. I tillegg er overenskomstene organisert ut fra to svært ulike prinsipper. Mens NAVO-overenskomsten er en bedriftsoverenskomst og vertikal, er Landsoverenskomsten for elektrofag, som navnet tilsier, landsdekkende og horisontal. At avtalen er horisontal, innebærer at den dekker samme faggruppe i ulike virksomheter over hele landet. En vertikal avtale dekker til sammenligning flere yrkesgrupper, og som oftest bare i samme virksomhet.

Ser vi på Nettbuss og ErgoIntegration, som begge er relativt konkurranseutsatt i dag, har de begge tilpasset seg sine markeder, men med ganske ulikt resultat hva gjelder lønns- og arbeidsvilkår. For ErgoIntegration som beveger seg innen IT-sektoren, har en markedstilpasning ført til helt andre rammebetingelser, og dermed helt andre lønns- og arbeidsvilkår, enn for Nettbuss. Dette har blant annet med kundenes betalingsvillighet å gjøre. Den setter rammer for hvor store personalkostnader det enkelte selskap kan tillate seg. I IT-bransjen synes marginene til nå å ha vært romslige, men er på vei til å endres, selv om det ennå ikke synes å ha gitt synlige utslag på de markedene hvor ErgoIntegration opererer. Anbudene i bussektoren har derimot svært snevre rammer. Primært konkurreres det på pris, og fylkene velger nesten alltid anbud ut fra laveste pris. Å redusere overskuddet til busselskaper som vinner anbudskonkurranser, synes å ha vært et av de viktigste kostnadseffektiviserende målene for bestillerne eller fylkespolitikere (jf. bl.a. Gaasland 1998 og Gunnes 2002). Både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden i Nettbuss gir derfor uttrykk for stor misfornøye med dagens anbudsordning, med korte kontraktsperioder og sterkt press på pris. De er redd den skal skade næringen på sikt, slik at nyrekruttering til yrket blir vanskelig. Erfaringer fra Sverige viser at dette kan bli resultatet. I Sverige har anbudskonkurransene drevet busselskapene til å legge inn så lave anbud for å få kjørekontrakten at det har ført til en rekrutteringskrise i næringen. Et krisemøte på svensk regjeringsplan i september 2002 besluttet derfor å gå gjennom alle anbudskontraktene med sikte på at det skal tas større hensyn til kvalitet og såkalte myke verdier (jf. Kommunal Yrkesforum 2002, Nilsson 2001 og Gunnes 2002).

Rekruttering, kompetanseprofil og arbeidsstokk

Ifølge teorien er rekrutteringshensyn en av de viktigste forklaringene på den variasjonen vi finner i omfanget av og nivået på sosiale ordninger i privat sektor (jf. kapittel 1). Tilbud om gode pensjons- og velferdsordninger i dagens arbeidsmarked er likevel neppe avgjørende for å kunne rekruttere godt kvalifiserte renholdere eller kantinedarbeidere. Det er imidlertid nesten utenkelig for de private aktørene i

for eksempel bank- og forsikringsmarkedet å ikke kunne tilby gode pensjons- og forsikringsordninger. Det er nærmest en selvfølge at disse selskapene har slike ordninger.

Større bedrifter vil videre typisk ønske å tilby bedre og mer skreddersydde vilkår for såkalt nøkkelpersonell i bedriftens administrasjon/ledelse. Bedriften står likevel ikke alltid fritt til å gjøre dette, på grunn av bestemmelser i lov- og avtaleverk som sier at ordningene skal omfatte alle ansatte i mer enn 20 prosent stilling.³⁸ Selskapenes ulike strategier kan derfor ses som alternative løsninger på det grunnleggende dilemmaet: «Hvordan innrette lønns- og arbeidsvilkårene slik at de på den ene siden tilfredsstiller hensyn til rekruttering og motivering av nøkkelpersonell, samtidig som ordningene ikke blir for dyre» (Pedersen 2000).

I våre fire case synes likevel rekrutteringshensyn å ha hatt underordnet betydning for både etablering av og endringer i de sosiale ordningene. Ingen av intervjuobjektene oppgir problemer med å skaffe kvalifisert personell som utslagsgivende for at de har valgt å beholde gode permisjons-, pensjons- eller forsikringsordninger, eller sier at god tilgang på kvalifisert personell var hovedgrunnen til at de valgte å endre dem. Alle de fire selskapene vi ser på har da også vært igjennom, eller er inne i, nedbemanningsprosesser. Det er derfor overtallighet mer enn mangel på folk som er hovedproblemet.

På direkte spørsmål svarer også de fleste at rekruttering har underordnet betydning. I de fleste tilfeller ble endringer i eller svekkelse av ordningene begrunnet ut fra kostnader. Ledelsen skjeler med nødvendighet til konkurrentene, da de ikke kan tillate seg å ha høyere lønns- og personalkostnader enn disse. Som en uttrykte det:

«Hovedbegrunnelsene for utformingene og kuttene i pensjonsordningene er konkurransesituasjonen og kostnadene. Dette er langt viktigere enn rekrutteringshensyn».

Vi observerte også at lønns- og arbeidsvilkårene var svært ulike for selskaper med ulik kompetanseprofil, og at forskjellene gjerne ble forsterket på veien fra stat til marked. Mens ErgoIntegration AS, som sysselsetter flere høyutdanningsgrupper, i stor grad har beholdt eller forbedret sine lønns- og arbeidsvilkår, ser vi at flere grupper av ansatte i Procuco og Nettbuss har fått langt dårlige lønns- og arbeidsvilkår. Rekrutteringshensyn kan slik sies å ha mer en indirekte enn direkte betydning for de endringene vi observerer.

I utgangspunktet synes det derfor å være konkurransen om kundene og anbudene som er utslagsgivende. Kundernes kjøpekraft og kjøpevilje setter automatisk

³⁸ Lov om foretakspensjon og de tidligere TPES-reglene krever for eksempel at en eventuell pensjonsordning i prinsippet skal omfatte alle ansatte innen bedriften som juridisk enhet., hvis bedriften skal få fradrag for sine innbetalte premier.

en øvre grense for de priser en kan oppnå, og dermed for de personalkostnadene selskapet kan tillate seg. Innenfor disse rammene vil imidlertid konkurransen om den nødvendige kompetansen ha betydning, og da særlig om det er knapphet eller overflod på den aktuelle arbeidskraften.

I denne sammenheng er det særlig interessant å observere at det i første rekke er de av våre fire selskap som sysselsetter lavutdanningsgrupper som gir uttrykk for at bransjen har rekrutteringsproblemer. Det vil si selskapene som driver innen renhold, kantinedrift og i bussektoren. Deres vurdering er at ungdom i dag verken vil vaske eller selge kaffe. Det betraktes som lavstatusyrker. Den samme degraderingen finner en for bussjåføryrket, som tidligere var relativt godt lønnet og hadde en rimelig høy status i lokalsamfunnet. Som en av informantene uttrykte det:

«Det paradoksale er at ungdom heller velger en dårlig betalt kassajobb enn en godt betalt vaskejobb».

Det er likevel ikke et stort gap mellom ønsket og faktisk antall ansatte per i dag i for eksempel Procuco. Ledelsen mottar en del henvendelser fra folk som ønsker seg en jobb, og mye går via bekjentskaper. Samtidig har man en situasjon hvor Posten nedbemanner, noe som også reduserer behovet for nye ansatte (Bråten 2002). Nettbuss AS er derfor det eneste av de fire selskapene som har latt rekrutteringshensyn få direkte innvirkning på utformingen av lønns- og arbeidsvilkårene. I de «gamle» selskapene i konsernet er bemanningen relativt stabil, ellers er turnoveren relativt høy. Dette gjør at ansettelses- og opplæringskostnadene blir store, da turnover koster om lag 30 000 kroner per hode. Nettbuss ønsker derfor på sikt å bidra til å øke det generelle lønnsnivået i bransjen for å tiltrekke seg gode og stabile sjåførere. Ved siste oppgjør ble det derfor enighet om å vedta en lønsmessig opptrappingsplan for sjåførene. Som arbeidsgiver uttrykker det:

«Bussjåførene har i dag for lav lønn. Gjennomsnittslønna ligger mellom 220 000 og 230 000 kroner. Jeg vil påstå at bussjåførene har vært med på å betale deler av effektiviseringen som har skjedd i samferdselssektoren det siste tiåret. Dette har særlig skjedd etter 1992, og skyldes i første rekke bruken av anbud, hvor en nesten alltid velger det laveste anbudet».

Lønn mer fleksibelt enn sosiale ordninger

Prøver vi å vurdere de ulike elementene i lønns- og arbeidsvilkårene som rekrutteringsverktøy, kan lønnsystemene med sin mulighet for å gi individuelle tillegg, trolig også oppfattes som mer fleksibelt enn bruk av sosiale ordninger. Allment er kunnskapen om pensjons- og forsikringsordninger i arbeidslivet lav, og arbeidstakere flest

har liten oversikt over slike goder. Dermed er de heller ikke så lette å «bruke» for arbeidsgiver i rekrutteringsøyemed som for eksempel lønn.

ErgoIntegration AS la da også stor vekt på at deres lønssystem (eller fravær av lønssystem) ga mulighet til å gi markedslønn til de personene de trengte eller ønsket å ansette. Slik de opplevde det, var dette avgjørende for å få den staben de hadde behov for til enhver tid. Sosiale ordninger lar seg ikke i samme grad omgjøre til personlige ordninger, og er dermed ikke et like fleksibelt verktøy. Selv om det selvfølgelig er mulig å tegne individuelle pensjonsforsikringer eller andre forsikringer for nøkkelpersonell, og det også er utbredt i næringslivet, særlig for toppledelsen og deler av administrasjonen.

Da arbeidskraftens stabilitet varierer mellom by og land, er problemene med å rekruttere og beholde arbeidskraft ofte størst i Oslo og Akershus-regionen. Slik sett kan mer fleksible lønssystemer, med overgang til garanti- eller minstelønssystemer, som i for eksempel Nettbuss, også oppfattes som en rimeligere og mer treffsikker måte å skaffe seg egnete medarbeidere på, der konkurransen om arbeidskraften er størst.

Sammensetning av arbeidsstokken, turnover og sykefravær

Hvilke grupper en sysselsetter har ikke bare betydning i rekrutteringssammenheng i den forstand at det er knapphet på visse typer kompetanse og overflod av annen. Sammensetningen av arbeidsstokken vil også innvirke på hvor dyre de aktuelle sosiale ordningene kan bli for den enkelte virksomhet. Full lønn under svangerskap er åpenbart mer kostbart for et selskap som sysselsetter høyutdannede kvinner under 40 år, enn i en mannsdominert bedrift eller i en lavtlønnsvirksomhet. På samme måte vil full lønn under sykdom og gode pensjonsordninger være kostbart i bransjer med generelt høyt sykefravær, og på bedrifter hvor mange uførepensjoneres hvert år. På samme måte vil personalkostnadene som andel av selskapets totale kostnader også ha betydning.

Det er likevel vanskelig å se at slike hensyn har veid tungt i de fire case-virksomhetene. I alle selskapene har en for eksempel beholdt full lønn i forbindelse med sykdom og ulike permisjoner, selv om sykefraværsnivået varierer fra over 17 til drøyt tre prosent. På den annen side har ikke denne bestemmelsen noen stor praktisk betydning i de selskapene som har det høyeste sykefraværet, da de færreste der tjener mer enn 6 G. Annerledes er det med uføreratene. De er relativt høye i for eksempel Procuco, og koster selvsagt selskapet en del. Om det er noe av bakgrunnen for at de ikke lenger har en pensjonsordning, har vi likevel ikke grunnlag for å hevde.

Kort oppsummert

- Det synes ikke å være noen sammenheng mellom lønnsnivå og sosiale ordninger slik at gode lønnsvilkår eller høyt lønnsnivå går på bekostning av gode velferdsordninger eller motsatt. Det synes heller å være et slik at ansatte i virksomheter som har det høyeste lønnsnivået også har de beste pensjons- og velferdsordningene.
- Konkurrentenes lønns- og arbeidsvilkår har avgjørende innflytelse på lønns- og arbeidsvilkårene i de tidligere statlige virksomhetene, da en vanskelig kan overleve med høyere kostnader enn konkurrentene.
- Eierstruktur og eierandel kan antas å ha betydning for lønns- og arbeidsvilkårene på tre måter: a) *Nedsalg* vil kunne framskynde en endring, eventuelt en svekkelse, av pensjons- og velferdsordningene, ved at de ansatte ikke lenger kan være medlemmer av morselskapets pensjons- og forsikringsordninger, b) *fusjonering med selskaper i privat sektor* kan framskynde endringer i lønns- og arbeidsvilkårene ved at ordningene til de to fusjonerte selskapene må samordnes og c) *oppkjøp av privat aktør* kan føre til at en må tilpasse seg lønns- og arbeidsvilkårene i privat sektor i sin helhet. B) og c) synes å føre til dårligere pensjons- og forsikringsordninger på de tjenestoområdene som tidligere var statlige og generelt bedre ordninger på de områdene som kommer fra privat sektor, da offentlig sektor har bedre sosiale ordninger i utgangspunktet.
- En må anta at desto mer konkurranseutsatt den fristilte virksomheten er, i den forstand at den konkurrerer på det åpne markedet og ikke har monopol på salg av tjenester til et morselskap, i jo større grad vil den måtte tilpasse seg lønns- og arbeidsvilkårene hos konkurrentene i privat sektor.
- En slik sammenheng synes å være sterkere i bransjer som sysselsetter ufaglærte eller personer med lav utdanning, enn i bransjer med høyutdannede. I bransjer med høye utdannings- og kompetansekrav i privat sektor er det da også langt mer utbredt med for eksempel tjenstepensjons- og forsikringsordninger enn i bransjer som sysselsetter ufaglærte og arbeidstakere med lavere kompetanse. Slike bransjer har også gjerne et høyere lønnsnivå enn statlig sektor.
- Konkurransforholdene synes generelt i langt større grad enn rekrutteringshensyn å være utslagsgivende for endringene i arbeidstidsordningene og pensjons- og forsikringsordningene. Når det gjelder lønnsvilkårene kan det derimot se ut som om konkurransehensyn har avgjørende betydning for lønnsnivået, mens rekrutteringshensyn har mest å si for utformingen av lønnsystemet – for eksempel for overgang til garanti- eller minstelønnsystemer, mindre bruk av ansiennitetsbasert lønn og økt vekt på individuelle tillegg.

4 Sammendrag og utfordringer

I rapporten har vi beskrevet veien fra stat til marked for fire virksomheten med rot i infrastrukturbedriftene Posten, NSB og Televerket. Hensikten med gjennomgangen har først og fremst vært å beskrive mulige endringer i lønns- og arbeidsvilkår som følge av fristilling og omstilling, men også å antyde hva som kan ligge bak de endringene vi observerer. Vi spør: Hvorfor har noen virksomheter valgt å gå helt over til individuell avlønning, mens andre har beholdt et lønnsystem med både lønnsgrupper og ansiennitetsstige? Hvordan har noen klart å beholde retten til betalt spisepause, mens andre har mistet den? Hvorfor har arbeidstakerne i noen selskaper klart å avtalefeste retten til tjenestepensjon, og hvordan har noen klart å sikre seg pensjonsordninger som gir ytelser opp mot 70 prosent av pensjonsgrunnlaget, mens andre i dag står uten en ordning?

Bedre enn privat sektor – dårligere enn staten

De fire beskrevne casene viser oss at fristilling av statlig virksomhet kan ha, men ikke trenger å ha, negative virkninger på arbeidstakernes lønns- og arbeidsvilkår. I de fire virksomhetene vi har sett på har arbeidstakerne på en del områder klart å beholde like gode eller bedre ordninger enn de hadde som statsansatte. Dette gjelder i særlig grad forsikringsordningene, avtalefestede fridager utover de lovfestede, samt avlønning under sykdom, fødsels- og svangerskapspermisjon og adopsjon, hvor de sikres full lønn uavhengig av folketrygdlovens begrensninger. Det gjelder også retten til fri med lønn i forbindelse med fødsel, amming og militærtjeneste. På disse områdene har alle ansattegrupper i de fire selskapene avtalefestet rett til ordninger som er bedre enn det vi finner i de fleste sammenlignbare private selskaper.

Når det gjelder lønn, pensjon og arbeidstidsordninger og godtgjørelse for ubekvem arbeidstid, har selskapene i stor grad tilpasset seg vilkårene i privat sektor, om enn i ulik grad. Vi ser for eksempel et større innslag av garanti- og minstelønns-systemer, økt bruk av individuelle tillegg basert på personvurdering og resultatoppnåelse, og mer bruk av bonusordninger enn det vi finner i staten, selv om det der også gis individuelle tillegg lokalt og åpnes for bruk av for eksempel bonus. Godtgjørelsen for ubekvem arbeidstid er også endret i de fire virksomhetene, og en har

i stor grad gått over fra prosenttillegg til å gi faste kronetillegg. I flere av selskapene betyr det reduserte ytelser. En del av arbeidsstokken i et av selskapene tapte også retten til betalt spisepause på veien fra stat til marked, selv om dette ble kompensert ved lønnsøkning og ekstra fridager.

Mest omfattende er likevel endringene i pensjonsordningene. Her er også variasjonen mellom selskapene størst. Bare ett har lykket med å avtafeste retten til en tjenestepensjonsordning. To av selskapene har i dag pensjonsordninger som tilbyr nyansatte lavere ytelser enn SPK, de har heller ikke lenger en brutto-ordning, men en netto-ordning, og har mistet retten til ektefelle- og barnepensjon, selv om premiene i sin helhet nå betales av arbeidsgiver. Det siste er i motsetning til i staten, hvor arbeidstakerne selv må betale to prosent av lønna hvert år. Det tredje selskapet har ikke lenger noen pensjonsordning, mens det fjerde har en ordning som sikrer til dels høyere ytelser enn SPK. Samtidig har de beholdt retten til barnepensjon. De fleste pensjonsordningene i privat sektor omfatter bare alders- og uførepensjon.

På den annen side har tillitsvalgte på forbundsnivå og lokalt klart å forhandle fram ordninger som sikrer de tidligere statsansatte pensjonsytelser på linje med det de ville fått med fortsatt medlemskap i SPK. Dette har skjedd selv om virksomhetene ikke lenger har en lov- og dels avtafestede rett til tjenestepensjon, som i staten, og selskapenes pensjonsordninger for nyansatte generelt sett er svekket hva gjelder omfang og ytelsesnivå.

Hvilken samlet betydning de beskrevne endringene i lønns- og arbeidsvilkår har hatt for ulike yrkes- og stillingskategorier, er det likevel vanskelig å beregne. I tabell 4.1 forsøker vi å oppsummere hovedendringene. Som gjennomgangen foran antyder har mange ufaglærte yrkesgrupper og ansattegrupper med lavere utdanning, som bussjåfører, renholdere og kantinemedarbeidere, gått ned i lønn som følge av redusert vekt på lønnsansiennitet og et generelt lavere lønnsnivå i privat sektor. Det synes heller ikke å være tilfeldig hvilke typer selskaper som har fått de sterkeste reduksjonene i godtgjørelsen for ubekvem arbeidstid og opplevd de mest omfattende endringene i pensjonsforholdene. Av våre fire case er det de som sysselsetter nettopp ufaglærte og folk med lavere utdanning. Samtidig vet vi at de arbeidstakergruppene som i første rekke tjener på at en har klart å opprettholde full lønn under sykdom og ulike velferdspermisjoner, er høytdanningsgruppene, da svært mange har inntekt ut over 6G. De færreste renholdere, kantinemedhjelpere og bussjåfører drar nytte av dette, da ingen i disse gruppene har en inntekt ut over 6 G, som etter 1.5.2002 utgjør 325 020 kroner.

Markedet avgjør

Ut fra fire case kan vi ikke slutte noe sikkert om årsakene til endringer i lønns- og arbeidsvilkår som følge av fristilling. Vi har likevel brukt informasjonen fra de fire casene til å antyde noe om hva som kan ha effekt på lønns- og arbeidsvilkårene. Det er tre grupper av faktorer vi i har konsentrert oss om: 1) eierstruktur og organisering, 2) konkurranseforholdene, og 3) rekruttering, kompetanseprofil og arbeidsstokkens sammensetning. Hvordan faktorene varierer mellom selskapene, kan leses ut av tabell 4.2.

Av de tre dimensjonene er det konkurranseforholdene i kombinasjon med kompetanseprofilen som synes å ha størst betydning, da konkurrentenes lønns- og arbeidsvilkår oppfattes å være avgjørende for hvilke direkte og indirekte lønnskostnader et selskap kan tillate seg. Hovedårsaken er at de færreste selskaper kan overleve med høyere lønnskostnader enn konkurrentene. Følgende sitat fra en av arbeidsgiverne er illustrerende:

«Vi måtte markedstilpasse ytelsene. Det var det viktigste. Vi skjelte til de ordningene som x, y, og x hadde. Vi sammenlignet oss med dem – de er våre viktigste konkurrenter.»

Tabell 4.1 Oversikt over hovedendringene i lønns- og arbeidsvilkårene i de fire case-virksomhetene. 0 betyr at en har samme ordning som i staten, + innebærer at ordningen samlet kan oppfattes som bedre enn statens og – at den er svekket (eller dårligere enn statens)

	ErgoIntegration AS	Bravida	Nettbuss AS	Procuero Servicepartner AS
Lønnsnivå	+	0	-	-
Pensjonsordningene	+	-	-	-
Forsikringsordningene	+		-	
Lønn under sykdom, fødsels- og svangerskapspermisjon, adopsjon o.l.	0	0	0	0
Lønn i forbindelse med fri ved fødsel, amming o.l.	0	0	0	0
Lønn under militærtjeneste m.v.	+	0	-	-
Ferie og fridager	+	+	-	-
Arbeidstidas lengde	0	-	(-)	(-)
Natttillegg	+/-	0	-	-
Tillegg for ubekvem arbeidstid	+	+	-	0
Lørdags- og søndagstillegg	+/-	+/-	+/-	+/-
Helgetillegg	0	+/-	+/-	+/-
Fleksitid	+	0	0	-
Totalt	+	0(-)	-	-

For statlig virksomhet som i hovedsak sysselsetter ufaglærte og personer med lav utdanning, viser våre eksempler at fristilling fører til svekkelse av lønns- og arbeidsvilkårene. Det skyldes i all hovedsak at lønns- og arbeidsvilkårene for disse arbeidstakergruppene jevnt over er dårligere i privat sektor enn i staten. I virksomheter hvor hovedandelen av de ansatte har høyere utdanning, er det derimot vanlig med gode sosiale ordninger også i privat sektor. Offentlig virksomhet med en slik kompetanseprofil vil derfor oftere kunne opprettholde sine ordninger ved en eventuelle fristilling og privatisering. Det ser vi også i våre eksempler.

Ellers vil sammensetningen av arbeidsstokken etter alder, kjønn, inntektsnivå med videre kunne ha en selvstendig innvirkning, sammen med erfaringer med turn-over, sykefravær, uføreandeler og bruk av velferdspermisjoner. Det vil for eksempel være langt dyrere å betale ut full lønn under fødsels- og omsorgspermisjon i selskaper hvor hovedandelen av arbeidstakerne er kvinner, under 40 år med høy lønn, enn i selskaper som har en eldre arbeidsstokk med et større innslag av menn og hvor de fleste er lavtlønte. Vi kan likevel ikke slutte ut fra våre case at slike hensyn i seg selv har ført til innstramminger av sosiale ordninger.

Redusert statlig eierandel og fusjonering med private selskaper synes på den annen side å ha en viss innvirkning, blant annet ved å framskynde endringer i lønns- og arbeidsvilkårene ved at de fusjonerte «tvinges» til å samordne sine lønns- og arbeidsvilkår. Det er vanskelig å beregne hva det samlede resultatet for de ansatte blir i slike prosesser, men det fører generelt til en svekkelse av lønns- og arbeidsvilkårene på de tjenesteområdene som tidligere var statlige, og generelt til en bedring av lønns- og arbeidsvilkårene på de områdene som kommer fra privat sektor, da offentlig sektor som oftest har bedre pensjons- og velferdsordninger enn privat sektor.

Avtalene setter rammer

Innledningsvis redegjorde vi for hvordan lovverket, avtalestrukturen og andre reguleringer legger rammer for lønns- og arbeidsvilkårene i en sektor, og dermed også har betydning for om og i hvilken utstrekning de kan endres. I våre fire case er virkningen av den svake avtalereguleringen særlig tydelig når det gjelder endringene i de lokale lønssystemene, arbeidstidsordningene og særlig pensjonsordningene. Selv om det er lagt visse føringer på utformingen av for eksempel lønssystemet, og særlig fordelingen av lokale lønnstillegg, er føringen svært generell, og det gis stort rom for lokal variasjon. Det samme gjelder arbeidstid, og – i særlig grad – pensjon. Sistnevnte drøfter vi spesielt i det etterfølgende, da det kanskje er på det området endringene har vært mest omfattende og resultatet for de fire case-virksomhetene er svært ulike.

I utgangspunktet har fagforeningene og arbeidstakerne utenfor offentlig sektor ikke forhandlingsrett i forhold til etablering, utforming og endring av tjenstepensjonsordningene, da de sjelden er tariffestet. Det samme er situasjonen i NAVO-området og i tre av våre fire case. LO Stat har arbeidet for at medlemmene i de fristilte virksomhetene skulle oppnå like gode pensjonsrettigheter i NAVO-bedriftene som i staten. De har likevel ikke hatt noen klar strategi på dette området før de siste åra. Først ved årets oppgjør, hvor store dominerende tariffområder som helse, NSB og Posten ble flyttet til NAVO, har pensjonsordningene blitt et sentralt forhandlings-tema. LO Stat krevde ved årets oppgjør forhandlingsrett for pensjonsordningene på vegne av sine medlemmer.

Til tross for manglende avtaleregulering, ser vi likevel i våre fire eksempler at fagforeningene har vært aktivt med i utredninger og drøftinger av alternative pensjons- og forsikringsmodeller, og har senere også støttet opp om de endringene som har funnet sted. Hoveddelen av fagforeningenes energi i pensjonsdrøftingene synes likevel å ha vært konsentrert rundt sikringen av pensjonsrettighetene til de tidligere statsansatte. Målet har vært å sikre disse en like god ordning som ved fortsatt medlemskap i Statens Pensjonskasse. Dette har da også vært en av de viktigste kravene fra tillitsvalgte i drøftinger med ledelsen i de fire casene vi ser på, og de har også i stor grad lyktes med det. Vi finner også eksempler på at ansatte fra privat sektor har brukt de gode ordningene hos nye kolleger fra tidligere offentlig sektor til selv å få bedre lønns- og arbeidsvilkår. En del arbeidstakere i privat sektor har dermed tjent på at større statlige selskaper har valgt å konkurransenutsette eller

Tabell 4.2 Sammenhengen mellom endringene i lønns- og arbeidsvilkår og endringer i blant annet eierstruktur og organisering, konkurranseforhold, kompetanseprofil og rekrutteringssituasjon. Oppsummering av kapittel 2 og 3

	ErgoIntegration AS	Bravida	Nettbuss AS	Procuco Servicepartner AS
Lønns- og arbeidsvilkårene	+	0 (-)	-	-
Statlig eierandel	100 %	48 % (av 70 %)	100 %	0 %
Fusjonert	Ja, med andre statlige selskaper	Ja, med private selskaper	Nei	Ja, med andre statlige selskaper/tjenester
Oppkjøp av andre selskaper	Store oppkjøp	Store oppkjøp	Store oppkjøp	Ingen oppkjøp, men oppkjøpt
Konkurransenutsett	Ja	I liten grad	Ja	Nei (men blir)
Kompetansenivå	Høyt	Middels	Lavt	Lavt
Vanskelig å rekruttere til hovedyrkesgruppa	Nei	Nei	Ja	Både ja og nei
Turn-over	Lav	Lav	Høy (i byene)	Høy (i byene)

privatisere hele eller deler av sin virksomhet. Det gjelder for eksempel ansatte i BPA, som fikk bedret sine pensjons- og forsikringsordninger i forbindelse med fusjonen med Bravida. Samlet sett har fristillingen derfor også ført til at flere arbeidstakere i dag har rett til en tjenstepensjonsordning i disse tjenestesektorene enn tidligere, selv om ordningene, isolert sett, er svekket for nyansatte i de delene av tjenestemarkedet som kom fra staten.

En av grunnene til at de tillitsvalgte vi snakket med føler at de har hatt innflytelse på utformingen av pensjonsordningene, kan være at dette området ble oppfattet som en del av den generelle omstillingsprosessen, og derfor ble drøftet på lik linje med andre områder som også ble berørt av fristillingen/privatiseringen. Tidligere statsansatte og deres tillitsvalgte har trolig også et mer bevisst forhold til tjenstepensjonenes økonomiske betydning enn mange ansatte i privat sektor, da de i utgangspunktet har svært gode ordninger på dette området. Det synes også å være slik at arbeidsgiverne i de virksomhetene vi har studert har sett betydningen av å ha arbeidstakerne med seg i beslutningsprosessen, blant annet for å vinne forståelse for de kostnadene ordningene innebærer. Det synes da også å ha vært stor enighet om, både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden, at en ikke kan ha dyrere tjenstepensjonsordninger enn konkurrentene. Begge parter gir i disse selskapene også uttrykk for at det er markeds- og konkurransesituasjonen og ikke arbeidsgivers vonde vilje som har «presset» selskapene til å svekke pensjonsordningene, hvis så har skjedd. «Skylda» legges i stor grad på markedskreftene – og Adam Smiths «usynlige hånd». Et viktig spørsmål i forlengelsen av dette blir imidlertid om en slik forståelse innebærer at de gir opp i forhold til markedskreftene eller om de vil arbeide for å «temme» dem.

Partenes rolle

Hva så med partene og partsrelasjonene? Hvilken rolle har tillitsvalgte på ulike nivå spilt i endringsprosessen, og hvilken betydning har antall og sammensetningen av fagforeningsaktørene hatt å si for resultatet? Hvilke forbund er representert, og hvilke hovedorganisasjoner? Et viktig spørsmål i denne sammenheng er også om og i hvilken grad de ulike fagforeningene har hatt overlappende mål og krav, og i hvilken grad de har vært i stand til å samarbeide og dels samordne sine strategier i møte med motparten.

I våre fire case finner vi eksempler på at en brokete organisasjonsstruktur på arbeidstakersiden, med mange og konkurrerende forbund og overenskomster, kan gjøre det vanskelig å videreføre gode arbeidsvilkår. Vi antar at dette særlig vil være problematisk i tilfeller hvor overenskomstene og strategiene er svært forskjellige hva

gjelder pensjons- og velferdsordninger, samtidig som organisasjonene ikke får til et samarbeid på tvers av sektorgrenser og organisasjonsgrenser. Det er særlig to eksempler fra våre fire case som viser dette. Det ene illustrerer hvordan mangfoldet av parter og overenskomster gjør det problematisk å videreføre gode lønns- og arbeidsvilkår hvis partene ikke samarbeider. Det andre viser hvordan mangfoldet får mindre betydning så lenge partene er i stand til å samarbeide på tvers av forbund og organisasjonsgrenser. Det første eksemplet er tapet av betalt spisepause for en gruppe ansatte i Telenor Installasjon. Det andre er hentet fra bussektoren og deres kamp for avtalefesting av tjenestepensjonsordningen.

I tilfellet med de tidligere Bravida-ansatte, tapte de retten til betalt spisepause i forbindelse med opprettelse av Telenor Installasjon. Hovedårsakene var, ifølge Rikslønnsnemndas behandling, at andre forbund i selskapet allerede hadde inngått overenskomster med arbeidsgiver hvor spisepausen ikke var inkludert. De hadde alt valgt å bytte bort spisepause i høyere lønn og ekstra fridager. For at selskapet ikke skulle ende opp med svært ulike lønns- og arbeidsvilkår for tilnærmet samme typen arbeidskraft i samme virksomhet, endte det hele med at Tele- og dataforbundets medlemmer måtte tilpasse seg den overenskomsten de andre alt hadde framforhandlet. Fagforeningen hadde i det tilfellet ingen felles mål, krav og strategi på tvers av forbund og hovedorganisasjoner.

Resultatene i bussbransjen var dels motsatt. I utgangspunktet hadde bransjen i svært liten grad avtalt de samme lønns- og arbeidsvilkårene, noe som førte til et veldig press på dem. Ved siste oppgjør ønsket en imidlertid å få til en pensjonsordning for hele sektoren, og forbundene valgte å samarbeide tett om dette. Hovedårsaken til at de lyktes var ifølge tillitsvalgte at alle forbundene på tvers av privat og offentlig sektor og på tvers av organisasjonsgrensene nettopp klarte å kjøre dette fram i fellesskap.

Samarbeid – en utfordring

Det vi kan lese ut av de fire casene vi har beskrevet, er at arbeidstakerne og deres lokale fagforeningsrepresentanter vanskelig kan gjøre annet enn å tilpasse seg det private markedet og de lønns- og arbeidsvilkårene som er rådende der. Det gjelder i særlig grad for kostnadsstunge ordninger som tjenestepensjon og forsikring. Det blir i mange tilfeller et spørsmål om å beholde jobben eller pensjonen.

De aller fleste fagforeninger i privat sektor har i dag ikke forhandlingsrett i forhold til pensjonsordningene. Arbeidsgiver har slik sett «bukten og begge endene». Samtidig er det slik at arbeidstakere på tvers av konkurrerende selskap vil ha felles interesse av at det etableres eller beholdes gode pensjonsordninger i markedet. De

ansatte kan likevel vanskelig kreve at deres arbeidsgiver alene etablerer eller opprettholder en pensjonsordning, uten på sikt å undergrave sin egen arbeidsplass. Markedets press mot å svekke blant annet pensjonsordningene vil derfor først kunne lette når tilnærmet de samme ordningene blir gjort allmenne for alle ansatte i samme bransje, enten gjennom tariffesting eller lov. Dette krever imidlertid en felles strategi som forutsetter at alle fagorganiserte i så vel offentlig som privat sektor prioriterer dette. Dette har de hittil ikke evnet, og her ligger en av de største utfordringene for fagbevegelsen

Litteratur

- Bråten, Mona (2002), *Lokal lønnsdannelse i stat og NAVO – med vekt på erfaringene til tillitsvalgte i LO Stat*. Fafo-rapport 396. Oslo: Fafo
- Fløtten, Tone og Axel West Pedersen (1996): *Sikkerhetsordninger i det norske arbeidsmarkedet*. Fafo-rapport nr. 207. Oslo Fafo
- Freeman, Richard B. (1981), “The Effect of Unionism on Fringe Benefits” i *Industrial and Labour Relations Review*, Vol. 34 No. 4.
- Gunnes, Stein (2002), *Konsekvenser av anbudsstap i rutebilsektoren – Hva gjør det med ansatte, yrkets omdømme og kompetansen?* Arbeidsnotat utarbeidet for Nettbuss Lillestrøm AS og Norsk Jernbaneforbund. Fafo-notat under publisering
- Gaasland, I. (1998), *Effektiviseringsvirkninger av anbudskonkurranse i den norske rutebilsektoren*. SNF-rapport 1/98. Bergen: SNF
- Goldthorp, John H. (1988), «The End of Convergence: Corporatist and Dualist Tendencies in Modern Western Societies» i Goldthorp (ed.) *Order and Conflict in Contemporary Capitalism. Studies in the Political Economy of Western European nations*. Oxford: Clarendon Press.
- Hart, Ribert A. (1984), *The Economics of Non-Wage Labour Costs*. London: George Allen and Unwin.
- Hagen, T. (2002), *Lowest bid wins: Effects of increasing competition on public transport staff*. TØI-særtrykk 236/2002 Oslo: Transportøkonomisk Institutt
- Hippe, Jon og Axel West Pedersen (1992), *Når jobben betaler. En analyse av velferdsordninger i arbeidsmarkedet*. Fafo-rapport nr. 136. Oslo: Fafo
- Hippe, Jon M. og Axel W. Pedersen (1988), *For lang og tro tjeneste? Pensjoner i arbeidsmarkedet*. Fafo-rapport nr. 84. Oslo: Fafo
- Hippe, Jon M. og Kristine Nergaard (1994), *Tilleggsordninger i arbeidslivet. Utbredelse av pensjon og livs- og ulykkesforsikring blant arbeidstakere og i bedrifter*. Fafo-notat 1994:11. Oslo: Fafo

- Kirkeberg, M.I. og J. Epland (2000), «Frynsegodene – mer populære, men påvirker de inntektsfordelingen?» *Økonomiske analyser* 8/2000. Oslo: SSB
- Kommunal Yrkesforum (2002), *Underbud gav busskaos*. Artikkel av 28. august 2002 og 10. september 2002. www.kommunal.se/yrkesforum.
- finner ikke igjen referansen - derfor stryker vi den her og i teksten på s. 11.
- Madsen, Einar Lier (2002), *Lønner det seg? En sammenligning av lønn og tilleggsgoder samt arbeidsgivernes personalkostander for noen utvalgte yrkesgrupper i privat og offentlig sektor*. NF-rapport nr. 5 2001. Bodø: Nordlandsforskning
- Nicolaisen, Heidi og Dag Olberg (2002), *Avtalt tid? Informantintervjuer og avtaletekster*. Fafo-notat 2002:15. Oslo: Fafo
- Nilsson, Tommy S. (2001), «Market and Service Orientation in Public Transportation». I: Lars Haglund and Anna Stålhammar (eds.) *A case study of the way bus drivers perceive changes in working and operating conditons*. Karlstad University Studies, 8. Karlstad: Karlstad Universitet.
- NOU 1998: 7, *En bedre organisert stat*
- NOU 2000: 28, *Tjenestepensjon etter skifte av arbeidsgiver og strukturendringer i offentlig sektor*. Utredning fra et utvalg oppnevnt ved kongelig resolusjon 22. Februar 1999. Avgitt av Arbeids- og administrasjonsdepartementet 23. Oktober 2000. Oslo: Statens forvaltningstjeneste
- NOU 2000: 19, *Bør offentlig sektor eksponeres for konkurranse? En gjennomgang av nasjonale og internasjonale erfaringer*. Avgitt av Arbeids- og administrasjonsdepartementet 22.juni 2000. Oslo: Statens forvaltningstjeneste
- Ot prp nr 47 (1998–99), *Lov om foretakspensjon*. Finansdepartementet
- Ot.prp. nr. 71 (1999.2000), *Lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold*. Finansdepartementet
- Pedersen, Axel W. (2000), *Konkurransetsetting og pensjon. En kvalitativ undersøkelse av pensjonsforholdene i blant private bedrifter i tre utvalgte bransjer*. Fafo-rapport 338. Oslo: Fafo
- Reid G.L. og D.J. Robertsen (ed.) 1965), *Fringe Benefits, Labour Costs and Social Security*. London: George Allan and Unwin.
- Smeeding, Timothy (1983), “The Size Distribution of Wage and onwage Compensation: Employer Cost Versus Employee value” i Triplett (ed.) *The Measurement of Labour Cost*. Chicago: Chicago University Press.

- Statskonsult (1998), *Fakta, former og fristilling. Statlige virksomheter med ulike tilknytningsformer*. Rapport 1998: 18. Oslo: Statskonsult
- Stevens, Beth (1984), *In the Shadow of the Welfare State*. Ph.D. Thesis, Havard University, USA.
- St.meld. nr. 22 (2001–2002), *Et mindre og bedre statlig eierskap*. Nærings- og handelsdepartementet. Oslo: Statens forvaltningstjeneste
- Stokke, Torgeir Aarvaag (2002), *Arbeidsmiljøloven og tariffavtaleregulering*. Fafo-notat 2002:20. Oslo: Fafo
- Tripplett, Jack E. (1983), «Introduction: An Essay on Labour Cost» i Triplett (ed.) *The Measurement of Labor Cost*. Chicago: Chicago University press.
- Øverbye, Einar (1990), Offentlige og private pensjoner i Norden. En analyse av deres framveskt og samfunnsøkonomiske konsekvenser. Inas-rapport 91:10. Oslo: INAS.

Følgende dokumenter er også lagt til grunn:

- Arbeidsmiljøloven.
- Lov om samordning av pensjons- og trygdeytelser av 7.juni 1957 nr. 26
- Lov om yrkesskadeforsikring av 16.juni 1989 nr. 65
- Forskrift om standardisert erstatning etter Lov om yrkesskadeforsikring
- Lov om Statens Pensjonskasse
- Tjenestemannsloven.
- Hovedtariffavtalen i Staten.
- Statens Personalhåndbok.
- Rikslønnsnemndas kjennelse, 11.01.1999, Sak nr 7/1998
- Overenskomst mellom LO-Stat/EL & IT forbundet og NAVO/ErgoIntegration A/S. 01.04.2002 – 31.03.2004.
- Overenskomst for Procuco Servicepartner AS og Postkom (Norsk Post- og Kommunikasjonsforbund). 01.04.2002–31.03.2004.

Overenskomst NAVO/Nettbuss AS – LO Stat/NJF/NTF/NKF. 01.04.2002–31.03.2004.

Overenskomst mellom LO Stat/EL & IT forbundet og NAVO/BRAVIDA Geomatikk AS, BRAVIDA Nord AS, BRAVIDA Vest AS, BRAVIDA Oslo og Akershus AS, BRAVIDA Sørøst AS og BRAVIDA Norge AS. 01.04.2002–31.03.2004.

Rikslønnsnemndas kjennelse av 11 januar 1999 i Sak nr. 7/1998. I tvisten mellom LO Stat og Norges arbeidsgiverforening for virksomheter med offentlig tilknytning NAVO)/ Telenor i forbindelse med tariffrevisjonen 1998.

Diverse årsrapporter fra de tre selskapene.

Vedlegg 1 Statlige eierformer og tilknytningsformer

Tilknytningsform vil si den måten en virksomhet er knyttet til den utøvende statsmakt på, det vil si til regjering og departement. Begrepet er av formell, rettslig art. Gjennom tilknytningsform bestemmes blant annet styrings-, kommunikasjons- og kontrollrelasjonene mellom det politisk ansvarlige nivå og det utførende nivå. Tilknytningsformen setter dermed rammer for statsmyndighetenes styringsmuligheter og de statlige virksomhetenes handlefrihet, uten å fastlegge disse forholdene entydig og i detalj, da det innenfor den samme tilknytningsformen er rom for forskjellige blandingsforhold mellom overordnet styring og handlefrihet. Innenfor en og samme tilknytningsform og samme styringssystemer kan det dessuten utvikle seg mange typer beslutningsatferd, styringshandlinger og kommunikasjonsformer (jf. NOU 1989: 5 s. 43 og Statskonsult 1998 s. 5). Det som i hovedsak skiller de ulike tilknytningsformene er:

1. deres *rettslige status*: dvs. hvorvidt virksomheten er en del av staten som juridisk person eller et eget rettssubjekt,
2. om *ansvaret for organisering og strategisk styring* plasseres hos statsmyndighetene eller virksomheten selv, om
3. det er statsmyndighetene eller virksomheten selv som *har ansvaret for økonomi og tilførsel av finansielle ressurser*, og om
4. personalet har status *som statstjenestemenn eller ikke*, noe som igjen påvirker det lov- og avtaleverk som gjelder, samt
5. *mulighetene til å ivareta overordnede styringsbehov* i forhold til den løpende driften.

De hovedtilknytningsformene en gjerne skiller mellom er forvaltningsorganer, statselskaper og stiftelser.

Forvaltningsorganene kan være ordinære forvaltningsorganer, forvaltningsorgan med særskilte fullmakter eller en forvaltningsbedrift. Forvaltningsorganer, i motsetning til statseide selskaper og stiftelser, er en del av staten som juridisk person, og de styres dermed gjennom forvaltningsmessig instruksjon med statsråden som parlamentarisk og konstitusjonelt ansvarlig for alle sider ved virksomheten. Overfor et forvaltningsorgan har statsråden/departementet i prinsippet mulighet til å styre alle sider av virksomheten, med unntak og begrensinger.

Stiftelsen er selveid og drives i henhold til stiftelsesloven. Dette gjelder også når en stiftelse er etablert på statlig initiativ for å ivareta bestemte oppgaver. Heller ikke disse stiftelsene kan derfor styres ved instruksjon eller fra eierposisjon. Strengt formelt kan det således være urimelig å omtale stiftelse som en statlig tilknytningsform på linje med forvaltningsorgan og statselskap. Likevel er stiftelser med en eller annen form for statlig tilknytning såpass utbredt og styringspotensialet såpass stort, at vi her, som i NOU 1989: 5, vil inkludere stiftelsen i framstillingen. Gitt det som er sagt over, vil styringsvirkemidlene overfor stiftelser måtte være indirekte og lik dem som kan brukes overfor andre private rettssubjekter: gjennom særskilt lovgivning, krav til vedtekter i forbindelse med etablering, adgang til å oppnevne styre/styremedlemmer og løpende finansiering gjennom statlige tilskudd eller kjøp av tjenester knyttet til utføring av spesifikke oppgaver eller resultatkrav. Dersom virkemidlene utnyttes og brukes samtidig overfor en stiftelse, kan styringen av den bli så omfattende og tett at uavhengigheten og stiftelsesformen ikke lenger er reell (NOU 1989:5, s. 114).

Den største gruppen av statlige virksomheter er de ordinære forvaltningsorganene; direktorater og andre sentraladministrative organer. I tillegg finnes en del forvaltningsorganer som er gitt større frihet med hensyn til faglig uavhengighet og økonomi- og personalforvaltning, det vil si forvaltningsorganer med særskilte fullmakter, forvaltningsbedrifter og forvaltningsorganer organisert med hjemmel i egen lov. Et eksempel på dette er Statens Pensjonskasse.

Statselskapene kan enten være heleide statsaksjeselskaper eller særlovsselskaper. De styres etter henholdsvis aksjeloven(e) med særbestemmelsene for heleide statsaksjeselskaper, statsforetaksloven og den enkelte lov for særlovsselskapene. Det eksisterer et eierforhold mellom statsmyndighetene og de selskapene som staten eier. Statsmyndighetene styrer fra eierposisjon overfor selskapenes øvrige organer. Det forretningsmessige ansvaret ligger hos selskapets styre og ledelse. Statsrådenes parlamentariske og konstitusjonelle ansvar i statselskap blir begrenset til statsrådenes funksjon knyttet til generalforsamling/foretaksmøte/årsmøte.

Sosiale ordninger under press

I løpet av det siste tiåret har en rekke statlige virksomheter blitt fristilt med etterfølgende utskillelse og delprivatisering. Omstillingene har i de fleste tilfeller medført endringer for de ansatte. Ikke bare har de tillitsvalgte fått nye partsrelasjoner og et nytt avtaleverk å forholde seg til. Omstillingen innebærer i mange tilfeller også endringer i lønns- og arbeidsvilkårene. Vi har spurt:

Hvordan slår fristilling og privatisering ut for ulike typer av ansatte – taper eller vinner de på omstillingen?

Helt konkret har vi beskrevet hvilke endringer som kan følge av fristilling og privatisering samlet og for ulike grupper av arbeidstakere og virksomheter, og antydnet hvilke forhold som synes å ha vært utslagsgivende for de endringene vi observerer. Et av prosjektets mål er å bidra til å illustrere det handlingsrom som eventuelt måtte finnes for fagbevegelsen på denne arenaen.

Konklusjonene baserer seg på informasjon samlet inn gjennom intervju med arbeidsgiver- og arbeidstakerrepresentanter i fire NAVO-virksomheter, samt et utvalg tillitsvalgte i aktuelle forbund og i LO Stat. I tillegg har vi innhentet informasjon og analysert opplysninger fra skriftlige kilder som selskapenes årsrapporter og sentrale deler av det gjeldende lov- og avtaleverket.



Fafo

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

Fafo-rapport 401
ISBN 82-7422-385-3
ISSN 0801-6143