

Bård Jordfald

Medlemsbevegelser, tariff- og organisasjonshopping

Bård Jordfald

Medlemsbevegelser, tariff- og organisasjonshopping

© Fafo 2014
ISSN 0804-5135

Innhold

Innledning	4
Modul I: YS sin omverden	5
1 Arbeidstakerorganisasjonenes utvikling	6
Medlemsutvikling	6
Forbundsutvikling	7
2 Forbundsoverganger	9
Fra frittstående forbund til hovedorganisasjon	14
3 Forbundssammenslåinger	15
4 Nye forbund	18
5 Arbeidsgiverorganisasjonenes utvikling	19
6 Arbeidsmarkedets utvikling	23
6.1 De organiserte i arbeidsmarkedet	25
6.2 De uorganiserte i arbeidsmarkedet	29
7 Sammenfatning av YS sin omverden	38
Modul II YS – organisasjon, medlemmer og tariffavtaler	41
8 YS	45
8.1 YS Stat og det statlige tariffområdet	47
8.2 YS Kommune og de kommunale tariffområdene	52
8.3 YS Spekter og Spekter	56
8.4 YS Privat	60
9 NHO-området	64
9.1 Avtalestruktur NHO 1998	65
9.2 Avtalestruktur NHO 2014	67
9.3 Strukturelle endringer 1998–2014	69
10 Virke	73
11 Oppsummering: organisasjon, medlemmer og tariffavtaler	75
Modul III: YS sett utenfra	77
12 Skråblikk på YS	78
Litteratur	86

Innledning

Denne rapporten er skrevet for Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) og omhandler organisasjonenes endringer siden 2000. Endringene dreier seg om eksterne forhold og hvordan det organisatoriske landskapet rundt YS har endret seg, det vil si om forbundsvise overganger mellom hovedorganisasjonene, forbundssammenslåinger og opprettelsen av nye arbeidstakerforbund og endringer i arbeidsgiversidens organisering. Som hos andre arbeidstakerorganisasjoner er YS sitt eksistensgrunnlag fundamentert i arbeidsmarkedet. Derfor har strukturelle og næringsmessige endringer her en betydelig påvirkning på YS som organisasjon. Dette handler om utviklingen i sysselsetting, strukturelle næringsmessige endringer og ikke minst forholdet mellom uorganiserte og organiserte og hvordan dette varierer etter kjennetegn. Alle disse ytre endringene inngår i rapportens første del, som har fått navnet modul I.

Rapportens andre del, modul II, tar for seg YS sitt indre organisatoriske terreng, nærmere bestemt YS sin utvikling på forbundsnivå, samt beskrivelser av forbundssammenslåinger eller oppsplitting av eksisterende forbund i løpet av perioden. YS er organisert i fem sektorer (YS Stat, YS Kommune, YS Spekter, YS Privat og YS Finans), og i modul II beskrives medlemsutviklingen i disse. For de offentlige sektorene (stat og kommune) er utviklingsforløpet avtalemessig relativt oversiktlig. Derimot endres tariffområdenes omfang betydelig i perioden, og det samme gjelder for det tilhørende medlemstallet. Spekter-området er for så vidt legemliggjøringen av noen av disse strukturelle endringene. Når det gjelder privat sektor, har vi ikke trukket inn YS Finans og finanssektoren. Årsaken til det er at YS kun har ett forbund her, og at YS heller ikke er part i tariffavtalen innenfor sektoren. Det er derimot viet mer plass til privat sektor og da NHO-området spesielt.

Rapportens tredje del, «Skråblikk på YS», består av sammenfatninger av de inntrykk forfatteren av rapporten sitter igjen med etter å ha skrevet den. Et helt sentralt punkt skal imidlertid løftes fram allerede her i innledningen: Partene er suverene. Punktum. Ingen utredning kan eller skal rokke ved partenes eiendom, virkeområde, innhold eller hvordan man har valgt å organisere sin virksomhet. Derimot er det mulig for utenforstående å drøfte, og vurdere styrker og svakheter en organisasjon måtte ha. Om og ikke minst hvordan YS vil forholde seg til utfordringene – og om man i det hele tatt skal vurdere dem som relevante utfordringer – er derimot helt og fullt opp til YS sine politiske organer.

Modul I: YS sin omverden

For å kunne forstå en organisasjon er det ofte nyttig å se den i relieff til omgivelsene og de endringer som har oppstått eller kan oppstå i disse. Denne delen av rapporten vil derfor skissere et bilde av hovedorganisasjonenes og arbeidsgiversidens utviklingstrekk de siste fjorten årene. På arbeidstakersiden dreier dette seg om utvikling i forbundsstruktur og medlemsutvikling. Analytisk ligger perspektivet på hovedorganisasjonsnivå. I korthet skal vi forsøke å besvare følgende spørsmål:

- Hvordan har utviklingen vært blant arbeidstakerorganisasjonene?
- Hvilke sentrale endringer er skjedd på arbeidsgiversiden?
- Hvilke sentrale endringer er skjedd på arbeidsmarkedet?
- Hvor er de uorganiserte?

Kapitlet støtter seg på tidligere arbeider som Fafo har publisert, og har en beskrivende karakter. Videre har det vært hentet ut YS-relatert informasjon fra eksisterende datakilder og registre. *Arbeidskraftundersøkelsen* (AKU) 2008 og til dels 2012-tallene og Levekårsundersøkelsen (2009) er kilder som er brukt for å beskrive organisasjonsgrad, tariffavtaledekning, aldersfordeling med mer. Kapitlet inneholder også en gjennomgang av de mest sentrale forandringene på arbeidsgiversiden med vekt på virksomheter som har endret arbeidsgiverorganisering (tariffhopping). Hvem er de, hvilke organisasjon har de meldt seg ut av, og hvilke har de meldt seg inn i? Hvilke YS-forbund som ble berørt av utmeldelser/innmeldelser, er da av interesse?

Tilsvarende gjøres det på arbeidstakersiden en gjennomgang av de mest sentrale organisasjonsovergangene hvor forbund har byttet hovedorganisasjon. Hvilke av hovedorganisasjonene det er som har fått tilført forbund, hva som er oppgitt som årsak til endring, forsøk på forbundssammenslåinger på tvers av hovedorganisasjoner med mer er temaer som blir trukket inn.

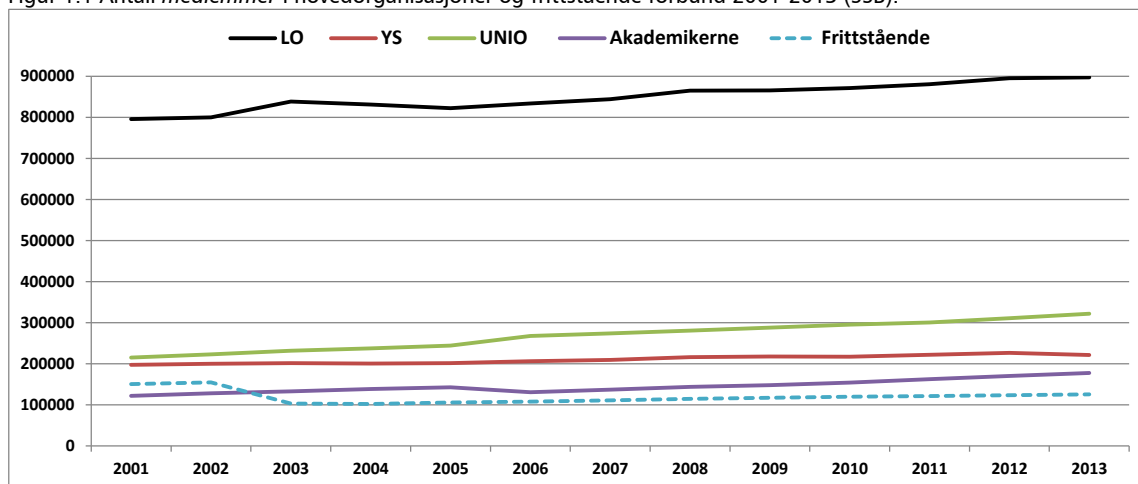
Avslutningsvis blir det gitt en beskrivelse av de uorganiserte i det norske arbeidsmarkedet. Hvem de er, hvor de arbeider, hvilke særtrekk eller kjennetegn de har, hvilke typer arbeidsplasser vi finner dem på, med mer. Kort sagt: Hvor er de potensielle nye medlemmene, og hvor er det de arbeider?

1 Arbeidstakerorganisasjonenes utvikling

Medlemsutvikling

Legger man den offisielle statistikken fra SSB over antall *medlemmer* i arbeidstakerorganisasjonene til grunn, viser det seg at bildet er stabilt. Totalt ble det innrapportert 1 330 000 medlemmer under de fire hovedorganisasjonene og 150 000 i frittstående forbund i 2001. Ti år senere rapporterte de fire hovedorganisasjonene inn 1 566 000 medlemmer, mens de frittstående forbundene var skrumpet inn til 122 000 medlemmer.

Figur 1.1 Antall *medlemmer* i hovedorganisasjoner og frittstående forbund 2001-2013 (SSB).



På makronivå illustrerer figur 1.1 stabil vekst for hovedorganisasjonene. LO og Unio hadde drøyt 100 000 flere medlemmer i 2013 enn i 2001, mens Akademikerne hadde 56 000 flere, og YS hadde 24 000 flere. YS hadde samme relativ medlemsandel i 2013 som i 2001, eller 13 prosent av de fagorganiserte. For LOs vedkommende hadde de 54 prosent av medlemmene i 2001, mot 51 prosent i 2013.

Av den totale økningen på 289 000 medlemmer hos hovedorganisasjonene ble 107 000 rapportert inn fra Unio. Unios relative andel gikk da også fra 15 til 18 prosent av de organiserte. Akademikerne hadde en tilsvarende økning fra 8 til 10 prosent. Alle hovedorganisasjonene økte i absolutte tall (antall medlemmer), mens Akademikerne og Unio gjorde det også i relative tall. For frittstående forbund var utviklingen mindre positiv. De gikk fra å ha 10 prosent av de fagorganiserte medlemmene i 2001 til å ha 7 prosent i 2013.

- Samtlige hovedorganisasjoner hadde flere medlemmer i 2013 enn i 2001.

- Relativ vekst blant utdannings- og profesjonsfundamenterte hovedorganisasjoner: Unio og Akademikerne.
- Antall medlemmer i frittstående forbund ble reduserte i perioden.

Forbundsutvikling

Tabell 1.1 viser utviklingen i forbundsstruktur over et noe lengre tidsperspektiv. I løpet av de 30–40 siste årene har det blitt langt færre forbund. I 1980 var det 130 forbund mot godt under 100 i 2013. For LOs vedkommende har man gått fra 38 til 22 forbund i perioden 1975–2013. Ser man Akademikernes Fellesorganisasjon (AF)/Unio/Akademikerne under ett, har disse gått fra 50 forbund i 1980 til 24 forbund i 2013. Antall frittstående forbund er blitt halvert fra 1975 til 2005. YS har derimot gått fra 15 til 21 forbund fra 1980 til i 2013.

Tabell 1.1 Hovedorganisasjoner og underliggende forbund, 1975-2012. (Nergård & Stokke 2007). *Oppdatert 2013

Antall forbund	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2013*
LO	38	35	33	29	28	26	24	22
AF	47	50	46	40	36	17	-	-
YS		15	14	17	18	17	22	21
Akademikerne						15	15	13
Unio							7	11
Frittstående	44	30	29	24	20	19	22	-
Totalt antall forbund	129	130	122	110	102	94	90	-

Det samlede bildet er altså at det har blitt færre forbund. Det er da de minste forbundene som har forsvunnet. Det eksisterte 50 småforbund med under 1000 medlemmer i 1980. I 2005 var det kun 15 forbund som hadde så få medlemmer (Nergaard & Stokke 2007). De frittstående forbundene ble i 2013, målt etter antall medlemmer, dominert av tre store: NITO med sine om lag 75 000 medlemmer, Norsk Journalistlag med sine 9100 medlemmer og Lederne med sine 16 600 medlemmer. Utover disse tre er de frittstående i all hovedsak små forbund.

- Historisk utvikling viser at det er blitt færre forbund i de tre andre hovedorganisasjonene.
- YS har gått fra 15 til 21 forbund fra 1980 fram til i 2013.
- Utover NITO, Lederne og Norsk Journalistlag er de frittstående forbundene små.

Sektorvis fordeling

Når det gjelder medlemsutviklingen for hovedorganisasjonene, er det ikke i figur 1.1 skilt etter type medlemskap (yrkesaktive, pensjonist m.m) eller etter hvor i arbeidsmarkedet eller i hvilke tariffområder medlemmene befinner seg. Akademikerne har for eksempel et godt innslag av selvstendig næringsdrivende, som tannleger eller leger, i sine med-

lemsrekker. Det er også noe innslag av selvstendig næringsdrivende hos Unio (fysioterapeuter m.m.). Frittstående NITO (takstmenn) har også et betydelig innslag av selvstendig næringsdrivende som medlemmer. Tilsvarende er det forskjeller mellom hovedorganisasjonene etter om medlemmene deres befinner seg i privat eller offentlig sektor. Her går det et skille mellom Akademikerne, LO og YS på den ene side og Unio på den andre. De tre førstnevnte er jevnt fordelt mellom sektorene, mens Unio er tungt forankret i offentlig sektor.

Per 1.1.2013 oppgir Unio 19 900 ansatte i privat sektor, i tillegg har Unio 3400 medlemmer som er selvstendig næringsdrivende (primært fysioterapeuter). Innenfor privat sektor er Virke størst, med 6300 yrkesaktive Unio-tilknyttede medlemmer. Deretter følger Private Barnehagers Landsforbund med 5400 medlemmer. Innenfor NHO-området er det 2700 Unio-medlemmer, inkludert drøyt 800 fra Det Norske Maskinistforbund¹. De største Unio-områdene i privat sektor er:

- Utdanningsforbundets medlemmer i de private barnehagene (PBL 5400 medlemmer)
- Sykepleierforbundets medlemmer i Virke («HUK» – helse og omsorg 3000 medlemmer)
- Norsk Fysioterapeutforbund med sine 2600 selvstendig næringsdrivende
- Det Norske Maskinistforbund med 3400 medlemmer innen «øvrige områder» (Norges Rederiforbund, Fiskebåtredernes Forbund, Fraktefartøyenes Rederiforening m.m.)

¹ Offisielt ble ikke maskinistene tilsluttet Unio før 1.1.2014. De er tatt med fordi Unio i sin medlemsoversikt per 1.1.2013 inkluderer forbundet.

2 Forbundsoverganger

Årene 2001–2002 er et godt utgangspunkt for å se på de endringer som har skjedd på arbeidstakersiden, og overgangene som har vært mellom hovedorganisasjonene. Det kan også være verd å ta en rask tur innom årene før 2000 og se litt nærmere på den andre hovedorganisasjonen som ble dannet på syttitallet, Akademikernes Fellesorganisasjon (AF), og dens sammenbrudd. AF ble etablert i 1975 og nedlagt i 2001, og noe av det siste organisasjonen gjorde, var å sette av midler til å skrive sin egen historie (Bergh & Nilsen 2004). De som skrev historien, starter slik:

Akademikernes Fellesorganisasjon (AF) var i all hovedsak et mislykket forsøk på å samle alle langtidsutdannede i Norge i en stor felles organisasjon (op.cit.: forord).

Bergh & Nilsen gir en rekke forklaringer på hvorfor AF sprakk, men selve oppbrudd startet med Legeforeningens andre sorti i 1996. Tett etter fulgte sivilingeniørene (Norske Sivilingeniørers Forening, nå Tekna). Utmeldte leger sammen med AF-medlemmene i Norske Sivilingeniørers Forening, Norske Siviløkonomers Forening, Den norske tannlegeforening og Norges Juristforbund dannet da den nye hovedorganisasjonen, Akademikerne høsten 1997. Deretter fulgte raskt veterinærene, arkitektene og psykologene. Etter hovedoppgjøret 1998 gikk Forskerforbundet ut av AF og inn i Akademikerne. Dette igjen utløste en bølge II – hvor prester, naturvitere, samfunnsvitere og sosialøkonomer forlot AF til fordel for Akademikerne. Deretter gikk NITO med sine 40 000 medlemmer ut av AF, mens Lærerforbundet gikk i fusjonsplaner med Norsk Lærerslag – som igjen hadde som premiss at den nye felles lærerorganisasjonen ikke skulle være en del av AF.

Rest-AF sammen med Politiets Fellesorganisasjon (PFO) gikk så i forhandlinger med YS om en fusjon. Disse forhandlingene strandet så ut fra uklarheter rundt YS' egenkapital, samt uenigheter rundt organisasjons- og forhandlingsmodell (Bergh & Nielsen 2004:220). Høsten 2000 ble fusjonsplanene mellom de to hovedorganisasjonene og PFO skrinlagt. Noe senere samme høst ble det kjent at Norsk Lærerslag / Lærerforbundet (Utdanningsforbundet) sammen med Sykepleierforbundet og Politiets Fellesforbund (tidligere PFO) skulle danne Utdanningsgruppens Hovedorganisasjon (UHO). Denne ble så dannet høsten 2001.

Opp fra AF sin aske reiser det seg altså to nye hovedorganisasjoner: Akademikerne og UHO/Unio. Akademikerne ble bygget opp rundt forbundene for dem med lengst utdanning, blant dem forbundene som hadde stått for en minimalistisk AF-modell (makt og ressurser ned i forbundene), og som hadde hovedtyngden av medlemsgruppene sine

innenfor privat sektor eller hadde en sterk forhandlingsposisjon innenfor offentlig sektor (legene). Siden kom andre med lang utdanning etter.

Unio ble bygget opp rundt de maksimalistiske forbundene, de store kvinnedominerte profesjonsforbundene for dem med høgskoleutdanning og et politikorps med nyvunnen høgskolestatus. NITO som ofte hadde hatt meklingsrollen innad i AF, ble stående igjen alene. Medlemmenes utdanning var for kort for medlemskap i Akademikerne, selv om forbundet lønnspolitisk nok følte seg mest hjemme her. Det lærer- og sykepleierdominerte UHO-sporet var neppe fristende. NITO kunne valgt YS, men valgte heller å stå på egne bein som frittstående forbund. Fra og med 2003 valgte NITO et tariffteknisk samarbeid med Akademikerne innenfor KS og Oslo kommune og etter hvert også i det statlige tariffområdet.

- Fra tre til fire hovedorganisasjoner, hvor utdanningslengde og lønnspolitiske strategier kløyver AF i to

På graven til AF og ideen om å samle alle med høyere utdanning reiser det seg én hovedorganisasjon som bygger på lokal lønnsdannelse og et ønske om at mest mulig skal forhandles lengst mulig ned, og en annen som ville det motsatte. Unio og Akademikerne nåværende lønnspolitiske strategier illustrerer godt hvor store spenningene var innenfor AF. 2000-tallet starter ikke med tre, men med fire hovedorganisasjoner med forskjellig styrke, ulike strategier og varierende grad av forhandlingsrett innenfor de ulike tariffområdene. Akademikerne i dag² ser slik ut i sine største tariffområder:

- **Akademikerne i privat sektor.** Domineres av Tekna som har 34 500 av de 54 500 yrkesaktive medlemmene i sektoren. Hovedavtale med NHO og overenskomst med Virke. Econa har 8500 medlemmer uten noen sentrale avtaler, mens Norges Juristforbund har 4400 medlemmer. Utover disse er de resterende forbundene små og profesjonsrettede. Legeforeningen og Tannlegeforeningen sine medlemmer i privat sektor er i all hovedsak selvstendig næringsdrivende (fastleger og tannleger).
- **Akademikerne i Spekter.** Domineres av Legeforeningen som har 12 100 av i alt 17 200 medlemmer. Norsk Psykologforening har 3300 medlemmer, resten er spredt på andre forbund.
- **Akademikerne i kommunesektoren.** Samlet har Akademikerne 14 500 medlemmer i KS og Oslo kommune. Tekna og Norsk Lektorlag er størst med 2500 og 2400 medlemmer, mens Samfunnsviterne har 2200 medlemmer. Resten er spredt på de ti andre forbundene.

² Tall per 1.1.2013 se akademikerne.no.

- **Akademikerne i staten.** Av i alt 25 200 akademikermedlemmer er hvert fjerde hjemmehørende i Tekna. Juristene er nesten like store med 6400 medlemmer. Samfunnsvitnerne har 4700 medlemmer. Resten fordeler seg mellom de andre forbundene.

De sentrale endringene på hovedorganisasjonsnivå de siste fjorten årene er i første rekke forbundsvise korrigeringer i kjølvannet av AF sitt opphør. Historisk sett var Forskerforbundet blant de forbundene innenfor AF som ble betegnet som maksimalister. Blant annet ønsket de et nært samarbeid med LO-kartellet i staten (Bergh & Nielsen 2004) i motsetning til for eksempel NIF/juristene. Likevel var Forskerforbundet blant de første til å bryte ut av Akademikerne. At Forskerforbundet raskt forlot AF til fordel for Akademikerne, må nok sees i lys av at de andre «langtidsutdannede» forbundene forlot AF. Videre var samlingen av de to lærerorganisasjonene, Norsk Lærrelag og Lærerforbundet, noe som på sikt kunne utfordre Forskerforbundets dominerende posisjon på universiteter og offentlige høyskoler. Valget sto mellom å hoppe inn i en organisasjon hvor de politiske valgene var tatt – eller bli på et skip hvor man kunne bli spist.

Forskerforbundets hopp ut fra Akademikerne i 2006 må forstås med bakgrunn i Akademikernes tariffpolitiske veivalg innenfor det statlige tariffområdet. Akademikerne hadde lenge ønsket å endre det statlige forhandlingssystemet – hvor forhandlingene og fordelingen kun skal skje på lokalt plan, og da primært med egen tariffavtale for akademikerne. Sammen med Forskerforbundet, forlot også den norske kirkes Presteforening Akademikerne til fordel for Unio.

LO Stat, UHO/Unio og YS Stat har derimot stått sammen om at det skal være likelydende hovedtariffavtale(r), hvor lokale forhandlinger – eller strengt tatt lokal fordeling – er ett av i alt tre fordelingsnivåer som det forhandles om sentralt. Det er de sentrale partene som gjennom forhandlinger kommer til enighet om de lokale pottene. Mens en stor lokal pott kan være hensiktsmessig dersom man har få medlemmer med særskilt kompetanse i et stort forhandlingsområde – er lokale forhandlinger i statlig regi en langt mer krevende øvelse i forhandlingsområder med mange medlemmer. Forskerforbundets medlemmer er primært å finne på de statlige universitetene og høyskolene. Med unntak av at man kunne spise av lønnpotten som de midlertidig ansatte genererte (for eksempel stipendiat-/post.doc.-stillingene), er det vanskelig å løfte stillingskategorier samlet gjennom lokale forhandlinger/fordelinger i staten. Forbundet så seg slik sett mer tjent med det eksisterende forhandlingssystemet framfor å kjempe om økt lokal lønnsdannelse, sekundært økt lokal lønnsfordeling innenfor det eksisterende regimet. At Forskerforbundet lå nærmere «trekløveret» (LO Stat, YS Stat og UHO) når det gjaldt arbeidstakerrettigheter og utskilling/privatisering av offentlig sektor, bidro ytterligere. For Presteforeningens vedkommende var argumentene de samme. I tillegg kom Akademikernes forhandlingsleder i 2002- og 2004-oppgjøret herfra, hvor det spesielt i det sistnevnte hovedoppgjøret oppsto tumulter. At forhandlingslederen i innspurten trakk seg etter uoverensstemmelser i forhandlingsutvalget, gjorde trolig heller ikke Presteforeningens sorti særlig vanskelig.

For Akademikerne var først og fremst Forskerforbundets overgang til UHO et tap. Dette er fordi disse de var statstilsatte med desidert lengst utdanning – og de var mange. I 2002-oppgjøret utgjorde Forskerforbundet snaut 10 000 av Akademikernes drøyt 29 000 medlemmer i staten. For UHO som etter prestene og forskernes inntog skiftet navn til Unio, var det derimot en betydelig seier. Det skal sies at overgangene fra Akademikerne til Unio også rokerte om på det interne styrkeforhold innad i Unio. Etter at de statlige sykehusene ble overført til Spekter og lærerne til KS, ble Unio innenfor staten dominert av Politiets Fellesforbund. Mens Forskerforbundets tidligere forbundsfeller i Akademikerne gikk ut i streik i 2006, oppnådde Forskerforbundet å få «sine» stillingsgrupper hevet gjennom de sentrale justeringsforhandlingene i samme oppgjør. Derfra og fram har forbundet latt PF inneha det sentrale vervet som forhandlingsleder innenfor tariffområdet. I 2014-oppgjøret ble det for første gang en forhandlingsleder fra Forskerforbundet som skulle lede Unio i statsoppgjøret.

Striden om hjelpepleiernes tilknytning har historisk sett vært en lang kamp mellom LO og YS. I 1965 tapte Kommuneforbundet (LO) kampen, da Hjelpepleiernes landsforening ble opprettet under KFL (Delta). I 1976 ble det eget forbund, Norsk Hjelpepleierforbund, under Yrkesorganisasjonenes Forhandlingssammenslutning, men først i 1988 valgte forbundet å tilslutte seg YS (Pape & Løken 2004). Innad i YS var det gnisninger mellom KFO og Norsk Helse- og Sosialforbund, og i 1998 inngikk hjelpepleierne en avtale med beileren fra 1965, Norsk Kommuneforbund, om å utrede samarbeidsmulighetene. Fra og med 1.1.2003 har de vært sammen i Fagforbundet (LO).

Av de mindre overgangene mellom hovedorganisasjonene er Skatterevisorenes forening med sine snaut 500 yrkesaktive medlemmer verd å nevne. Skatterevisorene ble ikke medlem av YS før i 2002, etter å ha stått igjen på den tomme AF-plattformen. Fordi de i all hovedsak er å finne innenfor det statlige tariffområdet, måtte de for å få forhandlingsrett ha tilknytning til en hovedsammenslutning. Valget falt på YS, men oppholdet varte kun i fem år – før de så meldte overgang til Unio (2007). Opptaket av Skatterevisorenes forening var utfordrende innad i YS, ikke minst på grunn av Skatteetatens Landsforbund som også organiserer innenfor samme etat.

Norsk Radiografforbund organiserer radiografer (treårig høgskoleutdanning) og stråleterapeuter (etterutdanning for radiografer) og kom som skatterevisorene fra AF til YS. I 2010 hadde de om lag 2300 medlemmer og gikk da ut av YS. Hovedårsaken til utmeldelse oppgis å være lokale samarbeidsproblemer på sykehusene³ framfor sentrale tvistespørsmål innad i YS. Etter å ha blitt avvist hos ble de så tatt opp som medlemmer i Unio i 2013. Norsk Radiografforbund oppgir selv at de står for en desentralisert lønnsdannelse. Om forbundet klarer å vinne fram lokalt med økt innflytelse, økt lokal lønnsdannelse og sterkere representasjon i styrende organer innenfor helseforetakene, er nok et gjenstående spørsmål.

³ *Klassekampen* 29.12.2009

Andre sentrale hopp fra en hovedorganisasjon til en annen er maskinistenes uttreden av YS høsten 2012 og overgang til Unio. Det skal sies at Det Norske Maskinistforbund som har røtter tilbake til 1902, har foretatt skifter tidligere. I 1957 gikk de ut av LO og var frittstående fram til de måtte melde seg inn i YS 1989. Fra og med 1.1.2014 er forbundet tilsluttet Unio.

Overganger mellom hovedorganisasjonene

- Den norske legeforening kom fra AF og var med og dannet Akademikerne.
- Norske Sivilingeniørers Forening kom fra AF, var med og dannet Akademikerne.
- Norske Siviløkonomers Forening kom fra AF, var med og dannet Akademikerne.
- Norges Juristforbund kom fra AF, var med og dannet Akademikerne.
- Den norske tannlegeforening kom fra AF, var med og dannet Akademikerne.

- Den norske Veterinærforening gikk fra AF til Akademikerne.
- Arkitektenes fagforbund gikk fra AF til Akademikerne.
- Norsk Psykologforening gikk fra AF til Akademikerne.
- Den norske kirkes presteforening gikk fra AF til Akademikerne.
- Forskerforbundet gikk fra AF til Akademikerne.
- Naturviterne gikk fra AF til Akademikerne.
- Samfunnsviterne gikk fra AF til Akademikerne.
- Samfunnsøkonomene gikk fra AF til Akademikerne.

- Bibliotekarforbundet gikk fra AF til YS (2001).
- Skolelederforbundet gikk fra AF til YS (2001).
- Norges Politilederlag gikk fra AF til YS (2001).
- Skatterevisorenes Forening gikk fra AF til YS (2002).
- Norsk Radiografforbund gikk fra AF til YS (2002).

- Norsk Helse- og Sosialforbund gikk fra YS til å være frittstående, slår seg senere sammen med Kommuneforbundet (2003).

- Forskerforbundet gikk fra Akademikerne til Unio (2006).
- Den norske kirkes presteforening gikk fra Akademikerne til Unio (2006).

- Skatterevisorenes Forening gikk fra YS til Unio (2007).
- Norsk radiografforbund gikk fra YS til å være frittstående, deretter til Unio (2013).
- Det norske maskinistforbund gikk fra YS til Unio (2014).

På overordnet nivå er overgangsbildet, rett etter AF sitt fall, at YS vinner en rekke forbund. Disse er i hovedsak mindre forbund som sto igjen på den tomme AF-plattformen. Tendensen de senere årene er at Unio vinner fram, både gjennom tilgang fra Akademikerne og de tidligere AF-forbundene som var innom YS. Videre er det verd å merke seg at de forbundsvise overgangene som har skjedd, i all hovedsak dreier seg om forbund som er dominert av eller hjemmehørende i offentlig sektor (inkludert helseforetakene).

Maskinistene er unntaket, som går til offentlig sektor-dominerte Unio. For Unios vedkommende fører det å ta imot andre forbund til en «ny» politikk i forhold til politikken som lå til grunn da UHO ble etablert. UHO ble etablert av og for de store profesjonsforbundene, hvor man så det som lite formålstjenlig å ta med seg de mindre forbundene. UHO hadde også som politikk at de ikke tok opp forbund som kunne være medlem i et eksisterende forbund. Samlet sett kan se ut til at dagens Unio ikke lenger har de samme barrierene som det UHO hadde.

Fra frittstående forbund til hovedorganisasjon

Når det gjelder tilgang av frittstående forbund til hovedorganisasjonene, er Norske Meierifolks Landsforening (2006) og Norsk Apotektekniker-forbund / Farmasiforbundets (1999) inntreden i YS de eneste de siste femten årene. Verken LO, Unio eller Akademikerne har hatt tilsvarende tilgang av frittstående forbund fram til 4.6.2014.

Da ble det klart at frittstående Norsk Kabinforening, som organiserer drøyt 700 kabinansatte i SAS, valgte å tilslutte seg LO. Etter en lengre vurderingsperiode med muligheten for å fortsette som eget forbund i LO eller å gå inn i Parat valgte de førstnevnte. At Parat allerede hadde en klubb og avtale, ble begrunnet med at en eventuell fusjon ville være en langdryg affære (<http://bit.ly/1j0zL3r>).

Den frittstående Veritas Funksjonærforening valgte etter noen turbulente år, inkludert rettssak og meklingsbrudd, å melde seg kollektivt inn i Parat med sine 1400 medlemmer fra og med 2012. Tilsvarende fikk Negotia en tilvekst gjennom at Selgerforbundet valgte å gå inn med sine drøyt 2000 medlemmer i 2013.

- Der det har vært overganger fra frittstående organisasjoner/forbund til hovedorganisasjonene, har de i all hovedsak gått til YS.

3 Forbundssammenslåinger

I tillegg til at organisasjonslandskapet ryddes i kjølvannet av AFs sammenbrudd, så går den langsiktige prosessen med forbundssammenslåinger videre. Studerer man figur 1.1 nærmere, er det noen hopp i kurvene som kan kommenteres. De frittstående fall og LO sin vekst i 2003 må sees i sammenheng med at Norsk Helse- og Sosialforbund og Norsk Kommuneforbund gikk sammen og dannet Fagforbundet.

I 1999 gikk Norsk Elektriker- og Kraftstasjonsforbund og Tele- og Dataforbundet sammen i EL & IT Forbundet. Norsk Musikerforbund (LO), Norsk kontor- og organisatorforbund⁴ (LO) danner Musikernes fellesorganisasjon 1.1.2000. Her er det verd å merke seg at Norsk Musiker- og Musikkpedagogforening (KFO) blir en del av det nye samleforbundet; Musikernes fellesorganisasjon.

Industri Energi ble dannet i høsten 2006, etter at Norsk Olje- og Petrokjemisk Fagforbund (NOPEF) og Norsk Kjemisk Industriarbeiderforbund gikk sammen. Fra 2009 går også Norsk Treindustriarbeiderforbund inn i Industri Energi. Utover dette har Industri Energi en samarbeidsavtale med det frittstående forbundet ALT (Organisasjon for administrative, ledende og tekniske stillinger). Videre tok Fellesforbundet opp de to forbundene Norsk Grafisk Forbund (2006) og Hotell- og Restaurantarbeiderforbundet (2007) og disse opphørte da som egne forbund.

Mens de forannevnte sammenslåingene ble gjennomført, var det andre som ikke kom i mål. «Forbund1-prosjektet» besto av LO-forbundene Handel og Kontor i Norge, Hotell- og Restaurantarbeiderforbundet (HREF), Norsk Jernbaneforbund, Norsk Post- og kommunikasjonsforbund og Norsk Transportarbeiderforbund og Yrkestrafikkforbundet (YS). I 2003 startet forbundene opp et prosjekt om å være ett felles forbund innen 2006. Yrkestrafikkforbundet hoppet først av høsten 2004, deretter fulgte jernbaneforbundet noen måneder etter. HREF takket så av våren 2005, før Handel og Kontor satte de siste spikrene i kista. Den reelle organisatoriske konsekvensen av fusjonsforsøket ble så at HREF gikk fra å være eget forbund til en avdeling i Fellesforbundet.

Prosesen rundt Forbund1 må sees i lys av de strukturelle endringer som hadde utspilt seg på bedriftssiden, hvor skillene mellom offentlig og privat sektor var blitt mindre klare. Utskilling, omstilling, privatisering og teknologisk utvikling hadde skapt et nytt terreng, hvor ulike overenskomster og tidligere bransjegrenser hadde blitt satt på prøve.

⁴ Tidligere tilknyttet YS, men tilknyttet LO fra 1989.

Lav organisasjonsgrad innenfor privat tjenesteyting, at medlemmene kunne følge forbundet i større grad ved jobbytter, var fordeler med fusjon.

Det siste sammenslåingsprosjektet innenfor LO-familien var Forbundsalliansen. To av «Forbund1»-deltakerne, Norsk Transportarbeiderforbund og Norsk Post- og kommunikasjonsforbund, fikk våren 2011 med seg Norsk Arbeidsmandsforbund i en prosess som skulle utrede mulighetene for en sammenslåing. Sommeren 2012 kom også Industri Energi med i samtalen. Deadline for prosjektet ble satt til 15.2.2013. Etter hvert ble det klart at avstanden mellom aktørene, igjen, ble for stor, og prosjektet ble skrinlagt. Selv om forsøkene på å slå sammen forbund ikke alltid lykkes, viser det seg i et noe lengre perspektiv at forbundssammenslåinger likevel er normen. Ut fra en gjennomgang av organisatoriske endringer i LO siden 1957 ser vi at blant de 45 forbundene som eksisterte den gangen, er det kun ti forbund som ikke har vært gjennom fusjoner eller endringer (Nergaard 2013).

Tilsvarende fant det sted sammenslåinger i YS-familien. Forsikringsfunksjonærenes Landsforbund og Norske Assurandørers Forbund fusjonerte med Finansforbundet i 1999. Flerfaglig Fellesorganisasjon (2fo) ble etablert i 2000 av Etatsansattes Landsforbund, Statsansattes Landsforening og Landsforbund for universitets-, høyskole- og forskningspersonell.

Det statsdominerte 2fo gikk deretter inn i fusjonsforhandlinger med Kommunalansattes Fellesorganisasjon (KFO) og Statstjenestemannsforbundet (STAFO). Hovedhensikten så slik sett ut til å være å samle offentlig sektor på tvers, hvor medlemmene kunne følges ved jobbskifter og ved omorganisering i den offentlige sfære. Sammenslåingsprosjektet gikk først under navnet Trippel, men etter at Privatansattes Fellesorganisasjon (Prifo) kom med, ble betegnelsen endret til Trippel+. Til sammen hadde disse fire forbundene om lag halvparten av YS sine medlemmer. Begrunnelsen for sammenslåingene var de samme som i Forbund1-diskusjonen; terrenget er endret, og man må dekke bredere enn tidligere – og medlemmene må kunne følges dersom de bytter jobb, eller dersom det skjer endringer på arbeidsgiversiden.

Trippel+-prosessen gikk heller ikke smertefritt. De mindre YS-forbundene generelt og Norsk Funksjonærforbund (NOFU) spesielt var skeptiske til det nye storforbundet og hvordan dette ville forrykke den interne maktbalansen. KFO og STAFO trakk seg på oppløpssiden av prosessen, mens 2fo og Prifo dannet Parat fra 1.1.2005. Fra å være et fusjonsprosjekt blant offentlig sektor-forbund blir resultatet et forbund som organiserer i statlig og privat sektor. NOFU fusjonerer med Kommunikasjonsforbundet (tidligere KTTL) som primært organiserer innenfor Telenor, og blir fra 1.1.2005 Negotia. To parallelle prosesser hvor et statsdominert forbund og et forbund forankret i privat sektor går sammen, skjer slik sett samtidig innenfor YS-familien.

Oppsummert kan man si følgende om forbundssammenslåingene som har skjedd i perioden:

- Det er stor utstrekning av enighet i analysene om hva som er de ytre utfordringene (på tvers av hovedorganisasjonene), og hva som må gjøres (sammen for styrke).
- Desto flere forbund som er involvert, desto vanskeligere er prosessen. Flere enn to gjør det fort mer komplisert.
- Er økonomien eller framtidsutsiktene dystre, er et alternativ at små forbund går inn som avdelinger i større forbund.
- Kjedereaksjoner kommer som følge av at «andre » gjør noe. Utfallene blir ikke alltid slik man kunne forvente seg.

4 Nye forbund

Der enkelte tidligere forbund gikk inn som avdelinger eller seksjoner i andre forbund, har andre avdelinger eller foreninger gått den andre veien. Norsk manuellterapeutforening er en profesjonsorganisasjon som brøt ut fra Norsk Fysioterapiforbund (Unio) i 2006. Med sine 330 medlemmer er dette det minste og nyeste forbundet innenfor LO, etter at de ble tatt opp sommeren 2011.

5 Arbeidsgiverorganisasjonenes utvikling

På arbeidstakersiden har det vært overganger mellom hovedorganisasjonene, det har vært gjennomført eller vært forsøkt forbundssammenslåinger, og det er kommet til nye forbund. Hvordan har så utviklingen vært på arbeidsgiversiden?

Arbeidsgiversiden i Norge kan i korthet beskrives som noen få store og relativt mange små. Innenfor offentlig sektor er bildet oversiktlig; kommune og fylkeskommune er i KS, i tillegg er Oslo kommune eget tariffområde. De mest sentrale endringene er framveksten av gråsonen privat/offentlig sektor og etableringen av Arbeidsgiverforeningen NAVO i 1993. De tidligere statsvirksomhetene fikk etter en stund obligatorisk medlemskap. NAVO skulle være en ren arbeidsgiverforening, uten å bedrive næringspolitikk.

Som på arbeidstakersiden skjedde mer før enn etter årtusenskiftet på arbeidsgiversiden. 1.1 1989 ble NHO opprettet etter en sammenslåing av Norsk Arbeidsgiverforening (N.A.F) og Norges Industriforbund og Norges Håndverkerforbund. I 1990 ble Handels og Servicebedriftenes Hovedorganisasjon (HSH) etablert etter at Handelens Arbeidsgiverforening gikk sammen med fire mindre handelsorganisasjoner. HSH endret senere sitt navn til Virke høsten 2011. Av andre sentrale sammenslutninger er Bankenes arbeidsgiverforenings sammenslåing med Forsikringsselskapenes Arbeidsgiverforening i 1999 til Finansnæringens Arbeidsgiverforening (FA). Denne rene arbeidsgiverorganisasjonen gikk så inn som avdeling i Finans Norge fra 1.1.2013. Finansnæringen har derfor ikke lenger to adskilte organisasjoner for arbeidsgiver- og næringspolitiske arbeid.

Som på arbeidstakersiden har det vært vellykkede og mindre vellykkede fusjonsforsøk. De to konkurrentene NHO og HSH gikk i forhandlinger i 2002, men forsøket strandet etter at NHO hoppet av. Det har vært nevnt flere forklaringer på at det sprakk: Kulturforskjeller, uortodokse tariffavtaler i HSH-systemet, HSH sitt medlemstall – med og uten arbeidstakere, valg av organisasjonsform og landsforeningenes plass og innflytelse i organisasjonen med mer er noen årsaker som ble trukket fram (Stokke 2007). I dag konkurrer de to; blant annet har NHO opprettet en egen landsforening for handel, som er Virke sitt kjerneområde.

Landbrukets Arbeidsgiverorganisasjon (LA) oppløste seg selv etter at den dominerende virksomheten Tine valgte å gå inn i NHO sommeren 2011. NHO-medlemskap (og ikke minst organisasjonens syn på EU) hadde lenge vært omstridt i landbrukets organisasjoner. Med Tines overgang valgte LA å forhandle om resten av medlemsmassen, hvor landsforeningen NHO Mat og Bio ble til NHO Mat og Landbruk. Felleskjøpet Agri og Norges Bondelag valgte derimot ikke å bli med over til NHO. De valgte å gå til arbeidsgiverorganisasjonen uten næringspolitikk, Spekter (NAVO).

Televerket eller senere Telenor var blant de aller mest sentrale virksomhetene ved opprettelsen av NAVO/Spekter. Etter å ha hatt dobbelt medlemskap i NHO (Abelia) og Spekter valgte man å gå ut av Spekter i 2004. Begrunnelsen for skiftet var primært behov for næringspolitisk støtte.

De mest omfattende endringene på arbeidsgiversiden innenfor offentlig sektor kommer i kjølvannet av helseforetaksreformen, hvor de statlige spesialsykehusene og de fylkeskommunale sykehusene overføres fra Stat- og KS-området til Spekter. Tilsvarende ble forhandlingsansvaret for lærerne flyttet ut av det statlige tariffområdet og over til KS av Bondevik II-regjeringen (fra og med 2004-oppgjøret).

Case: Energisektoren

Før opprettelsen av NAVO var det lange politiske drøftelser rundt hvor man skulle plassere arbeidsgiveransvaret for de fristilte statsvirksomhetene. Kostøl-utvalget mellom LO/DNA tok for seg betente temaer som fristilling, konkurranseutsetting og omorganisering av offentlig sektor. Hermansen-utvalgets NOU 1989: 5 *En bedre organisert stat* er et annet sentralt fundament. Hovedpoenget i denne utredningen er at staten bør organisere sine virksomheter etter formål og oppgave. Skal en virksomhet konkurrere i et marked, må den også få en tilknytnings- og eierform som faktisk gjør det mulig å konkurrere.

For deler av Arbeiderpartiet var det vanskelig å føre tidligere statstjenestemenn rett over i en hovedorganisasjon med en næringspolitikk som sto i opposisjon til deres egen. For Statstjenestemannskartellet (LO Stat) ville en overgang til NHO kunne utløse det som i dag er § 3-8 i hovedavtalen. Konsekvensene ville da bli at den vertikale overenskomststrukturen kunne bli delt horisontalt – med egne funksjonær- og operatøravtaler. Her satt heller ikke statsforbundene med organisasjonsretten i LO.

I 1991 etableres loven om statsforetak, og landet får også ny energilov. Med ny energilov var det klart at det skulle gå et skille mellom nett og kraft, hvor sistnevnte skulle bli et marked. Dette innebar da at kraftselskapene måtte splitte opp sin virksomhet i nettdistribusjon og kraftproduksjon. Kraftselskapene var offentlig eid, med unntak av noen få egeneide anlegg som den kraftintensive industrien kontrollerte.

Staten delte sin produksjon inn i Statkraft og Statnett, hvor førstnevnte raskt benyttet seg av muligheten og meldte seg inn i det som i dag er NHO Energi. For Norsk Tjenestemannslag (NTL) som hadde organisasjonsretten blant LO-forbundene, medførte dette igjen oppsmuldring på medlemssiden. Et forhold var at man skulle konkurrere i et marked og foreta store omstillinger, et annet var at man som organisasjon kunne bli fullstendig utradert. Blant forbund, hovedsammenslutninger og hovedorganisasjonene var det klart at noe måtte gjøres. Store og medlemstunge virksomheter som televerk, post og jernbane sto for tur.

Man måtte altså skape en arbeidsgiverorganisasjon hvor medlemsbedriftene kunne få sine frihetsgrader og kunne operere som markedsaktører – og hvor arbeidstakerorganisasjonene kunne opprettholde sin struktur og innflytelse. På arbeidsgiversiden kunne det også tyde på at lærdommen fra staten med sterke hovedsammenslutninger hadde sine fordeler versus forbund som nå kunne komme i en posisjon hvor de fort kunne utnytte den nye markedssituasjonen.

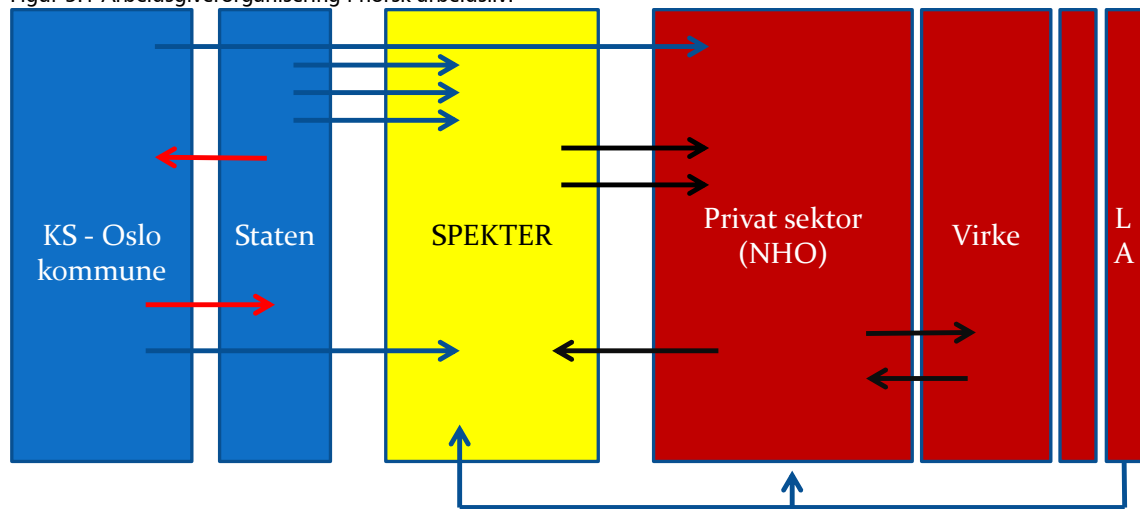
Hovedsammenslutningene forhandlet først, deretter ble det forhandlet lokalt i virksomhetene, hvor det ved uenighet så ble løftet opp til de sentrale parter igjen. Slik oppstår da også forhandlingsmodellen til NAVO. Mens statens kraftprodusent er i NHO, blir det statlig eide foretaket Statnett blant stifterne av NAVO. Arbeidsgiverorganisasjonen ble opprettet ved et stortingsvedtak, hvor det ble forutsatt at fristilte statlige virksomheter skulle melde seg inn eller pålegges medlemskap (Seip 1996).

Blant de kommunalt eide kraftselskapene skjer det samme, nett og kraft splittes opp. I tillegg skjer det en konsolidering, hvor man slår sammen eller kjøper opp kommunale kraftselskaper for å kunne operere i markedet. Disse søker til dels over i NHO og det som i dag er Energi Norge. Fra KS sin side opprettes KS Bedrift, hvor tidligere kommunale virksomheter med nye rammebetingelser skal gis et tilbud.

En annen lærdom å ta med seg, uavhengig av energisektoren, er at spådommene fra nittitallet om at de offentlige mastodontene ville smuldre opp eller hakkes i stykker på markedets alter, ikke holdt mål. Innenfor transport og logistikk har de gamle postselskapene tatt grep, i en stadig raskere og økende vareflyt. Det er de som kjøper opp virksomhet fra tradisjonell privat sektor, integrerer disse i sine logistikksystemer, for deretter å gjenta prosessen (Steen Jensen mfl. 2013). Verdens desidert største transport- og logistikk-konsern med 475 000 ansatte i 230 land er bygget på grunnen til det vest- og øst-tyske postvesenet. Det nest største er bygget på grunnen av to nedslitte jernbanesystemer fra samme land (Deutsche Bahn AG). Som sin tyske kusine har de nordiske postselskapene fulgt samme spor med oppkjøp og integrering.

Tilsvarende er fortidens Televerk noe helt annet enn det Telenor som eksisterer i dag. Under logoen er det et vell av selskaper. Disse er kjøpt opp eller bygget opp – og de befinner seg oftere langt utenfor landets grenser. Oppkjøp av teleselskaper og konsejoner for mobiltelefoni har brakt Telenor langt unna sitt opprinnelige hjemmemarked. Togselskapet NSB har foretatt sine oppkjøp og er gjennom Nettbuss landets klart største markedsaktør innenfor bussegmentet.

Figur 5.1 Arbeidsgiverorganisering i norsk arbeidsliv.



Dagens arbeidsgiverorganisering er illustrert i figur 5.1. Fra det statlige forhandlingsområdet til det kommunale har skoleverket blitt overført, mens deler av barnevernet er gått den andre veien. De tidligere statsetatene som nå befinner seg i det private markedet, er å finne i Spekter, hvor noen er gått videre over i NHO (Telenor), mens de fleste er i Spekter fortsatt. De kommunale kraftselskapene kan ha blitt i KS eller tatt spranget over i NHO, mens NHO-organiserte virksomheter igjen kan ha blitt kjøpt opp av de tidligere statsetatene og dermed havnet i Spekter. Mellom de tradisjonelle arbeidsgiverne i privat sektor har for eksempel Reitangruppen gått fra Virke til NHO, mens reiselivsbedrifter har gått motsatt vei. Når virksomheter skifter tilknytning, medfører det utfordringer på arbeidstakersiden:

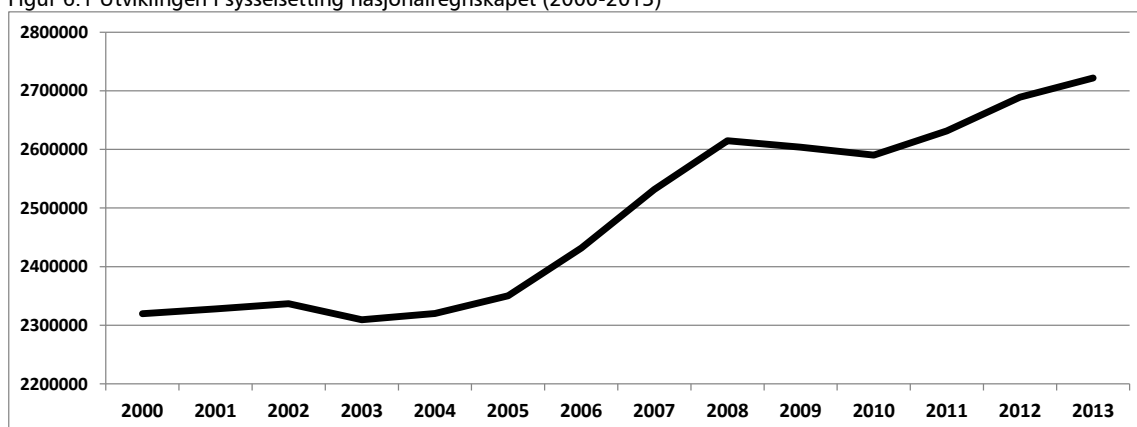
- Vertikalt og horisontalt organisasjonsprinsipp smelter sammen, oppkjøpende og oppkjøpte virksomheter likeså.
- Forbund møter forbund, og et organisasjonsprinsipp møter et annet.

For å kunne manøvrere i et nytt og endret terreng trenger en hovedorganisasjon slik sett mekanismer for å håndtere de praktiske og tariffmessige konsekvensene av disse skiftene.

6 Arbeidsmarkedets utvikling

Kapittel 6 går nærmere inn på utviklingen i arbeidsmarkedet og endringene som har skjedd siden 2000. Litt avhengig av hvilke kilder⁵ man legger til grunn, har sysselsettingen økt med over 400 000 fra 2000 til 2013. I følge nasjonalregnskapet har den økt med 402 000 personer. Figur 6.1 viser utviklingsforløpet, med kraftig vekst fra 2004 fram til finanskrisa høsten 2008. Nedgang i 2009 og 2010, før sysselsettingen igjen øker. Fra 2010 og framover øker sysselsettingen i gjennomsnitt med 44 000 per år, og i 2013 var det 2 722 000 sysselsatt i landet.

Figur 6.1 Utviklingen i sysselsetting nasjonalregnskapet (2000-2013)



Selv om det er en betydelig vekst, er det endringer på sektor- og bransjenivå. Legger man nasjonalregnskapet til grunn, viser det seg at disse næringene hadde store endringer fra 2000 fram til 2013:

- Primærnæringene reduseres med 29 900 sysselsatte (stort sett selvstendig næringsdrivende).
- Utvinning av olje og gass (inkludert tjenester) mer enn dobles og går fra 25 700 til 61 300 sysselsatte.
- Industri går fra 275 000 til 251 100 sysselsatte. Reparasjon og installasjon av maskiner og utstyr er industrinæringen som øker (9700 flere).
- Bygg og anlegg går fra 134 700 til 209 200 sysselsatte.
- Varehandel øker med 42 000 sysselsatte og sysselsatte i 2012 369 000 personer. Dette er 1,5 ganger så mange som industrien.

⁵ De tradisjonelle kildene er registerbasert sysselsetting, nasjonalregnskapet og arbeidskraftsundersøkelsen (AKU). Det er noen forskjeller i hva man regner med eller utelater i de ulike kildene, men generelt sett ligger AKU høyere enn registerbasert sysselsetting og nasjonalregnskapet.

- Landtransport har en mindre økning (5700), mens post og distribusjon går kraftig tilbake (12 400 færre).
- Finansierings- og forsikringsvirksomhet øker med 1300 og sysselsatte 51 200 personer i 2012.
- Vitenskapelig og teknisk tjenesteyting og forretningsmessig tjenesteyting øker med 86 500 sysselsatte fra 2000 til 2013.

Kort sagt har forskjellige forbund forskjellige utgangspunkter etter om «deres» del av arbeidsmarkedet er i vekst eller i stagnasjon. Fordi det har vært foretatt store endringer mellom stat og kommune (helseforetakene og overføring av skoleverket til kommunene), er det mest nærliggende å se på endringene i offentlig sysselsetting fra 2003.

Fra 2003 til 2013 er veksten ifølge nasjonalregnskapet:

- 30 000 flere sysselsatte i staten (inkludert helseforetakene) – samlet vekst på 14 prosent
- 74 400 flere sysselsatte i kommuneforvaltningen – samlet vekst på 16 prosent

Utover de næringsmessige endringene, med nedgang i primærnæringene og industrien og vekst innenfor oljenæringa, privat tjenesteytende sektor og offentlig sektor, bør følgende tas med som sentrale endringer i perioden:

- Nye grupper kommer inn på arbeidsmarkedet i perioden. Innvandrere som kommer fra området utenfor EØS, blir flere, og ikke minst øker arbeidsmigrasjon fra de nye EU-landene (2004). De har med seg sin kultur og sine tradisjoner og kan ha forskjellige utgangspunkt for fagorganisering.
- Det blir stadig flere med høyere utdanning i arbeidsmarkedet.

SSB sitt register over befolkningens høyeste utdanning la til grunn at det var 604 000 personer med kort høyere utdanning⁶ i 2000 og 167 000 med lang høyere utdanning. Tilsvarende tall for 2011 viser 838 000 med kort høyere utdanning og 287 000 med lang høyere utdanning. Mens 772 000 personer hadde høyere utdanning i 2000, var dette økt til 1 125 000 personer i 2011.

- Antall med høyere utdanning øker med drøyt 350 000 personer – en samlet vekst på 46 prosent.

I 2000 var 28,3 prosent av årskullene 19–24 år studenter, mens andelen lå på 31,6 prosent i 2011. Tilsvarende var andelen for årskullene 25–29 år på 14,4 prosent i 2000 mot 15 prosent i 2011 (SSB utdanning). I 2011 var det 236 000 studenter ved norske universiteter og høyskoler, mot 190 000 i 2000. Av dem som kommer ut på arbeidsmarkedet i dag, vil over 40 prosent ha (eller holde på med å skaffe seg) høyere utdanning (Nergaard & Svalund 2009).

⁶ Kort høyere utdanning er på inntil fire år og lang er på mer enn fire år (inkludert doktorgrader).

Studentmedlemmene

Å verve framtidige arbeidstakere mens de fortsatt studerer, er en sentral rekrutteringsstrategi for de fleste arbeidstakerorganisasjonene. Slik fordeler studentmedlemmene seg:

- **Akademikerne** hadde per 1.1.2012: 24 400 studentmedlemmer, mot 14 200 i 2003. Tekna hadde 10 100 studentmedlemmer. Legeforeningen hadde 4000, mens Econa/Norges juristforbund til sammen hadde 6000 studentmedlemmer i 2012.
- **Unio** hadde 28 700 studentmedlemmer per 1.1.2013. 12 700 av disse var studentmedlemmer i Utdanningsforbundet, og 11 700 var det i Norsk Sykepleierforbund. Politiets Fellesforbund hadde drøyt 2000 studentmedlemmer.
- **LO** hadde 11 000 studentmedlemmer i 2011. Fagforbundet hadde 2800, Fellesorganisasjonen 2600, Handel og Kontor 1600 og Norsk Tjenestemannslag 900 studentmedlemmer.
- **NITO** oppgir 9500 studentmedlemmer (2013).

I motsetning til de andre hovedorganisasjonene har ikke YS noen oversikt sentralt over studentmedlemmene. Det skal her sies at enkelte av forbundene har Ung-avdelinger, som Delta og Parat. Det er likevel ikke å komme fra at det særlig er profesjonsorganisasjonene rettet mot offentlig sektor (Utdanningsforbundet, Sykepleierforbundet, Legeforeningen og Fellesorganisasjonen) som har mange studentmedlemmer.

Blant utdanningene som også retter seg mot privat sektor, dominerer studentmedlemskapene av Tekna, Econa og Juristforbundet (Akademikerne) samt NITO. Disse forbundene har også høyeste andel (70 prosent) som oppgir at de var studentmedlemmer før de kom inn i arbeidslivet (Berge & Nergaard 2010). Blant andre forbund lå andelen som oppga at de hadde vært studentmedlemmer før arbeidslivet, ned mot 20 prosent. Konkurransefortrinnet med å ha studentmedlemmer varierte mellom ulike forbund og profesjoner, noen kommer altså mer ferdigorganisert til sin første arbeidsplass enn det andre gjør.

6.1 De organiserte i arbeidsmarkedet

Fafo har gjennom de siste 10–15 årene systematisk fulgt utviklingen i organisasjonsgrader og tariffavtaledekning. Andelen organiserte arbeidstakere har i etterkrigsperioden variert i intervallet 52–57 prosent. Mens den samlede organisasjonsgraden lå nærmere 57 prosent på nittitallet, har den siden årtusenskiftet ligget mer eller mindre stabilt rundt 52–53 prosent.

- Andelen som er organisert i det norske arbeidsmarkedet, har ligget mer eller mindre stabilt siden 2000.

Det er i hovedsak to forskjellige kilder som legges til grunn når man skal finne hvor mange organiserte det er i forhold til antall organiserbare: arbeidskraftundersøkelsene (AKU) og registerbaserte tall.

Arbeidskraftundersøkelsene (AKU)

Ut fra SSB sin arbeidskraftundersøkelse 3. kvartal 2008 var det 1 236 000 arbeidstakere⁷ som var medlem av en arbeidstakerorganisasjon, 3000 som var usikre, og 1 089 000 var uorganisert. Dette gir ifølge AKU en samlet organisasjonsgrad på 53 prosent for 2008. Etter sektor er det sentrale forskjeller:

- Offentlig sektor (inkludert helseforetakene) har en organisasjonsgrad på 80 prosent.
- Privat sektor har en organisasjonsgrad på 38 prosent.
- Innad i privat sektor har vareproduksjon (industri) en organisasjonsgrad på 51 prosent.
- Privat tjenesteyting har en organisasjonsgrad på 33 prosent.

Etter hovedorganisasjon fordeler de organiserte arbeidstakerne, ifølge AKU 2008, seg slik (tabell 6.1).

Tabell 6.1 Fordeling av organiserte etter hovedorganisasjon og sektor. AKU 3. kvartal 2008 (Nergaard & Stokke 2010).

AKU 2008 - 3. kvartal	Privat sektor	Offentlig sektor	Totalt
LO	57	42	49
YS	15	10	12
UNIO	4	36	21
AKADEMIKERNE	10	9	9
FRITTSTÅENDE	14	3	8
Totalt	100	100	100
N	1998	2500	4498

Innenfor privat sektor, hvor det er «færre» organiserte, er YS nest størst. Avstanden ned til frittstående (dominert av NITO) er dog liten. Innenfor offentlig sektor, hvor de fleste er organisert, er Unio langt større enn YS, de frittstående utgjør en marginal andel, og Akademikerne er nesten lite store som YS.

Tabell 6.2 viser fordelingen av de organiserte i 2004, mens tabell 6.3 viser hvordan dette var i 1998.

⁷ Tallet er lavere enn i figur 1.1 som var basert på antall medlemmer i de respektive organisasjonene (inkludert pensjonister, studentmedlemmer m.m.).

Tabell 6.2 Fordeling av organiserte etter hovedorganisasjon og sektor. AKU 2. kvartal 2004 (Nergaard & Stokke 2006).

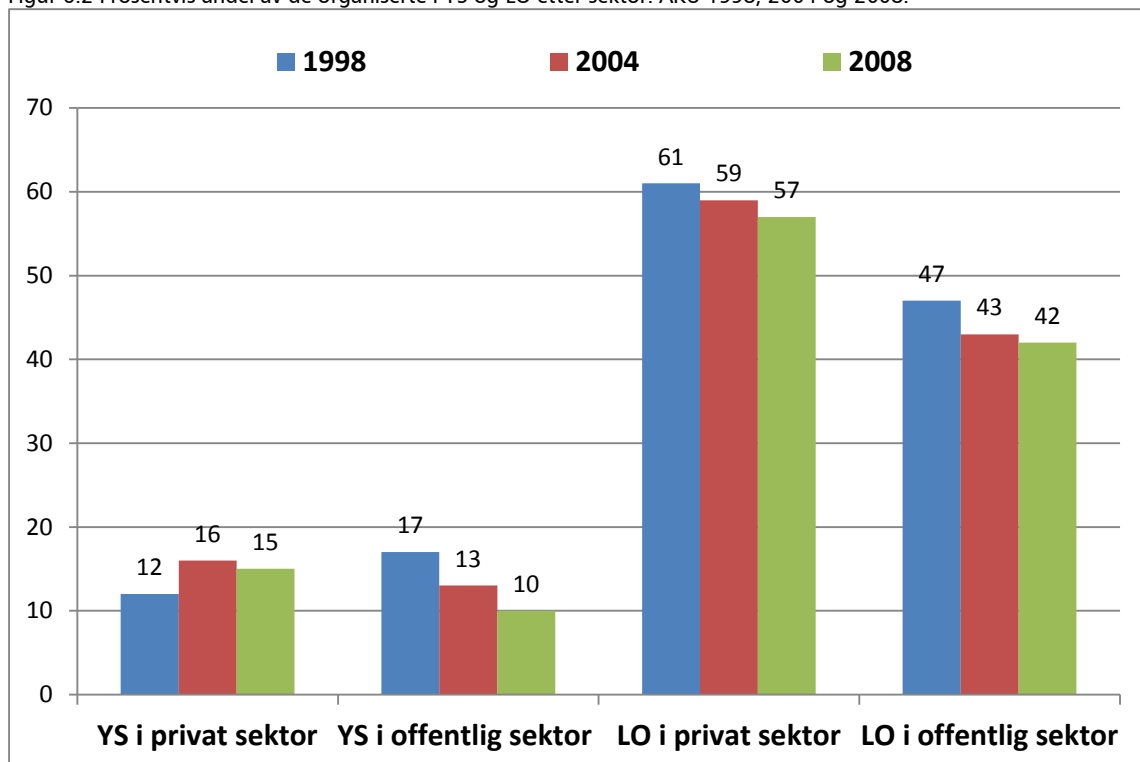
AKU 2004 - 2. kvartal	Privat sektor	Offentlig sektor	Totalt
LO	59	43	51
YS	16	13	14
UHO	4	32	19
AKADEMIKERNE	9	9	9
FRITTSTÅENDE	11	4	7
Ukjent	1	0	0
Totalt	100	100	100
N	2587	3126	5713

Tabell 6.3 Fordeling av organiserte etter hovedorganisasjon og sektor. AKU 2. kvartal 1998 (Nergaard 1999).

AKU 1998 - 2. kvartal	Privat sektor	Offentlig sektor	Totalt
LO	61	47	53
YS	12	17	15
AF/AKADEMIKERNE	11	25	18
FRITTSTÅENDE	11	8	9
Vet ikke	6	3	4
Totalt	100	100	100
N	2736	3060	5796

I figur 6.2 er LO og YS sine prosentvise andeler av de organiserte etter AKU 1998, 2004 og 2008 satt sammen.

Figur 6.2 Prosentvis andel av de organiserte i YS og LO etter sektor. AKU 1998, 2004 og 2008.



For YS' vedkommende viser AKU-tallene at andelen har økt i privat sektor, mens den er gått ned i offentlig sektor. Der hvor YS har fått flere forbund, har den samlede organisasjonsgraden gått ned. Hjelpepleiernes inntreden i Fagforbundet kan være med på å forklare den kraftige nedgangen fra 1998 til 2004 innen offentlig sektor, men ikke den

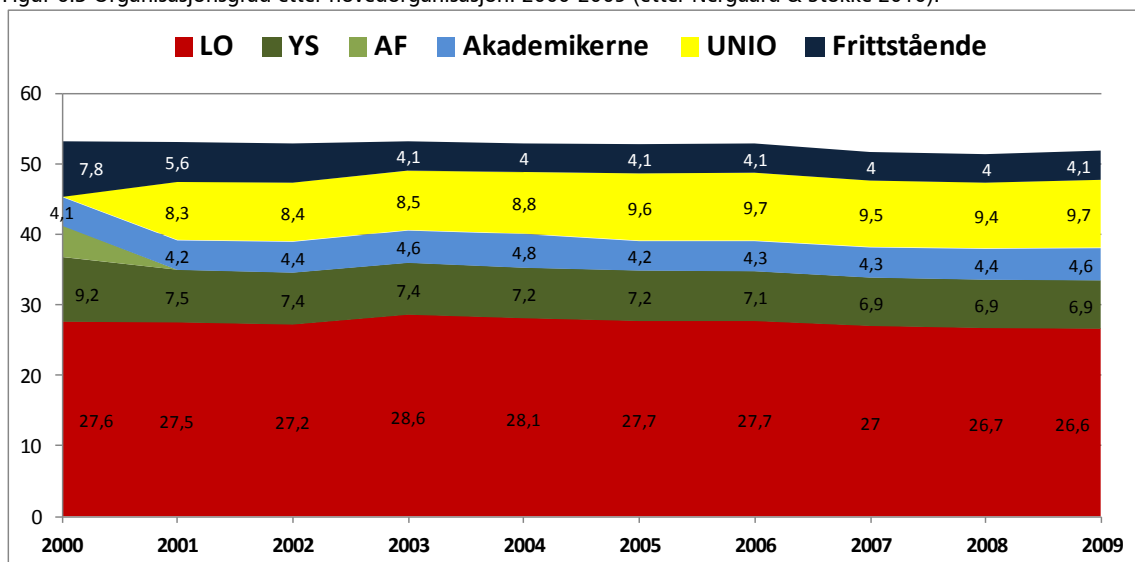
fortsatte nedgangen til 2008. På den andre siden er tilveksten av hjelpepleiere ikke synlig i LO sine tall. For begge hovedorganisasjonene må det minnes om at konkurranseutsatte virksomheter (NAVO/Spekter) til dels er ført over i privat sektor i perioden.

Registerbasert utvikling

Spørreundersøkelser som AKU har innslag av usikkerhet knyttet til utvalg, frafall med mer. En annen tilnærming er å følge utviklingen i yrkesaktive medlemmer som er registrert hos organisasjonene. Her skal det sies at det finnes gråsoner mellom typer av yrkesaktive medlemmer og dermed utfordringer for hvordan man skal telle disse. For eksempel: Er en student som er organisert i forbindelse med deltidsjobb, å regne som yrkesaktiv eller som studentmedlem, eller hvordan skal man telle et medlem som er ute i permisjon⁸? Hvor flinke er de underliggende forbund/organisasjonsleddene til å telle eventuelt å stryke?

De yrkesaktives andel av total medlemsmasse varierte fra 71 (LO) til 78 (Unio) prosent per 31.12.2009. For YS' vedkommende var 73 prosent av medlemmene å regne som yrkesaktive i 2009. Ser man på forholdet mellom kontingentbetalende medlemmer og totalt antall medlemmer i YS, utgjorde de kontingentbetalende 72 prosent i 2012 (ikke vist her). De registerbaserte tallene for perioden 2000–2009 gir følgende fordelinger.

Figur 6.3 Organisasjonsgrad etter hovedorganisasjon. 2000-2009 (etter Nergaard & Stokke 2010).



Ser man bort fra de frittstående forbundene, viser registertallene at YS har den sterkeste relative nedgangen. Mens 9,2 prosent av de yrkesaktive var YS-organiserte i 2000, er andelen nede i 6,9 prosent i 2009.

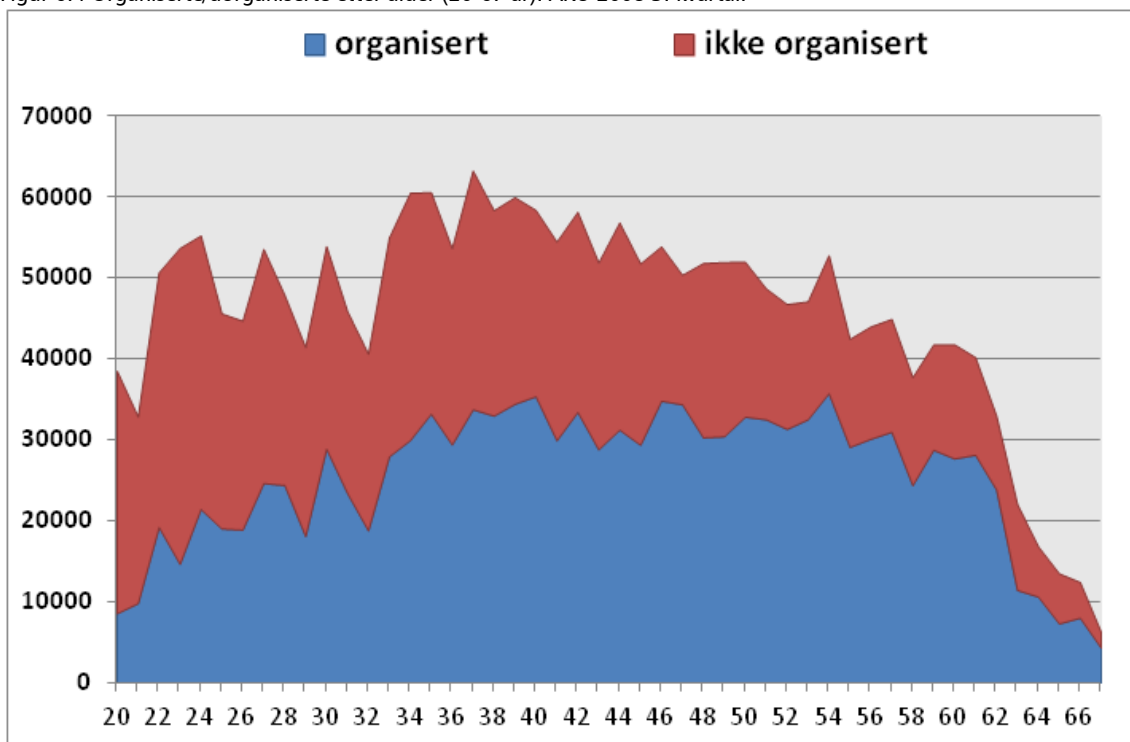
⁸ For videre drøfting rundt dette, se Stokke & Nergaard (2010).

For Unios vedkommende viser registerbaserte tall samme utviklingstrekk som i oversikten over samtlige medlemmer (figur 1.1). For Akademikerne øker derimot ikke andel yrkesaktive medlemmer i samme grad som medlemstallene (i figur 1.1). Blant årsakene til dette er stadig større innslag av studentmedlemmer (15 prosent av medlemsmassen i 2012 mot 11 prosent i 2003) og mange selvstendig næringsdrivende (8 prosent av medlemsmassen i 2012).

6.2 De uorganiserte i arbeidsmarkedet

Ifølge AKU 2008 3. kvartal var godt over 1 million norske arbeidstakere uorganisert. Disse utgjør snaut halvparten av norske arbeidstakere. Dette avsnittet vil gå nærmere inn på ulike kjennetegn ved disse i form av aldersmessig sammensetning, kjønnsmessige fordelinger, utdanningsbakgrunn, hva de oppfatter som sin hovedaktivitet, om de arbeider heltid eller deltid, og hvor de arbeider (i offentlig eller privat sektor). Figur 6.4 viser hvordan samtlige organiserte og uorganiserte fordelte seg etter alder.

Figur 6.4 Organiserte/uorganiserte etter alder (20-67 år). AKU 2008 3. kvartal.



Andelen organiserte stiger med alder. Mens to av tre i alderen 20–25 er uorganisert, er rett under halvparten av dem mellom 30–35 år det. For aldersgruppen 40–45 år utgjør de uorganiserte 43 prosent, mens andelen reduseres til én av tre for aldersgruppen 50–55 år. Tilsvarende er én av tre i aldersgruppen 60–65 uorganisert. Ser man de uorganiserte i lys av oppgitt arbeidstid, fordeler de seg som følgende (AKU 2008 3. kvartal):

- 45 prosent av dem som oppgir å arbeide heltid, er uorganisert. Disse utgjør 72 prosent av de uorganiserte, eller 778 500 arbeidstakere.
- 44 prosent av dem som oppgir at de arbeider lang deltid, er uorganisert. Disse utgjør 14 prosent av de uorganiserte, eller 148 500 arbeidstakere.
- 64 prosent av dem som oppgir kort deltid, er uorganisert. Disse utgjør 15 prosent av de uorganiserte, eller 160 000 arbeidstakere.

Fordelt etter kjønn er 58 prosent av de uorganiserte menn, og blant alle menn er 53 prosent uorganisert. Tilsvarende er kun 40 prosent av kvinnene i arbeid uorganisert. Etter utdanningsbakgrunn er fordelingen som følger:

- 65 prosent av de 484 000 som har grunnskole som høyeste registrerte utdanning, var uorganisert.
- 48 prosent av de 1 024 000 som har videregående opplæring som høyeste registrerte utdanning, var uorganisert.
- 35 prosent av de 622 000 som har kort høyere utdanning som høyeste registrerte utdanning, var uorganisert.
- 31 prosent av de 195 000 som hadde lang høyere utdanning som høyeste registrerte utdanning, var uorganisert.

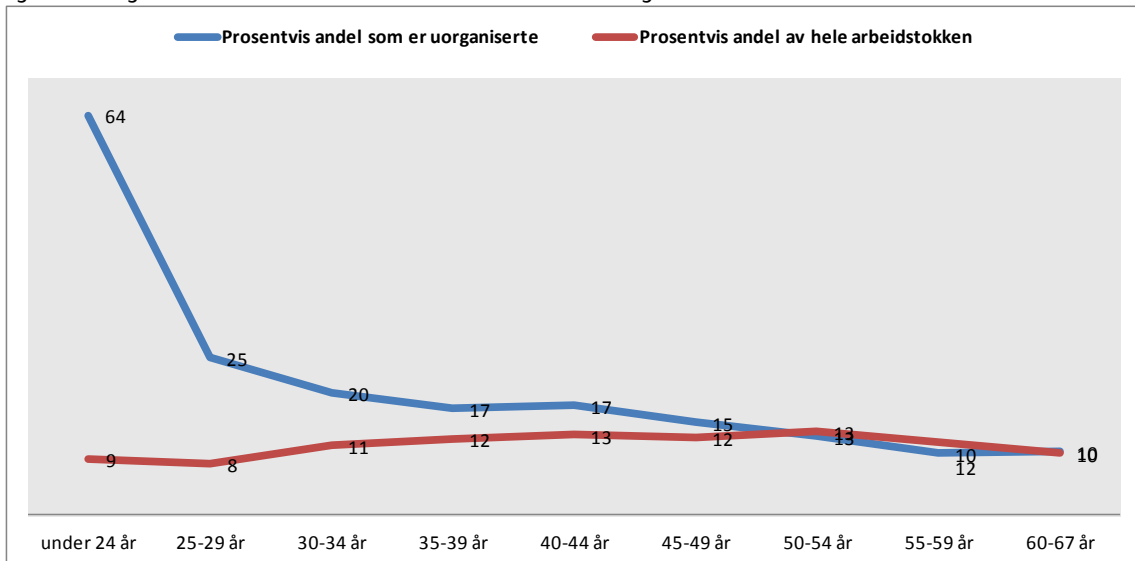
Desto høyere utdanning, desto flere er organisert. Om man er organisert eller ikke, varierer mellom aldersgruppene, mellom kjønn, etter arbeidstid og utdanningsnivå og ikke minst etter hvor man arbeider. I de påfølgende avsnittene ser vi på hvorledes dette varierer mellom sektorene.

De uorganiserte i offentlig sektor

Offentlig sektor⁹ kjennetegnes av høy organisasjonsgrad, hvor fire av fem er organisert (Stokke og Nergaard 2009). Likevel oppgir om lag 164 000 offentlig tilsatte at de ikke er medlem av noen arbeidstakerorganisasjon. 107 000 av disse er kvinner, mens om lag 54 000 er menn.

⁹ Offentlig sektor er: det statlige tariffområdet, KS-området, Oslo kommune og helseforetakene i Spekter (område 9).

Figur 6.5 Uorganiserte etter alder. Prosent. Arbeidstokken i offentlig sektor etter alder. AKU 2008 3. kvartal.



Det er en marginal andel av offentlig ansatte som er svært unge, kun 2 prosent er 20 år eller yngre. Ser vi de yngste som 24 år eller yngre, utgjør disse 9 prosent av arbeidstokken i offentlig sektor. Av disse igjen er de fleste (64 prosent) uorganisert. Ser vi på neste aldersintervall (25–29 år), faller andelen uorganiserte kraftig. Blant 25–29-åringene er hver fjerde uorganisert, og i begynnelsen av 30-årene er andelen uorganiserte på linje med sektoren samlet sett (20 prosent). I de påfølgende alderskategoriene i figur 6.5 ser man at andelen uorganiserte synker, og blant dem over 55 år er bare hver tiende offentlige ansatt uorganisert.

Under 35 år

Til sammen er i underkant av 80 000 uorganiserte under 35 år i offentlig sektor. De unge utgjør halvparten av de uorganiserte. Aldersgruppen under 35 år utgjør i motsetning til dette kun 28 prosent av arbeidsstyrken. Desto yngre arbeidstakerne er, desto høyere er andelen uorganiserte. To av tre unge uorganiserte er kvinner. De uorganiserte under 35 år deler seg i tre jevnstore grupper etter utdanning:

- 26 600 har grunnskole som høyeste registrerte utdanning.
- 27 800 har videregående opplæring som høyeste registrerte utdanning.
- 25 000 har høyere utdanning.

Ser man utdanning i lys av alder, er fordelingen slik:

- 44 600 er under 25 år – blant disse har 4600 høyere utdanning.
- 17 000 er i alderskategorien 25–29 år – blant disse har 8800 høyere utdanning.
- 17 800 er i alderskategorien 30–34 år – blant disse har 11 600 høyere utdanning.

Selv om studentmedlemskap er en sentral rekrutteringsstrategi for profesjonsorganisasjonene, viser det seg at det fortsatt er 26 600 unge med høyere utdanning som er uor-

ganisert. På spørsmål om man arbeidet heltid eller deltid, fordelte unge uorganiserte seg som følger:

- 43 prosent eller 34 100 unge uorganiserte oppga heltid.
- 24 prosent eller 19 100 unge uorganiserte oppga lang deltid.
- 31 prosent eller overkant av 25 400 unge uorganiserte oppga kort deltid.

De yngste alderskategoriene er sammensatt i den forstand at de dekker inn både studenter som arbeider ved siden av, og nyutdannede som arbeider «normalt». I tillegg kommer dem som glir mellom jobb og studier, og dem som har tatt en pause fra studiene, med mer. For å anslå hvor mange av de om lag 80 000 som faktisk betrakter seg som studenter, går det an å se ut fra svargivingen hva de oppfatter som egen hovedaktivitet. Her viser det seg at:

- 24 800 av de 80 000 uorganiserte under 35 år oppga at hovedaktiviteten var studier.

Det er i AKU ingen mulighet til å se om det er samsvar mellom utdanningen som tas, og hvilke arbeidsområder arbeidstakerne har. Men tar man ut dem som oppgir studier som hovedaktivitet, reduseres antall unge uorganiserte i offentlig sektor fra 80 000 til 55 000. Disse fordeler seg slik mellom forskjellige yrker:

- Snaut halvparten oppgir at de arbeider i service- og omsorgsykker (24 300).
- 17 600 eller hver tredje oppgir at de er i akademiske yrker / høgskoleyrker.
- 4800 oppgir at de er i yrker uten videre krav til utdanning.

Over 35 år

De eldste uorganiserte utgjør i overkant av 80 000 personer, hvorav hver tredje er mann. De eldste uorganiserte fordeler seg slik etter registrert høyeste utdanning.

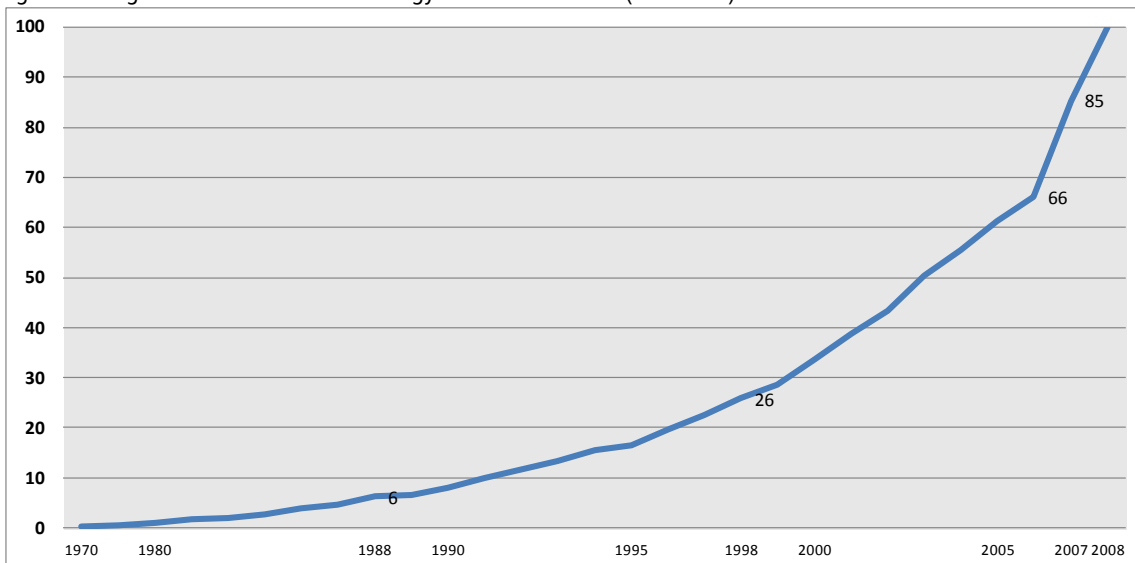
- 21 prosent eller 16 800 er registrert med grunnskole som høyeste utdanning.
- 36 prosent eller 29 000 er registrert med videregående opplæring som høyeste utdanning.
- Den største gruppen blant dem over 35 år er dem med høyere utdanning, som utgjør 43 prosent og 35 000 arbeidstakere.

Ut fra arbeidstid fordelte de seg som følger:

- Godt over halvparten (53 prosent) oppgir at de arbeider heltid.
- 20 400 oppgir lang deltid.
- 17 500 oppgir kort deltid.

På spørsmål om de hadde arbeidet sammenhengende i virksomheten i løpet av det siste året, oppga syv av ti at de hadde gjort det. Selv om det her dreier seg om noe eldre arbeidstakere, kan de være relativt nyansatte.

Figur 6.6 Uorganiserte etter hvilke år de begynte i virksomheten. (AKU 2008).



Uorganiserte med svært lang fartstid ved virksomheten utgjør en marginal andel av de uorganiserte i offentlig sektor. Kun 6 prosent av de uorganiserte har arbeidet ved virksomheten i 20 år eller lenger. Tilsvarende ser man at de som har arbeidet ti år eller mer ved virksomheten, utgjør 26 prosent av de uorganiserte. En av tre uorganiserte ble derimot ansatt i 2007 eller 2008.

- Selv blant dem over 35 år har mange kort fartstid.
- Det er svært få over 35 år som er uorganisert i offentlig sektor, etter at de har tilbrakt noe tid på arbeidsplassen.

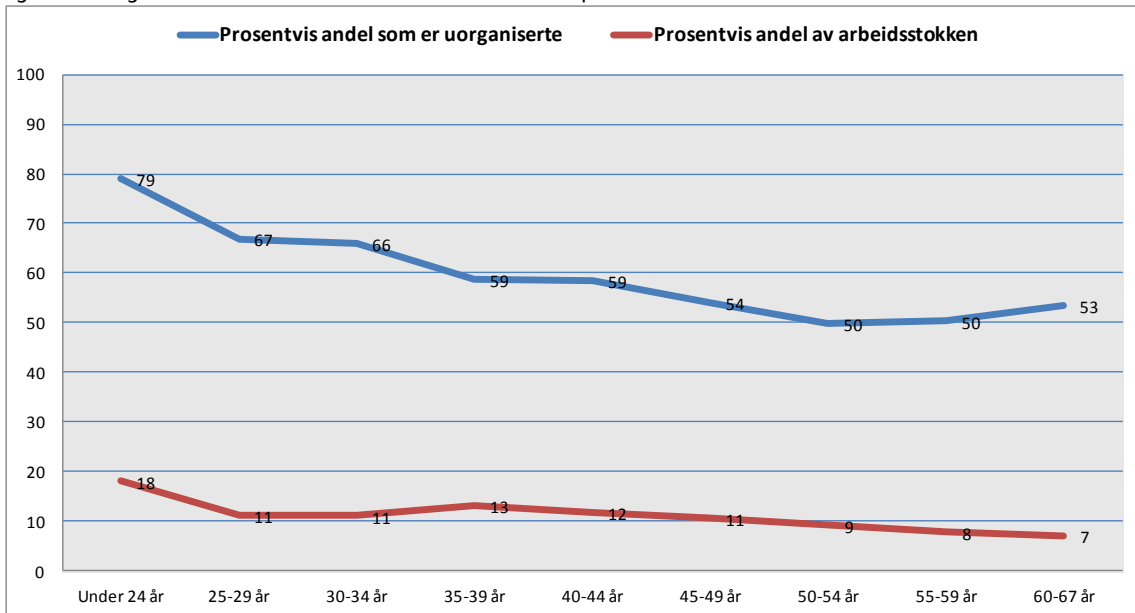
Fordelt etter yrke er de eldste uorganiserte fordelt slik:

- 33 800 oppgir at de har et akademisk yrke / høgskoleyrke.
- 31 700 oppgir service- og omsorgsyrker.
- 3600 oppgir at de er i et yrke uten krav til utdanning, mens 3000 er i kontoryrker.

De uorganiserte i privat sektor

Den store majoriteten, om lag 915 000, uorganiserte finner man innen privat sektor. Andelen uorganiserte etter alder er vist i figur 6.7.

Figur 6.7 Uorganiserte etter alder. Prosent. Arbeidsstokken i privat sektor etter alder. AKU 2008 3. kvartal.



Mens uorganiserte innenfor offentlig sektor domineres av de yngste og de som nettopp har begynt i den offentlige virksomheten, viser figur 6.7 et mer sammensatt bilde i privat sektor. Som i offentlig sektor er andelen uorganiserte høyest i de yngste alderskategoriene, også i privat sektor. Blant dem i trettiårene er to av tre uorganisert, og først i alderskategorien 50+ utgjør de uorganiserte om lag halvparten av aldersgruppen.

Av de 915 000 uorganiserte oppgir 105 000 at de ikke betrakter sin status som yrkesaktiv. I all hovedsak er disse å finne i de to yngste alderskategoriene (under 30 år). Tar man ut studentene (og de som oppgir «annet» som hovedstatus), fordeler de uorganiserte seg utdanningsmessig slik:

- 208 000 eller om lag hver fjerde har grunnskole som høyeste utdanning.
- 395 000 eller nesten halvparten har videregående opplæring som høyeste registrerte utdanning.
- 208 000 eller om lag hver fjerde har høyere utdanning, hvor 45 000 har lang høyere utdanning (fire år eller mer).

Fordelt etter kjønn fordeler de yrkesaktive uorganiserte seg slik:

- 525 000 menn (65 prosent)
- 287 000 kvinner (35 prosent)

Ut fra arbeidstid fordelte de yrkesaktive uorganiserte seg slik:

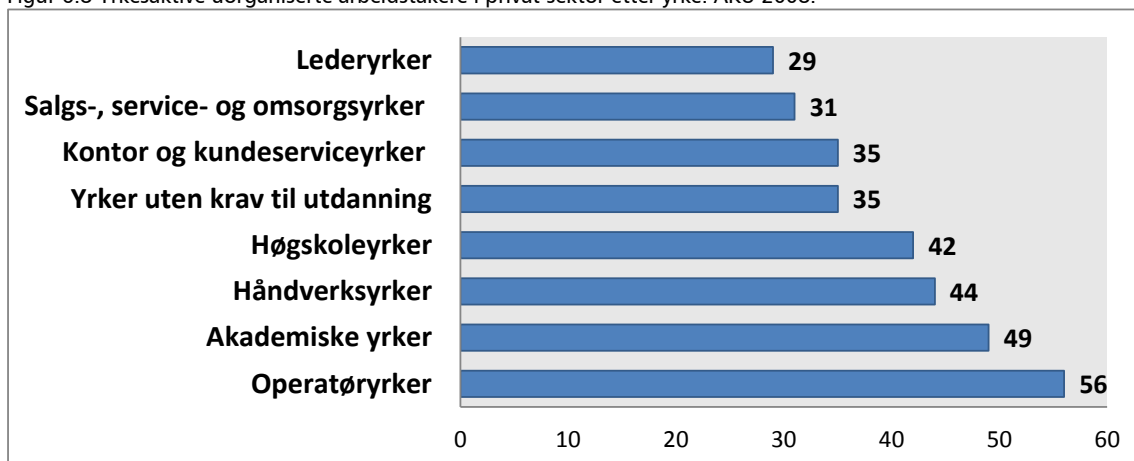
- 700 000 arbeider heltid – av disse igjen var 203 000 kvinner (29 prosent).
- 84 000 arbeider lang deltid – av disse igjen var 67 000 kvinner (80 prosent).
- 28 000 arbeider kort deltid – av disse igjen var 17 000 kvinner (60 prosent).

Når det gjelder oppgitt yrke, fordeler de seg slik:

- Lederyrker 68 000
- Akademiske yrker 66 000
- Høgskoleyrker 188 000
- Kontor og kundeserviceyrker 76 000
- Salgs-, service- og omsorgsykker 173 000
- Yrker innen primærnæringene 12 000
- Håndverksyrker 128 000
- Prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere mv. 71 000
- Yrker uten krav til utdanning 30 000

I figur 6.8 er andelen organisert/uorganisert etter oppgitt yrke satt sammen.

Figur 6.8 Yrkesaktive uorganiserte arbeidstakere i privat sektor etter yrke. AKU 2008.



*Yrker innenfor primærnæringene er beheftet med usikkerhet.

Operatøryrkene er de eneste yrkene innenfor privat sektor hvor antall organiserte overstiger de uorganiserte. Videre ser man at noe i underkant av halvparten av dem med akademiske yrker er organisert. Av de større yrkesgruppene er det i «salgs-, service- og omsorgsykker» og «kontor- og kundeserviceyrker» man finner høyest andel med uorganiserte.

- Snaut 30 prosent (226 000) av de yrkesaktive og uorganiserte arbeider innenfor vareproduksjon.
- 570 000 yrkesaktive og uorganiserte arbeider innenfor privat tjenesteyting.

Tarifftilgang

Et forhold er å være organisert eller uorganisert, et annet er hvorvidt de uorganiserte har tilgang til tariffavtale om de er dekket av denne. Samtlige arbeidstakere i privat sektor ble derfor i AKU 2008 stilt følgende spørsmål:

- Er dine lønns- og arbeidsvilkår helt eller delvis regulert av en tariffavtale eller overenskomst, eller reguleres de kun gjennom individuell avtale mellom deg og din arbeidsgiver?

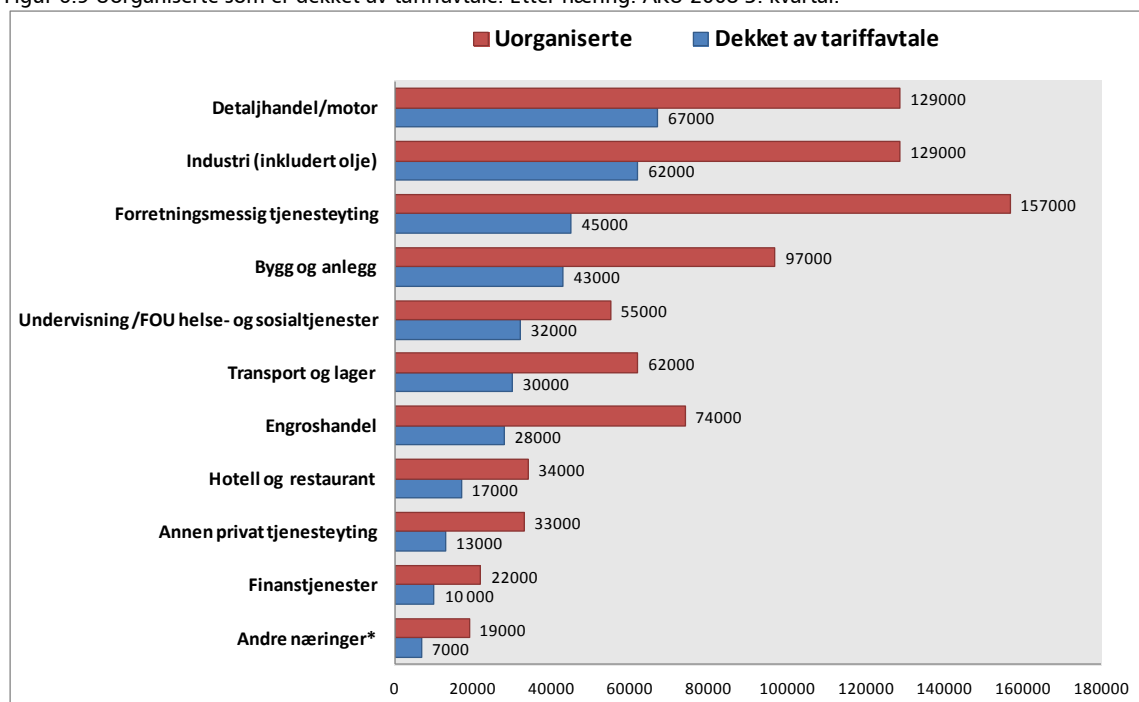
For hele privat sektor¹⁰ oppga 58 prosent tariffavtale, 38 prosent oppga kun individuell avtale, mens de siste 5 prosentene svarte usikre/annet/ingen avtale. Blant de uorganiserte var svarfordelingen slik:

- 44 prosent oppga tariffavtale (354 000 personer).
- 54 prosent oppga individuell avtale (437 000 personer).

Uorganiserte som er dekket av tariffavtale

354 000 uorganiserte arbeidstakere i privat sektor oppgir at deres lønns- og arbeidsbetingelser er regulert gjennom kollektivavtale. Arbeidskraftundersøkelsen gir ingen mulighet for å kontrollere hvilke avtaler som dekker, eller hvem som eier eller forvalter avtalene. 209 000 av de tariffdekkede uorganiserte er menn, og 146 000 er kvinner.

Figur 6.9 Uorganiserte som er dekket av tariffavtale. Etter næring. AKU 2008 3. kvartal.



¹⁰ Spørsmålet er ikke stilt til arbeidstakere i offentlig sektor. Avtaledekningen her er tilnærmet 100 prosent.

Hver fjerde uorganiserte arbeidstaker i privat sektor er å finne i handelen (detalj og engros). Av de drøyt 200 000 uorganiserte her oppgir nesten halvparten (95 000) at de er dekket av tariffavtale. Forretningsmessig tjenesteyting som omfatter omsetting og drift av eiendom, databehandlingsvirksomhet, forsknings- og utviklingsarbeid og annen tjenesteyting (for eksempel advokattjenester, revisjon, byggteknikk, konsulenttenester, reklame, vakt, renhold m.m.), har 157 000 uorganiserte yrkesaktive. Blant disse igjen er det kun 45 000 som oppgir å være dekket av overenskomster. Den store majoriteten her (112 000) har individuelle avtaler.

Selv om vareproduksjon/industri har høyere organisasjonsgrad enn tjenesteytende sektor, er snaut 129 000 arbeidstakere uorganisert i næringen(e). Av disse igjen oppgir 62 000 at lønns- og arbeidsbetingelser er regulert gjennom tariffavtale. Tilsvarende viser det seg at 44 prosent av de uorganiserte innen «bygg og anlegg» oppgir at de er dekket av avtale. I «transport og lager» og «hotell og restaurant» ligger andelen på om lag halvparten. I YS-sammenheng er tallene for finanstjenester av særlig interesse ettersom Finansforbundet her har en dominerende stilling. Av de 22 000 uorganiserte oppgir 10 000 at deres lønns- og arbeidsbetingelser dekkes gjennom kollektiv avtale.

7 Sammenfatning av YS sin omverden

Kort oppsummert har samtlige hovedorganisasjoner flere medlemmer i dag enn det de hadde i 2000. Ser man på de relative andelene, er det de profesjons- og utdanningsfundamenterte hovedorganisasjonene som styrker seg. I perioden er det også færre organiserte som blir stående i et forbund utenfor hovedorganisasjonene. De frittstående av en viss størrelse i 2014, er Lederne, Norsk Journalistlag og ikke minst NITO. Utover disse tre er det mye småforbund/foreninger. Der det har vært overganger fra de frittstående, har de stort sett gått til YS. Slik sett har YS fått påfyll utenfra i løpet av perioden. Det er kun blitt opprettet ett nytt forbund (LO), - utenfor YS. Utdanningslengde og lønnspolitiske strategier kløyvde AF i to, og man går fra tre til fire hovedorganisasjoner på arbeidstakersiden.

Under hovedorganisasjonene er det blitt færre forbund, hvorav flere har slått seg sammen. Det langsiktige bildet er dog at småforbundene blir færre. De forsvinner, enten gjennom sammenslåinger eller ved at de av økonomiske årsaker ender opp som avdelinger i større forbund. For LO og AF/Akademikerne/Unio stemmer nedgangen i antall forbund, men ikke for YS. YS er den eneste som hadde flere forbund i 2013 enn i 1980. Det er særlig offentlig sektor-dominerte forbund det har blitt flere av. Til dels skyldes dette at mange av de mindre forbundene som sto igjen på plattformen etter at AF sprakk, fikk nødhavn i YS som selvstendige forbund. Flere av disse har siden meldt overgang til Unio, som har vært de seneste årenes vinner på «overgangsmarkedet».

Uavhengig av hovedorganisasjon er årsakene til sammenslåingsprosesser mellom forbundene nokså like. Det er i stor grad enighet omkring ytre utfordringer, bransjeglidninger og behovet for å samles og om hva som må gjøres. Suksessratene varierer noe, det kan se ut til at desto flere som er med, desto vanskeligere er det. Videre utløses kjedereaksjoner som følge av at «andre» gjør noe. Utfallet av disse prosessene ender ikke alltid med det som var den opprinnelige tanken med sammenslåingen.

Mens YS/LO/Akademikerne er jevnt fordelt mellom offentlig og privat sektor, er Unio tungt forankret i offentlig sektor med store homogene profesjonsgrupper (lærere, sykepleiere og politi). De medlemmene de har hatt i privat sektor, er ofte profesjonsutøvere som er ansatt i virksomheter finansiert over offentlige budsjetter. Maskinistenes overgang fra YS til Unio kan sies å representere noe nytt, hvor Unio får et bredere fundament innen privat sektor. Hvor bredt Unio vil gå, og hvor godt minnene fra AF sitter, vil tiden vise.

På arbeidsgiversiden er dagens offentlige sektor nokså oversiktlig. Kommune og fylkeskommune er i KS, i tillegg er Oslo kommune eget tariffområde. Derimot er det fram-

veksten av gråsonen privat/offentlig sektor og etableringen av NAVO i 1993 som på mange måter endrer terrenget og skillelinjene mellom offentlig og privat. Store deler av tidligere statsetater og virksomheter (post, tele, jernbane, kraft m.m.) er eller har vært i Spekter-området. Denne endringen har da også medført et langt mindre statlig tariffområde, hvor staten i 2014 sysselsetter om lag 160 000 tilsatte.

Dommedagsprofetiene om de statlige mastodonters overlevelsesevne på markedets alter skulle også vise seg å slå feil. Framfor å bli delt opp og solgt ut er det ofte disse aktørene som har kjøpt opp, diversifisert og ekspandert. Ekspansjonen har også medført at virksomheter fra privat sektor har blitt ført over i Spekter, mens andre Spekter-virksomheter har gått til NHO. Endringene på arbeidsgiversiden har skapt og vil også i tiden framover skape utfordringer for fagbevegelsen. Vertikalt eller horisontalt organisasjonsprinsipp smelter sammen, oppkjøpende eller oppkjøpte virksomheter likeså. Forbund møter forbund, og organisasjonsprinsipp møter et annet. For å kunne bevare styrke og møte disse endringene trenger en hovedorganisasjon slik sett også mekanismer for å håndtere de praktiske og tariffmessige konsekvensene av skiftene på arbeidsgiversiden. Dersom hovedorganisasjonen ikke har det, vil den få forbund som organiserer innenfor samtlige tariffområder – og en konstant kime til uro og konkurranse mellom forbundene under hovedorganisasjonssparaplyen. Endringer på bedriftssiden vil neppe avta, arbeidsoppgaver som tidligere ble utført i offentlig sektor, behøver heller ikke bli gjort det ved neste korsvei.

Siden 2000 har det kommet til flere hundre tusen nye sysselsatte. Endringene kan beskrives med at antallet med høyere utdanning har økt med 350 000 personer i perioden, og at 1,1 millioner nordmenn i dag har høyere utdanning. I den andre enden har det kommet betydelig tilsig av ny arbeidskraft. Bare fra de nye EU-landene i Øst-Europa er det *registrert* 172 000 innvandrere, i tillegg kommer innvandringen fra områder utenfor EU. På mange måter har det norske arbeidsmarkedet vært utsatt for et tilbudssidesjokk for yrker med mindre formalkrav til utdanning, samtidig som stadig flere i den yngste delen av majoritetsbefolkningen får økt sin formalkompetanse. I perioden har det også vært betydelige bransje- og næringsmessige endringer. Primærnæringene og den tradisjonelle industrien sysselsetter færre, mens det har vært vekst innenfor privat tjenesteyting og innen bygg og anlegg. Oljenæringen og de tilhørende landbaserte tjenestene har hatt en betydelig vekst, fundert på gode oljepriser og høy utbyggingstakt i Nordsjøen.

Ser man på organisasjonsgradene, opprettholdes bildet av en velorganisert offentlig sektor. De som er uorganisert her, er enten unge studenter eller dem som glir mellom arbeid og studier. Av de om lag 80 000 unge uorganiserte oppga snaut 25 000 at de var studenter. For de uorganiserte over 35 år var mange «nye» på arbeidsplassen. AKU-tallene viste at andelen «voksne» uorganiserte var svært lav etter noen år på arbeidsplassen. Disse blir raskt medlem av et eller annet forbund. Tar man bort de unge som er «innom», og de voksne som av den ene eller andre grunnen velger å være uorganisert, er innslaget av uorganiserte svært lavt i offentlig sektor. For YS er det også en utfordring at mange av de nyutdannede kandidatene som kommer fra utdanningsinstitusjonene, allerede er organisert gjennom studentmedlemskap. Dette kan i tillegg ofte være arbeidsta-

kere som erstatter personer med lang realkompetanse og erfaring, som kan ha vært tilknyttet et YS-forbund.

Innenfor privat sektor er det derimot langt flere uorganiserte, og en stor del er det fortsatt etter mange år på samme arbeidsplass. Operatøryrkene er de eneste yrkene innenfor privat sektor hvor det er flere organiserte enn uorganiserte. Tilsvarende er organisasjonsgraden nesten på 50 prosent for akademiske yrker. Av de større yrkesgruppene er det innen «salgs-, service- og omsorgsykker» og «kontor- og kundeserviceyrker» man finner en høy andel uorganiserte. Hver fjerde uorganiserte i privat sektor er å finne i handelen (detalj og engros). Av de drøyt 200 000 uorganiserte handelsansatte oppgir nesten halvparten (95 000) at de er dekket av tariffavtale. Forretningsmessig tjenesteyting har 157 000 uorganiserte yrkesaktive, og av disse er det kun 45 000 som oppgir å være dekket av en overenskomst.

Modul II YS – organisasjon, medlemmer og tariffavtaler

Forsikringsfunksjonærenes Landsforbund, Kommunale Funksjonærers Landsforbund, Norske Bankfunksjonærers Forbund, Statstjenestemannsforbundet og Yrkesorganisasjonenes Hovedsammenslutning (YH¹¹) etablerte YS 18. januar 1977. Til sammen hadde disse organisasjonene om lag 67 000 medlemmer. Allerede i navnevalget lå det føringer for hvem og hvordan man skulle organisere. Yrke skulle være bærende organisasjonsprinsipp framfor arbeidsplass eller utdanningsbakgrunn. Videre var det for den nye organisasjonen sentralt å framstå som et alternativ til LO gjennom partipolitisk nøytralitet (Fennefoss & Høgsnes 2003:105). De første vedtektene hadde da også følgende formulering:

YS er en partipolitisk nøytral sammenslutning av landsomfattende yrkesorganisasjoner. (YS Vedtekter § 1) (1977).

Det finnes for så vidt flere måter å organisere arbeidstakersiden på: etter yrke, etter arbeidsplass eller etter den utdanningen som medlemmene har. Går vi litt utenfor landet, finnes arbeidstakere organisert etter tro eller etter politisk overbevisning (eksempelvis deler av den kommunistiske fagbevegelsen i Spania og Italia). For YS var det yrker som dannet utgangspunktet for de underliggende organisasjonsleddene. Industriforbundsformen bygger derimot på at arbeidstakere på en arbeidsplass er i samme forbund, uavhengig av stilling, utdanning eller yrke. Forbund som er organisert etter dette organisasjonsprinsippet, omfavner bedrifter med liknende eller sammenliknbar produksjon og danner slik sett basis for bransjevise kollektivavtaler. Industriforbundsformen har siden 1923 da også vært LO sitt bærende organisasjonsprinsipp.

Utdanning som organisasjonsprinsipp preger profesjonsorganisasjonene til lærere, sykepleiere og ingeniører og andre profesjonsutdanninger som er blitt oppgradert til høyere utdanning. Unio organiserer primært innenfor profesjonene med høgskoleutdanning, mens Akademikerne gjør det samme innenfor dem med lengre utdanninger fra universiteter eller vitenskapelige høyskoler. Felles for dem begge er at den store majoriteten av deres underliggende forbund er bygget på medlemmenes utdanning, ikke på hvor de jobber, eller hvilken stilling / hvilket yrke de måtte ha.

¹¹ YH var en hovedsammenslutning i perioden 1964–76, som blant annet hadde følgende medlemmer: Befalets Fellesorganisasjon, Siviltforsvarets Befals- og Tjenestemannsforening, Statstjenestemennenes Landsforbund og Politiets Sentralorganisasjon.

Går vi tilbake til 1977, fikk YS i starten en betydelig vekst. Frittstående forbund som av den ene eller andre grunnen ikke hadde ønsket medlemskap i noen av datidens hovedorganisasjoner kom til. Norges Funksjonærforbund, Norsk Rutebilarbeiderforbund og Norsk Olje- og Gassmedarbeiderforbund meldte seg raskt på. I løpet av 1977 var 15 ulike forbund tilknyttet YS. Av disse 15 forbundene er 6 fortsatt egne forbund i 2014:

- Befalets Fellesorganisasjon, Forsvarets Sivile Tjenestemenns Landsforbund (Personellforbundet), Kommunale Funksjonærers Landsforbund (Delta), Norsk Rutebilarbeiderforbund (Yrkestrafikkforbundet), Norsk Tollerforbund og STAFO

Ni av de opprinnelige forbundene har gjennomgått organisatoriske endringer. Det har vært flere sammenslåinger, og dette har skjedd i flere etapper. Fra 2000 og fram til i dag har følgende skjedd:

- Embetskontorfunksjonærenes Landsforbund (ELF), Landsforbund for Universitets-, Høgskole- og Forskningspersonell (LUHF) og Statsansattes Landsforening (SL) fusjonerte og ble til Flerfaglig Fellesorganisasjon (2fo) i 2000. De hadde alle hatt sin fortid i STAFO, men ELF gikk ut i 1974, LUHF ut i 1982 og SL i 1985. STAFO deltok også i fusjonsprosessen, men ble ikke med inn i 2fo.
- Privatansattes Fellesorganisasjon (Prifo) ble opprettet og etablert av YS (1979). Prifo fusjonerte med Flerfaglig Fellesorganisasjon (2fo) og ble til Parat fra 1.1.2005. Både STAFO og KFO deltok i prosessen, men ble ikke med på den endelige fusjonen.
- Forsikringsfunksjonærenes Landsforbund, Norske Assurandørers Forbund og Finansforbundet (Norges Bankfunksjonærers Forbund fram til 1993) fusjonerte i 2000 til Finansforbundet.
- Kommunikasjonsforbundet (tidligere Kvinnelige Telegraf- og Telefonfunksjonærers Landsforening) fusjonerte med NOFU til Negotia i 2005.

Samlet har det vært fire forbundsfusjoner, hvor det som i dag er Parat, har tatt opp tre forbund – gjennom to etapper. Finansforbundet har på samme måte tatt opp tre av de opprinnelige forbundene, mens Negotia har tatt opp to.

Mens noen har fusjonert, har andre splittet seg opp. Statsansattes Landsforening (SL) som brøt ut av STAFO i 1985 og siden ble en del av 2fo, er allerede nevnt. STAFO viste seg å danne grunnlag for flere foreninger som siden skulle bli forbund:

- Lærernes Yrkesforbund sprang ut av STAFO og ble eget forbund fra 2005.
- Skatteetatens Landsforbund. Ut av STAFO i 2002, selvstendig etter en periode i STL (2003). Selvstendig forbund tilknyttet YS fra 2005.

- Forbundet Sosialtjenestemennenes Landsforbund (STL), som gikk ut av STAFO i 1997, slo sprekker. Helseansattes Yrkesforbund meldte seg inn i Parat (2007). Kriminalomsorgens Yrkesforbund (KY) ble selvstendig forbund i YS fra 2007, og Kriminalomsorgens Lederforbund (KLF) meldte overgang til STAFO i 2010.
- Trygdetilsattes landsforening / AVYO gikk ut av STAFO i 2004 og ble selvstendig forbund i YS fra 2005.

Blant YS-forbundene har det altså skjedd betydelige endringer, hvor noen har slått seg sammen til større forbund, mens andre har gått motsatt vei: oppsplitting hvor så enkelte organisasjoner siden har blitt til egne forbund. I utarbeidelsen av denne rapporten ble følgende problemstillinger løftet fram på sakskartet:

- Hvordan er medlemsutviklingen i forbundene? Hvem vokser, og hvem blir mindre? I hvilke deler av arbeidsmarkedet vokser eller krymper man?
- Hvilke endringer er det i forbundenes medlemsmasse, hvordan er aldersmessig sammensetning, verving og rekruttering (inn), naturlig avgang og utmeldelser (ut)?
- Hvilke tariffavtaler er forbundene sterke på? Hvor mange medlemmer står bak den enkelte avtale? Hvor mange virksomheter er dekket av overenskomstene?
- Hvordan har utviklingen vært når det gjelder antall medlemmer og virksomheter omfattet av utvalgte avtaler over tid?
- Hvilken tariffmessig styrke har forbundene? Hvilke avtaler er strategisk sentrale?
- Er det tariffavtaler/områder som forbund er sterke på i fellesskap?
- Hva er de mer overordnede tariffmessige utfordringer i privat sektor?

For å besvare de to førstnevnte problemstillingene ble det fra YS sendt ut spørsmål til samtlige forbund om følgende:

- Er det mulig å ta ut historiske tall med kjennetegn på medlemmene?
- Er det mulig å ta ut historisk statistikk på overenskomsts nivå?
- Hvor mange medlemmer er det forbundene har som ikke er registrert under noen overenskomst?
- Kodestruktur for medlemmene – for eksempel: Hva er koden for «fullt betalende medlem», «medlem i permisjon» eller «pensjonist / ikke yrkesaktiv»?
- Hvilke regler og rutiner har man for stryking av medlemmer?

- Hvordan håndterer man strykinger, skjer dette fortløpende eller gjennom årlig eller enda sjeldnere rensing av registrene?

Tilbakemeldingene fra forbundene kan kort oppsummeres med at det er *stor* variasjon. De fleste forbundene kunne teknisk sett ta ut historiske tall på antall medlemmer, noen hadde kun for de seneste årene. At man bare kunne ta ut for de senere årene, skyldes i hovedsak nye datasystemer og/eller forbundssammenslåinger. Noen forbund kunne rekonstruere dette, men det ville kreve betydelig med tid og ressurser. Andre forbund hadde ikke muligheten ettersom de ikke hadde et sentralt dataregister, men summerte kun opp de underliggende organisasjonsleddenes innrapporteringer. Samtlige forbund rapporterer derimot inn til YS hvert år hvor mange medlemmer de har, og hvor mange av disse som er å regne som kontingentbetalende.

Når det kom til historisk statistikk på overenskomstnivå, divergerte dette tilsvarende. Forbundene som organiserer innenfor det kommunale tariffområdet og/eller det statlige området, hadde kun én eller to avtaler (statlig hovedtariffavtale / hovedtariffavtalene i KS / Oslo kommune) og slik sett oversikt. Blant forbundene med medlemmer i privat sektor varierte dette langt mer. Noen forbund kunne gi oversikter over antall medlemmer etter overenskomst over tid – mens det var vanskeligere for andre. Ambisjonen om å framskaffe en samlet oversikt over utviklingen på overenskomstnivå måtte derfor skrinlegges. I stedet vil de påfølgende tekstene derfor måtte støtte seg på NHO-databasen over tariffavtaler samt andre Fafo-kilder (Stokke & Grytli 1998).

Det er heller ingen felles standard blant forbundene for klassifisering av medlemmene. Dette skjer etter forskjellige prinsipper og med ulike koder i de forskjellige forbundene. I stedet opererer man med fellesbetegnelsen kontingentbetalende medlem når forbundene innrapporterer til YS, selv om disse ikke trenger å være yrkesaktive. I forlengelsen av dette varierte hvor ofte og hvordan man strøk ikke-aktive medlemmer, og hvordan man håndterte om noen var medlem eller ei. I enkelte forbund krevde dette aktiv utmeldelse fra medlemmet, selv ved langvarig fravær av kontingent. I andre forbund hadde man kontroll på månedsbasis, etter trekkliste fra arbeidsgiver. Andre opererte med et antall måneder uten kontingenttrekk før medlemmet ble kontaktet og eventuelt strøket. Noen strøk fortløpende, mens andre tok det kvartalsvis eller sjeldnere. Et forbund hadde ingen oversikt sentralt, men baserte seg på de underliggende medlemsorganisasjonene sine innrapporteringer. En analyse over ut- og innmeldinger på overordnet nivå over tid er derfor ikke med i denne rapporten.

8 YS

Innenfor YS er representantskapet (RS) det høyeste organet. Det er forbundene som ut fra sin medlemsstørrelse utpeker delegater til RS. Representantskapet møter to ganger i året, og mellom disse to møtene ledes organisasjonen av sentralstyret. Dette igjen består av den valgte ledelsen, det vil si leder, 1. og 2. nestleder samt et styremedlem for hver av sektorene. I tillegg kommer en ansattevalgt representant. Siden 2002 har man operert med fem sektorer:

- YS Kommune
- YS Stat
- YS Spekter
- YS Privat
- YS Finans

Forbundene/organisasjonene som har medlemmer i sektorene, velger et styre med leder, nestleder samt representant og vararepresentant til sentralstyret. Det ligger blant annet til sektorene å: *Forberede, herunder utarbeide krav og gjennomføre forhandlinger innenfor de tariffområder der sektoren sitter med eller har delegert partsforhold* (YS vedtekter § 9-2). Valg av sektorstyrene skjer etter antall medlemmer, hvor sektorenes vedtekter styrer dette. For eksempel vil organisasjoner med 300 medlemmer eller færre ha én representant uten stemmerett i sektorstyret til YS Stat, mens 301–3000 medlemmer gir én representant med stemmerett, og 3001–6000 medlemmer gir to representanter, osv.

I tabell 8.1 er matrisen med sektor og forbund satt sammen. Variasjonsbredden er relativt stor. Det er benyttet fargekoder for å skille om forbundene er tungt inne i sektorene, eller om dette er et lite tariffområde for det enkelte forbund. I tillegg er det satt en nedre grense på 100 medlemmer i tabell 8.1. Det er flere forbund som er tilknyttet de forskjellige sektorene enn det som kommer fram i tabell 8.1, men disse er som sagt svært små.

Tabell 8.1 Oversikt over YS-forbundene etter sektor og antall tariffområder (under 100 medlemmer er utelatt).
1.1.2013.

Største tariffområde			Tredje største tariffområde	
Nest største tariffområde			Fjerde største tariffområde	
FORBUND	YS Privat	YS Stat	YS Kommune	YS Spekter
Delta				
Parat				
Finansforbundet				
Negotia				
SAFE				
Yrkestrafikkforbundet				
STAFO				
Befalets Fellesorganisasjon				
AVYO				
Personellforbundet				
Skolelederforbundet				
Kriminalomsorgens Yrkesforbund				
Norsk Tollerforbund				
Bibliotekarforbundet				
Skatteetatens Landsforbund				
Norske Meierifolks Landsforening				
Lærernes Yrkesforbund				
Norges Politilederlag				
NBFF				

YS Privat er den største sektoren med snaut 58 000 kontingentbetalende medlemmer. Til sammen er 14 forbund tilknyttet YS Privat, hvorav syv har under 100 medlemmer i sektoren. Utover Norske Meierifolks Landsforening har forbundene som er tilknyttet YS Privat, medlemmer i de andre sektorene. Med unntak av STAFO og Delta er YS Privat det største tariffområdet for de andre forbundene (Parat, Negotia, SAFE og Yrkestrafikkforbundet).

YS Stat domineres av forbund som kun har medlemmer i staten. Av de elleve forbundene som er tilknyttet sektoren, har syv ingen tilknytning til de andre sektorene. Staten er det minste området til Delta og det nest største til Parat og Bibliotekarforbundet. Samlet sett er det 26 400 kontingentbetalende medlemmer i YS Stat, hvorav drøyt halvparten er medlemmer i Parat eller Befalets Fellesorganisasjon.

YS Kommune er den nest største sektoren med om lag 35 000 kontingentbetalende medlemmer, hvorav 83 prosent er medlemmer i Delta. To av forbundene som er tilknyttet seksjonen, organiserer primært i skoleverket (Lærernes Yrkesforbund og Skolelederforbundet). For Bibliotekarforbundet er YS Kommune det største området, mens kommunal sektor er det minste området til Parat.

YS Spekter er den minste sektoren og omfatter snaut 14 000 medlemmer, hvor godt over halvparten er medlem i Delta. Med unntak av det lille forbundet NBFF har ingen YS-forbund Spekter som sitt største område.

YS Finans er i praksis Finansforbundet. Avtalemessig er heller ikke YS part i avtalene. Både sentralavtalen og hovedavtalen løper mellom Finansforbundet på den ene siden og Finans Norge (tidligere Finansnæringens Arbeidsgiverforening) på den andre siden. Fi-

nansforbundet har i tillegg drøyt 100 medlemmer innenfor YS Spekter. Dette er medlemmer som arbeider i Nokas AS, Innovasjon Norge og Oslo Pensjonsforsikring AS. For dette tariffområdet er det for Finansforbundets medlemmer samme avtalestruktur som for de andre medlemmene i YS Spekter.

De påfølgende avsnittene tar for seg de fire sektorene: stat, kommune, Spekter og privat og utviklingen innenfor disse. Først og fremst dreier det seg om særtrekk og kjennetegn, utviklingen i kontingentbetalende medlemmer, arbeidskonflikter samt hvilke utfordringer som synes å framkomme i de forskjellige sektorene.

8.1 YS Stat og det statlige tariffområdet

Innenfor det statlige tariffområdet er avtaletilgangen regulert gjennom lov. Forhandlingsretten innebærer at partene, når visse betingelser er oppfylt, har en gjensidig rett og plikt til å inngå i forhandlinger med henblikk på å inngå tariffavtale om lønns- og arbeidsvilkår (NOU 2001: 14). Tjenestetvistlovens bestemmelser om forhandlingsretten setter klare krav til størrelse og omfang for at man skal kunne oppnå mulighetene til å forhandle innenfor tariffområdet. For at man skal få forhandlingsrett som *hovedsammenslutning*, og partsforhold til hovedtariffavtalen, har loven følgende krav (tjenestetvistloven § 3):

- Hovedsammenslutning av tjenestemannsorganisasjoner og yrkesorganisasjoner har forhandlingsrett såfremt: Den har minst 20.000 tjenestemenn som medlemmer og de tilsluttede forhandlingsberettigede tjenestemannsorganisasjoner og yrkesorganisasjoner (jf. annet og tredje ledd) representerer minst 5 virksomheter.

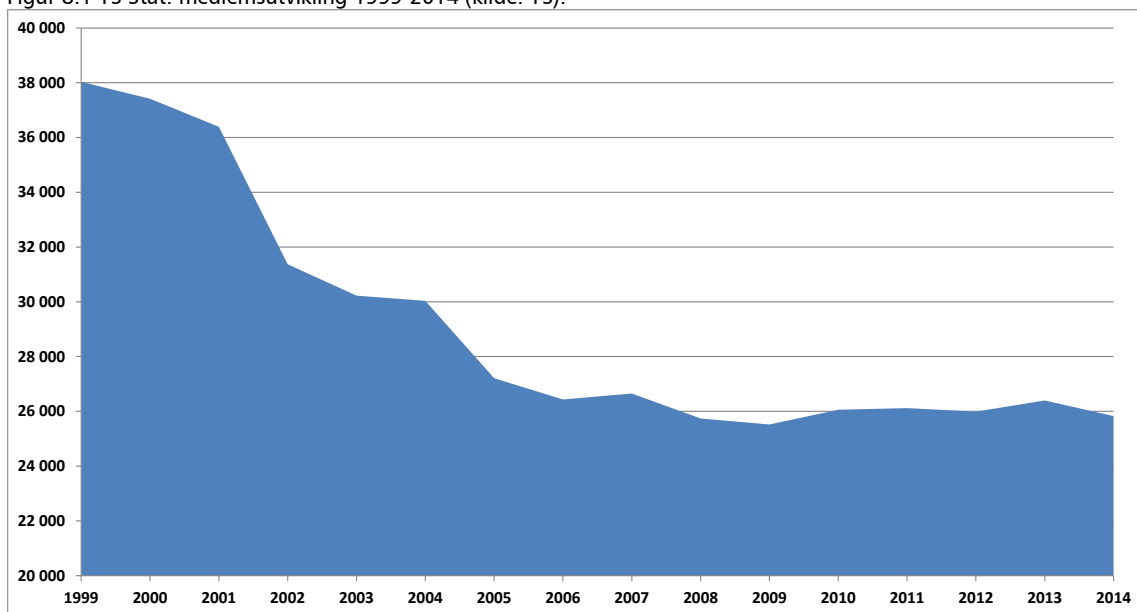
Det primære innenfor det statlige tariffområdet er å fylle lovens krav om å organisere bredt (minst fem virksomheter) og ha mange nok tilknyttede medlemmer. Den lovfestede forhandlingsordningen er slik sett konstruert for å skille mellom dem som er del av en hovedsammenslutning, og dem som ikke er det. Og for å kunne bli en hovedsammenslutning må man kunne heve seg over mer snevre problemstillinger. I kort tekst kan forbund uten tilknytning til en hovedsammenslutning sin innflytelse beskrives som særdeles begrenset – noe som må sies å være intensjonen med selve loven.

De framforhandlede hovedoppgjørene legges ut til uravstemning for hovedsammenslutningen samlet, ikke til de tilknyttede forbund. Et forbund har slik sett ingen selvstendig konfliktrett ettersom et nei-flertall blant forbundets medlemmer må sees i sammenheng med andelene i hovedsammenslutningen totalt. Fra staten, eller arbeidsgivers, side er det i forhandlingssammenheng hovedsammenslutningene man forholder seg til. Hvordan disse igjen velger å organisere sine underliggende forbund, er av mindre interesse for motparten. Derimot er det krav til størrelse for de underliggende tjenestemannsorganisasjonene ved at medlemstallet utgjør minst halvparten av tjenestemennene

i landet i vedkommende virksomhet eller tjenestegren og minimum 50 tjenestemenn. For yrkesorganisasjonene, som også organiserer utenfor det statlige tariffområdet, er forhandlingsretten koblet til minst 200 tjenestemenn som medlemmer, og at disse utgjør minst halvparten av tjenestemennene i landet innenfor vedkommende yrke (tjenestetvistloven § 3).

Tidligere i teksten er det vist til utskillingsprosessene som har skjedd ved opprettelsen av NAVO og overføringer av statlig eid og kontrollert virksomhet her. Dette betyr naturlig nok at det statlige tariffområdet ble betraktelig mindre i kjølvannet av disse utskillelsene.

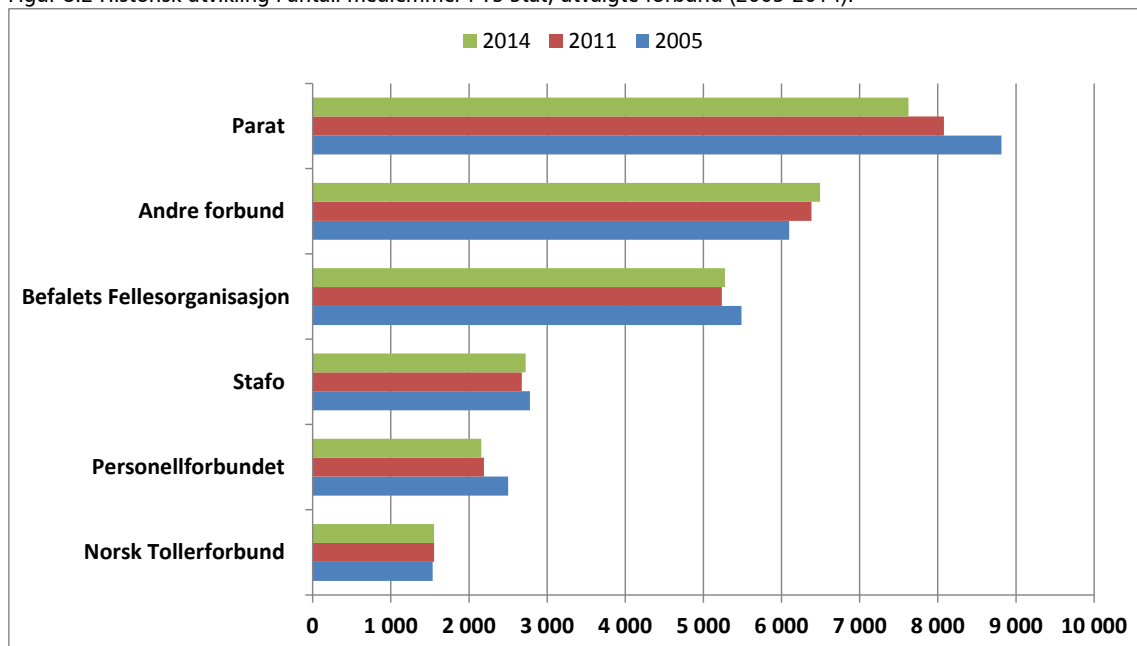
Figur 8.1 YS Stat: medlemsutvikling 1999-2014 (kilde: YS).



Ser man på den langsiktige medlemsutviklingen innenfor YS Stat, viser figur 8.2 en kraftig nedgang på slutten av 1990-tallet og tidlig på 2000-tallet. I hovedsak må utviklingen i disse årene tolkes i lys av at virksomheter ble tatt ut av det statlige tariffområdet og ført inn i NAVO-/Spekter-området. Endringer på forbunds nivå tar derfor utgangspunkt i 2005 og framover (figur 8.2).

Siden 2005 har nedgangen for YS Stat vært på om lag 1400 medlemmer fram til 2014, samtidig som det statlige tariffområdet har vokst fra 128 500 til 157 700 tilsatte. Det har blitt flere statstilsatte, og stadig færre av disse er medlem i et YS-forbund. Mens 21 prosent av de statstilsatte var tilknyttet et YS-forbund i 2005, er andelen nede i 16 prosent i 2014. Siden 2005 har det heller ikke skjedd de store organisatoriske endringene, hvor områder eller statlige virksomheter er løftet ut av tariffområdet. Snarere har det skjedd at oppgaver har blitt overført fra kommunene til staten.

Figur 8.2 Historisk utvikling i antall medlemmer i YS Stat, utvalgte forbund (2005-2014).



På forbundsnivå har Parat langt færre medlemmer i 2014 enn i 2005. Av total nedgang på om lag 1400 medlemmer innenfor YS Stat har Parat en nedgang på 1200 medlemmer. Parat sin nedgang kan skyldes at en del godt voksne medlemmer har gått over i alderspensjon/AFP eller på annen måte gått ut av yrkeslivet. Innenfor det statlige tariffområdet øker andelen med høyere utdanning, utgående personell med lang fartstid og realkompetanse erstattes av disse. Nedgangen kan også komme av at Parat ikke når opp i organisasjonskonkurransen om de nye kandidatene.

Tilsvarende er det nedgang for de to forsvarsforbundene Befalets fellesorganisasjon og Personellforbundet, samlet er denne på om lag 550 medlemmer. Forbundet som kun er innenfor én etat, Norsk Tollerforbund, har tilnærmet den samme medlemsmassen i 2014 som i 2005. Dette forbundet hadde om lag 1500 medlemmer i 1999 og ligger helt stabilt. Det samme kan sies om STAFO som har om lag det samme antall medlemmer i staten i 2005 som i 2014. Derimot er det vekst for de resterende forbundene, med i underkant av 400 kontingentbetalende medlemmer. AVYO, som blant annet organiserer innenfor NAV, øker med 370 medlemmer fra 2007 til 2014.

Siden 2002 har YS Stat inngått i en allianse med LO Stat og Unio, hvor de tre hovedsammenslutningene har fremmet felles krav i tariffrevisjonene. I første rekke har alliansen vært fundamentert på at det skal være likelydende hovedtariffavtale(r) i staten, og at hovedtyngden av lønnsveksten skal komme gjennom sentrale tillegg. Sett utenfra må strategien betegnes som vellykket ettersom Akademikerne ikke har klart å splitte de likelydende hovedtariffavtalene, og siden arbeidsgiversiden ikke har fått flyttet så mye av lønnsveksten ned i de statlige virksomhetene som de lokale arbeidsgiverne i staten har ønsket.

Fra 2000 har det vært to streiker i staten. Akademikerne streiket i 2006 fordi de mente protokolltilførselen om økt lokal lønnsdannelse fra mellomoppgjøret i 2005 ikke ble videreført. Sammen med Unio og LO Stat gikk YS Stat i konflikt i 2012. Mens hovedsammenslutningene siden 2002–2003 hadde fått gjennomslag for at den samlede lønnsveksten innenfor industrien, inkludert funksjonærene, skulle legges til grunn i fortolkningen av frontfagets ramme, og dermed den samlede ramma i statsoppgjøret, ble dette fra statens side ikke videreført i 2012. 2012-konflikten dreide seg da primært om hva som skulle legges til grunn for lønnsveksten i staten, snarere enn hvilke fordelingsmekanismer (sentralt – justering eller lokalt) som skulle benyttes. Akademikerne brøt ikke i 2012-forhandlingene og gikk derfor heller ikke til mekling, men prøvde å få en egen tariffavtale for sine medlemmer. Statens personaldirektør innfridde ikke kravet, og slik sett er det fortsatt en (fire) likelydende tariffavtale(r) i området. Senere skiltes de tre under konflikten hvor YS Stat og LO Stat aksepterte meklingsmannens nye skisse etter en drøy uke med konflikt. Unio forkastet på sin side skissa og opprettholdt streiken – før de etter noen dager valgte frivillig nemnd. Slik sett sprakk da også samarbeidet mellom de tre hovedsammenslutningene noe opp i 2012. Mens Unio gikk sin egen vei i 2012-oppgjøret, var det YS Stat som valgte å fremme egne krav i 2014. Under den påfølgende meklingen framsto de tre hovedorganisasjonene snarere som samlet igjen. Det er likevel et åpent spørsmål om de tre fortsatt er i stand til å koordinere seg i de framtidige tarifforhandlingene.

Utfordringer

Fordi forhandlingene i tariffområdet er lovregulert, skiller det statlige tariffområdet seg fra de andre. Ettersom det er hovedsammenslutningene som staten som arbeidsgiver forholder seg til, er første utfordring for YS Stat å oppfylle lovens krav om antall medlemmer samt om spredning i forhold til antall virksomheter.

Hovedsammenslutning av tjenestemannsorganisasjoner og landsomfattende organisasjon som organiserer arbeidstakere fra ett yrke har forhandlingsrett, såfremt hovedsammenslutningen eller organisasjonen var registrert som forhandlingsberettiget per 1. januar 2002 og fremdeles oppfyller de vilkår som da gjaldt. (tjenestetvistloven § 3 siste ledd)

Kravet om 20 000 medlemmer gjelder eventuelt nye hovedsammenslutninger, mens for dem som var hovedsammenslutninger per 1.1.2002, gjelder det gamle kravet om 10 000 medlemmer i området. Derimot er det i staten, som i de andre tariffområdene, et spørsmål om kjøttvekt. Forhandlingsadgang er en ting og påvirkningskraft er en annen. YS Stat er per 2014 den minste av de fire hovedsammenslutningene i området¹².

¹² *Statens personalbok for 2014*: LO Stat 43 374 medlemmer, Unio 30 179 medlemmer, Akademikerne 29 585 medlemmer og YS Stat 25 965 medlemmer

I tillegg må de strukturelle endringene blant de statstilsatte nevnes, hvor andelen med lang høyere utdanning har økt betydelig. I 2013 hadde to tredeler av statstilsatte høyere utdanning, hvorav en tredel hadde utdanning på hovedfags- eller mastergradsnivå eller høyere. Bare fra 2009 til 2013 øker antall med lang høyere utdanning fra 38 000 til 44 000 i tariffområdet. Det blir stadig flere med lang høyere utdanning, og disse ser ut til å velge andre organisasjoner. Særlig Akademikerne, som også forhandler sentralt på vegne av NITO, ser ut til å ha styrket seg.

For de forskjellige YS-forbundene er det også steder i forvaltningen hvor forbundene vil konkurrere med hverandre. I korthet dreier det seg om der brede forbund som Parat vil være på samme arbeidsplasser som smalere forbund som AVYO, SKL. Fordi statens ansatte er «verktøy» for den til enhver tid sittende regjerings politikk, vil politiske prioriteringer, endringer og omorganiseringer og arbeidsdeling mellom de ulike etatene virke inn. Når Finansdepartementet velger å overføre arbeidsoppgaver fra tolletaten til skatteetaten, vil det medføre at Norsk Tollerforbund og Skatteetatens Landsforbund vil møtes på nye arenaer. Utfordringen er dog den samme for samtlige hovedsammenslutninger og deres underliggende forbund. På den andre siden har for eksempel LO ett stort forbund innenfor tariffområdet. For LO sitt vedkommende kan slike endringsprosesser kanskje også gjennomføres lettere internt.

I 2011 ble BFO og Norges Offiserforbund (LO) enige om å konsekvensutrede en sammenslåing av de to konkurrerende forbundene. Sammenslåingen strandet da på at Norges Offiserforbund ville at den nye organisasjonen skulle være tilknyttet LO. Dersom de to skulle ha funnet sammen, og BFO ville gått ut av YS, ville konsekvensen også være at YS Stat ville blitt betydelig redusert.

- Framtidige forbundssammenslåinger på tvers av hovedorganisasjonene kan endre relativ styrke og posisjon.

Lærdommen fra nittitallet og tidlig 2000-tallet er også klar på at det statlige tariffområdet ikke er hugd i stein. Mens den foregående regjeringen (Stoltenberg II–III) endret lite, kan den nåværende (Solberg I) komme til å gjøre endringer de kommende årene. Tidligere statsfunksjoner, oppgaver eller virksomheter kan som før løftes over i Spekter- eller inn i KS-området. Dersom Solberg I velger å trekke noen av Bondevik-II-regjeringens planer opp fra skuffen, vil dette kunne gjelde innenfor drift- og vedlikeholdsoppgaver i Jernbaneverket. Dette er primært personell organisert i Norsk Jernbaneforbund (LO) og vil påvirke YS-forbundene i mindre grad direkte. Et annet område er kirken og prestene som statsansatte. En endring hvor prestene overføres til KS / Oslo kommune/KA, vil heller ikke påvirke YS Stat direkte, men Den norske kirkes presteforening (Unio). Derimot kan en endring innenfor universitets- og høyskolesektoren påvirke YS Stat. Her organiserer Parat et betydelig antall. Dersom universitets- og høyskolesektoren på sikt løftes ut av staten, vil dette kunne påvirke YS Stats direkte og relative styrke.

- Det statlige tariffområdet har aldri vært hugd i stein, noe det trolig heller ikke vil være i fremtiden. Endringer vil kunne skape nye utfordringer for YS Stat (og for de andre hovedsammenslutningene).

Tillitsvalgtes rettigheter etter Hovedavtalen i Staten og eventuelle innstramninger her vil også kunne skape utfordringer for statsforbundene. Mange av statsforbundene er små, de er ofte knyttet til etater, og grensegangen mellom forbundsrelaterte saker og lokale saker er ikke alltid like lett å dra opp. Dersom arbeidsgiversiden får gjennomslag for innskjerpinger i tillitsvalgtes rettigheter, vil arbeid, ressurser og tid måtte føres i forbundene. For de minste forbundene ville dette føre til betydelige utfordringer.

8.2 YS Kommune og de kommunale tariffområdene

Avtalereguleringen innenfor kommunal sektor (KS og Oslo kommune¹³) skjer gjennom forhandlingskarteller¹⁴, hvorav YS Kommune / YS Kommune Oslo er et av disse. YS Kommune er representert ved Bibliotekarforbundet, Delta, Lærernes Yrkesforbund, Norsk Skolelederforbund, Parat, Yrkestrafikkforbundet og STAFO.

LO Kommune har seks forbund, mens Unio har ni forbund. Akademikerne kommune har hele 16 forbund dersom man tar med de frittstående forbundene NITO og Den Norske Jordmorføring. Videre er det to frittstående forbund (Lederne og Norsk Folkehøgskolelag).

Mens det innenfor det statlige tariffområdet bare finnes fire mulige konfliktpunkter, gjennom hovedsammenslutningene, er det ti ganger så mange innenfor KS-området. I motsetning til i staten har de tilknyttede forbundene innenfor kommunal sektor selvstendig rett til å gå i konflikt gjennom forbundsvis uravstemning eller gjennom at forhandlingsdelegasjonene forkaster meklingsforslag. Dette innebærer også at streiker i kommunesektoren har skjedd langt hyppigere enn i det statlige tariffområdet.

For YS Kommune sitt vedkommende var man i konflikt i Oslo kommune i 2012 (sammen med Unio) og i KS-området i samme revisjon (sammen med LO Kommune og Unio). I 2010 var YS Kommune i konflikt i KS (sammen med de tre andre). Tilsvarende var de samme i konflikt i 2008. Norsk Helse- og Sosialforbund (NHS) var i streik i Oslo kommune i 2000. I samme tariffrevisjon var også Det norske maskinistforbund i konflikt i KS-området.

¹³ Drøftingene her baseres på KS. YS Kommune har om lag 1250 medlemmer i tariffområdet Oslo kommune. (Plassoppsigelse 2014 Riksmekleren)

Endringer i avtalemодellen

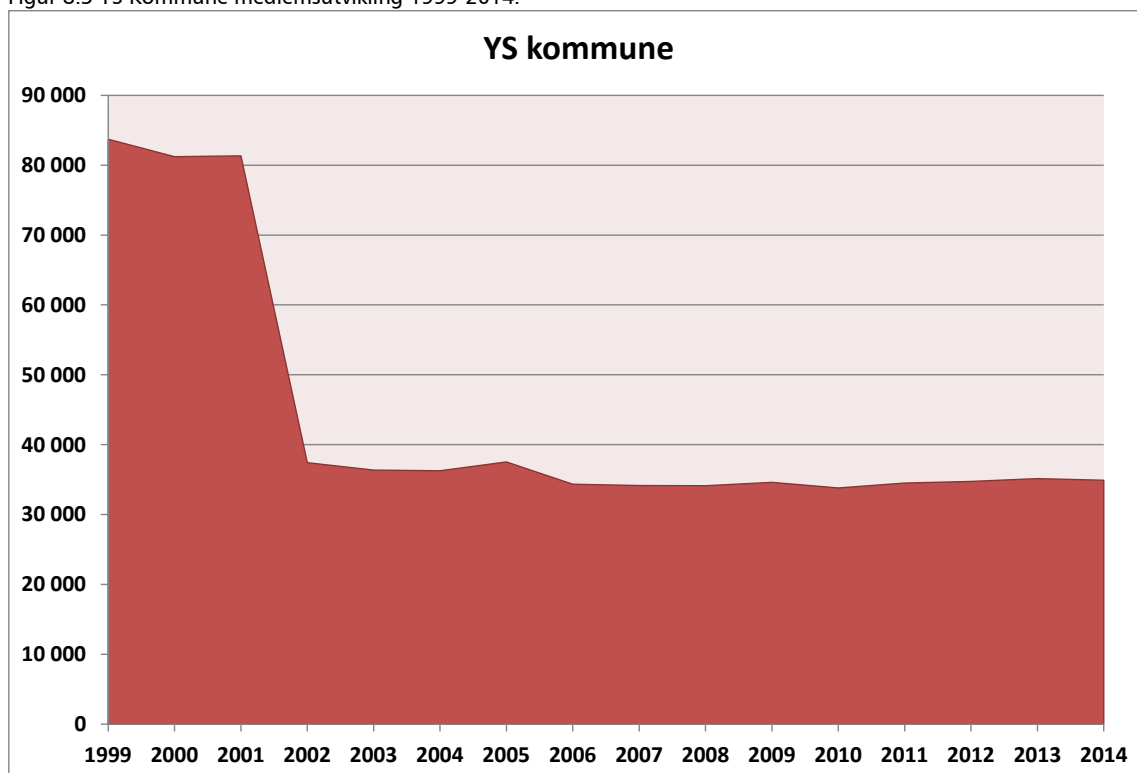
Historisk sett har det vært betydelige endringer i avtalemодellen siden 2000. Dette startet med at Akademikerne kom med krav om egen tariffavtale innenfor KS-området i 2000-oppgjøret. KS gikk i første omgang mot oppsplitting av den kommunale hovedtariffavtalen (KHTA), men i kjølvannet av tariffrevisjonen ble det nedsatt et partssammensatt utvalg. Akademikernes kompromissforslag hvor man foreslo forskjellige kapitler for lønnsdannelse under samme hovedtariffavtale, ble så innført fra og med 2002-oppgjøret. Da ble det felles statlige og kommunale lønnsregulativet også fjernet i KS-området. Den nye KHTA ble organisert i tre kapitler hvor de kommunalt tilsatte kunne plasseres:

- kapittel 3 (ledere)
- kapittel 4 (gjennomgående stillinger)
- kapittel 5 (utvalgte stillinger)

Mens lønnsdannelsen etter kapittel 4 skulle skje gjennom sentrale forhandlinger og med eventuelle lokale pottar, skulle forhandlingene etter kapittel 5 kun skje lokalt. Under kapittel 5 var det heller ingen sentralt fastsatt ramme, minstelønnsatser eller lokal konfliktadgang. Ved uenighet lokalt kunne man derimot bringe tvisten inn for pendelvoldgift eller lokal nemnd (Stokke & Jordfald 2006). 2002-oppgjøret innbefattet også store endringer i tariffområdet, hvor sykehusene ble løftet ut av KS og inn i Spekter. På den andre siden ble skoleverket overført fra det statlige tariffområdet til KS fra og med 2004-oppgjøret.

- Store endringer i det kommunale tariffområdet, helse løftes ut, og skole løftes inn.

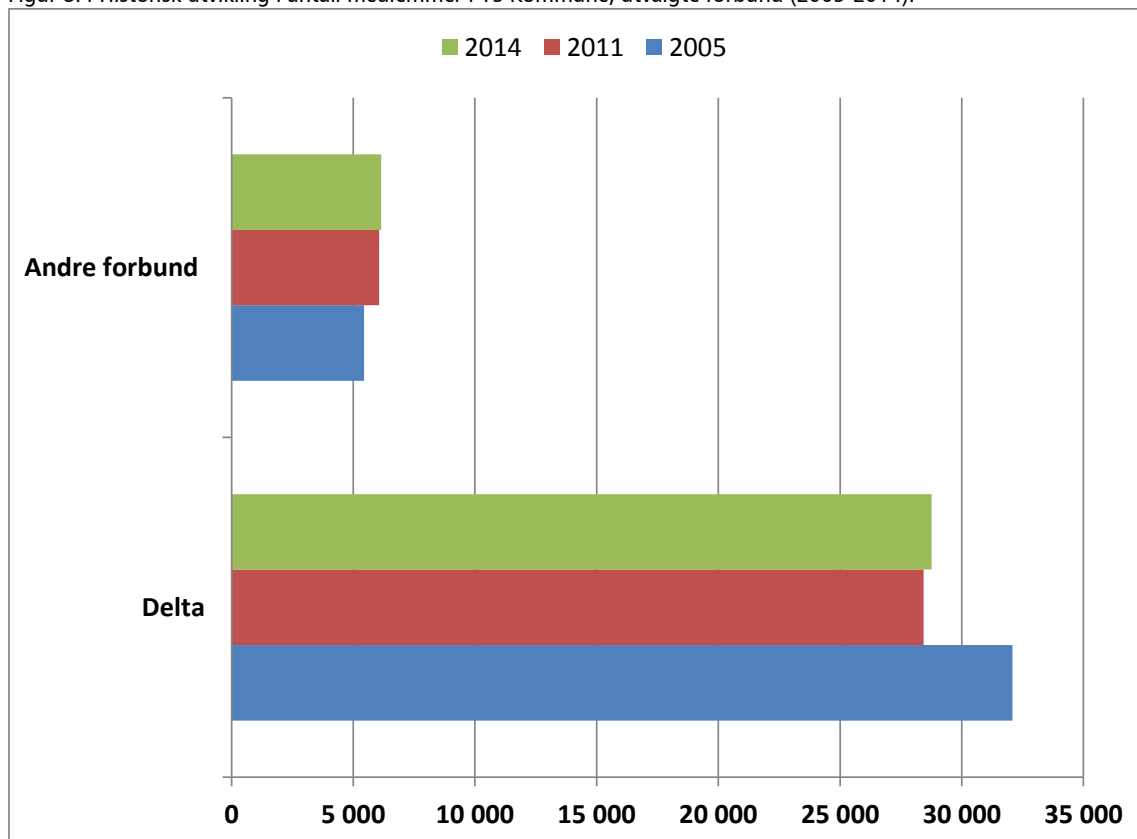
Figur 8.3 YS Kommune medlemsutvikling 1999-2014.



Utviklingen innenfor YS Kommune viser en kraftig nedgang fra 2001 til 2002, da Norsk Helse- og Sosialarbeiderforbund forlot YS. Videre medførte overføringen av sykehusene fra KS til Spekter til at om lag 6500 Delta-medlemmer ble overført til Spekter-området. Etter at de strukturelle endringene ble gjennomført (2002), har antall medlemmer tilknyttet YS Kommune ligget nokså stabilt.

Mens YS Kommune hadde 36 300 tilknyttede medlemmer i 2004, hadde de 34 900 i 2014. Innenfor KS-området (inkludert Oslo kommune) var det dog 360 300 ansatte i 2004, mot 466 200 i 2014. Antall YS-tilknyttede medlemmer går noe ned, men den samlede sysselsettingen øker kraftig. Samlet sett svekkes YS' organisasjonsgrad innenfor kommunesektoren, fra om lag 10 til 7–8 prosent.

Figur 8.4 Historisk utvikling i antall medlemmer i YS Kommune, utvalgte forbund (2005-2014).



I de senere årene har det ikke vært store forskyvninger mellom Delta som dominerer YS Kommune, og de andre forbundene. Blant de mindre forbundene har dog Skoleleiderne gått fra 1900 medlemmer i 2005 til 2200 medlemmer i 2014, mens Parat har gått fra 1800 i 2006 til 2100 i 2014.

Utfordringer

Det kommunale tariffområdet med sine 466 200 ansatte er landets største. Organisasjonsgraden er høy, og det samme kan sies om organisasjonskonkurransen. Landets største fagforbund, Fagforbundet med sine 215 000¹⁵ yrkesaktive medlemmer og Utdanningsforbundet med sine 102 000 yrkesaktive medlemmer, er dominerende størrelsesmessig. To av tre kommunalt eller fylkeskommunalt ansatte er medlem i disse to forbundene. Med delingen av hovedtariffavtalen i 2002, hvor ulike stillinger etter hvert ble sortert i forskjellige kapitler, med forskjellige forhandlingsmekanismer og innslag av lokal/sentral lønnsdannelse, har KS-området blitt mer sammensatt. Utad framstår og framsto Akademikerne som den vinnende part etter inndelingen fordi den i store trekk er basert på deres forslag. For YS Kommune er det i første rekke en utfordring knyttet til å finne sin plass mellom de store forbundene som dominerer kapittel 4 i KHTA og Akademikerne innenfor kapittel 5.

¹⁵ www.fagforbundet.no/?article_id=94915

- Hvordan finne sin plass blant de store?

Mens YS Kommune hadde et tariffteknisk samarbeid med NITO i 2002, valgte ingeniørene å bryte dette samarbeide året etter. Fra og med 2003 har NITO inngått et samarbeid med Akademikerne kommune innenfor KS og Oslo kommune. Framfor YS valgte de slik sett å samarbeide med den eneste hovedorganisasjonen de ikke får lov til å bli medlem av.

8.3 YS Spekter og Spekter

NOU 1989: 5 (Hermansen-utvalget) er fundamentet for det som i dag utgjør Spekter. Hovedkonklusjonen som utvalget i sin tid kom med, var at staten måtte organisere sine virksomheter ut fra hvilke formål og oppgaver disse hadde. Dersom en statlig virksomhet skulle ut i markedet og konkurrere, måtte virksomheten også få en tilknytnings- og eierform som gjorde dette mulig. Fristilling, konkurranseutsetting og omorganisering av offentlig sektor var derfor sentrale begreper. I forlengelsen av dette måtte også disse virksomhetene løftes ut av det statlige tariffområdet – det store spørsmålet var til hvor?

For fagbevegelsen og hovedsammenslutningene var det på den andre siden klart at dersom man skulle føre statlige virksomheter og statstilsatte ut av det statlige tariffområdet, måtte dette skje uten forringelse av lønns- og arbeidsvilkår (inkludert pensjon). For disse var riset bak speilet at en direkte overgang til for eksempel NHO ville kunne kløyve de offentlige vertikale avtalene i arbeider- og funksjonæravtaler. For at hovedsammenslutningene, med LO Stat i spissen, skulle kunne gå med på en ny konstruksjon, var det klart at statsarven med sterke koordinerende hovedsammenslutninger og et vertikalt avtaleprinsipp skulle legges til grunn. Samtidig var det for virksomhetene det gjaldt, klare føringer på at lønnsdannelse og form måtte sees i sammenheng med den enkelte virksomhets økonomi og lønnsomhet, og at dette måtte skje i den enkelte virksomhet. I dette spenningsfeltet ble så NAVOs forhandlingsmodell utmeislet, med sentrale A-delforhandlinger med hovedsammenslutningene og deretter med lokale forhandlinger (B-del) for de underliggende organisasjonsledd og forbund ute i virksomhetene. Slik sett beholdt arbeidstakersiden kontroll over tariffområdet, mens arbeidsgiverne fikk lagt det meste av lønnsdannelsen ned i den enkelte virksomhet.

Kjernes spørsmålet var om konfliktretten skulle følge etter lønnsdannelsen. Kompromisset ble at ved uenighet lokalt kunne konflikten bli løftet opp igjen til det sentrale leddet. Samtidig måtte det være sikringsmekanismer for å hindre at sterke enkeltgrupperinger i noen av virksomhetene satte den nye forhandlingsmodellen under press. «Statsarven» med uravstemning på hovedsammenslutningsnivå og muligheter for å koble forskjellige virksomheter (områder) ble så valgt.

Mellomoppgjøret i 1995 blir det første NAVO-oppgjøret hvor det ble opprettet en overenskomst for hver virksomhet. Overenskomstene ble slått sammen i to områder: teleområdet og resten. I 1996 var det blitt tre områder, og NAVO vokste kraftig. Opprinnelig ble det heller ikke tenkt eller lagt inn noe bransjenivå (eller forbundsnivå) i forhandlingsmodellen. Bransje- eller forbundsnivå må sies å bryte med hele NAVOs tankegang, hvor det er den enkelte virksomhet og lønnsomheten her som skal danne basis. Med helseforetakenes inntog i 2002 endres dette ved at det innenfor helse blir en A1-del (sosiale bestemmelser) og A2-del (sentrale forbundsvise deler av overenskomsten). For YS Spekter sitt vedkommende gjelder dette unntaket fra NAVOs forhandlingsmodell (hovedavtalens § 4) for medlemmer av Bibliotekarforbundet, Delta og Parat som arbeider på virksomheter innenfor helseområdet. I de ni andre områdene er det den tradisjonelle A- og B-modellen som fortsatt gjelder. Paradokset er at de aller fleste av de ansatte som arbeider i en Spekter-organisert virksomhet, forhandler etter unntaksregelen i modellen.

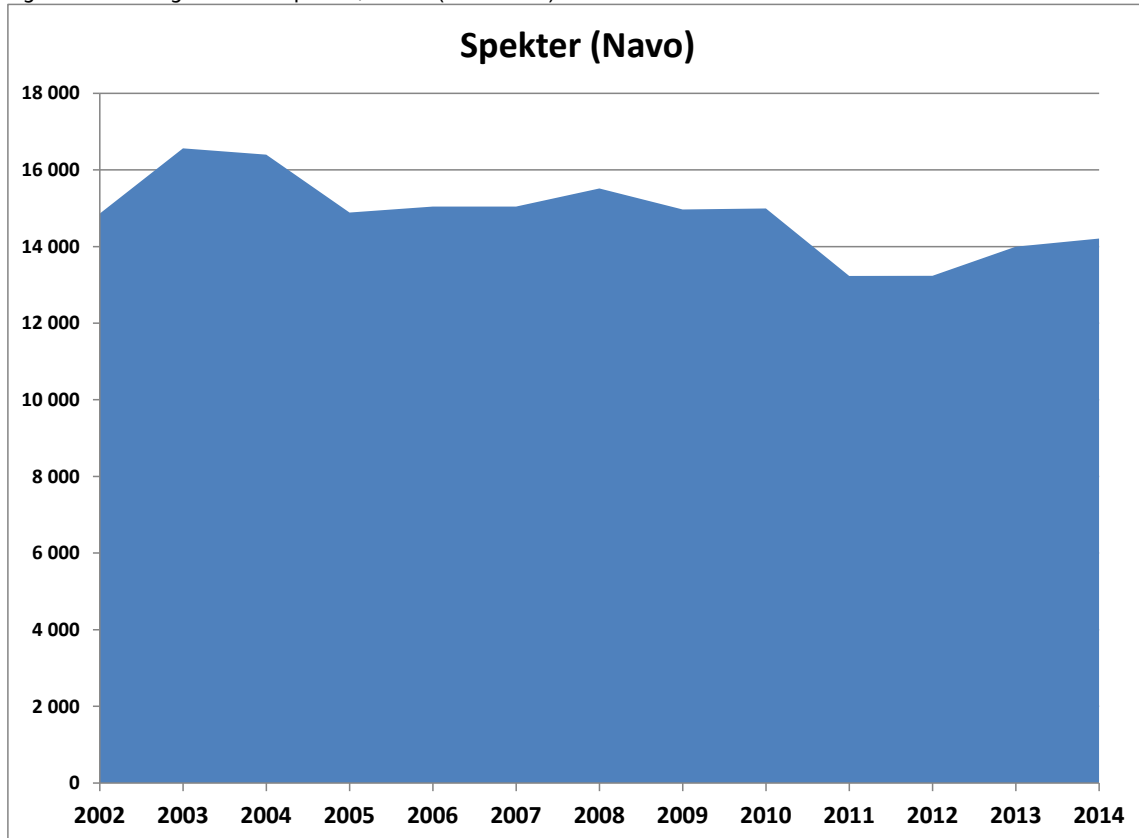
Med helsevesenets inntog i NAVO øker konflikthypigheten. Sykehusene hadde med seg sine tradisjoner fra KS-området, hvor forbundene hadde egen konfliktrett. Før 2002 hadde de eneste streikene vært i Nettbuss og i Telenor. YTF var sammen med Norsk Transportarbeiderforbund i konflikt innen buss og hadde den første YS-relaterte konflikten i NAVO. Denne konflikten skulle også danne grunnlaget for bussbransjeavtalen, hvor YTF sammen med Norsk Transportarbeiderforbund, Fagforbundet og Norsk Jernbaneforbund danner et forhandlingskartell for å synkronisere bransjen som på arbeidsgiversiden er delt mellom NHO og Spekter. Kommunikasjonsforbundet (Negotia) gikk på sin side sammen med NITO og valgte å inngå arbeidstidsavtale i Telenor samme år. Derimot gikk EL & IT (LO) i konflikt den gangen. Sykepleierforbundet startet med konflikt i 2002, siden fulgte legestreik i 2007 og Lovisenberg Diakonale sykehus (område 4) i 2008. YS Spekter hadde sin streik innenfor helseområdet i 2010.

Spekter er for perioden 2014–2016 delt inn i ti forskjellige overenskomstområder, som igjen kan bestå av en eller flere virksomheter. Når det gjelder tarifftilgang i form av B-delsforhandlinger, reguleres dette i hovedavtalen. Hovedavtalens betingelser for å få forhandlingsrett i områder er satt til 800 medlemmer innenfor Spekter og minst tre medlemmer i en virksomhet for å kunne kreve B-delsforhandlinger. I tillegg kan to tilknyttede forbund kreve dette dersom de har minst fem medlemmer i virksomheten. Utover dette kan forbund som opptrer som en gruppe, kreve B-delsforhandlinger dersom de til sammen har minst fem medlemmer i virksomheten. Kravet er dog at det ikke kan være flere enn fem forbund ved en virksomhet. Selve inngangsbarrieren til B-delsforhandlinger kan derimot ikke sies å være særlig streng.

YS NAVO blir etablert som egen seksjon i YS fra 2002 og har hele tiden vært dominert av Delta. I 2002 utgjorde medlemmene her 43 prosent av samlet antall medlemmer – mens andelen er økt til 56 prosent i 2014. Årsakene til endringen er sammensatt. Norsk Radiografforbund melder seg ut av YS i perioden, Kommunikasjonsforbundet som

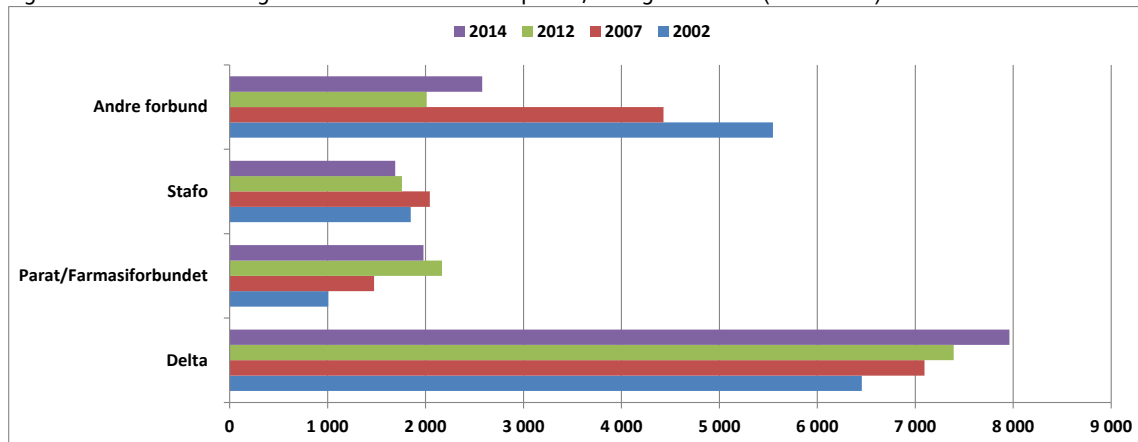
primært organiserte innenfor Telenor, blir en del av Negotia og følger med ut av YS Spekter når Telenor velger å endre arbeidsgiverorganisasjon til NHO.

Figur 8.5 Utviklingen hos YS Spekter / NAVO (2002-2014).



Figur 8.5 viser utviklingen innenfor YS Spekter etter antall medlemmer. Det er to relativt store nedganger, i 2004–2005 og i 2010–2012. Den førstnevnte nedgangen skyldes at Telenor går ut av Spekter, og at Kommunikasjonsforbundets (Negotias) medlemmer her følger med, mens den andre skyldes Norsk Radiografforbunds sorti. Ser man hele perioden under ett, hadde YS Spekter 650 færre medlemmer i 2014 enn i 2002. Legger man SSBs tall til grunn, hadde Spekter 165 400 tilsatte i 2003 og 200 500 i 2013. Sett i lys av dette endres YS Spekter sin organisasjonsgrad fra 10 til 7 prosent i tariffområdet.

Figur 8.6 Historisk utvikling i antall medlemmer i YS Spekter, utvalgte forbund (2002-2014).



Både Delta og Parat (inkludert Farmasiforbundet) har økt antall medlemmer i perioden. Delta har 1500 flere medlemmer i 2014 enn i 2002, mens Parat har snaut 1000 flere. STAFO har derimot en nedgang på om lag 160 medlemmer. Etter 2012 er det også vekst i de andre forbundene, og særlig syntes dette å gjelde Negotia. Forbundet bortimot firedobler antall medlemmer fra 2012 til 2014, hvor de har nesten 900 medlemmer. Hovedårsaken til dette er at LA (Landbrukets Arbeidsgiverforening) ble oppløst, og flere av medlemsbedriftene gikk så til Spekter. Negotia sin vekst skyldes slik sett endringer på arbeidsgiversiden.

Utfordringer

YS Spekter sin konflikt innenfor helseområdet i 2010 er for så vidt et eksempel på utfordringene. I 2010-oppgjøret var det et sentralt punkt å kunne få samkjørt lønnsnivået på sykehusene med det tilsvarende stillinger hadde innenfor KS-området. Blant kravene den gangen var at autorisasjon etter helsepersonelloven skulle gi lønsmessig uttelling, og at ambulansearbeidere med «paramedic» utdanning skulle lønnes tilsvarende andre høyskolegrupper. Som andre konflikter i helsevesenet ofte blir, ble også denne stoppet med tvungen lønnsnemnd. I Rikslønnsnemndas kjennelse ble det lagt vekt på at det allerede var inngått en tariffavtale med den største organisasjonen.

Rikslønnsnemnda har i sin tidligere praksis lagt til grunn at en arbeidsgiver ikke kan ha ulike overenskomster innenfor samme tariffområde avhengig av organisasjonstilknytning. Det er videre en sterk presumpsjon for at en overenskomst som er akseptert av hovedtyngden av arbeidstakere er balansert og tilfredsstillende. (Rikslønnsnemndas kjennelse 2/2010)

Som i de andre offentlige områdene er relativ størrelse en sentral konkurranseparameter. Mye av intensjonen med den statlige forhandlingsordningen, som har gitt tunge føringer for mye av avtalemodellen(e) i Spekter-området, er at det for mindre enkeltgrupper er vanskelig å vinne fram.

Innad er det også en utfordring knyttet til de ni andre avtaleområdene, utenom helse. Ingen av de store forbundene har Spekter som sitt største område. Spekter er det minste for Parat og det nest største for Delta, YTF og STAFO. Det skal her nevnes at YTF primært er konsentrert i Nettbuss (område 5), hvor de sammen samordner forhandlingene for buss (bussbransjeavtalen) med LO-forbundene. De fire forbundene forhandler sammen, de mekler sammen, og man kobler uravstemningen sammen på tvers av hovedorganisasjonene. Slik sett dannes et forhandlingskartell på tvers av forbunds- og hovedorganisasjonsgrensene. Tilsvarende gjøres innenfor NHO-området. Videre er Norges Banks funksjonærforbund (NBFF) å finne i område 2 (Norges Bank). STAFO sine medlemmer er primært i Luftfart (Avinor) og NRK (område 6). Parat er delt mellom helseområdet og luftfartsområdet.

8.4 YS Privat

YS Privat er det største avtaleområdet for YS, både målt i antall medlemmer og ikke minst etter antall tariffavtaler. Foruten hovedavtalen YS/NHO har fem YS-forbund overenskomster med landsforeningene som er tilsluttet NHO, som er oppe i tariffrevisjonen 2014. I tillegg til hovedavtalen YS/Virke har tre forbund partsforhold i Virkeområdet, mens fem andre forbund har partsforhold innenfor landsoverenskomstene fra HUK¹⁶-området.

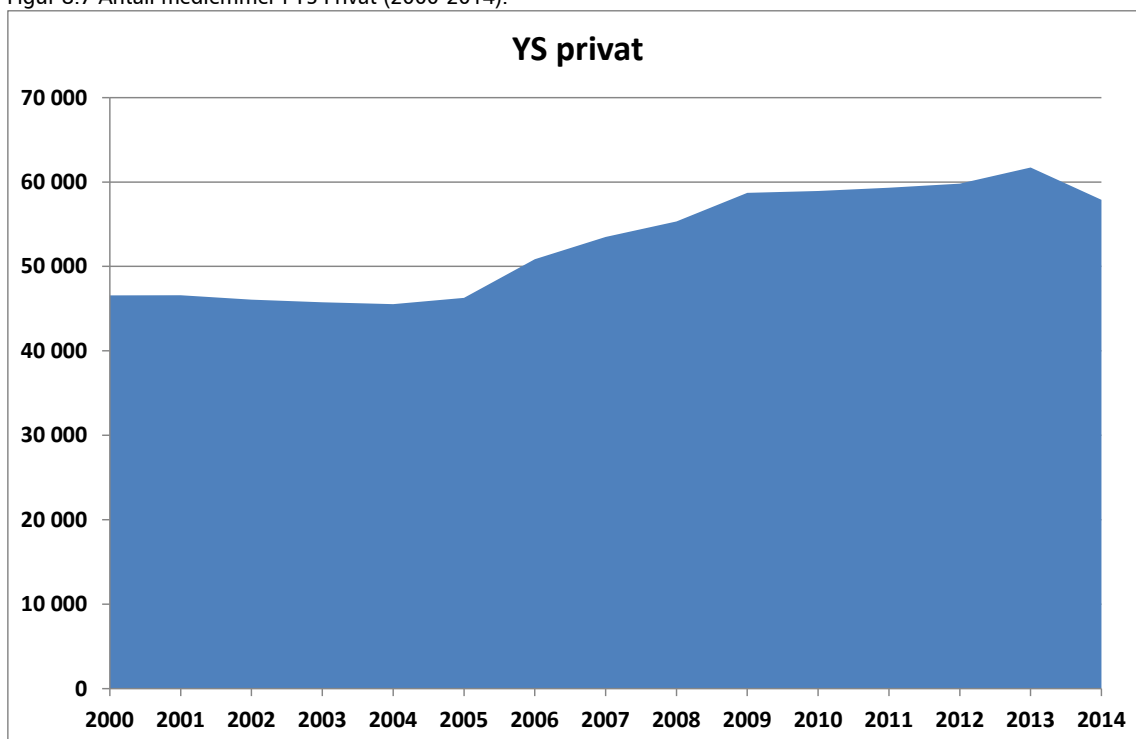
Utover de to store arbeidsgiverorganisasjonene har YS og/eller YS-forbund partsforhold en rekke steder. Delta og Parat er to av i alt 22 organisasjoner som er part i hovedtariffavtalen med KA – Kirkelig Arbeidsgiver- og Interesseorganisasjon. YS og YTF er parter i overenskomsten for godstrafikk med Norges Lastebileier-Forbund. Tilsvarende er YS og YTF part i taxioverenskomsten med Norges Taxiforbund. Parat har egen tariffavtale for ansatte i Norsk Sykepleierforbund. Delta har sammen med Fagforbundet og Utdanningsforbundet partsforhold innenfor de private barnehagene FUS as. De tre (Utdanningsforbundet, Fagforbundet og Delta) har også egen hovedavtale og tariffavtale med PBL (Private Barnehagers Landsforbund). Mellom arbeidsgiverorganisasjonen SAMFO og YS/Delta er det en overenskomst. I tillegg har Delta hovedavtale/overenskomst med Arbeidersamvirkenes Landsforening (ASV). I tillegg til disse er det sikkert noen som ikke er fanget opp her, men det illustrerer hovedpoenget:

- I motsetning til i offentlig sektor og Spekter er avtalestrukturen sammensatt og oppdelt innenfor YS Privat.

¹⁶ Virksomheter som driver innenfor helse, utdanning og kultur (HUK) – randsonen til offentlig sektor. Virksomhetene her kommer i det store og hele etter at APO (Arbeidsgiverforeningen for organisasjoner, foreninger, stiftelser, kultur- og undervisningsinstitusjoner og helse- og sosialinstitusjoner) gikk inn i HSH/Virke i 1999–2000. Tariffavtalene til APO var tradisjonelt sett kopiavtaler av kommunal sektoravtalene eller statens hovedtariffavtale.

Følgende forbund var tilmeldt YS Privat i 2014: Negotia, NML, Parat, SAFE, YTF, Delta og STAFO. I tillegg har AVYO, Bibliotekarforbundet, Lærernes Yrkesforbund, NBFF, Personellforbundet og Skolelederforbundet en håndfull medlemmer innenfor sektoren.

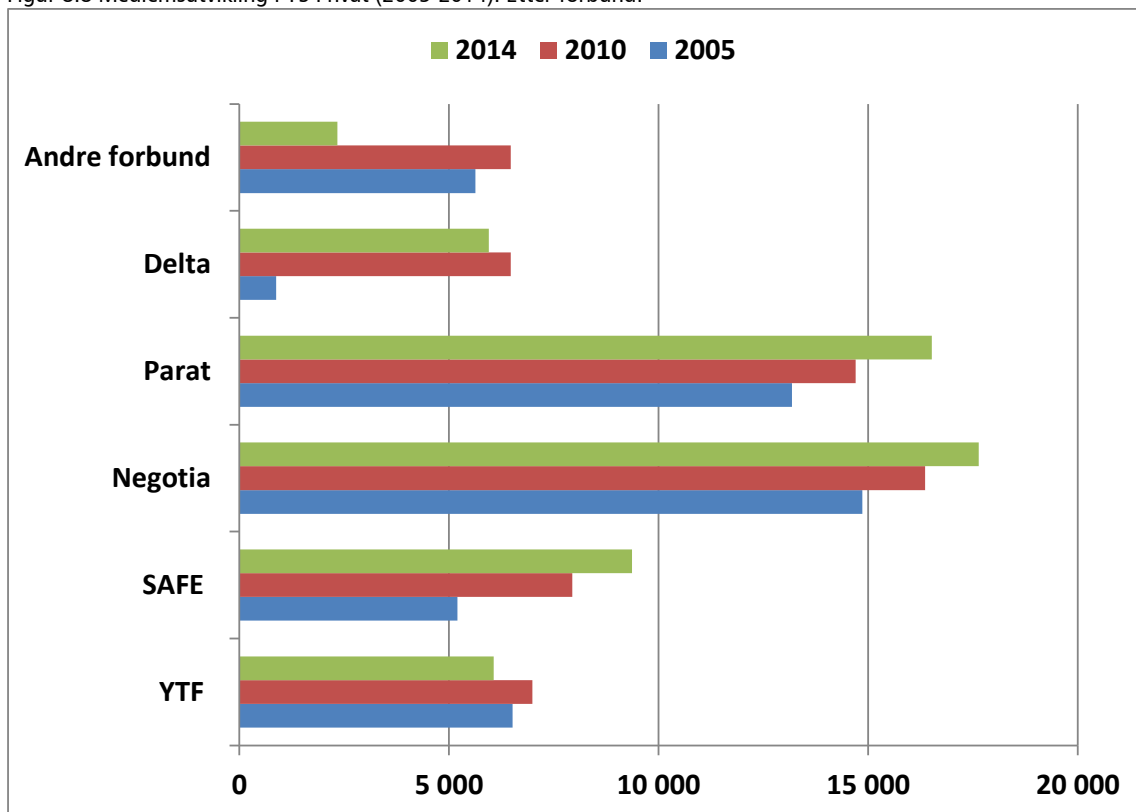
Figur 8.7 Antall medlemmer i YS Privat (2000-2014).



YS Privat er det eneste området hvor YS faktisk vokser, og det er en betydelig medlemsvekst fra 2000 fram til 2014. Fra 2000 fram mot 2005 vokser antallet medlemmer relativt sakte (46 000), mens fra og med 2005 er det en sterk vekst helt til 2013, hvor så antall medlemmer synker i 2014. Sistnevnte nedgang skyldes blant annet maskinistenes uttrede (3900 medlemmer innenfor YS Privat).

Når det gjelder veksten fra 2005 og framover, så kan mye forklares ved at KFO/Delta plutselig får en betydelig vekst i privat sektor. I 2005 hadde KFO drøyt 800 medlemmer tilknyttet YS Privat, mens forbundet året etter hadde snaut 5000. I 2013 når Delta 6300 medlemmer innenfor YS Privat. Deltas vekst er primært en følge av endringer i kategoriseringen, ved at underliggende organisasjonsledd før 2005 førte medlemmenes tilhørighet til YS Kommune. Tallene samstemmer ikke helt ettersom det blir om lag 3000 færre i YS Kommune, mens det blir 4000 flere i privat. Ser man bort fra Delta sine medlemmer, går YS Privat fra 44 600 medlemmer i 2000 til 51 900 medlemmer i 2014.

Figur 8.8 Medlemsutvikling i YS Privat (2005-2014). Etter forbund.



Figur 8.8 viser endringene i antall kontingentbetalende medlemmer fra 2005 til 2014 for de største forbundene. Delta har den største veksten med mer enn 5000 flere medlemmer, SAFE vokser med 4100 medlemmer, Parat med 3300 og Negotia med 2800 medlemmer. I 2014 domineres YS Privat av disse fem forbundene, som til sammen har 96 prosent av sektormedlemmene. I tillegg har STAFO 1300 kontingentbetalende medlemmer per 1.1.2014.

De fem største forbundene ble kontaktet for å få fram en fordeling av medlemmene etter arbeidsgivers organisering. Deres tilbakemeldinger er vist i tabell 8.2.

Tabell 8.2 YS Privat: forbund etter arbeidsgiverorganisasjon og tariffområde. Per 1.1.2014.

	Kontingent betalende medlemmer 1.1.2014	NHO	Virke	Andre - arbeidsgiverorganisasjoner*	Direkte avtaler (uorganiserte bedrifter)	Medlemmer uten tariff-avtale
Negotia	17 636	10 084	2532	881	29	4110
Parat	16 521	8611	4250	606	419	2635
SAFE	9371	5771	0	2744	407	449
Yrkestrafikkforbundet	6071	3995	104	517	121	1334
Delta	5954	253	974	712	107	3976
STAFO	1300	144	321	0	450	200

*For eksempel Norges Rederiforbund, Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon, Norges Lastebileier-Forbund, Norges Taxiforbund, FUS- og PBL-barnehagene, SAMFO og ASV

For de seks største forbundene samlet er NHO- området¹⁷ størst med snaut 29 000 medlemmer, deretter følger medlemmer uten tariffavtale. Hele 22 prosent av medlemmene i de seks største forbundene har ikke tariffavtale.

Innenfor NHO-området er det i første rekke Negotia, Parat, SAFE og YTF som har mange medlemmer. For Negotias vedkommende er det nest største «tariffområdet» medlemmer uten tariffavtale. Nesten hvert fjerde Negotia-medlem i privat sektor er uten kollektivavtale.

Parat har NHO-området som største tariffområde, og forbundet er størst av YS-forbundene innenfor Virke-området.

SAFE har NHO som sitt største område, men også et betydelig antall medlemmer i andre arbeidsgiverorganisasjoner. Dette er medlemmer som jobber i virksomheter organisert i Norges Rederiforbund. I motsetning til de andre forbundene, er innslaget av medlemmer uten tariffavtale lavt i SAFE.

Delta som har hatt betydelig vekst innenfor privat sektor, domineres helt av medlemmer uten tariffavtale. To tredeler av deres medlemmer innenfor YS Privat har ikke tariffavtale. Utover det har Delta snaut 1000 medlemmer innenfor Virke (primært innenfor HUK-området). STAFØ sitt største område innenfor privat sektor er direkte avtaler.

I de neste kapitlene og avsnittene vil de største tariffområdene og tariffavtalen bli nærmere gjennomgått.

¹⁷ Legger man sammen antallet i tabell 8.2 for NHO området er summen langt høyere enn antall medlemmer som det ble sent plassoppsigelse for i mellomoppgjøret 2013. For drøftingene i de påfølgende avsnittene er det mellomoppgjør 2013 tallene som legges til grunn.

9 NHO-området

Innenfor NHO-organiserte bedrifter har YS om lag 23 000¹⁸ organiserte medlemmer, eller snaut halvparten av de medlemmene som er tilmeldt YS Privat. Avtalestrukturen innenfor NHO kan kort beskrives slik:

- Funksjonæroverenskomster

Funksjonæroverenskomstene er rammepregede. De er oftest uten lønnsatser og baserer seg på lokal forhandlingsrett – men uten lokal konfliktrett. Ofte foreligger det materielt innhold, dersom det eksisterer, gjennom lokale særavtaler. Funksjonæroverenskomstene forhandles som oftest direkte med NHO fordi de er bransjeoverskridende. Videre er noen av funksjonæravtalene normallønnsoverenskomster, det vil si at de ikke har lokal forhandlingsrett. For YS sitt vedkommende er de sistnevnte hjemmehørende innenfor luftfart og hos Parat (avtaler med NHO luftfart).

- Arbeideroverenskomster

Arbeideroverenskomstene har ofte langt mer substansielle på innhold knyttet til lønn, arbeidstid, overtidssatser og andre reguleringer enn det funksjonæroverenskomstene har. Disse kan også deles inn etter lokal forhandlingsrett (minstelønnsavtaler eller normal-lønnsavtaler). For minstelønnsavtalene går det også et skille mellom dem som har lokal aksjonsrett (dagsingsrett). Arbeideroverenskomstene domineres av LO-forbundenes avtaler, hvor YS og forbundene har fått eller opparbeidet seg partsforhold til likelydende avtaler. Parat er forbundet med flest arbeideroverenskomster.

- Vertikale overenskomster

De vertikale avtalene dekker både arbeidere og funksjonærer. For YS' vedkommende er disse å finne innenfor oljesektoren og innenfor teknologi og data. En av de vertikale avtalene har lokal aksjonsrett (Landbaseavtalen 505), men denne avtalen er ikke forlengt etter 2012 (Mongstad-utbyggingen).

¹⁸ Tallet er basert på oppsigelse av samtlige overenskomster i forbindelse med mellomoppgjøret 2013, unntatt maskinistenes avtaler. Tallet er betydelig lavere enn det som kommer fram i tabell 8.2.

9.1 Avtalestruktur NHO 1998

Å holde oversikt over tariffavtalene innenfor NHO-området har sine utfordringer. Tidligere i teksten ble det redegjort for at en felles oversikt fra forbundene var vanskelig å frambringe. Som utgangspunkt er det derfor valgt Torgeir Stokke og Tori Grytli sin rapport (1998): *Norges største tariffavtaler: Omfang, lønnsdannelse og arbeidstidsordninger*. Denne rapporten er en grundig gjennomgang av tariffavtalestrukturen på slutten av nittitallet, med oversikt over avtaleparter, overenskomster og antall organiserte bak hver overenskomst. Den gangen viste det seg at NHO var part i 260 tariffavtaler, inkludert 11 hovedavtaler. Av dette igjen utgjorde om lag 50 forskjellige avtaler med YS-forbund. Bak avtalene var det registrert 21 350 «YS-medlemmer».

Tabell 9.1 Oversikt over tariffavtaler, partsforhold NHO-YS (1998). (Stokke & Grytli 1998).

Kode	Avtale	Arbeidstakerorganisasjon	Hovedorganisasjon	Antall organiserte
208	Funksjonæravtalen - Nofu	NOFU	YS	5563
209	Norsk Hydro Funksjonærer- Nofu	NOFU	YS	*
210	Rammeavtale/ Selgere - NBF-NOFU	NOFU	YS	1
211	Salgsfunksjonærer YS/NOFU	NOFU	YS	358
212	Funksjonæravtalen -Prifo	Prifo	YS	1571
213	Aviser-kontor-lager - Prifo	Prifo	YS	1272
215	Bilselgeravtale	Prifo	YS	*
216	Hotell og restaurant Funksjonærer-Prifo	Prifo	YS	63
217	Braathen Safe Flykabinavtalen	Prifo	YS	490
218	Hotell og restaurant arbeidslederavtalen-Prifo	Prifo	YS	29
219	Verkstedsoverenskomsten-Prifo	Prifo	YS	*
220	Radiooverenskomsten	Prifo	YS	*
224	Statoil/BP- YS-Prifo/NOFU	Prifo	YS	557
225	Flyoverenskomsten	Prifo	YS	191
226	Hotell og restaurant. Riksavtalen Prifo	Prifo	YS	232
227	Grossistavtalen-Prifo	Prifo	YS	179
228	Vekteroverenskomsten-Prifo	Prifo	YS	138
229	Braathen SAFE og Widerø A-avtalen	Prifo	YS	657
230	Braathen SAFE og Widerø B-avtalen	Prifo	YS	54
231	Aviser -Distribusjon	Prifo	YS	117
232	Aviser rengjøring	Prifo	YS	12
233	Funksjonæravtalen	NRAF	YS	272
238	SAS -Bussjåførere	NRAF	YS	1
240	Rutebilselskapene u/Oslo- turkjøring	NRAF	YS	*
241	Rutebilselskapene i/Oslo- turkjøring	NRAF	YS	39
242	Bergen-Hordaland Rutelag - Kaibillettører	NRAF	YS	11
243	Forskningsoverenskomsten - LUHF	LUHF	YS	505
252	Widerøes Flyselskap Kabinpersonale	Prifo	YS	54
260	Maskinister på passasjerskip i ferje og lokal	DNMF	YS	625
263	Bukserbåter -LKAB-maskinister	DNMF	YS	5
264	Bukseringsrederier-Maskinistforbundet	DNMF	YS	25
265	Maskinister på passasjerskip i kysttrafikk	DNMF	YS	102
284	Operatørselskap. Oljeboring og forpleining	OFS	YS	3467
289	Phillips Petroleum Company	OFS	YS	90
305	Hydro Aluminium - Nofu	NOFU	YS	56
311	Widerøe Norsk Air - Kabinpersonell	Prifo	YS	18
315	Biloverenskomsten- Prifo	Prifo	YS	15
325	Ambulansefirmaene - YS/KFP	KFO	YS	35
348	Falken Redningskorps as	KFO	YS	*
350	Speditører - Prifo	Prifo	YS	*
351	Speditører- NRAF	NRAF	YS	*
354	Redningselskapet- Maskinister	DNMF	YS	34
358	Nodest vei avd. Fjordstein	Prifo	YS	8
360	Tømmermålerforeninger	Prifo	YS	227
366	Statoil Norge - Merkantile/tekniske funksjonærer	NOFU	YS	*
367	SABA Mølnlycke (TEKO)	Prifo	YS	52
378	Transportselskaper i Norge-YS	NRAF	YS	4197
380	Jordan - YS	Prifo	YS	*
396	Tønsberg Aktietrykkeri, Avisbud-YS	Prifo	YS	*
399	Byggeindustrien- Prifo	Prifo	YS	20
414	Fellesoverenskomsten for byggfag	Prifo	YS	*

*Opplysninger om antall medlemmer som var omfattet av avtalene, mangler.

Tabell 9.1 viser avtaler som YS og forbundene var part i, tilbake i 1998. For det første viser tabellen at det var få avtaler som dekket mange medlemmer – og svært mange som dekket langt færre medlemmer. Kun fem av avtalene dekket den gangen flere enn

1000 organiserte. Sett i relasjon til samtlige arbeidstakerorganisasjoner var det 56 tariff-avtaler som dekket mer enn 1000 organiserte, hvorav fem av disse igjen var YS-avtaler. Det skal sies at for avtalene hvor det ikke kommer fram antall organiserte (*), er ikke det ensbetydende med at avtalene nødvendigvis var tomme. I registeret var det derimot ikke mulig å finne ut hvor mange organiserte som var registrert på hver avtale.

De fem største avtalene (Funksjonæravtalen(e) – NOFU, Prifo, Transportselskaper i Norge – NRAF, Avis- Kontor – Lager Prifo og operatørselskapene OLF) dekket den gangen til sammen inn drøyt 16 000 YS-organiserte i NHO-området, eller om lag tre firedeler av medlemmene. Funksjonæravtalen(e) til NOFU, som NRAF og Prifo hadde sluttet seg til, dekket inn drøyt 7400 medlemmer samlet, eller en drøy tredel av medlemmene.

Noen tariffavtaler lever lenger enn andre, og i tabell 9.2 er 1998-kodene som ifølge NHO sin tariffdatabase eksisterte før tariffrevisjonen 2014, satt sammen.

Tabell 9.2 Oversikt over tariffavtaler som eksisterer med samme avtalekode i 1998 og 2014 (Stokke & Grytli 2000; NHO tariff database 2014)

2000	Navn avtale	2014	Navn avtale
208	Funksjonæravtalen - Nofu	208	Funksjonæravtalen-Negotia
211	Salgsfunksjonærer YS/NOFU	211	Salgsfunksjonærer YS/Negotia
212	Funksjonæravtalen -Prifo	212	Funksjonæravtalen - Parat
213	Aviser-kontor-lager - Prifo	213	Presse-og medieoverenskomsten - Parat
218	Hotell og restaurant arbeidslederavtalen-Prifo	218	Hotell og restaurant - arbeidslederavtale - Parat
219	Verkstedsoverenskomsten-Prifo	219	Verkstedsoverenskomsten - Parat
224	Statoil/BP- YS-Prifo/NOFU	224	Oljeoverenskomsten-YS/Parat/Negotia/Safe
226	Hotell og restaurant. Riksavtalen Prifo	226	Riksavtalen - Hotell og restaurant - Parat
228	Vekteroverenskomsten-Prifo	228	Vekteroverenskomsten - Parat
229	Braathen SAFE og Widerø A-avtalen	229	Flyavtalen - avtale A
230	Braathen SAFE og Widerø B-avtalen	230	Flyavtalen - avtale B
231	Aviser -Distribusjon	231	Aviser-distribusjon
233	Funksjonæravtalen _NRAF	233	Funksjonæravtalen-YTF
243	Forskningsoverenskomsten - LUHF	243	Forskningsoverenskomsten-Parat
252	Widerøes Flyselskap Kabinpersonale	252	Widerøes Flyveselskap-cabin
284	Operatørselskap. Oljeboring og forpleining	284	Operatør-, oljeborings- og forpleiningsbedrifter - Safe
315	Biloverenskomsten- Prifo	315	Biloverenskomsten - Parat
360	Tømmermålerforeninger	360	Tømmermåleroverenskomsten
378	Transportselskaper i Norge-YS	378	Transportselskaper i Norge-YS
414	Fellesoverenskomsten for byggfag	414	Fellesoverenskomsten for byggfag-YS

9.2 Avtalestruktur NHO 2014

I forbindelse med 2014-revisjonen opererer NHO med omkring 200 aktive avtaler, eller betydelig færre enn i 1998. Det kan tenkes flere grunner til at antallet er blitt redusert i løpet av disse årene. For det første er det knyttet betydelige ressurser til det å opprettholde avtalene, både på arbeidstakersiden og arbeidsgiversiden. Tomme avtaler vil derfor kunne bli strøket. Tilsvarende vil mindre avtaler som dekker få personer, innlemmes

i andre avtaler. Endringer i næringsstrukturen i form av nedleggelse, fusjoner, oppsplittinger med mer spiller også inn.

- Det er blitt færre tariffavtaler innenfor NHO-området. Dette gjelder også for YS sine forbund.

Mens noen avtaler har blitt borte over årenes løp, er andre kommet til. Tabell 9.3 viser hvilke overenskomster som ikke var å finne i Stokke og Grytli (1998), men som YS og forbundene er satt opp som part i.

Tabell 9.3 Oversikt over tariffavtaler som ikke eksisterte i 1998, men med utløp i 2014.

nummer	Navn	Forbund
404	Transportselskaper - Taxisentraler	Negotia
438	Elektrofagene	Parat
440	Bjørge, Andreas AS. mfl. - fiskeindustri	Parat
442	Norwegian Air Shuttle AS - Kabin	Parat
446	Teknologi- og Dataoverenskomsten	Parat
468	TUIfly Nordic AB	Parat - intern
483	Miljøbedrifter i Norge	YTF
488	Oljetransportavtalen	Parat
496	Teko-overenskomsten	Parat
500	Asfaltarbeid og veivedlikehold	Parat
502	Bussbransjeavtale	YTF
516	Seismikkbedrifter	Parat
520	Service- og vedlikeholds-overenskomsten	Parat
524	Meieriindustrien	NML
526	Oljeservicebedrifter	SAFE
530	Lufttransport AS - Helikopterflygere	Parat
531	Norsk Stein AS - Bergindustri	YTF

Av forbundene er det Parat som oftest er part i avtalene som vist i tabell 9.3. Av de elleve Parat-avtalene er tre knyttet til opprettelsen av industriooverenskomsten i 2012. Verkstedsoverenskomsten (219) samt Nexansavtalen (529), avtale 446 (Teknologi og data) og avtale 496 (Teko) danner til sammen industriooverenskomsten.

Avtale 438 er identisk med Landsoverenskomsten for elektrofagene (overenskomst 60). Asfaltarbeid og veivedlikehold (500) er lik avtalen til Fellesforbundet / Norsk Arbeidsmandsforbund (6). Avtale nummer 520 Service- og vedlikeholds-overenskomsten er lik Norsk Arbeidsmandsforbund sin avtale (390).

Avtale 468 er en bedriftsintern avtale for kabinpersonal innenfor charterflyvirksomhet. Avtale 442 er en bedriftsintern avtale med flyselskapet Norwegian og favner kabintilsatte her. Avtale 488 Oljetransportavtalen dekker arbeidsplassene til Gardermoen Fuelling Services AS og Sisterne Drift DA. Førstnevnte ligger på Oslo lufthavn, mens sistnevnte virksomhet holder lager for petroleumsprodukter i Oslo. Avtale 516 – Seismikkbedrifter – omfatter personell på skip for PGS Geophysical AS. 530-overenskomsten for Lufttransport AS omfatter personell (kontroll) som flyr luftambulans, lostransport eller kystvaktovervåkning. Av Parat sine elleve avtaler er seks «kopiavtaler» av LO-avtaler, mens fem er bedriftsvisse avtaler.

Innholdsmessig er NML sin avtale 524 lik NNN (Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund) sin avtale (523). Negotia sin avtale (404) er likelydende med den avtalen som HK har innenfor Taxisentralene (403).

YTF har tre nyopprettede avtaler, hvor avtale 483 samsvarer med Norsk Transportarbeiderforbund sin avtale (477). Bussbransjeavtalen (502) kom i stand etter samarbeid mellom forbundene som organiserer innenfor buss. 5600 medlemmer er del av denne avtalekonstruksjonen. Avtale 531 omfatter en virksomhet, Norsk Stein AS, som befordrer og produserer steingrus.

SAFE sin avtale 526 oljeservicebedrifter er lik Industri Energi sin avtale. Videre er det i NHO sin forhandlingskalender for 2014 ført opp en avtale (533) som løper mellom STAFO og NHO luftfart, som omfatter brann- og redningstjenesten ved lufthavner og AFIS (tårnkontroll på kort bane og/eller regionale lufthavner). Denne avtalen er ikke registrert i NHO sin tariffdatabase per 15.5.2014.

9.3 Strukturelle endringer 1998–2014

For det første er det blitt noen færre avtaler i NHO-området, men om lag det samme antall medlemmer bak avtalene. Grovt sett har det vært følgende utviklingstrekk siden 1998:

- Stadig flere av YS sine medlemmer innenfor NHO området, går på den største avtalen «funksjonæravtalen» (avtale 208, 212, 233). Mens 7400 gikk på avtalen i 1998, var det drøyt 10 000 som gjorde det i 2014. Særlig Negotia, men også Parat får flere medlemmer på «funksjonæravtalen». For YTF sin del går antallet ned.
- Av samtlige avtaler som eksisterte i 1998, var det seks som hadde 1000 eller flere medlemmer bak seg i 2014. I tillegg til funksjonæravtalene 208 og 212 var dette Safe sin operatør, oljeborings- og forpleiningsbedrifter eller «sokkeloverenskomst» (avtale 284), YTF sin avtale med transportselskaper i Norge (avtale 378), Negotia sin salgfunksjonæravtale (avtale 211) og Parats verkstedoverenskomst (avtale 219). Andre store avtaler som også kan nevnes er «landavtalen» eller oljeoverenskomsten (avtale 224) hvor Safe har flest medlemmer, men hvor også Parat og Negotia har partsforhold og tilhørende medlemmer.
- For de resterende NHO avtalene er det i 2014 som i 1998, svært mange avtaler med svært få medlemmer som faktisk går på avtalene.

Innenfor NHO-systemet er det primært tre til fire områder hvor YS-forbundene har innflytelse:

- Funksjonæravtalen(e)
- Luftfart
- Bussektoren
- Oljesektoren

Utover disse domineres YS' avtalestruktur av kopier av LO-avtaler med få medlemmer bak eller at de omfatter organiserte i kun én virksomhet (bedriftsavtaler). For de førstnevnte avtalene dominerer LO-forbundene både ut fra medlemsstørrelse og omfang.

Av YS sine avtaler innenfor NHO-området går drøye 16 200 medlemmer på funksjonæravtaler. Største enkeltavtalen er Negotias funksjonæravtale (avtale 208). Legger man til YTF og Parat, som også er tilsluttet part i funksjonæravtalen, øker antallet til drøye 10 000 medlemmer. Funksjonæravtalen er en rammeavtale uten lønnsatser. Lønnsdannelsen skal skje ved forhandlinger ved den enkelte bedrift, og lønnsnivået fastsettes og differensieres gjennom individuelle vurderinger av stilling og jobbutførelse (Bråten 2001).

Prifo ble opprettet av YS i 1979 som alternativ til LO for arbeidstakere innenfor privat sektor. Dette betyr da også at mange av avtalene som Parat har, stammer herfra, gjennom at de har fått tilgang til og blitt selvstendig part i områder hvor LO sine forbund har hatt avtaler. Disse avtalene følger derfor ikke yrkesorganisasjonsprinsippet som YS i sin tid ble tuftet på, men bedriftsforbundslogikken til LO. Parat har 21 arbeideravtaler, 13 funksjonæravtaler og 2 vertikale avtaler. Etter medlemstall dominerer funksjonæravtalene, mens arbeideravtaler har om lag 2700 medlemmer.

Luftfarten kjennetegnes av høy organisasjonsgrad, mange fagforeninger og svært uoversiktlig tariffavtalestruktur (Andersen 2001). Innenfor denne næringen har Parat et betydelig antall tariffavtaler, både blant flyvende personell og på bakken. Om lag 3100 Parat-medlemmer er omfattet av avtaler med NHO luftfart. Videre vokser Parat og har fått et betydelig innslag av vektere som arbeider i sikkerhetskontrollene på flyplassene, og framstår i dag kanskje som det fremste forbundet innenfor luftfarten. I den andre transportnæringen, buss, er YTF nært koblet sammen med LO-forbund innenfor sektoren. I YTF sin avtaleportefølje dominerer de to arbeideravtalene innenfor buss. Antall medlemmer innenfor buss for YTF sitt vedkommende ligger også stabilt dersom man sammenlikner 1998- med 2014-tallene.

Innenfor NHO-området særmerker YS seg også ved at flere forbund slipper til på partsforholdet. Funksjonæravtalen (Negotia, YFT og Parat) er nevnt, videre er Negotia, Parat sammen med SAFE part i oljeoverenskomsten (avtale 224). Fenomenet med at flere forbund er inne som likeverdige parter, er først og fremst noe man finner innenfor YS.

Fra 1981 har Prifo/Parat hatt ansvaret for verkstedsoverenskomsten (VO) i YS-systemet ved at det ble opprettet en kopiavtale av Jern og Metalls (Fellesforbundet) avtale. Selv om Prifo/Parat fikk til en kopi av den svært sentrale avtalen, er det ingen tvil om styrkeforholdet versus Fellesforbundet her. I forbindelse med tariffrevisjonen 2014 varslet Fellesforbundet plassoppsigelse for 29 200 medlemmer (inkludert direkteavtaler), mens Parat varslet for 2100 personer (inkludert direkteavtaler), hvorav kun drøyt 400 var Parat-medlemmer. Majoriteten av dem man meldte plassoppsigelse for, og som var omfattet av avtalen, var SAFE-medlemmer.

I 2012 endres de avtalemessige betingelsene for ISO-fagbedrifter (installasjon, stillas og overflatebehandling), fra fellesoverenskomsten for byggfag (FOB) til verkstedsoverenskomsten. To år tidligere hadde SAFE fått partsforhold i FOB, men fra og med 2012 skulle ISO-bedriftene i verfts- og petroleumsindustrien ha verkstedsoverenskomsten (VO) som tariffavtale. Innenfor YS har de som arbeider i isolasjons-, overflate- og stillasbedriftene, stort sett vært organisert i SAFE. Innenfor LO-systemet var disse arbeidstakerne å finne i Fellesforbundet. Overføringen fra FOB til VO medførte da en kraftig endring i styrkeforholdet, målt i antall medlemmer, mellom SAFE og Parat.

SAFE har per 2014 om lag 1900 medlemmer som er omfattet av verkstedsoverenskomsten. Eier av avtalen, Parat, har derimot omkring 420 medlemmer. Selv om SAFE har plass i forhandlingsutvalg for overenskomsten, har situasjonen mellom de to forbundene vært anstrengt. Under det første mellomoppgjøret (2013) vedrørende ny overenskomst valgte de lokale SAFE-klubbene i Beerenberg, Bilfinger og Kaefer Energy å ta i bruk virkemidlet som ikke ligger inne på FOB-avtalen – muligheten for å gjennomføre temporeduksjon/dagsing. Det er opp til de lokale klubbene om de vil iverksette tiltaket i forbindelse med de lokale forhandlingene. Den lokale temporeduksjonen varte en fire ukers tid og ble avsluttet etter et forhandlingsmøte hvor bedriftene, SAFE-klubbene, SAFE sentralt, Parat og Norsk Industri var representert. (*Bergensavisen* 28.12.2013).

Selv om klubbene kan iverksette lokal temporeduksjon, er det strid om hvem som skal fortolke avtalen – de lokale klubbene, sentral leietaker av avtalen eller eierne av avtalen. I en av klubbene valgte man å legge forhandlingsmøtets beslutning ut til uravstemning, som resulterte i et nytt nei fra medlemmene. I kjølvannet av dette ble så dagsingen stoppet, ikke helt uten protester fra den lokale klubben (<http://bit.ly/1hQrkaO>). Mellom de berørte forbundene, Parat og SAFE, er fortolkningsrett av avtalen en verkebyll – utad framstår det som at YS ikke er i stand til å ha kontroll i egne rekker.

Et annet aspekt ved å la andre enn egne medlemmer være omfattet av forbundets overenskomster, er at det kan oppstå problemstillinger knyttet til kontingent. Det kan være gode og mindre gode årsaker til at forbundene har ulike kontingentsatser – de har forskjellig organisering, kostnadsstruktur, medlemsservice og sammensetning. Men å la medlemmer fra ulike forbund være omfattet av samme avtale, men med ulik kontingent fordrer bevissthet rundt «freerider»-problematikk. Til dels er dette løst gjennom at forbundet leier tilgang eller betaler avgift for det. En slik praksis kan skape ubalanse der-

som det blant medlemmene oppfattes som økonomisk fordelaktig å være medlem i det forbundet som leier avtalen, framfor det forbundet som eier og forvalter avtalen.

10 Virke

Om lag 9000 medlemmer har YS-forbundene i virksomheter som var medlem av Virke i 2014. I tillegg til hovedavtalen mellom YS og Virke har Parat, Negotia og YTF partsforhold i egne overenskomster. Delta, Skolelederforbundet, Bibliotekarforbundet, STAFO har partsforhold innenfor landsoverenskomstene fra HUK-området. Dette er virksomheter som driver innenfor helse, utdanning og kultur (HUK) og er å forstå som å befinne seg i randsonen til offentlig sektor. Disse virksomhetene kommer i det store og hele etter at APO (Arbeidsgiverforeningen for organisasjoner, foreninger, stiftelser, kultur- og undervisningsinstitusjoner og helse- og sosialinstitusjoner) gikk inn i HSH/Virke i 1999–2000. Tariffavtalene til APO var tradisjonelt sett kopiavtaler av offentlig sektoravtalene.

Figur 10.1 Tariffavtaler og antall organiserte i HSH (Virke) i 1998 (Grytli & Stokke 1998).

Kode	Avtale	Organisasjon	Hovedorganisasjon	Antall organiserte
525	Prifo Funksjonær	Prifo	YS	667
527	Prifo Begravelsesbyrå	Prifo	YS	12
538	Prifo Praktisering	Prifo	YS	235
530	NOFU Funksjonær	NOFU	YS	688
535	NRAF-Grossist	NRAF	YS	*
550	Prifo Reiselivsavtalen	Prifo	YS	*
553	Prifo Biloverenskomsten	Prifo	YS	91
555	Prifo Grossistoverenskomsten	Prifo	YS	515
562	Prifo Tannlegesekretærer	Prifo	YS	*

I det som i 1998 var HSH, kan man finne 2200 organiserte medlemmer, hvorav 1500 var medlemmer av Prifo (Parat). Drøyt 60 prosent av medlemmene den gangen var omfattet av funksjonæravtalene til Prifo og NOFU. Grossistoverenskomsten til NRAF (YTF) var den tredje store avtalen. Når det gjelder den delen av Virke som tar for seg APO-virksomhetene, er det ingen oversikt over hvor mange medlemmer de respektive YS-forbundene hadde i Stokke og Grytli (1998). I tillegg valgte apotekkjedene å gå inn i Virke, og med dette kom også Farmasiforbundets medlemmer. Disse utgjør om lag 1900 og styrker slik sett Parat innenfor Virke-området. Ifølge Virke har de per mai 2014 følgende partsforhold med YS-forbund og registrerte medlemmer på avtalene (se tabell 10.1).

Tabell 10.1 YS Privat: forbund etter arbeidsgiverorganisasjon og tariffområde. Per 1.1.2014.

	Antall	Avtaler
Negotia	2532	<ul style="list-style-type: none"> • Funksjonæravtalen Negotia • Landsomfattende tariffavtale for adm. personale
Parat	4250	<ul style="list-style-type: none"> • Begravelsesavtalen • Funksjonæravtalen • Grossistoverenskomsten • Landsomfattende tariffavtale for administrativt personale • Overenskomst for IKT og serviceelektronikk • Overenskomst Virke-Farmasiforbundet (Parat) • Overenskomst for ansatte i NKI-området • Reiselivsavtalen • Verkstedoverenskomsten
Yrkestrafikkforbundet	104	<ul style="list-style-type: none"> • Grossistoverenskomsten YTF • Kontoroverenskomsten YTF
Delta	974	<p>HUK</p> <ul style="list-style-type: none"> • Landsoverenskomst for Barnehager • Landsoverenskomst for Helse- og Sosialtjenester mv. • Landsoverenskomst for Høgskoler • Landsoverenskomst for Museer og andre Kulturinstitusjoner • Landsoverenskomst for Studentsamskipnader • Landsoverenskomst for Utdanning • Landsoverenskomst for Virksomheter • Landsoverenskomsten for Spesialisthelsen
STAFO	321	

11 Oppsummering: organisasjon, medlemmer og tariffavtaler

I de ulike tariffområdene er utviklingsforløpet noe forskjellig. Innenfor staten har det ført til en kraftig nedgang som følge av at tidligere statlige virksomheter flyttes over i NAVO/Spekter. Etter den strukturelle endringsperioden og etter 2005 har det vært en svak nedgang for YS Stat på om lag 1400 medlemmer, samtidig som det har vært vekst i antall statstilsatte. Kort sagt har det blitt flere statstilsatte, og færre av disse er altså medlem i et YS-forbund. 21 prosent av de statstilsatte var tilknyttet et YS-forbund i 2005, mot 16 prosent i 2014. Staten er og har i enda sterkere grad blitt et område som domineres av personer med høyere utdanning, og hvor det ser ut til at Akademikerne i stor utstrekning rekrutterer godt. På avtalesiden er tarifftilgang hjemlet i lov, og YS Stat ligger innenfor de lovmessige krav. Gjennom forhandlingsmodellen og hovedsammenslutningenes særlige rolle er forbundsstrukturen innenfor staten preget av mange mindre forbund. Dette betyr intern konkurranse, for eksempel i NAV hvor Parat og AVYO konkurrerer, eller gjennom organisatoriske endringer i toll og skatt hvor tidligere etatsforbund vil måtte møtes. YS har ikke noe sterkt etatsovergrepene forbund, som lettere kan mestre slike interne statlige omorganiseringer. I staten er det som i alle andre tariffområder også et spørsmål om kjøttvekt – og YS Stat er den minste av hovedsammenslutningene.

YS Kommune domineres av Delta og deres mange yrkes- og bransjeorganisasjoner. Etter at sykehusene gikk ut av KS-området og over til Spekter, har antall medlemmer tilmeldt YS Kommune ligget nokså stabilt. Derimot er det betydelig vekst i sysselsettingen innenfor KS / Oslo kommune, hvor det samlede resultatet blir at YS sin organisasjonsgrad går fra om lag 10 til 7–8 prosent i perioden 2004–2010. I motsetning til det generelle bildet ser Skolelederne og Parat ut til å styrke seg i perioden med flere medlemmer. Utfordringene for YS i kommunal sektor er å finne sin plass i en kapitteldelt hovedtariffavtale mellom landets to største forbund: Fagforbundet og Utdanningsforbundet.

Spekter-området og avtalekonstruksjonen har sitt utgangspunkt i staten. Hovedsammenslutningenes posisjon versus forbundenes ligger slik sett fortsatt til grunn – dersom man ser bort fra det store unntaket: Spekter Helse. Medlemsutviklingen må sees i lys av hvilke virksomheter som kommer inn i Spekter – og hvilke virksomheter som går ut av Spekter. Telenors overgang til NHO og Norsk Radiografforbunds sorti preger utviklingen, sammen med at virksomhetene fra Landbrukets Arbeidsgiverorganisasjon kommer inn i Spekter. På forbundsnivå vokser Delta og Parat (inkludert tidligere Farmasiforbundet), mens forbundene utenfor helseområdet svekkes. Som i offentlig sektor ellers svekkes den samlede organisasjonsgraden for YS innenfor Spekter.

Derimot blir det flere medlemmer innenfor YS Privat. Særlig fra 2005 og framover er det en betydelig vekst. Mange av disse igjen er medlemmer som ikke har tariffavtale. For Delta sitt vedkommende er to tredeler av medlemmene deres i privat sektor uten tariffavtale, For Negotia sin del er det 23 prosent av medlemmene som ikke har tariffavtale. Om disse medlemmene ønsker eller ikke ønsker tariffavtale, er et spørsmål om ikke er omfattet av denne utredningen. På den andre siden er det klart at det for YS og forbundene er en betydelig tariffpolitisk utfordring at de ikke har det.

Innenfor NHO-området er det om lag like mange medlemmer som er omfattet av står avtalene i 1998 som i 2014, men vi ser forskyvninger i avtalestrukturen hvor stadig flere av medlemmene er omfattet av funksjonæravtalene. Innenfor Virke-området er det en betydelig vekst, og YS styrker slik sett sin organisasjonsgrad her. Dette skjer gjennom at det tidligere APO blir en del av HSH/Virke, og at avtalene her blir en del av Virke-områdene. Apotekkjedenes organisering innenfor Virke styrker også Parat, inkludert tidligere Farmasiforbundets medlemmer, sin stilling, som har snaut halvparten av de YS-organiserte innenfor Virke.

Modul III: YS sett utenfra

12 Skråblikk på YS

Ingen utredning kan eller skal rokke ved partenes eiendom, avtalenes virkeområde eller innhold. Partenes suverenitet er som alltid ubestridt. Derimot er det mulig for utenforstående å foreta en drøfting av og vurdere styrker og svakheter en organisasjon måtte ha. Det er her verd å skille mellom forbundsvisе utfordringer, utfordringer på hovedorganisasjonsnivå og utfordringer som gjelder hele YS-fellesskapet. Disse kan igjen både være motstridende og sammenfallende. Som historien har vist, er verken organisasjonsstrukturer, tariffstruktur, medlemmer eller for den saks skyld hovedorganisasjonsstruktur en fast materie. Hvordan dette vil se ut i framtiden, er det selvfølgelig heller ingen som med 100 prosent sikkerhet kan si. Derimot er det noen skjær i sjøen eller problemstillinger som undertegnede sitter igjen med etter å ha skrevet denne rapporten. Disse er satt opp i kulepunktene under.

- **Norsk «avvik»**

Det norske organisasjonsbildet kjennetegnes ved at det er fire hovedorganisasjoner på arbeidstakersiden, mens det i Danmark og Sverige er tre. Organisasjonsgraden i disse landene ligger langt over det norske, blant annet fordi fagbevegelsen har styrt arbeidsløshetskassene (Gent-systemet). Mens det er en klarere organisatorisk deling i våre naboland mellom hovedorganisasjoner som organiserer arbeidere (LO-ene) og tjenestemenn (TCO og FTF), er ikke tilsvarende teigdeling å finne innenfor det norske organisasjonskartet. Norsk LO har i motsetning til dansk eller svensk LO organisert funksjonærer i en mannsalder og har derfor ikke samme avgrensning mot funksjonærsegmentet i arbeidsmarkedet. Dette betyr også at konkurranseelementet er sterkere til stede i Norge, mens teigdelingen er mer avklart i våre naboland.

I Danmark har LO 55 prosent av de organiserte. 17 prosent av de organiserte danskene er knyttet til FTF (Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd), mens AC (Akdemikernes Centralorganisation) har 7 prosent. I tillegg har danskene hatt en vekst av «frie» forbund. Dette er forbund som kom til i kjølvannet av lovendringen av Akassene i 2002, som mer bærer preg av å være forsikringsselskaper enn tradisjonelle fagforeninger. Blant annet framforhandler de ikke kollektivavtaler. Om lag 10 prosent av danske arbeidstakere er medlem av disse forbundene. Mens det synes som om hovedorganisasjonsstrukturen ligger fast i Norge, skjer drøftinger i Danmark. Dansk LO med 17 forbund og 1,1 millioner medlemmer og FTF¹⁹ med sine 70 forbund/foreninger og

¹⁹ FTF er en sammenslutning av funksjonærer og tjenestemenn som opprinnelig ble etablert som et partipolitisk nøytralt alternativ til LO. FTF domineres av offentlig sektor, hvor omtrent tre firedeler av medlemmene

450 000 medlemmer *vurderer* sammenslåing fram mot 2020. Fra dansk hold trekkes konkurransen fra de frie foreningene, fallende organisasjonsgrad og at makta beveger seg fra Christiansborg til Brussel, fram som forklaringer på fusjonsplanene. I Danmark *kan* man så bli stående igjen med to hovedorganisasjoner (LO/FTF og AC) om noen år. Her skal det sies at dansk LO har en løsere kobling til de danske Socialdemokraterne enn den mellom Arbeiderpartiet og norsk LO. Det har også lenge vært en grenseavtale mellom LO og FTF. «Borgfredsavtalen» mellom de to sier at den organisasjonen som har etablert tariffavtale innenfor området, også eier det (NOU 2001: 12, side 92). Norge er ikke Danmark – men hva gjør YS dersom LO og Unio skulle finne på noe i samme retning?

- **Arbeidsgiversidens organisering**

Norsk arbeidsgiverside har tidligere blitt beskrevet som mer fragmentert og oppdelt enn det tilfellet er i våre nærmeste naboland. Nittitallets endringer og oppretting av det som i dag er Spekter, er tidligere beskrevet. Det statlige eller det kommunale tariffområdet er heller ikke hugd i stein. Hvilke endringer som videre kan skje her, er åpent, men selve prosessene med utskilling, oppsplitting og bransjeglidninger vil også framover medføre endringer. Man kan stille seg spørsmålet om hvor YS og forbundene er mest sårbare for endringer på arbeidsgiversiden. Hva skjer dersom finansnæringen søker seg inn mot NHO/Virke? Hva skjer dersom Virke og NHO skulle finne sammen? Hva skjer dersom universiteter og høyskoler eller andre deler av forvaltningen føres ut av det statlige tariffområdet og inn i Spekter? Eller hva skjer dersom IBM, som har avtale med STAFØ, velger å gå inn i NHO?

Eller man kan snu på det: Hvilke verktøy eller mekanismer er det YS og forbundene har eller mangler tariffpolitisk for å sikre medlemmene i de eventuelle overgangene som måtte komme? Vil arbeidsgiverorganisasjonene i framtiden være like velvillige med å videreføre avtaler dersom man allerede har inngåtte avtaler med andre YS-forbund? Vil arbeidsgiverorganisasjonene i framtiden tillate at forbundene låner hverandres avtaler? Vil arbeidsgiverorganisasjonene i framtiden legge til rette for at andre enn eierne av avtalene også kan være omfattet av dem?

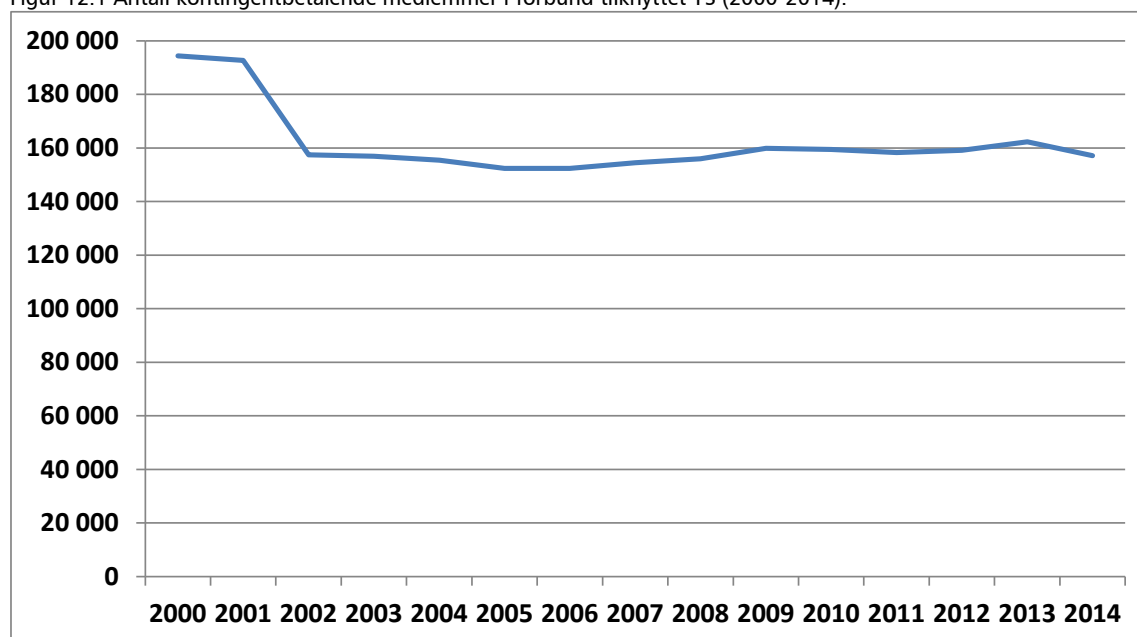
- **Hovedorganisasjonene**

Samtlige hovedorganisasjoner har vist vekst i antall medlemmer fra 2001 fram til 2012, men sett i lys av veksten i *arbeidsmarkedet* er bildet mer nyansert. Det er kun profesjons- og utdanningsorganisasjonene Unio og Akademikerne som øker i relative tall. Tar man ut studentmedlemmer og selvstendig næringsdrivende fra Akademikernes rekke og konsentrerer seg om arbeidstakere, står man igjen med Unio som eneste hovedorganisasjon med reell vekst – som igjen står tungt med begge beina i offentlig sektor.

arbeider. Lærere, sykepleiere, sosialrådgivere m.m. samt Finansforbundet er en del av FTF (Andersens & Pedersen 2014). En norsk ekvivalent til FTF vil være mange av YS og Unio sine forbund under en felles paraply.

Forholdet mellom yrkesaktive medlemmer og medlemmer utenfor arbeidsstyrken har heller ikke bedret seg. For YS sitt vedkommende var 80 prosent av medlemmene kontingentbetalende i 2000 – mens andelen lå på 71 prosent i 2014. Kun LO har en marginalt lavere andel – 70 prosent i 2013 (NOU 2013: 13). Nedgangen i andel kontingentbetalende medlemmer *kan* skyldes at forbundene er blitt flinkere til å holde orden i registrene, stryke eller føre ikke-yrkesaktive som det. En annen forklaring er at medlemsmassenes gjennomsnittsalder øker, og at det skjer en «forgubbingsprosess» der man får stadig eldre medlemmer.

Figur 12.1 Antall kontingentbetalende medlemmer i forbund tilknyttet YS (2000-2014).



For alle hovedorganisasjonene og deres underliggende forbund dreier det seg om å verve nye medlemmer for å kunne opprettholde organisasjonsgrad og tariffpolitisk innflytelse. Mens hovedorganisasjonene vokser i antall medlemmer, er det nedgang for de frittstående forbundene. Utover NITO, Lederne og Norsk Journalistlag er disse små. Der det har vært frittstående forbund som har søkt seg til en hovedorganisasjon, har de fleste havnet i YS. Tilsvarende har det vært frittstående organisasjoner, som funksjonærforeningen i Veritas, som kollektivt har meldt seg inn i et YS-forbund i perioden. For YS og de underliggende forbundene har dette vært en sentral kilde til nyrekruttering, men som tabell 1.1 viste, er rekrutteringsgrunnlaget utover de tre store frittstående forbundene magert. Siste overgang fra frittstående forbund til en hovedorganisasjon, Norsk Kabinforening, gikk til LO. Norsk Flygerforbund, som organiserer piloter i SAS og Widerøe, og deres 1700 medlemmer er inne i samme prosess. I løpet av høsten 2014 vil de ta stilling til om de velger å tilslutte seg LO eller Parat. Sistnevnte forbund framstår kanskje som det fremste forbundet innenfor luftfarten i dag. Om dette vil endre seg med LO sin satsing på luftfart, vet ingen. Økt medlemstall ved at de frittstående organisasjonene velger å tilslutte seg en hovedorganisasjon, er ønsket i flere leire, men det langsiktige potensialet er som nevnt ikke stort.

Et annet element med de frittstående som søker seg mot en hovedorganisasjon, er at de ofte kommer i erkjennelse av at de ikke lenger kan operere på egen kjøl. Dyre rettssaker mot arbeidsgiver, totalt endret omverden og nye konkurransebetingelser har vært med på å endre rammebetingelsene for flere frittstående forbund. Likevel er nok ønskene om å fortsette organisatorisk på samme måte som før til stede. Hvorvidt man skal la frittstående forbund operere som før eller gå inn i allerede eksisterende forbund, er et politisk valg – men ofte koster det mye, og har man og skal man bruke ressurser på det?

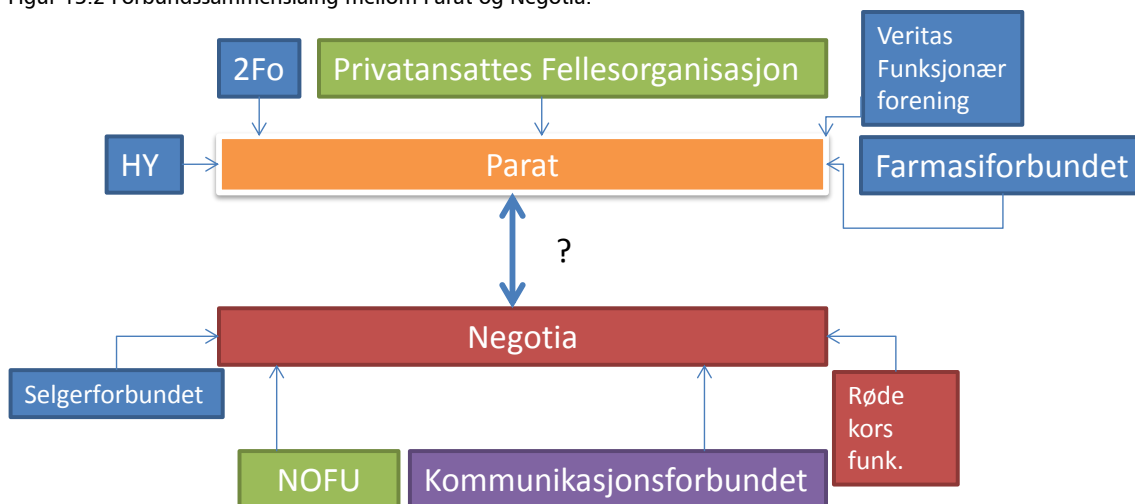
- **Unio med satsing mot privat sektor?**

Ut fra de historiske føringene, arven fra AF og UHO sitt søkelys på de store profesjonsforbundene innenfor offentlig sektor, var ikke organisk forbundsvekst langt framme i UHO de første årene. For YS fikk Unios dreining mot å slippe til mindre AF-forbund effekt. Radiografer og skatterevisorer fra offentlig sektor er en sak. En annen sak er at Unio også tok imot et forbund hvor nesten 90 prosent er hjemmehørende i privat sektor. Om Unio tenker i retning av et svensk TCO eller dansk FTF kan vi bare spekulere på. Men dersom Unio ser for seg en slik modell, vil det være nærliggende å se dette i lys av hvilke tariffområder de i dag ikke har medlemmer på. Funksjonærforbundene innenfor industri og finans ville da være blant kandidatene som ble foretrukket – framfor mindre konkurrerende forbund innenfor offentlig sektor.

- **YS sin forbundsstruktur**

De historiske oversiktene viste at det for de andre norske hovedorganisasjonene hadde blitt færre og større forbund under deres paraplyer, mens det for YS sitt vedkommende hadde blitt flere. Til dels skyldtes det at YS tok opp i seg de forbundene som sto igjen på AF-plattformen etter at de store profesjonsorganisasjonene hadde gått til UHO eller de langtidsutdannede hadde gått til Akademikerne. Noen av disse igjen har så gått over i Unio etter at de løsnet på størrelsesrestriksjonene. For disse forbundene ble YS en nødhavn, men ingen varig havn. Andre forklaringer på forbundsveksten er at underliggende organisasjonsledd innenfor offentlig sektor tok steget opp som egne forbund. Andre igjen har foretatt sammenslåinger. Bildet er kort sagt sammensatt.

Figur 13.2 Forbundssammenslåing mellom Parat og Negotia.



Parat og Negotia har begge vært gjennom sine runder, selv om det opprinnelige utgangspunktet for Trippel(+)-prosjektet og Parats vedkommende var å samle de største offentlige forbundene i ett felles forbund. Sist ankomende forbund er Farmasiforbundet, som valgte å bli en del av Parat fra 2014. I tillegg må det sies at Helseansattes Yrkesforbund (HY) som var tilsluttet Sosialtjenestemennenes Landsforbund (STL), kollektivt valgte å melde seg inn i Parat fra 2008. Den frittstående funksjonærforeningen ved Veritas valgte, etter noen turbulente år, å gjøre det samme.

Negotia oppstår til dels som en reaksjon på Trippel+-prosessen, hvor Kommunikasjonsforbundet og NOFU går sammen. Det frittstående Selgerforbundet blir en del av Negotia fra 2012. Røde Kors Funksjonærlag melder overgang fra STAFO til Negotia, etter at Røde Kors velger å gå inn i NHO.

Opp gjennom tidene har det vært samtaler og drøftinger om hvorvidt PRIFO og NOFU skulle bli et forbund. Dagens Negotia og Parat har drøftinger gående om sammenslåing, utfallet av dette vil komme høsten 2014. Dersom de to går sammen, vil de ha 60 prosent av YS-medlemmene innenfor privat sektor, 30 prosent innenfor statlig sektor og 20 prosent innenfor Spekter-området. Innenfor privat sektor vil Parat/Negotia ha de største tariffavtalene og betydelig innflytelse. Spørsmålet er hva en eventuell sammenslåing vil ha å si for de andre YS-forbundene og for YS Privat. Et sammenslått Negotia-Parat vil bli YS' desidert største forbund. Utover disse to forbundene vil man i praksis stå med to forbund med egne tariffavtaler i privat sektor, YTF og SAFE, hvorav det førstnevnte synkroniserer seg helt med LO-forbundene. Delta innenfor privat sektor består av 1000 medlemmer innenfor Virke og fire ganger så mange medlemmer uten tariffavtale.

- Dersom Parat og Negotia går sammen, hvordan vil det påvirke forholdet til resten av YS-forbundene og YS?

Selv om NBFF med sine snaut 200 kontingentbetalende medlemmer har valgt å slutte seg til Finansforbundet fra høsten 2014, vil et sammenslått Parat/Negotia bli stort i YS-sammenheng. Tidligere sammenslåingsrunder har da også vist at det fort skjer roke-ringer (jf. Trippel+). Særlig den fragmenterte statsdelen innenfor YS vil da måtte kunne ta sine vurderinger. For Negotia/Parat sitt vedkommende vil tyngdepunktet bli i privat sektor, men forbundet vil fortsatt være det største YS-forbundet innenfor det statlige tariffområdet. Ser man bort fra Parat og BFO, har de andre forbundene innenfor YS Stat i gjennomsnitt 1200 medlemmer i området. Fem forbund innenfor det statlige tariffområdet har under 300 medlemmer. Hvor få medlemmer kan et forbund ha innenfor et forhandlingsområde? Hvordan skal kostnadene bæres, og hvem skal bære dem?

Tilsvarende vil en slik sammenslåing også reise spørsmål om ressurser og bruk av disse på hovedorganisasjonsnivå. Forbundenes størrelse danner basis for overføringer og innflytelse og hva YS sentralt skal prioritere eller ikke prioritere. Her ligger også en kime til konflikt. Forbund som tar grep og går sammen, kan komme i den posisjon at de er mindre interessert i å bære felles kostnader, fordi andre ikke tar inn over seg strukturelle eller eksterne endringer.

- **Grensedragninger og tarifftilgang**

Mens Akademikerne, og fram til nylig Unio, har avgrenset sitt organisasjonsland etter medlemmenes utdanning og lengde på denne, er dette ikke tilfelle for LO og YS. De fire hovedorganisasjonene har også klare forskjeller i strategiene for hvordan de organiserer konkurranse mellom underliggende forbund, og for hvem det er som har rett til å organisere hvor og for hvilke stillinger. Her danner LO og Akademikerne ytterpunktene. LO har lang tradisjon for at slike tvister løftes opp til sentralt nivå, mens Akademikerne ikke har noen ambisjoner om å regulere den interne konkurransen (Stokke mfl. 2013). Bran-sjeglikning, utskilling av deler av virksomheten, fusjoner, fisjoner og oppkjøp av virksomheter gjør at forbundenes opprinnelige organisasjonsområder støter mot hverandre. I tillegg kommer problemstillinger i kjølvannet av endringer i offentlig sektor, framveksten av NAVO/Spekter, privatisering og omstilling. Det såkalte Bodø-vedtaket (1998) fra LO sitt sekretariat åpnet for at arbeidstakere kunne bli i sitt opprinnelige forbund som en følge av slike skifter. LO åpnet da for et skille mellom avtaleretten og organisasjonsretten. Hovedregelen synes likevel fortsatt å ligge klar; medlemmene skal være medlem av det forbund som er part i gjeldende tariffavtale (Nergaard 2013). Der LO har hatt lang tradisjon for å tegne opp det indre kartet og forsøke å skyve forbundene, må YS sin tilnærming sies å være at organisasjonsretten vektlegges sterkere – med de konsekvenser dette gir.

YS har også vektlagt organisasjonsfrihet, det vil si at enhver må kunne melde seg inn i den organisasjonen de ønsker og forvente at YS sørger for tariffdekning. Dette har ført til utallige konflikter mellom forbundene i YS om avtaletilgang, uten at YS har kunnet gjøre annet enn å oppfordre forbundene til å finne ut av det. (Hansen 2010:17)

Tarifftilgangsproblematikken blir beskrevet som konflikt mellom forbundene og en hovedorganisasjon som står uten andre virkemidler enn å sende henstillinger (Hansen 2010). Ut fra representantskapets vedtak (10.6.2010) legges følgende til grunn dersom det oppstår saker knyttet til grensedraining/tarifftilgang eller utlån av avtaler:

Arbeidstakere som utfører samme type arbeid og følger samme avtale, bør som hovedregel være tilsluttet samme forbund, og arbeidstakere bør i prinsippet stå tilsluttet et forbund som har partsforhold i avtalen. Dersom hovedregelen skal fravikes, skal følgende vurderes: historiske rettigheter, mange medlemmer i tariffområdet, kjernegruppering for forbundet, ytre forhold eller eget press som har forårsaket situasjonen, medlemmenes ønsker og tariff-, bransje- og profesjonskompetanse.

I tillegg til Akademikernes manko på regulering og LO sine tradisjoner med å regulere finnes også en tredje vei. Sommeren 2012 ble Negotia, Parat og Delta enige om en frivillig avtale mellom de tre forbundene. De tre store forbundene ble da enige om at Delta sitt primærområde skulle være kommunal sektor og spesialisthelsetjenesten (Spekter), Negotias primærområde skulle fortsatt være funksjonærer i privat sektor, mens Parats primære områder var stat og privat sektor. De tre ble da enige om å forebygge eventuell konkurranse og mulige konflikter om medlemmene. For Delta sitt vedkommende innebærer dette at ved en eventuell privatisering av kommunale tjenester innenfor pleie og omsorg, så vil disse fortsatt ligge til forbundets organisasjonsområde. De to forbundene avstår fra å rekruttere medlemmer her. Avtalen må beskrives som en intensjonsavtale, hvor forbundene ligger i forkant av potensielle grensedraininger. De tre forbundene har dog ikke overført medlemmer eller nedsatt noe eget tvisteløsningsorgan. Så dersom det en gang i framtiden spisser seg til, settes avtalen på prøve. Samtidig gir det klare signaler til de mindre forbundene, når de største forbundene inngår en slik grenseavtale.

Sett utenfra er praksisen med å låne eller leie avtale av hverandre også et uttrykk for at man ikke har kjøreregler internt for hvordan medlemmene skal eller kan plasseres. I en tariffverden der YS-forbundene i beste fall spiller andrefiolin, er praksisen med lån og leie håndterbar mellom venner. Der forbundene ikke synes like enige, er det derimot mer problematisk. Problemstillingen med Verkstedsoverenskomsten hvor Parat eier og SAFE har medlemmer, er ett eksempel.

Praksisen med lån og leie, mellom venner, er også håndterbar fordi LO-avtalene som man har kopier av, er dominerende – eller fordi YS-funksjonæravtalene man har lånt eller leid, har det materielle liggende i lokale avtaler på virksomhetsnivå. Har forbundene derimot ambisjoner om å utvikle avtaleverket som en landsomfattende tariffavtale, samt ha en reell hånd på rattet når det gjelder utviklingen av medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår, er det vanskeligere. Har man ambisjoner om å spille førstefiolin, må man også eie, forvalte og kontrollere det viktigste verktøyet for det – tariffavtalen.

- Organisatorisk tyngdepunkt og et synlig og politisk slagkraftig YS

Helt fra etableringen av YS har det vært klart at det organisatoriske tyngdepunktet skulle ligge lavt, og at forbundene skulle ha selvråderett. Som i alle andre organisasjoner er det i YS også en kamp mellom organisasjonsledd om ressurser, innflytelse og hvor makta skal ligge. Å koordinere dette har heller ikke alltid vært en enkel jobb. Tidligere YS-leder Randi Bjørgen oppsummerte det slik:

Mitt forsvar for en hovedorganisasjonsform med lavt tyngdepunkt må ikke forstås som om jeg ønsker status quo når det gjelder ressursfordeling til det sentrale YS-ledd. Det er et faktum at vi i YS-systemet har trukket selvråderett og økonomi så langt mot den ene ytterlighet som nesten er mulig. Sagt med andre ord: en styrkning av YS som hovedorganisasjon er tvingende nødvendig, blant annet for å ivareta bedre enn i dag en del oppgaver som forbundene har pålagt hovedorganisasjonen. (Fagbevegelsen mot et nytt århundre – YS 20 år 1997:13)

For en liten hovedorganisasjon er det en betydelig utfordring å framstå som *sterkt* desentralisert og *sterkt* synlig samtidig. Når man i utgangspunktet også er minst, havner man fort i skyggen av dem som er større. Det er helt klart egne politiske valg som skal styre dette – ikke skråblikk utenfra. Samtidig kan man stille seg spørsmålene – henger ambisjonene egentlig sammen med hvordan man har organisert sin virksomhet, eller må man gjøre noe med organisering – eller må man gjøre noe med ambisjonene? Svaret på dette er det kun YS og forbundene selv som kan gi.

Litteratur

- Berge, Ø. & Nergaard, K. (2010). [*«Det er godt å ha noen i ryggen». Forventninger til & erfaringer med LOs studentmedlemskap.*](#) Fafo-rapport 2010:13.
- Bergh, T. & Nilsen, Y. (2004). *Et akademisk fellesskap. Akademikernes Fellesorganisasjon 1975-2001.* Vigmostad og Bjørke forlag.
- Fennefoss, A. & Høgsnes, G. (2003) Arbeidsliv, lønn og forhandlinger. I I. Frønes & L. Kjølrsrød (red.), *Det norske samfunn.* Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Frogh, C. (2005). *Interesseorganisasjoner og stat: YS-Stats mulighet for medvirkning når beslutninger fattes i det norske sentrale administrative politiske system.* Hovedoppgave i statsvitenskap UiO.
- Hansen, Ø. T. (2010). *«Vi skal være den beste fagorganisasjonen i Norge». Om organisasjonsendring i fagbevegelsen og fire forbund i YS som forsøkte seg på fusjon.* Masteroppgave i historie UIB
- Jacobsen, D. R. F. (2005). *Tjenestemannsorganisasjoner og nasjonal forvaltningspolitikk: Modernisering med en hånd på rattet og en fot på bremsen?* Dr.polit avhandling UIB.
- Jensen, R. S., Jordfald, B. & Bråten, M. (2014). [*Norsk transport – veien videre.*](#) Fafo-rapport 2014:03.
- Jordfald, B. (2004). [*Alt til noen eller noe til alle. Fordeling og kriterier for lokale forhandlinger i det statlige tariffområdet.*](#) Fafo-rapport 447.
- Jordfald, B. (2012). [*Flere spor – mange veier?*](#) Fafo-rapport 2012:56.
- Jordfald, B. & Olberg, D. (2001). [*Avtaleendringer og endringer i arbeidsgiverorganisering - noen illustrasjoner og mekanismer.*](#) Fafo-notat 2001:15.
- Jordfald, B. & Svalund, J. (2009). [*Alle prater om klima, men ingen om folk. En analyse av kraftbransjens fremtidige kompetansebehov.*](#) Fafo-rapport 2009:49.
- Løken, E. & Pape, A. (2004). [*LO i offentlig sektor. Fra vekst og hegemoni til omstilling og konkurranse.*](#) Fafo-rapport 437.
- Nergaard, K. (1996). [*Organisasjonsgraden målt gjennom AKU 2. kvartal 1995. Det strategiske instituttprogrammet på Fafo.*](#) Fafo-notat 1996:15.
- Nergaard, K. (1998). [*Tariffavtaledekning målt ved surveyundersøkelse: Levekårsundersøkelsen 1996. Det strategiske instituttprogrammet på Fafo.*](#) Fafo-notat 1998:4.

- Nergaard, K. (1999). [Organisasjonsgrad og tariffavtaledekning målt ved AKU 2. kvartal 1998.](#) Fafo-notat 1999:05.
- Nergaard, K. & Stokke, T. Aa. (2005). Organisasjoner og tariffavtaler. I Torp (red.), *Nytt arbeidsliv*. Oslo: Gyldendal
- Nergaard, K. & Stokke, T. Aa. (2006). [Organisasjonsgrader og tariffavtaledekning i norsk arbeidsliv 2004/2005.](#) Fafo-rapport 518.
- Nergaard, K. & Stokke, T. Aa. (2007). Har den norske forhandlingsmodellen overlevd? I J. E. Dølvik, T. Fløtten, G. Hernes & J. M. Hippe (red.), [Hamskjifte. Den norske modellen i endring.](#) Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Nergaard, K. & Stokke, T. Aa. (2010). [Organisasjonsgrader og tariffavtaledekning i norsk arbeidsliv 2008.](#) Fafo-notat 2010:07.
- Nergaard, K. & Stokke, T. Aa. (2010). [Behandling av grensetvister i LO og forbundene.](#) Fafo-rapport 2010:17.
- Nergaard, K. & Stokke, T. Aa. (2010). [Arbeidslivets organisasjoner 2008/2009. Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og tillitsvern.](#) Fafo-rapport 2010:47.
- NOU 2001: 14. *Vårens vakreste eventyr . . .?* Innstilling fra Utvalget for tarifforhandlings-systemet.
- NOU 2013: 13. *Lønnsdannelsen og utfordringer for norsk økonomi (Holden III).*
- Stokke, T. Aa., Nergaard, K. & Evju S. (2013). [Det kollektive arbeidslivet \(2. utg.\). Organisasjoner, tariffavtaler og lønnsoppgjør.](#) Oslo: Universitetsforlaget.

Medlemsbevegelser, tariff- og organisasjonshopping



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

Fafo-notat 2014:13
ISSN 0804-5135