

Telenor

Fra verk til Børs

**Eller fra forvaltning til
pengemaskin**

**Roar Eilertsen
Stein Stugu**

Februar 2007

**De Facto
Kunnskapscenter for fagorganiserte**

Forord

Denne rapporten om Telenor, "Fra verk til børs" er utarbeidet av De Facto – Kunnskapssenter for fagorganiserte på oppdrag fra EL & IT Forbundet høsten 2006/vinteren 2007.

I arbeidet med rapporten har EL & IT Forbundet og de tillitsvalgte i Telenor stilt et omfattende arkivmateriale til vår disposisjon. I tillegg har vi snakket med mange tillitsvalgte og ledere, både innenfor og utenfor dagens Telenor. Vi benytter anledningen til å takke alle som har bidratt med opplysninger og stilt opp til diskusjoner i vårt arbeid med rapporten. Spesielt vil vi takke forbundssekretær Henning Solhaug og konserntillitsvalgt for EL & IT i Telenor, Per Gunnar Salomonsen, som begge har vært viktige tilretteleggere, døråpnere og diskusjonspartnere gjennom hele denne prosessen.

Målsettingen med rapporten har vært å oppsummere og analysere viktige erfaringer som fagbevegelsen og de ansatte i Telenor har hatt med de dramatiske og krevende omstillingene de har vært gjennom de siste 10-15-årene. Veien fra det engang så trauste og tradisjonstunge Televerket til dagens internasjonalserte børsigigant Telenor ASA har (også) vært preget av en nærmest kontinuerlig prosess for å svekke fagbevegelsens stilling og innflytelse og i det fortsatt statseide storkonsernet. Dette er erfaringer som har stor relevans, både i forhold til den aktuelle debatten om målsettingene med statlig eierskap og i forhold til mulige, tilsvarende prosesser i andre statselskaper.

Rapporten har også med en gjennomgang av den rødgrønne regjeringens eierskapsmelding, St.meld. nr. 13 (2006-2007). Som et apropos til meldingens oppsiktsvekkende mangel på konkrete tiltak for å virkeliggjøre ambisjonene om et "aktiv og langsiktig eierskap", presenterer vi mot slutten av denne rapporten (noen av) de tiltakene som eierskapsmeldingen kanskje burde hatt med?

Vi håper at oppsummeringene og analysene som presenteres i rapporten kommer til nytte i fagbevegelsens diskusjoner og arbeid med faglige strategier for å møte de mange utfordringene som oppstår når statsbedrifter skal sendes på børs og ut i verden.

Oslo, februar 2007

Stein Stugu

Roar Eilertsen

Innholdsfortegnelse:

1. INNLEDNING	6
2. SAMMENDRAG OG NOEN KONKLUSJONER	7
3. KAMPEN OM LIBERALISERING AV TELEVERKET	13
3.1. HERMANSEN-UTVALGET	13
3.2. ”EN FRIERE STILLING FOR TELEVERKET”	14
3.3. EN AGGRESSIV BEDRIFTSLEDELSE	15
4. TELEVERKET BLIR STATSAKSJESELSKAP	19
4.1. TELE- OG DATAFORBUNDET 1993	19
4.2. LO –KONGRESSEN 1993	21
5. OPPRETTELSEN AV NAVO	22
6. HVEM SKAL REPRESENTERE DE ANSATTE?	23
6.1. HVEM SKAL SITTE I STYRET?	23
6.2. SAMARBEID OVER FORBUNDSGRENSENE?	24
7. MOT BØRSNOTERING AV TELENOR	25
7.1. FUSJON MED TELIA?	25
7.2. BØRSNOTERING	26
8. UTSKILLINGEN AV BRAVIDA	29
8.1. OPPSPLITTING OG NEDBEMANNING I BRAVIDA	32
8.1.1. <i>Umoe IKT</i>	33
8.1.2. <i>Relacom</i>	33
8.1.3. <i>Geomatikk</i>	33
9. ANTALL ANSATTE	35
9.1. RASJONALISERING.....	36
9.1.1. <i>Telenor Nye Muligheter</i>	36
9.1.2. <i>Store rasjonaliseringer i 1997</i>	37
9.1.3. <i>Prosjekt –98 og liberaliseringen i 1998</i>	37
9.1.4. <i>Delta 4 og dagens situasjon</i>	37
9.2. OUTSOURCING.....	38
9.2.1. <i>Første bølge</i>	38
9.2.2. <i>Telenor Media</i>	38
9.2.3. <i>Renhold og kantine</i>	39
9.2.4. <i>Telenor Inkasso og Telenor Finans</i>	40
9.2.5. <i>Kundeservice til Manpower</i>	40
9.2.6. <i>Outsourcing av HMS</i>	41
9.2.7. <i>Telenor Satellite Services</i>	41
9.2.8. <i>Feltstyrken</i>	41
9.2.9. <i>Opplysningen 1881</i>	41
10. EN KONTINUERLIG OMORGANISERING?	43
10.1. OVERFØRING MELLOM SELSKAP	45
10.2. ANTALL SELSKAP	46

11.	KAMPEN OM PENSJON	47
11.1.	TAPT FORHANDLINGSRETT	47
11.2.	ANGREP PÅ PENSJONSRETTIGHETER	48
11.3.	LOV OM FORETAKSPENSJON	48
11.4.	INNSKUDDSPENSJON	49
11.5.	PENSJON I BRAVIDA	50
11.6.	PENSJON I ENIRO OG ISS	51
12.	BEHANDLINGEN AV OVERTALLIGE.....	52
12.1.	TELENOR I DAG.....	52
12.2.	UTSKILTE SELSKAPER	52
13.	TARIFFPOLITISKE ENDRINGER	54
13.1.	STREIK I 1998	57
13.2.	NHO – MEDLEMSKAP.....	57
13.3.	HK OG FLT	58
13.4.	TARIFFDUMPING.....	59
13.5.	OPPSUMMERING TARIFF.....	59
13.6.	KONSEKVENSER FOR LØNN	60
14.	ORGANISERING I TELENOR	62
14.1.	FORBUNDENE I TELENOR	62
14.1.1.	<i>EL & IT Forbundet</i>	62
14.1.2.	<i>Negotia</i>	62
14.1.3.	<i>NITO og Tekna</i>	62
14.2.	SYNKENDE ORGANISASJONSGRAD.....	62
14.3.	ORGANISERINGA INNENFOR EL & IT FORBUNDET	64
14.4.	ORGANISERING I KLUBBER	64
14.5.	MANGLENDE NASJONAL KOORDINERING	65
14.6.	MANGLENDE INTERNASJONAL ORGANISERING	66
15.	UTVIKLINGEN AV ØKONOMIEN I TELENOR	68
15.1.	GOD INNTJENING I NORGE	70
16.	NOEN HAR TJENT.....	71
17.	HVA ER VERDIEN AV STATLIG EIE?	73
18.	STATLIG EIERSKAPSPOLITIKK - EIERSKAPSMELDINGEN	75
18.1.	ST. MELD NR. 13 (2006-2007): ET AKTIVT OG LANGSIKTIG EIERSKAP	76
18.1.1.	<i>Stopp i privatiseringen (?)</i>	76
18.2.2.	<i>Eierne skal i større grad fastsette lederlønningene</i>	77
18.2.3.	<i>Årlig styringsdokument (?) fra staten til selskapene</i>	78
18.3.	RETTLIGE RAMMER FOR STATENS EIERSKAPSPOLITIKK	79
18.4.	SELSKAPSORGANISERING OG FRISTILLING	80
19.	NOEN KRAV TIL EN AKTIV EIERSKAPSPOLITIKK	81
19.1.	LANGSIKTIGHET OG INDUSTRIELLE MÅLSETTINGER.....	81
19.2.	STRATEGISK RETNING.....	82
19.3.	OMSTILLINGER	83
19.4.	FORSKNING OG UTVIKLING	83
19.5.	AVKASTNINGSKRAV I UTLANDET	84

19.6.	HOLDNING TIL ANSATTE OG BEDRIFTSDEMOKRATI.....	85
VEDLEGG 1:	TELENORS UTVIKLING FRA 1994.....	86
VEDLEGG 2:	ENDRINGER I TELESEKTOREN	90
VEDLEGG 3:	TELENORS EIERSTRUKTUR	91
VEDLEGG 4:	TELENORS AKSJEKURS	92
VEDLEGG 5:	TELENORS STRUKTUR I DAG.....	94
LITTERATUR OG KILDER:		97

1. Innledning

Det statsdominerte Telenor ASA fremstår i dag som et av Norges mest vellykkede internasjonaliserte selskaper. Den formidable veksten i mobilmarkedene i deler av Øst-Europa og Østen ledsages av stadig mer imponerende økonomiske resultater. I 2005 passerte driftsresultatet 11 milliarder kroner, og 2006-resultatet ventes å bli enda mye bedre. Til tross for noen riper i lakken i forbindelse med krangelen med Grameen Phone og Nobelprisvinner Mohammed Yunus i Bangla Desh, og stadig mer provoserende opsjonsavtaler og gigantlønninger for toppledelsen i Telenor, skinner selskapet nå så sterkt at selv de største statskeptikerne i næringsliv og politikk synes å trives i glansen fra det. Ingen ting er så herlig som suksess.

Historien om Telenors forhold til samfunnsansvar, sysselsetting og ansattes rettigheter i Norge er dessverre ikke like imponerende. På veien fra forvaltningsbasert Televerk til børsnotert, multinasjonal telegigant har den til tider arrogante og svært selvbevisste konsernledelsen ”knust mange egg”. Antall ansatte i Norge er redusert fra 16-17 000 i 1994 til 10-11 000 i 2006, og organisasjonsgraden i selskapet har i denne perioden falt fra 99 % til 52 %. Tariffavtaler er forringet, pensjonsrettighetene har blitt dårligere, og en rekke løfter og avtaler overfor fagbevegelsen er løpt fra underveis. Virksomheter har blitt solgt og forretningsområder avvirket uten tanke for annet enn egen bunnlinje. Langsiktighet og samfunnsansvar har i like stor grad glimret med sitt fravær i det statsdominerte Telenor som i en hvilket som helst privateid børsgigant. Satsingen på forskning og utvikling i Norge ble i en periode trappet kraftig ned, og selv om vi nå kan ane tendensene til en mer fornuftig politikk på området, er nivået fortsatt ikke egnet til å imponere noen. Ute i verden opptrer Telenor som et hvilket som helst multinasjonalt storselskap. Politikken ser i stor grad ut til å være at ”man tuter med de ulvene som er”.

I denne rapporten går vi Telenors nære historie, ”fra verk til børs”, nærmere etter i sømmene. Hvem har betalt prisen for suksessen? Hva har skjedd med arbeidsplassene, og med fagbevegelsen og de ansattes rettigheter i konsernet? Hvordan har fagbevegelsen møtt de store omstillingene og utfordringene i Telenor, og hvor står man i dag? Hvordan har staten opptrådt som eier? Hvilke krav kan stilles til det statlige eierskapet i tiden fremover? Kan vi forvente at Telenor skal være annerledes og bedre enn et gjennomsnittlig privat selskap, og hvordan kan det eventuelt skje?

2. Sammendrag og noen konklusjoner

Vi vil her gi et sammendrag av hovedinnholdet i rapporten sammen med noen vurderinger og konklusjoner rundt utviklingen av Telenor.

Kampen om liberalisering av Televerket

For bedre å forstå det som skjedde etter at Televerket ble statsaksjeselskap i 1994 ser vi på noe av forhistorien. Sentrale politiske stridsspørsmål var bl.a.: Hvordan skulle en modernisert stat organiseres? Hvor omfattende liberalisering og nedbygging av statlig kontroll var nødvendig? Det såkalte "Hermansen-utvalget" (NOU 5:1989: En bedre organisert stat), som leverte en utredning om hvordan staten burde organisere sine forretningsmessige interesser, ga klare signaler om en omlegging i liberalistisk retning. I tillegg til den politiske høyresida, var nå også sterke krefter i Arbeiderpartiet pådrivere for liberalisering. Utskillingen av Televerket ble drevet fram i forkant av det som skulle bli en nødvendig følge av EØS-avtalen. Televerket var dermed det av de gamle forvaltningsselskapene som var tidligst ute med liberalisering, og bedriftens styrende organer var pådrivere for denne utviklingen.

Med ansettelsen av Tormod Hermansen som konsernsjef fikk Televerket en ledelse som kjørte et aggressivt løp for liberalisering. Fagbevegelsen ble sett på som bremsekloss og i stor grad en hindring for nødvendige endringer i Televerkets struktur. Hermansens ledelsesfilosofi, som blant annet la vekt på at store, avgjørende omstillinger skulle kjøres igjennom raskt og brutalt, skapte store problemer for fagbevegelsen i selskapet.

Televerket blir statsaksjeselskap

Televerket ble skilt ut som statsaksjeselskap 1. november 1994. Dette skjedde etter harde kamper både i Arbeiderpartiet og fagbevegelsen.

På Tele- og Dataforbundets (TD) landsmøte i 1993 ble det med knapt flertall vedtatt å holde fast på forbundets motstand mot utskillingen av Telenor. I mot ønsket til både LO-ledelsen og forbundsledelsen vedtok LO-kongressen i 1993 at også LO skulle gå mot utskillingen. Det var ikke planlagt at saken skulle opp på kongressen, verken fra LOs ledelse eller ledelsen i TD. Lederne ønsket seg større handlingsrom. Men allerede før disse vedtakene hadde Hermansen & Co sikret seg støtte fra statsminister Gro Harlem Brundtland og samferdselsminister Kjell Opseth. De fikk også med seg ledelsen og et flertall i Arbeiderpartiets gruppe på Stortinget på et tidspunkt hvor saken ennå ikke har vært til behandling i Arbeiderpartiets grunnorganisasjoner. Vi ser et av mange eksempler på at tilhengerne av liberalisering klarte å komme motstanderne i forkjøpet ved å behandle viktige spørsmål før det hadde vært mulig å få til omfattende diskusjoner.

Opprettelsen av NAVO

Samtidig med opprettelsen av Telenor som statsaksjeselskap ble arbeidsgiverforeningen NAVO etablert. Dette fikk store konsekvenser for tariffpolitikken i Telenor. Det allerede utskilte og konkurranseutsatte datterselskapet TBK, som før dette hadde fått til en forholdsvis god tariffavtale med NHO, ble nå trukket inn i NAVO. Konsekvensene var at tariffavtalen ble kraftig svekket. NAVO-systemet kjennetegnes bl.a. av at de sentrale avtalene tømmes for innhold, lønnsdannelsen desentraliseres, innslaget av individuell lønn øker, og kampmidlene lokalt blir fjernet. NAVO ble opprettet for å forhindre at de liberaliserte statsbedriftene ble med i NHO, og var også med på å sikre medlemsgrunnlaget for LO Stat. I praksis fungerte NAVO i tillegg til at fagbevegelsens stilling ble betydelig svekket. (Må ses i sammenheng med kpt.13, tariffpolitiske endringer)

Hvem skal representere de ansatte?

Etter opprettelsen av Telenor var det uenighet i TD om hvem som skulle representere de ansatte i konsernstyret. Tradisjonelt har det vært ledelsen i forbundet som har vært styrerepresentanter. Nå flyttes dette til representanter som er i Telenors organisasjon. Dette fikk konsekvenser for forholdet mellom forbund og organisasjonen i Telenor.

Det utviklet seg også en praksis med at det ved valg til styrende organer i selskapet ble stilt to lister, en fra TD (nå EL & IT) og en fra de andre forbundene i konsernet. Styrkeforholdet mellom disse gruppene har blitt endret i løpet av de årene som er gått. De første årene etter at statsaksjeselskapet ble dannet var TD sterkest. I dag har funksjonær- og ingeniørforbundene Negotia, NITO og Tekna til sammen flere medlemmer enn EL & IT.

Mot børsnotering av Telenor

De mislykkede fusjonsforsøkene med svenske Telia åpnet for at Telenor ble børsnotert uten stor motstand fra de ansatte i 2000. Forbundene i Telenor mente fusjonsforsøket med Telia var industrielt riktig, og støttet derfor fusjonen. EL & IT opprettholdt riktignok sin motstand mot at det fusjonerte konsernet skulle børsnoteres, men både NITO og KTTL (nå Negotia) gikk allerede i 1997 inn for at staten skulle selge seg ned. NITO ønsket en såkalt Hydro-modell, KTTL gikk inn for at staten skulle beholde aksjemajoriteten.

Ved vedtaket om børsnotering i 2000 kan det se ut som om regjeringa igjen handlet så raskt at EL & IT ikke rakk å mobilisere motstand. Forbundet var også sterkt splittet, spesielt i synet på om det var strategisk riktig å skille ut Bravida. Et flertall av de tillitsvalgte i Bravida støttet en slik utskilling, mens flertallet i forbundsstyret var uenig. Som en konsekvens av at de var uenige, valgte de tillitsvalgte i Bravida å konsentrere seg om å forsvare lønns- og arbeidsforholdene. Men de løftene som ble gitt i 2000 viste seg ikke å være holdbare. Dette er for øvrig også helt i tråd med erfaringene etter dannelsen av statsaksjeselskapet i 1994. Løfter som da ble gitt om forsvar av pensjonsrettighetene ble gradvis undergravd i tida etter.

Utskilling av Bravida

Utskillingen av Bravida er den største virksomhetsutskillingen i Telenors historie. 5 700 ansatte forsvant ut av konsernet i Norge. EL & IT Forbundets største klubb forsvant ut. Dette ble en katastrofe for de ansatte i Bravida, og framstår som en gedigen ansvarsfraskrivelse fra Telenors ledelse. Bravida lyktes overhodet ikke med sin strategi, opplevde kraftige nedbemanninger med mye konflikter, og ble til slutt oppløst ved at deler av bedriften ble solgt og skilt ut til Umoe IKT og Relacom. Geomatikk, som også var en del av Bravida som kom fra Telenor ble også solgt.

Strategisk var det viktig for Telenors ledelse å selge seg ned under 50 % av selskapet. Det var både en måte å unndra seg arbeidsgiveransvaret for over 6 000 medarbeidere og en måte å pynte på konsernets hovedregnskap før børslanseringen. I regnskapene før utskillingen stod Bravida for 4 milliarder kr. av omsetningen, men bidro til et regnskapsmessig underskudd (oppgitt til 10 mill. kr. i 2000). Når disse tallene tas ut, fremstår resultat i prosent av omsetning som mye bedre. Det er neppe tilfeldig at Bravida ble skilt ut med regnskapsmessig virkning fra 1/11 – 2000, mens børsprospektet ble presentert 14/11 samme år. Dette kalles å ”pynte brura” før børsnøtering, og var viktig for at børsnøteringen ikke skulle bli en fiasko.

Med en eierandel på over 48 % i Bravida hadde Telenor i virkeligheten kontroll med selskapet, spesielt siden det øvrige eierskapet var delt. Et åpent spørsmål er om de tillitsvalgte kunne ha gjort grep for å knytte de tillitsvalgte i Bravida tettere til ”morkonsernet” Telenor. Både i Orkla (Hjemmet Mortensen og Carlsberg fra 2000 – 2004) og i Aker ble det utviklet en praksis der de ansatte også i selskap der konsernet ikke eier over 50 % fortsatt kunne være med i konsernenes faglige organisering og bedriftsdemokratiordninger. Var uenigheten mellom de tillitsvalgte rundt utskillingen av Bravida med på å gjøre det enklere for konsernledelsen i Telenor å fraskrive seg ansvaret?

Antall ansatte

Antall ansatte i Telenor i Norge har gått fra 16-17 000 i 1994 til 10-11 000 i dag. Samtidig har konsernet fått over 20 000 ansatte utenfor landets grenser. Utviklingen skyldes både nedbemanninger, salg og oppkjøp av selskap.

Telenor har vært gjennom flere runder med harde rasjonaliseringer. Telenor Nye Muligheter var etablert som en sidestilt divisjon fra 1993 til 1997, og til sammen 4 700 ansatte var innom TNM. Også i 1998 (Prosjekt -98) og i 2002 (Delta 4) gjennomførte man store nedbemanninger.

En viktig metode for å slanke konsernet har vært outsourcing av selskap og funksjoner. Ved svært mange av disse utskillingene har Telenor benyttet seg av salg til såkalte ”private equity”-selskap. Dette er selskap som selger videre etter noen få år som eiere. Telenor har på denne måten i mange situasjoner unnlatt å sikre gode industrielle løsninger for de selskap konsernet har valgt å kvitte seg med.

En kontinuerlig omorganisering

Konsernet har i hele perioden fra 1994 vært gjennom en lang rekke omorganiseringer. Dette gjelder både den juridiske og operative strukturen i Telenor. Det har også vært mye virksomhetsoverføring mellom selskapene internt i Telenor. Omorganiseringene har vært en stor belastning både for den enkelte ansatte og fagforeningene i selskapet. For fagbevegelsen vil det alltid være en fordel om en kan utvikle en struktur som kan ”matche” konsernets beslutningsstruktur. De kontinuerlige endringene har vært en enorm utfordring for en demokratisk organisasjon der makt etableres nedenfra istedenfor å styres ovenfra, slik maktstrukturen i et konsern vil være.

Kampen om pensjon

I forvaltningsbedriften Televerket var de ansatte med i Statens pensjonskasse, sannsynligvis den beste kollektive pensjonsordningen i Norge. Pensjonsvilkårene har systematisk blitt svekket gjennom årene i Telenor, på tross av løfter om at de ikke skulle undergraves. Enda verre har det gått med pensjonsvilkårene for en del av dem som er blitt skilt ut, for eksempel i Bravida og innenfor kantine og renhold.

I Bravida utløste kampen om pensjonsordningene store motsetninger mellom de tillitsvalgte i selskapet.

Behandling av overtallige

Måten overtallige ble behandlet på var vesentlig bedre i Televerkets tid enn det er i dagens Telenor. På tross av det behandler Telenor overtallige bedre enn det vi har sett i en del av de utskilte selskap. Dette har spesielt vært ille i Bravida. Mens ordningene i Telenor nå likner på det en kan finne i flere andre store børsnoterte konsern, er situasjonen for de ansatte i deler av det som er solgt ut av konsernet langt dårligere.

Tariffpolitiske endringer

Telenor har drevet gjennom en vesentlig undergraving av tariffavtalenes betydning. Kort beskrevet har man vært gjennom tre faser:

1. I Televerket hadde man sentrale tariffbestemmelser med forhandlingsrett på lønn og mange andre viktige spørsmål.
2. Med NAVO ble viktige spørsmål flyttet til lokale avtaler i det enkelte selskap.
3. Etter at Telenor gikk inn i NHO sitter EL & IT igjen med en tariffavtale uten særlig mye innhold.

Telenors inntreden i NAVO resulterte også i at TD mistet Tariffavtalen mellom TBK og NELFO/NHO. Dette var en svært god avtale som man ikke greide å forsvare.

I rapporten dokumenteres det at lønnspriset for de tidligere televerkansatte har økt kraftig. Mange med relativt høy utdannelse kan ha fått bedret sine lønnsvilkår, men det motsatte har skjedd for vanlige arbeidere, som telemontører og ansatte i kantine og renhold. Lite tyder på at det er riktig at tidligere statsansatte får kompensert for det de mister i pensjon ved at de får høyere lønn i et privatisert selskap.

I tillegg til at tariffavtalene i Telenor er kraftig svekket, ser det også ut som om det er utviklet en taktikk både i Telenor og utskilte selskap der fagbevegelsen får beskjed om store endringer veldig seint. Både Telenor og Findexa meldte seg inn i NHO så kort tid før tariffoppgjørene at det ble vanskelig for forbundene å forberede seg.

Organisering i Telenor

Fagbevegelsens stilling i Telenor er mye svakere i dag enn den var for 10–15 år siden. Organisasjonsgraden har falt fra nærmere 100 % til rundt 50 %. Styrkeforholdet mellom forbundene er kraftig endret i LOs disfavør. Det er spesielt EL & IT som har færre medlemmer.

Det har vært store motsetninger mellom forbundene i Telenor, men motsetningene er mye svakere nå enn det de var på 90-tallet. Det er ikke utviklet noe felles overbygning mellom de forskjellige forbundsområdene, slik vi har sett i enkelte andre konsern. På tross av internasjonaliseringen av Telenor er det heller ikke etablert permanente samarbeidsavtaler mellom fagbevegelsen i forskjellige land i konsernet, som for eksempel kunne vært muliggjort gjennom et Europeisk Konsernutvalg.

Utviklingen av økonomien i Telenor

Telenor har utviklet seg til å bli en veritabel pengemaskin for eierne, med kraftig økning både i driftsinntekter, men særlig i driftsresultat. Konsernet hadde et driftsresultat i 2005 på over 11 milliarder kr.

Inntjeningen i Norge har vært den økonomiske motoren i konsernets utvikling. I årene fra 1998 t.o.m. 2004 var driftsresultatet fra fastnett og mobil i Norge vesentlig høyere enn konsernets samlede driftsresultat.

Noen har tjent

Vi har sett på hvordan utviklingen av Telenor for viktige grupper ansatte har vært en sammenhengende nedtur fra 1994 til i dag. Men noen har skodd seg kraftig på utviklingen. Mens normallønna i Norge har økt med ca 66 % i denne perioden, er lønn for konsernsjef 7 – doblet. I tillegg kommer verdien av betydelige opsjonsavtaler. Også den øvrige ledelsen i Telenor har svært gode lønnsforhold.

Hva er verdien av statlig eie?

Selv om børsnoteringen har hatt mange negative konsekvenser for de ansatte i selskapet, har det offentlige eierskapet i Telenor vært viktig for det norske samfunnet. Det har blant annet bidratt til at selskapet fortsatt har sitt hovedkontor i Norge og at valget av fremtidig strategi har en legitim plass i norsk politisk debatt. Et helprivatisert Telenor ville i dag høyst sannsynlig vært en del av en stor internasjonal telegigant, hvor utviklingen i Norge hadde vært av marginal interesse.

Til tross for at ledelsen i Telenor har opptrådt aggressivt i forhold til fagforeningene i konsernet, har forsvaret av de ansattes faglige rettigheter og lønns- og arbeidsforhold vært enda vanskeligere i mange av de selskapene som i årenes løp er skilt ut.

Statlig eierskapspolitikk - Eierskapsmeldingen

Den rødgrønne regjeringen la frem sin eierskapsmelding (St meld nr. 13 (2006-2007): "Et aktivt og langsiktig eierskap") i desember 2006. I meldingen er det mye positiv omtale av fordelene med et "aktivt og langsiktig" statlig eierskap, men det er få forslag til hvordan intensjonene skal settes om i praksis. Grovt sagt kan det summeres opp i tre konkrete forslag; nei til fortsatt salg av statlige eierandeler i viktige selskaper, forslag om at ansvaret for å fastsette lederlønningene i større grad overføres til eierne (fra styret til generalforsamlingen), og innføring av et årlig såkalt "styringsdokument" med retningslinjer for regjeringens eierpolitikk.

Selv om det i meldingen redegjøres for mange rettslige begrensninger for statens rett til å gripe direkte inn i styringen av selskapene, kan ikke dette brukes til å begrunne eller rettferdiggjøre en passiv eierpolitikk. Handlingsrommet er mye større enn det man de seneste årene har gitt inntrykk av, og en reell endring i politikken vil i tida fremover kunne avleses i graden av konkretiseringer og krav i de årlige styringsdokumentene.

Noen krav til en aktiv eierskapspolitikk

I rapporten argumenteres det for at en ny, mer aktiv eierpolitikk blant annet kan bety: - At regjeringen blir tydelig på hvilke industrielle målsettinger de store, statsdominerte selskapene skal ha for sin virksomhet i Norge; - at selskapene satser på "brede strategier" som gjør dem mindre sårbare og kan spille rollen som industrielle lokomotiver innenfor flere områder; - at de tar ansvar for at også kjøpere av datterselskaper eller virksomhetsområder har seriøse, industrielle målsettinger om fortsatt drift i Norge; - at man i forbindelse med nødvendige omstillinger bruker tid og samarbeider med fagforeningene slik at prosessene kan skje på en anstendig måte, og at outsourcing bare skjer til selskaper som har ordnete lønns- og arbeidsforhold for sine ansatte; - at selskapene øker FOU-innsatsen til et nivå som bringer dem i ledelsen både nasjonalt og internasjonalt; - at de pålegger selskapene å føre en avkastningspolitikk i forbindelse med investeringer i fattige land som fremmer utvikling i disse landene og som aktivt bidrar til teknologioverføring til disse landene; og at de "tar med seg" den nordiske modellen for samarbeid mellom fagbevegelse og bedriftsledelse når de etablerer seg i andre land.

3. Kampen om liberalisering av Televerket

Liberaliseringen av telesektoren i Norge og utviklingen av Televerket fra forvaltingsbedrift til dagens børsnoterte Telenor har mange årsaker. Både teknologisk utvikling, liberalisering, konkurranseutsetting og norsk tilknytning til EØS er viktige forklaringsfaktorer. En viktig del av denne rapporten er å se på hva som er skjedd i Telenor etter at Televerket ble statsaksjeselskap fra 1. november 1994. Men for å forstå det er det også viktig å se på forspillet til at Televerket ble avvirket som forvaltingsbedrift. Uenigheten om hvordan offentlig sektor skulle utvikles gikk rett gjennom Arbeiderpartiet, noe som er helt avgjørende for hva som har skjedd.. Selv om norsk tilslutning til EØS knyttet Norge til den liberalisering som EU drev fram i telesektoren, hadde Arbeiderpartiet sin egen agenda. Og det var viktig, i perioden fra 1988 til 1998 var det Arbeiderpartiet som hadde regjeringsmakt, bare avbrutt av Syses regjering som satt fra oktober 1988 til november 1989.

Lars Thue siterer i sin bok om norsk telekommunikasjonshistorie (s.225) fra Steinar Hansson og Ingolf Håkon Teigenes bok om Gro Harlem Brundtland:

”En stund før vanlige partimedlemmer la merke til det, begynte lederne innen Sosialistinternasjonalen å drøfte et nytt syn på staten og fagbevegelsens rolle og den offentlige sektors oppsvulming. Debatten dreide seg ikke bare om marked og økonomi. Det måtte i tillegg erkjennes at et nytt verdsett var blitt dominerende hos menneskene i det moderne Vest-Europa: I stedet for konformitet og ensartede kollektive løsninger ønsket de nye generasjoner rom for individualitet, valgfrihet og egenutfoldelse”

Thue trekker også fram Arbeiderpartiets landsmøte i 1987 som viktig. ”Moderniseringsdebatten” var en hovedsak på dette landsmøtet, og kamp mot byråkrati og offentlig detaljstyring preget retorikken. Thue siterer også fra Aftenpostens referat fra pressekonferansen etter landsmøtet:

”Landsmøtet har bekreftet at norsk arbeiderbevegelse har vilje og evne til fornyelse, fremholdt partiets leder, statsminister Gro Harlem Brundtland, på en pressekonferanse i går. Hun henviste til et valgmanifest som på punkt etter punkt understreker behovet for å kvitte seg med gamle sosialistiske dogmer og søke nye løsninger”¹

Politisk flertall for eventuelle forslag om liberalisering var det ikke vanskelig å skaffe. Høyre og Fremskrittspartiet var (og er) sterke tilhengere av liberalisering og mindre statlig kontroll og styring, og ville støtte alle forslag om mer marked og mindre styring.

3.1. Hermansen-utvalget

En viktig milepæl i denne utviklingen er det såkalte Hermansen-utvalget; ”En bedre organisert stat”². Utvalget ble ledet av Tormod Hermansen, som i 1991 overtok som

¹ Aftenposten 30/3 - 1987

² NOU 1989:5 ”En bedre organisert stat”

administrerende i Televerket etter Kjell Holler. Utvalget trakk opp retningslinjer både for når og hvordan staten skal gjøre bruk av forskjellige forretningsmodeller, herunder både hel- og deleide aksjeselskap. I sammendraget av rapporten oppsummeres det:

*”- Utvalget mener at statsaksjeselskapsformen er hensiktsmessig og bør benyttes når staten engasjerer seg i næringsvirksomhet der de forretningsmessige hensynene etter forutsetningene skal være overordnede i den løpende driften
- Utvalget ser det primært som et hensiktsmessighetsspørsmål om en skal velge et heleid eller et deleid aksjeselskap når staten engasjerer seg i næringsvirksomhet på et hovedsakelig næringsøkonomisk og forretningsmessig grunnlag. Utvalget peker på at det i enkelte tilfeller kan være praktiske og styringsmessige fordeler ved at staten søker en bredere eiermessig medvirkning i slike selskaper.”*

Videre trekker utvalget opp føringer for det som senere skal bli NAVO:

”Utvalget foreslår at det opprettes en ny arbeidsgiversammenslutning for statselskaper organisert i henhold til statselskapsloven og særlover, statlig organiserte stiftelser og stiftelsesliknende organer med sterk statlig tilknytning. Disse virksomhetene ivaretar alle arbeidsgiverfunksjonene selv.....De har alle en så sterk forankring til staten at deltakelse i Næringslivets Hovedorganisasjon ikke er naturlig”

Det er likevel verdt å merke seg at Hermansen-utvalget ikke foreslo å gjøre Televerket til et statsaksjeselskap. Utvalget foreslo at forvaltningsbedriftsformen skal benyttes både for NSB, Televerket og Postverket. Men rammeverket og de ideologiske føringene for det som senere skal skje med Televerket er lagt, inklusive for eksempel muligheten for å gjøre budsjettvedtak over flere år knyttet til bedrifter med store omstillingsbehov, noe som får betydning bl.a. for opprettelsen TNM (Televerket Nye Muligheter). Med sin bakgrunn som leder for utvalget som utredet en såkalt modernisering av statsforvaltningen har Tormod Hermansen solid bakgrunn for det som nå er blitt et børsnotert Telenor.

3.2. ”En friere stilling for Televerket”

Hermansen-utvalget er med på å skape et klima der også styret i Televerket ble pådriver for en friere stilling for Televerket. Styret satt ned et eget utvalg som skulle se på Televerkets framtidige stilling, utvalget ble ledet av generaldirektør Kjell Holler. Styrets konklusjon er bl.a. følgende i et styrevedtak 28/5 – 1990:

- *Televerket organiseres som aksjeselskap etter aksjeloven av 1976*
- *Selskapet etableres med regnskapsmessig virkning fra 1.januar 1992*
- *Selskapet organiseres som et konsern*
- *Telemonopolet oppheves og avløses av en regulert konkurranse*
- *Samfunnspålagte oppgaver som ikke direkte kan henføres til Televerkets fortsatte enerett på basisnettet for telefon, forutsettes godtgjort i form av egne bevilgninger for samfunnspålagte oppgaver.*

To dissenser ble avgitt. Torstein Moland, som også var Arbeiderpartipolitiker, avga en dissens der han gikk inn for at Televerket skulle bli ”et ansvarlig statselskap basert på en modernisert lov om statselskaper”.

De ansatte i styret, Tore Lundberg, Ernst Risan og Anni Milward avga også en egen innstilling. De gikk inn for å gi Televerket en friere stilling. Hovedinnholdet i deres forslag oppsummeres slik:

”Televerket organiseres som et konsern bestående av en konsernledelse, en stor basisdel (forvaltning) og et holdingselskap. Den konkurransemessige delen av Telekonsernet utøves gjennom holdingselskapet. Holdingselskapet er 100 prosent Televerkseiet og ledes av konsernledelsen i Televerket. TBK A/S legges inn under holdingselskapet, jfr. vedlagte organisasjonsmodell”

Av den vedlagte modellen går det også fram at de tenker seg at holdingselskapet også kan gå inn som deleier i andre aksjeselskap, illustrasjonen viser selskap som er eid både med 90 og 50 prosent. Dette må forstås på bakgrunn av at TBK (Televerket Bedriftsintern Kommunikasjon) allerede var skilt ut som eget selskap. Selskapet leverte Televerkets tjenester overfor store bedriftskunder. I mai 1990 vedtok også Stortinget å åpne for konkurranse på mobiltelefon, og i løpet av høsten – 90 fikk NetCom og Tele Mobil (Telenor) lisensene for å konkurrere på mobiltelefoni.

I 1990 arbeidet også flertallet i Arbeiderpartiet for å sikre Televerket som forvaltningsbedrift. I mai 1990 hadde Tele- og Dataforbundet, LO og Arbeiderpartiets stortingsgruppe satt ned en gruppe for å sikre seg mot at Televerket skulle skilles ut som aksjeselskap³. Arbeiderpartiet er nå tilsynelatende mobilisert til forsvar for forvaltningsbedriften Televerket. Et eksempel på at det også ga resultater var at noe av det første Kjell Opseth gjorde da han tok over som samferdselsminister i november 1990 var å stoppe et forslag fra den borgerlige regjeringen om å selge ut 49 % av TBK.

Men denne nye holdningen fra Arbeiderpartiet betyr ikke at arbeidet med å gjøre Televerket til aksjeselskap stanset opp i partiet. I forbindelse med sin bok om Norsk telekommunikasjonshistorie har Thue snakket med Tormod Hermansen⁴:

”Jeg hadde en åpen, nær og god kontakt med Kjell Opseth. Vi snakket av og til om våre ulike roller, hvor hans jobb var å skape politisk forankring for det som var nødvendig og riktig å gjøre. Særlig fra LO-siden og enkelte fra venstresiden i Arbeiderpartiet. Men det var ingen tvil om at han var enig i realitet, han arbeider for å få tilslutning [til AS], men han nådde ikke fram i første omgang.”

Men forslaget fra Televerkets styre om å gjøre Televerket til et aksjeselskap ble stanset i første omgang. Styrets ønske om et aksjeselskap fra januar 1992 ble det ikke noe av, utvilsomt stanset av en effektiv mobilisering også fra fagbevegelsens side.

3.3. En aggressiv bedriftsledelse

Selv om Televerket på slutten av 80-tallet og også inn i 1990-åra hadde en god produktivitetsutvikling og senket teletakstene, gir mange av dem vi har snakket med uttrykk

³ Lars Thue: ”Nye forbindelser” s. 246

⁴ Thue: ”Nye forbindelser” s. 246

for at generaldirektør Kjell Holler i sine siste år som generaldirektør i Televerket ikke ønsket å gå inn i store og omfattende rasjonaliseringer. Oppfatningen er også at det ble gjort for lite for å utvikle kompetansen i egen organisasjon, og at noe av den voldsomme utskiftningen og nedbemanningen som kom kunne vært unngått hvis televerket hadde gjort mer for å heve kompetansen i egen organisasjon.. For å illustrere oppfatningen av Televerket gjengir vi noen punkter fra en vurdering av Televerket som Statstjenestemannskartellet bruker i et forsvar for forvaltningsmodellen⁵:

- *Fra ett års ventetid på telefon er leveringstiden nå nede i vel 7 dager*
- *Teletakstene har i tiåret hatt en realnedgang på 52 %*
- *Fra 1985 til i dag har økningen i totalproduktiviteten vært på i gjennomsnitt 5,8 % hvert år. Økningen i arbeidskraftens produktivitet var i samme periode i gjennomsnitt 7,9 % pr.år.*
- *I midten av 1980-årene var televerkets driftsresultat på over en milliard kroner, i 1989 rekordstort med 1.7 milliarder kroner*
- *En rekke nye tjenester er blitt introdusert og blitt store suksesser. Eksempler er:*
 - *Personsøkertjenester*
 - *Mobiltefontjenesten*
 - *Telefaxen*

Flere punkter nevnes også, og ønsket om å beholde Televerket som forvaltningsbedrift oppsummeres i heftet slik:

Utviklingen i 80-årene har etter Tele- og Dataforbundets oppfatning vist at forvaltningsbedriftsformen har oppfylt de forventningene man hadde da man tok den i bruk. Begrunnelsen var nemlig å stimulere til en raskere utbygging av infrastrukturen enn man antok mulig i privat regi, og sikre likt tilbud og like priser over hele landet.

Men på tross av den store utviklingen som hadde skjedd i 80-åra, anså ikke ledelsen dette som på langt nær tilstrekkelig. Tormod Hermansen tok over som administrerende direktør og la opp til store og raske omstillinger. For å presse fram forståelse for behovet for raske omstillinger begynte han med en kraftig nedsettelse av teletakstene. Dette var nødvendig for å presse fram et klima der det var mulig å få til sterke rasjonaliseringer.

Hermansen mente også at det var nødvendig med en fullstendig omorganisering av selskapet. Televerket var regionalt organisert, med stor makt ute i distriktene. Hermansen ønsket en divisjonalisering av selskapet med ledelsen samlet i Oslo. Inge Myrvoll, som var ansvarlig for SVs samfunnspolitikk på Stortinget, beskriver Hermansens hastverk i et intervju med Roar Eilertsen vinteren 1992⁶:

”I november 1991 sa samferdselskomiteen klart i fra om at Televerket ikke skulle gå i gang med organisasjonsendringer før Stortingsbehandlingen. Men det virker som om Tormod Hermansen og ledelsen i Televerket kjører løpet sitt til tross for at Stortinget har bedt dem om å vente. Man har ansatt 21 nye direktører fra nyttår, som er plukket ut av dagens direksjon og har begynt arbeidet med å bygge opp en ny. Når dette er blitt påtalt, er forklaringen at ”man bare skal drive rollespill”. Og det skal pågå i ett

⁵ Statstjenestemannskartellet: ”Organisering av statlige virksomheter” 31/8 - 1990

⁶ Eilertsen, Roar: ”Televerket fra forvaltning til marked” De Facto 1992

år! Jeg tror ikke på forsikringene om at alt som skjer i arbeidet med ny organisasjon er reversibelt, og jeg er overrasket over at ledelsen i Televerket i den grad ser ut til å neglisjere de klare signalene fra Stortinget.”

Da Stortinget engasjerte seg i organiseringen var dette også fordi tillitsvalgte fra Tele- og Dataforbundet (Anne Sørli, leder av forbundets avdeling i Sentraladministrasjonen i Televerket) tok opp med Stortinget at Tormod Hermansen var i ferd med å gå ut over sine fullmakter.

Tormod Hermansen var heller ikke fornøyd med lønnsprofilen i selskapet. I samtale med Roar Eilertsen svare han på spørsmål om problemene med å være forvaltingsbedrift⁷:

”Et eksempel er lønnsdannelsen i Televerket. Den reflekterer ikke vårt personales konkurranseevne i arbeidsmarkedet. Ved siste oppgjør fikk for eksempel kontorassistentene betydelige tillegg. Det er for så vidt greit nok, men det avspeiler ikke situasjonen i arbeidsmarkedet og Televerkets behov. Vi har mange kontorassistenter, og ingen problemer med å rekruttere nye. Derimot har vi problemer med å trekke til oss enkelte ingeniørgrupper og andre med høyere utdanning, men de fikk minst.”

Han var heller ikke fornøyd med den styrke som fagbevegelsen hadde i Televerket. Forbundene hadde forhandlingsrett på alt for mange spørsmål, ting gikk for tregt, i det hele tatt burde fagbevegelsens posisjon svekkes. Det var også et bevisst trekk å svekke den sterke tariffavtalen TD hadde med NHO i TBK, som ga fagbevegelsen en alt for sterk posisjon. Etter Hermansens oppfatning hadde NHO strukket seg altfor langt for å få medlemsbedrifter fra det gamle Televerket.⁸

I Lars Thues bok om norsk telekommunikasjonshistorie sier også Hermansen noe om hva slags organisasjon han så for seg i framtidens televerk.

*”Den organisasjonen jeg skapte, var helt klart en organisasjon innrettet på en høy grad av desentralisering[...] Skulle vi lykkes, måtte vi skape en organisasjon med mange motorer, ikke en stor hovedmotor. Her skilte vi oss fra Telia. I Telia tenkte man mye at nettet er televirksomhetens hovedmotor. Det er ut fra nettet alt skal skje. ”Nettmenneskene” er så å si ”heroes” i organisasjonen. Jeg tenkte motsatt. Nettet er kanskje noe vi i framtiden ikke en gang vil ha. Vi skal drive på marked, på produkt, ja den veien. Og da valgte jeg helt bevisst, for å motvirke nettdominansen og de gamle heltenes altfor tunge føring over det nye, en organisasjon med forretningsområder og forretningsenheter basert på AS, altså ikke divisjoner, men mange aksjeselskaper. Jeg ville ha mange motorer og mange med ansvar for å være med og definere og forme framtiden. Det var en bevisst strategi.”*⁹

Hermansens oppfatning av desentralisering var ikke å ta vare på den regionale organisasjonen Televerket hadde. Det var å gjøre de forskjellige forretningsområdene til AS, gjerne sentralisert i hvert AS, men med stor makt til å styre utviklingen på sitt område. Dette gjaldt også tariffpolitikken, mest mulig skulle flyttes ut i det enkelte selskap.

⁷ Eilertsen, Roar: ”Televerket fra forvaltning til marked”. De Facto 1992

⁸ Samtale med De Facto, januar 2007

⁹ Thue, ”Nye forbindelser” side 297. Thues intervju med TH 19/10 - 2004

Vi vil senere i denne rapporten se at de holdningene Hermansen hadde i stor grad kom til å prege utviklingen av Televerket/Telenor.

4. Televerket blir statsaksjeselskap

Stortinget vedtok 7. juni 1994 med 100 mot 42 stemmer at Televerket skulle bli aksjeselskap fra 1.november samme år. Arbeiderpartiet stemte sammen med de borgerlige partiene mot stemmene fra SV, Sp og RV. Arbeiderpartiet drev gjennom dannelsen av aksjeselskapet, en linje de bare få år tidligere hadde vært i mot. Lars Thue bruker en hovedoppgave av Thomas Vatne¹⁰ til å beskrive hvordan dette ble forankret i stortingsgruppa før det var mulig å mobilisere motstanden mot forslaget:

”Thomas Vatne viser i sin grundige framstilling av selskapsgjøringen hvordan Opseth og de øvrige fristillingstilhengerne i Arbeiderpartiet behendig manøvrerte i forhold til en skeptisk stortingsgruppe og en enda mer skeptisk grasrot. Etter et målbevisst forarbeid fra partiets ledelse samlet partiledelsen stortingsgruppa 23.mars 1994. I et ”dramatisk gruppemøte”, også preget av dårlig oppmøte, stemte 29 representanter for regjeringens forslag og 11 i mot. Vatne mener det var et strategisk trekk av regjeringen å samle stortingsgruppa før fylkeslagene senere på våren skulle gjennomføre sine årsmøter. Helga før møtet i stortingsgruppa hadde fylkeslagene i Rogaland og Hordaland gått i mot fristilling av Televerket. Det endelige resultatet var at 11 av 14 fylkeslag gikk mot regjeringas planer”

På tross av at et flertall av fylkeslagene gikk mot partiets ledelse var føringene lagt gjennom vedtak i stortingsgruppa. Ledelsen i Arbeiderpartiet fikk lagt premissene for en fristilling av Televerket før fagbevegelsen rakk å mobilisere gjennom fylkeslagene. I 1993 hadde både Tele- og Dataforbundet og LO på landsmøte og kongress vedtatt motstand mot å gjøre Televerket om til et statsaksjeselskap. Men som vi skal se ved en gjennomgang av behandlingen kan det stilles spørsmål ved om motstanden var like helhjertet i hele fagbevegelsen, på tross av at 50 000 LO-medlemmer gjennomførte en politisk streik mot forslaget 31.mai 1994 under parolen: ”Nei til AS. Slå ring om Televerket”¹¹.

4.1. Tele- og Dataforbundet 1993

På landsmøtet i Tele- og Dataforbundet i Haugesund 22.-26. mars 1993 var spørsmålet om hva landsmøtet skulle si om Televerkets framtid et av de viktigste spørsmålene. Oppsiktsvekkende nok hadde landstyret laget en innstilling til uttalelse om omstillinger i Televerket som ikke bandt opp forbundet til å være mot at Televerket ble omdannet til statsaksjeselskap uansett. Fra Iris Bartholsen ble følgende forslag fremmet som ville binde opp TD til å være for fortsatt kamp for Televerket som forvaltningsbedrift:

”Både medlemmer og tillitsvalgte har i denne perioden nedlagt et omfattende arbeid for å bevare Televerket som forvaltningsbedrift. Landsmøtet konstaterer at Tele- og dataforbundet har lykket i dette arbeidet.

¹⁰ Thue, ”Nye forbindelser” side 255. Sitat fra Thomas Vatne: ”Fra forvaltning til forretning” Hovedoppgave Historisk institutt UiB, 1997

¹¹ Lars Thue: ”Gode forbindelser” Gyldendal/Telenor 1995

Landsmøtet vil spesielt gi honnør til de lokale avdelingene for det arbeidet som er nedlagt samt oppfordre til fortsatt kamp for å bevare Televerket som forvaltningsbedrift.”

Dette resulterte i et motforslag som hadde som utalt siktemål at forbundet skulle ha større handlingsrom. Ifølge landsmøtoreferatet bruker Terje Nordanger, som legger fram forslaget, som argument at det i tilknytningssaken var viktig ikke å bli sittende på gjerdet ”fordi en var låst opp i alt for bastante oppfatninger. Han fremmet følgende forslag:

”Landsmøtet vil spesielt gi honnør til de lokale avdelingene for det arbeidet som er nedlagt i denne kampen. Landsmøtet vil oppfordre Tele- og Dataforbundets medlemmer og tillitsvalgte på alle plan til å skape trygge og gode arbeidsplasser i et konkurransedyktig Televerk. Det må også være et mål at vi ikke låser oss i bastante standpunkter hvor eksempelvis politiske beslutninger kan gjøre oss tilsidesatt i dette arbeidet.”

Ved voteringen ble disse forslagene satt opp mot hverandre, og Iris Bartholsens forslag ble vedtatt med 85 mot 71 stemmer. Men slaget var ikke over med det, noen hadde funnet ut at en rad med delegater muligens ikke hadde stemt. Saken kom derfor opp på nytt da kveldsmøtet startet (første votering hadde vært om formiddagen). For de som kjenner fagbevegelsen er dette omkamper som sjelden kommer opp hvis det ikke er svært viktig å forsøke å endre landsmøtets vedtak. Nå tyder riktignok stemmetallene på at det kan ha vært riktig at en rad ikke ble talt, men resultatet ble det samme, Bartholdens forslag ble igjen vedtatt med 97 mot 81 stemmer.

Forbundsledelsen var ikke glad for vedtaket. Tore Lundberg, som ble gjenvalgt som leder mot venstresidas kandidat Tore Gulbrandsen med 98 mot 85 stemmer, refereres i TD-bladet nr. 10 – 93 med at han mente at ”dette vedtaket begrenset forbundets handlefrihet til å gjøre det beste ut av enhver situasjon som måtte oppstå”.

På første landsstyremøte etter landsmøtet benytter Tore Lundberg anledningen til å skaffe forbundet større handlefrihet i forhold til organiseringen av Televerket enn han følte landsmøtet hadde gitt ham. I TD-bladet¹² refereres landsstyremøtet slik:

”Hele landsstyret var samstemt om at forbundets oppgave er å sikre medlemmene best mulig vilkår uansett tilknytningsform. I debatten lyktes det å komme fram til en formulering som alle kunne godta, og følgende ble enstemmig vedtatt:

”Utviklingen på teleområdet og muligheten for en ny tilknytningsform er for tiden stor. Hensynet til å få en best mulig forhandlings situasjon vedrørende avtaleverket ved en eventuell endret tilknytningsform må veie tungt. Et hovedelement i det videre arbeidet er at man sikrer vilkårene for TNM og at Televerket fortsatt forplikter å opprettholde TNM.

Av nevnte grunner gis forbundsstyret og forbundsledelsen fullmakt til å vurdere utviklingen og situasjonen til enhver tid, slik at nødvendige tiltak kan gjøres.”

Vedtaket innebærer ingen endring i forbundets syn på tilknytningsformen, men betyr at tyngden nå i sterkere grad settes inn for å sikre medlemmenes interesser ved en eventuell aksjeselskapsdannelse”

¹² TD-bladet 10-93

I samme artikkel gjengis en rundspørring som TD-bladet har foretatt blant landsstyrets medlemmer. Utgangspunktet for rundspørringen var at de politiske myndighetene holdt på med en evaluering av Televerkets framtidige tilknytningsform. Overraskende var det at det opplyses om at det i landsstyret er 4 som er for at Televerket skal omdannes til aksjeselskap, 22 mot og en i tvil. Enda mer oppsiktsvekkende synes vi det er at TD-bladet opplyser om at 23 av landstyrets medlemmer trodde at resultatet av evalueringen blir at Televerket omdannes til aksjeselskap. Før neste runde i kampen startet opplyser altså forbundets medlemsblad alle som gidder å lese om at et stort flertall i ledelsen av forbundet trodde resultatet var gitt og slaget tapt!

4.2. LO –kongressen 1993

Det var ikke meningen at LO – kongressen i 1993 skulle behandle spørsmålet om Televerkets framtid. I kongresspapirene finnes det ikke noe forslag fra LO – ledelsen som tar opp at LO skal sloss for Televerkets eksistens som forvaltningsbedrift. Tormod Hermansen¹³ gir også uttrykk for at han mener det var avklart med Yngve Hågensen at saken ikke kom opp på kongressen. Men saken kom likevel opp. Anne Sørli, som da satt i forbundsstyret, men var delegat fra LO i Oslo, tok opp saken i debatten om LOs handlingsprogram, og fremmet følgende forslag:

”LO vil at de statlige virksomheter som Postverket, Televerket og NSB skal organiseres som forvaltningsbedrifter”

Hadde forbundsledelsen i Tele- og Dataforbundet før kongressen ment det var viktig at LO fattet et slikt vedtak, hadde de sørget for at saken ble sendt inn god tid i forveien og forsøkt å få den inn i handlingsprogrammet. Men landsmøtevedtaket i TD, som binder forbundet, var fattet mot forbundsledelsens vilje. De ønsket større handlingsrom, og da var det neppe formålstjenlig at LO – kongressen fattet noe vedtak. Men kongressen kom etter landsmøtet, og landsmøtet i TD hadde gjort et vedtak. For forbundets nye nestleder, Helge Moen, som satt i redaksjonskomiteen, var det helt nødvendig å følge lojalt opp når saken først var reist. I TD-bladets reportasjer fra kongressen legges det vekt på at det måtte harde tak til i komiteen, og at det var spesielt vanskelig å få støtte fra kongressens representanter fra privat sektor. Redaksjonskomiteen gikk likevel inn for forslaget, som kongressen vedtok enstemmig.

Men også på LO – kongressen sår ledelsen tvil om hvor lurt et slikt vedtak er allerede før kongressen er over:

”Redaksjonskomiteens leder, LOs førstesekretær Jan Balstad, ga da også uttrykk for et visst forbehold da han la fram innstillingen for kongressen:

- Man vil kanskje komme i en situasjon i løpet av perioden der man må gjøre andre vurderinger”

Både på landsmøtet i forbundet og på LO-kongressen håndteres denne saken på en slik måte at kampen mot en omdannelse av Televerket til aksjeselskap svekkes. Og her ligger kanskje også forklaringen på at Arbeiderpartiet klarte å få flertall for aksjeselskapsmodellen på møtet i Stortingsgruppa 23/3 – 1994?

¹³ Samtale med De Facto 10/1 - 07

5. Opprettelsen av NAVO

Allerede i 1989 foreslo Hermansen-utvalget at det skulle opprettes en ny arbeidsgiverorganisering for fristilte statlige bedrifter. Begrunnelsen var i stor grad ønsket om at bedrifter heleid av staten ikke skulle meldes inn i NHO. Dette ville i så fall styrke NHO i konflikter, og styrke høyresida næringspolitisk. For Arbeiderpartiet var det viktig at de statlige bedriftene ikke skulle kunne tas til inntekt for NHOs næringspolitikk. Politisk var det også vanskelig for Arbeiderpartiet å overføre tidligere statstjenestemenn til NHO. NAVO ble opprettet etter at også et statssekretærutvalg ledet av Gerd-Liv Valla foreslo en slik organisasjon.

Lars Thue¹⁴ mener at opprettelsen av NAVO var en av flere konsesjoner som ble gitt for å møte kritikken mot å omgjøre Televerket til et statsaksjeselskap fra fagbevegelsen og grasrota i Arbeiderpartiet. Thue nevner 4 tiltak som gis som konsesjon til kritikerne:

- Opprettelsen av NAVO
- Fagbevegelsen fikk innrømmelser når det gjaldt rettigheter i det nye selskapet
- Lovfesting av at Televerket fortsatt skulle være 100 % statlig eid
- Den såkalte Statoil-paragrafen innføres i selskapets vedtekter. I Statoils vedtekter ble det fastslått at alle saker av vesentlig prinsipiell, politisk eller samfunnsmessig betydning skulle legges fram for statsråden gjennom generalforsamlingen

En viktig funksjon ved opprettelsen av NAVO var at man ikke svekket medlemsgrunnet for det som nå er LO-stat. På denne måten mente man å ha sikret medlemsgrunnlag og derved tyngde for denne delen av LO-familien.

Men det man fikk var et redskap for Tormod Hermansens tanker om tariff. NAVO ble ved oppstart skreddersydd etter Telenors behov. Riktignok gjorde NAVO det enklere å beholde vertikale avtaler, men i de tariffavtalene NAVO inngikk var det vesentlig sterkere elementer av desentralisert og også personlig lønn enn det som var vanlig i tariffavtalene mellom LO og NHO, spesielt hvis en sammenlikner med avtalene mellom industriforbundene og NHO. Som vi ser nærmere på i kpt. 13, om utviklingen av tariffpolitikken, blir NAVO et redskap for å forringe avtalte rettigheter for de ansatte i Telenor.

Det er forståelig at fagbevegelsen ikke ønsket at Telenor skulle bli med i NHO. Men to viktige spørsmål bør likevel stilles:

1. Ville det tariffpolitiske resultatet etter at Telenor ble statsaksjeselskap blitt bedre hvis Telenor hadde gått inn i NHO? Ville det da vært lettere å videreutvikle den tariffavtalen Tele- og Dataforbundet hadde med NHO for TBK?
2. Hvorfor fikk tariffsystemet i NAVO den formen det fikk? Riktignok beholdt man vertikale avtaler, men hvorfor ble tariffavtalene basert på den enkelte bedrift, og hvorfor fikk de så stort islett av personlig lønn?

Utviklingen av tariffpolitikken i Telenor er nærmere behandlet i kpt. 13.

¹⁴ Thue: "Nye forbindelser" s.254-255

6. Hvem skal representere de ansatte?

Fristillinga av Telenor i 1994 utløste også en diskusjon om hvem som skulle representere de ansatte. Vi skal her konsentrere oss om representasjon i konsernets hovedstyre. To spørsmål er særskilt interessante:

- Skal de ansattes representanter velges av forbundet eller skal de velges av og blant de som har sitt ansettelsesforhold direkte i Telenor og datterselskaper?
- Hvordan skal de velges? Skal forbundene i Telenor samarbeide om hvem som skal sitte i styret? Skal Tele- og Dataforbundet innlede et samarbeid med forbund utenfor LO?

6.1. Hvem skal sitte i styret?

Både Tele- og Dataforbundet (TD) og Kommunikasjonsforbundet (KTTL) var historisk en slags husforeninger, i den forstand at de bare organiserte ansatte i Televerket. For TD var det klart at dette ikke var en situasjon som skulle vedvare. På landsmøtet i 1993 ble det vedtatt å videreføre et prosjekt for å slå seg sammen med NEKF. Forbundet hadde også blitt åpnet for medlemmer fra andre konkurrerende bedrifter til Televerket, som NetCom.

I forvaltningsbedriftens tid, og med forbund som bare organiserte ansatte i Televerket, var det tradisjon for at det var ledelsen i forbundene som ble oppnevnt til styret i selskapet. Departementet oppnevnte styret, og fra de ansatte ble TDs leder og nestleder samt KTTLs leder oppnevnt. I 1995 var første gang det skulle velges representanter til styrende organer.

I Televerkets styre satt forbundets leder og nestleder, Tore Lundberg og Helge Moen. Etter dannelsen av statsaksjeselskapet var ikke dette lenger noen selvfølge. En målsetting om å utvide forbundets medlemsgrunnlag gjør det vanskelig hvis forbundsledelsen er tett knyttet direkte til den største bedriften. De bedriftsdemokratiske tradisjonene i Norge er også at det er ansatte som har sitt daglige arbeid i selskapet som sitter i selskapenes styre som ansattrepresentanter. Dette er delvis annerledes i land som Sverige og Tyskland, der det er tradisjon for at de ansatte i noen tilfeller kan være representert med tillitsvalgte som sitter sentralt i de nasjonale forbundene. Som vi har sett under behandlingen av forspillet til dannelsen av Telenor var det også motsetninger i TD rundt etableringen av Telenor som et statsaksjeselskap. Også ut fra politiske vurderinger var det derfor neppe alle som ønsket at det var forbundets øverste ledelse som skulle sitte i Telenors styre. Førstekandidaten til styrevervet blant dem som ikke var fastlønnede på forbundskontoret var Tore Gulbrandsen, venstresidas kandidat til ledervervet i TD på landsmøtet i 1993, der han tapte valget med få stemmers margin til Tore Lundberg.

Men styreposisjonene i Telenor var av stor politisk betydning for ledelsen i forbundet. Konsernstyret i bedriften der det store, store flertallet av medlemmer er organisert er en viktig maktposisjon, det er der man jevnlig treffer både representanter for eierne og ledelsen i konsernet. Med dannelsen av et statsaksjeselskap blir også disse posisjonene viktigere. Relativt sett vil betydningen av løpende kontakt med de politiske myndigheter bli redusert til fordel for den makt og innflytelse som kan oppnås gjennom konsernets styrende organer.

Resultatet ble at TD gikk inn for å velge styrerepresentanter blant dem som hadde et direkte ansettelsesforhold i Telenor. Dette har i praksis stor betydning for maktbalansen mellom forbundets valgte organer og TDs konsernutvalg i Telenor. Ut gikk Tore Lundberg og Helge Moen, inn kom Tore Gulbrandsen og Svein Eivind Solheim.

På landsmøtet i TD i 1997 ble så Tore Gulbrandsen valgt til forbundsleder etter en kampavstemning mot Helge Moen. Inn i konsernstyret i stedet for Tore Gulbrandsen kom Anne Sørli sammen med Svein Eivind Solheim.

I motsetning til TD fortsatte Kommunikasjonsforbundet å ha sin forbundsleder i Telenors konsernstyre. Forbundets leder Synnøve Lohne-Knudsen var førstekandidat på valglister fra Kommunikasjonsforbundet, NITO (Norsk Ingeniørorganisasjon) og Tekna, og fortsatte å kombinere vervet som forbundsleder med å være en av de ansattes representanter i Telenors konsernstyre.

6.2. Samarbeid over forbundsgrensene?

TD var det dominerende forbundet i Telenor (de viktigste forbundene i Telenor er kort beskrevet i kpt. 14). At det nå skulle velges representanter til styrende organer utløste aktivitet fra de andre forbundene i Telenor i håp om å sikre seg en bredest mulig representasjon i styrende organer. Harald Stavn fra NITO Tele tok derfor kontakt med TD for å drøfte et mulig listesamarbeid. Dette ble avvist av TD, som på dette tidspunktet hadde en så sterk posisjon i Telenor at de ikke så behovet for et samarbeid. I tillegg ble samarbeid vanskeliggjort ved at det på viktige spørsmål, spesielt knyttet til tariffpolitikk, var store motsetninger mellom de forskjellige forbundene i Telenor.

Uten mulighet til et samarbeid med TD, tok NITO kontakt med de andre nasjonale forbundene i Telenor, TS (Telenor Sivilingeniørforening, nå Tekna) og Kommunikasjonsforbundet (nå fusjonert inn i Negotia). Disse tre organisasjonene etablerte et samarbeid som fortsatt består, og som sannsynligvis har vært med på å styrke disse forbundenes posisjon i Telenor. At NITO brukte denne muligheten til å styrke seg kan en også se ut fra følgende avsnitt i NITOs jubileumsskrift "NITO 50 år i Telenor":

"Televerket AS endret 1. januar 1995 navn til Telenor AS og med dette ble det for første gang valgt ansatterepresentanter til alle internstyrer og konsernstyret. Ledelsen i NITO Tele foretok da en viktig strategisk beslutning. Det ble inngått en valgteknisk samarbeidsavtale med KTTL og TS. Det medførte at man samlet utgjorde mer enn 1/5 av de ansatte som var organisert, og i henhold til forskriftene til Aksjeloven om ansattes representasjon til styret, kunne man forlange forholdstallsvalg. Valget ble gjennomført våren 95 og NITO Teles uttelling til representasjon ble meget bra både til bedriftsforsamlingen og de ulike styrene i forretningsområdene."

Ved valgene på styremedlemmer til konsernstyret fikk LO klart flertall ved valgene i 1995 og 1997. De fikk derfor to styrerepresentanter, mens forbundene utenfor LO fikk en. Dette endret seg i 2000. Både ved valgene i 2000, 2002 og 2005 har organisasjonene utenfor LO fått flertall, og i styret nå sitter det fra de ansatte en representant fra EL & IT forbundet (Per Gunnar Salomonsen), en fra NITO (Harald Stavn) og en fra Negotia (Irma Tystad).

7. Mot børsnotering av Telenor

I denne rapporten skal vi ikke gå grundig inn på forsøket på å fusjonere Telenor med Telia. Men forsøket på fusjon er et helt nødvendig bakteppe for å forstå hva som skjedde i 2000, med børsnotering av Telenor samt utskilling av flere selskap.

7.1. Fusjon med Telia?

For Telenors ledelse var internasjonalisering og vekst viktige målsettinger. Som rent nasjonalt selskap regnet man med at Telenor ble for lite, og også uinteressant som samarbeidspartner. Internasjonaliseringen var derfor godt i gang da fusjonsforsøkene med Telia ble igangsatt i 1998. Siden han ledet "Hermansen-utvalget" i 1989 hadde også Tormod Hermansen utviklet sitt syn på statlig eierskap dit hen at han mente at staten styrte best sammen med andre. For ledelsen i Telenor var det også en målsetting å få børsnotert selskapet.

Første forsøk på å fusjonere Telenor og Telia strandet i 1998. Men i 1999 kom selskapene vesentlig lenger i fusjonsprosessen. En kort periode høsten 1999 var selskapene faktisk fusjonert under det foreløpige navnet "Newtel". En del av planen for fusjon mellom Telia og Telenor var en framtidig børsnotering av selskapet med nedsalg av både den norske og svenske statens eierandeler.

For fagforeningene i Telenor fantes det mange grunner til at en fusjon med Telia nødvendigvis ikke ville være så galt, flere av de tillitsvalgte vi har snakket med beskriver fusjonsforsøket som industrielt riktig. Både NITO og Kommunikasjonsforbundet mente det. EL & IT forbundet var også for fusjonen med Telia, og så på dette som et industrielt riktig grep. Samtidig var de mot at det nye selskapet skulle børsnoteres. Vi skal se på noen av de momentene som gjorde at deler av tillitsmannsapparatet var positive til en fusjon med Telia.

Telenor var fra ledelsen preget av sterk liberalisering. Flere tillitsvalgte vi har snakket med beskriver Telia som langt mer preget av den gamle forvaltningskulturen. Den samme vurderingen kan det se ut som om Tormod Hermansen har, se for eksempel hans vurdering av Telia i kpt. 3.3. Mens Telenor var preget av raske beslutninger, betød dette at Telia i langt større grad brukte tid før beslutninger ble fattet. Dette økte muligheten for å involvere større deler av de ansattes organisasjoner.

Telenor var i gang med å satse internasjonalt, og de tillitsvalgte mente at en fusjon med Telia kunne være med på å sikre offentlig kontroll. Riktignok ville den kontrollen være delt mellom Norge og Sverige, men i utgangspunkt trodde man at dette ville være en barriere mot full privatisering av selskapet.

Tilsynelatende hadde de tillitsvalgte i Sverige større innflytelse på utviklingen av Telia enn de tillitsvalgte hadde i Norge. I sin bok om Norsk Telekommunikasjonshistorie henviser Lars Thue til notat om "Ansattrepresentasjon i Teliakonsernet og Telenorkonsernet skrevet av advokat Kristin Schei¹⁵:

¹⁵ Thue: s. 374. Notat til Telenor av Kristine Schei: "Medbestemmelser og samarbeid – prinsipielle forskjeller i Teliakonsernet og Telenorkonsernet" 12/3-1999

”Det er mulig forholdet mellom ledelsen og fagforeningen i Telia har utviklet seg slik at organisasjonene faktisk har avgjørende innflytelse på hvilke standpunkter ledelsen tar i saker som gjelder konsernets/selskapets utvikling, og at ledelsen ikke fremmer en sak for styret hvis organisasjonene er sterkt imot den. Det er imidlertid intet i det materialet jeg har mottatt, som viser at Telia formelt har frasagt seg sin styringsrett”

Ut i fra egne (Stugu, vår anm.) erfaringer med svensk bedriftskultur virker ikke dette usannsynlig. Orkla kjøpte i to steg i 1995 – 1997 Procordia Food og Pripps¹⁶. Begge disse selskap hadde en fortid med statlig svensk eierskap. Begge selskap hadde også en sterkt utviklet konsensuskultur, langt sterkere enn vi har sett i noe norsk selskap de siste 10 – 15 årene. Nettopp det å forsøke å unngå forslag som de ansattes styrerepresentanter var uenige i var en viktig del av denne kulturen. Som eksempel kan det også nevnes at en del av de bedriftsdemokratiske rettighetene som er utviklet gjennom ”Medarbeiderlagen” i Sverige er retten til å snakke med potensielle nye direktører. Selv om bedriften ikke er pålagt å ta hensyn til hva de ansatte mener, er det ikke uvanlig at direktører vegrer seg for å ta jobben hvis fagforeningene i sine vurderinger gir uttrykk for at man er uønsket.

Men det var også åpenbare ulemper med en fusjon med Telia. Et fusjonert Telia/Telenor ville åpne for synergier i form av reduserte kostnader og rasjonalisering. Striden om lokalisering var viktig, mange fryktet at for mye av det nye konsernet ville bli Stockholmsbasert. Og en del av pakka var at selskapet skulle børsnoteres.

Da selskapet ble oppløst 16/12 – 1999 ble dette også møtt med blandede følelser fra de tillitsvalgte. I tillegg til andre problemer hadde det også vist seg at det var vanskelig å få til et konstruktivt samarbeid med svenske tillitsvalgte på alle områder. Et eksempel på det var at det satt langt inne for de svenske tillitsvalgte med en felles og likeverdig representasjon i konsernstyret i ”Newtel”.

7.2. Børsnotering

Etter at fusjon med Telia havarete, var de tillitsvalgte i selskapet sterkt i tvil om hvor veien gikk videre. Forventningene var et forsøk på børsnotering, de tillitsvalgte fra EL & IT ønsket å utsette dette så lenge som mulig. Men for konsernets styre og ledelse var det viktig å vise at Telenor ikke lå nede. Thue beskriver dette slik:

”For ledelsen var det nå viktig å vise at Telenor fortsatt var en dynamisk bedrift som kunne klare seg godt på egen hånd. Noen av de stordriftsfordelene som skulle oppnås ved fusjonen, kunne tenkes realisert gjennom bedriftens egen vekst, for eksempel ved en kapitaltilførsel gjennom børsnotering. Når år 2000 ble det mest ekspansive året i Telenors historie, gjennom lån og oppkjøp, skyldtes det ikke bare nye, attraktive forretningsmuligheter, det var også en markering overfor omverdenen.”

Børsnotering var heller ikke fremmed for den Arbeiderpartiregjeringen som overtok i mars 2000. Stoltenberg var for børsnotering, men ønsket at staten skulle beholde over 50 % av selskapet. Og Bondevik-regjeringen, som gikk av, hadde alt i 1998 varslet at de ville komme tilbake til spørsmålet om delprivatisering av Telenor.

¹⁶ Se for eksempel Stein Stugu: ”Orkla. Bedriftskultur og bedriftsdemokrati 1991-2004”.

I tillegg ble Terje Moe Gustavsen samferdselsminister med ansvar for Telenor. Moe Gustavsen satt i Telenors styre fra 1995 fram til fusjonen med Telia i oktober 1999. Fram til han ble samferdselsminister var han strategidirektør i Telenor Installasjon (Bravida). Det er derfor vanskelig å se for seg Terje Moe Gustavsen i spissen for å stanse børsnotering av Telenor, tvert i mot kan det se ut som om Telenors ledelse hadde fått en solid støttespiller i samferdselsministeren.

Deler av fagbevegelsen i Telenor var også uttrykt for børsnotering. I et brev til Samferdselsdepartementet 15/12 – 97 skriver NITO Tele¹⁷:

”Med bakgrunn i manglende vilje til langsiktig strategi som staten så langt har vist i sitt eierskap gjennom uklar og uforutsigbar politikk vedrørende utbytte og manglende beslutningsdyktighet vedrørende tilførsel av egenkapital, forventer NITO Tele at Staten vurderer sitt eierforhold i Telenor. En slik vurdering bør etter NITO Teles oppfatning medføre at man ser på en såkalt ”Hydro-modell” som alternativ eierstruktur for Telenor som konsern”

Også KTTL aksepterte børsnotering av Telenor. I følge forbundets historiebok¹⁸ behandlet forbundsstyret delprivatisering av Telenor første gang i desember 1997. Forbundsstyrets vedtak gikk ut på å akseptere delprivatisering forutsatt at staten beholdt mer enn 51 % av aksjene.

Skulle EL & IT satt i gang en omfattende mobilisering mot børsnotering ville dette i så fall lett blitt en symbolkamp forbundet trolig var dømt til å tape. Ikke bare var den nye regjeringa åpenbart for børsnotering, fagbevegelsen i Telenor ville også være splittet.

Men det var flere uenigheter om strategi blant de tillitsvalgte. I Bravida (tidligere Telenor Installasjon), som var den delen av konsernet der EL & IT stod sterkest, ble det utviklet ideer om å skille selskapet fra Telenor for også å kunne konkurrere om oppdrag fra andre operatører. (Mer om Bravida i kpt. 8). Disse ideene hadde også støtte fra tillitsvalgte i Bravida.

Regjeringen handlet raskt, 19. mai 2000 sender de ut en pressemelding der de går inn for børsnotering av Telenor. Selv om det i første omgang bare legges opp til å redusere statens eierandel med 15 – 25 %, åpnes det for nedsalg helt til 51 %. Samtidig med forslaget om børsnotering legges det også føringer i Stortingsproposisjon 66 (1999-2000) som åpner for utskilling av Bravida og Telenor Media fra konsernet.

For de tillitsvalgte i EL & IT-forbundet er det en stor overraskelse at dette skjer så raskt, de er ikke forberedt. Regjeringas pressekonferanse kommer på et tidspunkt de så vidt har begynt en diskusjon med forbundet om de skal aksjonere mot at Telenor børsnoteres.

På forbundsstyremøtet 14. og 15. juni fatter de et vedtak som er preget av at det skal bygge bro over mange forskjellige syn. Vedtaket fra EL & IT-forbundet er ikke preget verken av offensiv kamp mot børsnotering eller mot utskilling av Bravida. Noen utdrag av vedtaket:

¹⁷ ”NITO 50 år i Telenor”

¹⁸ ”Kommunikasjonsforbundet 90 år – et historisk tilbakeblikk 1914 – 2004”

”EL & IT Forbundet vil oppfordre Stortinget til å redusere ambisjonene om delprivatisering til maksimalt under en tredjedel av aksjene. Samtidig bør en eventuell børssnotering avvente den økonomiske utviklingen innen IKT-sektoren for å unngå at selskapet går på historisk billigsalg. September synes derfor å være et altfor tidlig tidspunkt for børssnotering.

.....

Proposisjonen legger opp til at Telenors eierandeler i de nåværende heleide selskapene Bravida og Katalog skal reduseres kraftig før børssnotering. Slik situasjonen er i disse selskapene betyr det at arbeidsplasser kan komme i fare. EL & IT Forbundet forventer at Stortinget tar nødvendige hensyn til sysselsetting og sikrer rettighetene til dagens ansatte. Stortinget må også sikre at datterselskaper fortsatt får en sterkest mulig eiermessig forankring for å hindre outsourcing og slakt.”

Som man ser, børssnotering og delprivatisering blir langt på vei akseptert. Selv i forhold til utskilling av Bravida og Katalog (Telenor Media) er formuleringene forsiktige. Men vedtaket er nok også preget av at Stortinget behandler saken samme dagen som forbundsstyremøtet i EL & IT-forbundet. Forbundet vil uansett ikke klare å være med på å legge premissene for vedtaket om delprivatisering av Telenor. Stortinget vedtok 14. juni børssnotering mot bare SVs stemmer.

På tross av vedtakets karakter av å være et kompromiss valgte tillitsvalgt og styremedlem i Bravida, Trond Berg-Hansen, å stemme mot som eneste medlem av forbundsstyret. Og dette hadde han trolig støtte for blant et flertall av de tillitsvalgte i Bravida. Selv om vedtaket i forbundsstyret ble fattet mot bare en stemme, var splittelsen i forbundet rundt strategisk veivalg for Bravida betydelig. I et vedtak fra konstituerende årsmøtet i 2001 for en landsomfattende fagforening i EL & IT i Bravida heter det¹⁹:

”Det kommer ikke på tale å akseptere en forringelse av pensjons- og forsikringsvilkår for våre medlemmer. En videreføring av disse vilkår var en helt klar forutsetning for at EL & IT i Bravida kunne akseptere fusjonen mellom BPA og Bravida. Enhver svekkelse vil fra EL & ITs side bli oppfattet som et grovt løftebrudd.

Bedriften har i forbindelse med fusjonen underskrevet 2 protokoller med avtalte garantier om blant annet videreføring av pensjonsvilkår. Dette danner grunnlaget for EL & IT Klubb Bravida Norges positive flertallsinnstilling til fusjonen med BPA”

Flertallet av EL & ITs tillitsvalgte i Bravida var for utskillingen av Bravida, i motsetning til flertallet i forbundsstyret. Sikring av pensjonsvilkår (og andre lønn- og arbeidsvilkår) var som vi kan se av vedtaket et viktig moment for flere av de tillitsvalgte. Men som vi skal se nærmere på i neste kapittel var ikke Bravida noen suksess.

¹⁹ Konstituerende årsmøteprotokoll, EL & IT forbundet, landsomfattende fagforening, 9/3 - 2001

8. Utskillingen av Bravida

Utskillingen av Bravida er spesielt interessant. Bravida representerer mye av det som har vært EL & IT Forbundets sterkeste organisasjon i Telenor, både i kraft av høy organisasjonsprosent og sterke klubber. Før vi ser nærmere på hva som har skjedd med Bravida tar vi med en vurdering av fagbevegelsens rolle slik vi finner den i Thues bok om Norsk Telekommunikasjonshistorie²⁰:

”Bravidas historie framstod som en trist side av fagbevegelsens forvitring i telesektoren. Som nevnt i kapittel 5 hadde Jan Kåre Pedersen vært aktiv fagforeningsmann på Vestlandet da han ble hyret inn av Tormod Hermansen for å lede Televerkets Nye Muligheter tidlig i 90-årene. Selve det ambisiøse Bravida-konseptet ble utviklet sammen med Terje Moe Gustavsen, tidligere leder av LO-Stat. Flere av de andre lederne i Bravida hadde hatt betydelige tillitsverv i fagbevegelsen, personaldirektør Kåre Syltebø hadde for eksempel vært forbundssekretær i Tele- og Dataforbundet²¹. Da Jan Kåre Pedersen sluttet i 2003, fikk han med seg 16,5 millioner i lønn, bonus og fallskjerm – etter å ha fått med seg i alt 42,5 millioner i sine tre og et halvt år som sjef i den kriserammede bedriften.”

Bravida var tidligere Telenor Installasjon, selskapet endret navn til Bravida i mars 2000. Også før Telenor vedtok å selge seg ned i Bravida og fisjonere ut selskapet, var installasjonsvirksomheten konkurransutsatt internt. Dette ble åpenbart gjort som en metode for å presse ned pris og kostnadsnivået. I og med at installasjonsvirksomheten er konkurransutsatt, kommer også spørsmålet om Bravida kan kompensere for noen av de oppdragene de mister ved å ta oppdrag for andre. Omfanget av Bravida var tilpasset at Telenor hadde hele telemarkedet, med liberaliseringen var det flere aktører og Telenors organisasjon risikerte å miste volum.

Med Bravida forsvant det 5 700 ansatte ut av Telenor i Norge, 500 i Sverige. Den desidert største av EL & ITs klubber i konsernet med ca. 4 000 medlemmer forsvant ut.

I 2000 fusjonerte Bravida med svenske BPA under navnet Bravida. I motsetning til det opprinnelige Bravida jobbet ikke BPA innenfor tele og IT bransjen. BPA var et selskap som arbeidet med installasjon innenfor elektrisitet, VVS og ventilasjon. BPA hadde i Norge ca. 1650 ansatte før fusjonen med Bravida.

Selskapets forretningside var å levere alle typer tekniske installasjoner, ”fra PC til WC”. I følge Lars Thue ble konseptet utviklet av Jan Kåre Pedersen og Terje Moe Gustavsen, som så fikk med seg Tormod Hermansen på strategien. I St.prop. 66 (1999-2000), ”Om Telenor” legges det føringer som åpner for utskilling av Bravida:

”Dette er Telenors si installasjons- og dataservice-verksemnd. Denne verksemnda utgjør ein stor del av den totale bemanninga til Telenor (ca. 1/3). Verksemnda er ein kritisk underleverandør av slike tenester til andre delar av konsernet, særleg nettverksemnda.

²⁰ Thue, ”Nye forbindelser” side 407

²¹ På Tele- og Dataforbundet landsmøte i 1993 var Jan Kåre Pedersen leder av valgkomiteen. På samme landsmøte ble for øvrig Kåre Syltebø skjovet ut av forbundets ledelse. Begrunnelsen var økonomiske misligheter. Syltebø var en markert tillitsvalgt på venstresida i forbundet. 100 av landsmøtets delegater stemte for mistillit, et mindretall på 65 stemte for et forslag som nøyde seg med en irettesettelse.

Ei framgangsrisk vidareutvikling av dette selskapet medfører behov for auka konkurransekraft m.a. gjennom å utvide produktmarknaden når det gjeld tenesteinnhold og geografi. Målet er å utvikle en totaltilbydar av tenester og produkt til hus og anlegg, medrekna elektronikk, elektrisitet, VVS, tryggjingsstenester osv. både for bedrift og privatmarknaden. For å realisere ei slik utvikling ønskjer Telenor å invitere inn medeigarar som kan komplettere og styrkje Bravida, og redusere sitt eigarskap til under 50 % ”

Hovedkontoret til det nye selskapet ble liggende i Stockholm.

For Telenor var det viktig ikke å konsolidere selskapet, dvs. å eie mindre enn 50 %. Et viktig formål var å gjøre konsernet mer attraktivt før børsnotering. Ved å selge seg ned under 50 % kunne Bravida trekkes ut av regnskapet og regnskapsføres som tilknyttet selskap. Bravida ble konsolidert fram til 1/11 – 2000, og deretter regnskapsført på egen linje. I årets 10 første måneder i 2000 hadde Bravida i følge Telenors årsrapport 4 225 millioner i driftsinntekter og et driftsunderskudd på 10 millioner. Ved ikke å konsolidere ville konsernets regnskapsmessig framstå vesentlig mer attraktivt. Når en omsetning på over 4 milliarder som går med regnskapsmessig underskudd trekkes ut, vil driftsmarginene (hvor mye du tjener i forhold til omsetning) se vesentlig bedre ut. I tillegg unngikk Telenor å ta det fulle ansvaret for en del av virksomheten som fort kunne bli et problemområde.

I det fusjonerte selskapet skulle Telenor få en eierandel på ca. 48 %, BPAs gamle eiere 48 % og ledelsen i det nye selskapet, bl.a. Jan Kåre Pedersen, som kom fra Telenor og ble konserndirektør, den resterende eierandelen. Selv om Telenor formelt solgte seg under 50 %, beholdt de i virkeligheten mye av kontrollen. Slik eierskapet til Bravida ble bygd opp kan det se ut som om et viktig formål for Telenor ved å eie mindre enn 50 % var å slippe det formelle ansvaret for de ansatte i selskapet. Med styreleder, nesten 50 % av aksjene og indirekte kontroll på ”vippeaksjene” gjennom at de var i selskapets ledelse, samt administrerende direktør kom fra Telenor, hadde Telenor i virkeligheten stor kontroll på det som skjedde i Bravida. I tillegg var Telenor Bravidas viktigste kunde. BPA hadde heller ikke en stor eier som kunne balansere Telenors eiermakt. BPA var eid av et konsortium med risikokapitalfondet Procuritas Capital Partners, byggeforetaket Peab, de finske selskapene Sampo Liv Insurance Company og Sponsor Capital, Baring Private Equity Partners, investeringsselskapet Latour samt investeringsselskapet Atle. Med en stor eier og mange små har den store eieren langt på vei industriell kontroll. Nå gikk heller ikke Telenors eierandel ned i 48 % med en gang Bravida ble etablert. Ved etableringen av Bravida 23/10 – 00 var eierandelen 51 %²², ved årsskiftet var den i følge årsrapporten redusert til 49,71 %. Med en slik eiermessig kontroll hadde Telenor i realiteten full kontroll, selv om BPAs Mikael Ahlström var styreleder i Bravida inntil Tormod Hermansen overtok.

I EL & IT-forbundet var det uenighet om opprettelsen av Bravida var et akseptabelt strategisk grep, hovedinnvendingene gikk på tre forhold:

- Fusjonen innebar en faktisk privatisering, i og med at Telenors eierandel ble under 50 %
- Et utskilt selskap som på fritt grunnlag skulle konkurrere, ville på sikt miste viktige arbeidsoppdrag. Telenor ville trolig også i framtida være viktigste kunde, men risikoen

²² ”Telenor. Prospekt. Introduksjon på Oslo Børs’ hovedliste” 10/11 - 2000

var stor for at Telenor bevisst også i stor grad ville velge andre leverandører. Utskilling kunne derfor bety store tap av arbeidsplasser.

- Det var stor usikkerhet rundt hva utskillingen ville bety for lønn- og arbeidsforhold, for eksempel pensjoner.

Det viktigste argumentet for utskilling var hensynet til arbeidsplasser. Telenor hadde allerede innført en intern konkurranseflate mot installasjon, og det ble oppfattet som nødvendig for å få oppdrag fra andre at båndene til Telenor ble svakere. Bravida hadde store ambisjoner, Jan Kåre Pedersen, som skulle lede det nye selskapet hadde visjoner om 10 % årlig vekst (Nettverk 8/2000). De som langt på vei støttet utskillingen av Bravida regnet med at det ville gå arbeidsplasser tapt uansett om de forble et heleid datterselskap av Telenor eller ikke, men at en friere stilling ville gjøre det mulig å kompensere for dette ved å gjøre det enklere å konkurrere om eksterne oppdrag.

I EL & IT forbundets blad Nettverk 6-2000 gir hovedtillitsvalgt for BPA i Norge, Øyvind Fredriksen, uttrykk for klar støtte til fusjonen. Begrunnelsen er trygging av arbeidsplasser og mulighet for å ta på seg større oppdrag. I tillegg anser han at det vil være en fordel å komme inn i et selskap med sterkere norsk forankring.

I samme nr. av Nettverk viser hovedtillitsvalgt og klubbleder for EL & IT-klubben i Bravida, Trond Berg-Hansen, til en uttalelse fra klubbstyret som legger hovedvekten på vilkårene for de ansatte. For de ansatte i Bravida er sikring av lønns- og arbeidsforhold, som pensjon og tariff, det som vektlegges i forbindelse med fusjonen. Å vektlegge sikring av lønn- og arbeidsforhold er trolig en overbygning over den store strategiske uenigheten det var rundt utskillingen av Bravida. Noen vektla mulighetene Bravida kunne skape, andre var mer opptatt av risikoen ved at Telenor ikke lenger tok ansvar for denne delen av virksomheten.

Å få fram denne uenigheten blant de ansatte var også viktig for ledelsen i Telenor. Som vi har sett vedtok forbundsstyret i EL & IT å gå mot utskilling av Bravida. Saken skulle behandles på møte Telenors bedriftsforsamling 27/6 – 2000. Til dette møtet hadde Svein Åge Samuelsen meldt forfall, og det oppstod en uenighet om hvem som hadde stemmerett, Karstein Rystad, som møtte som observatør eller Stein Erik Olsen som var varamedlem. Spørsmålet hadde mer enn akademisk interesse, Rystad var mot utskilling av Bravida, Olsen for. I brev til bedriftsforsamlingens leder Mona Røkke, skriver Karstein Rystad 17/7 – 00:

”I henhold til forskrifter til aksjeloven om ansattes rett til representasjon § 18 ”...skal observatøren rykke opp på medlemmets plass og første vararepresentant skal innkalles som observatør”. Med fare for å utlevere oss var det uenighet i gruppa vår i forhold til om vi skulle stille et eget forslag til vedtak eller om vi skulle komme med protokolltilførsel. For ikke å synliggjøre splittelsen valgte vi protokolltilførsel. Hadde vi fått det korrekte svaret på vårt spørsmål ville utfallet blitt et annet.”

Brevet illustrerer to viktige forhold. For det første var splittelse i synet på hva som burde skje med Bravida sterk, så sterk at den ville kommet åpent til uttrykk ved avstemming i bedriftsforsamlingen. For det andre var det viktig for ledelsen i Telenor å få fram at det var uenighet blant de ansattes representanter og tillitsvalgte.

I ettertid er det lett å se at skeptikerne til det nye Bravida hadde rett. Utskillingen av Bravida framstår som et gedigent angrep både på fagforeninger og arbeidsplasser. Det strategiske grepet med å samle all installasjon var i praksis mislykket. Bravida fikk i perioden fram til

2003 store økonomiske problemer, høsten 2003 hadde selskapet et rullerende årsunderskudd²³ på ca. 850 millioner NOK. Det var på nytt nødvendig med drastiske grep.

8.1. Oppsplitting og nedbemanning i Bravida

Etter utskillingen²⁴ fra Telenor ble hele organisasjonen lagt om. Et av de grep Tormod Hermansen gjorde i Telenor var å legge om fra en distriktsvis organisering til nasjonal organisering. Bravida snudde opp ned på denne organiseringa. Bravida ble delt inn i 5 geografiske regioner. Selskapet ble også inndelt i selvstendige aksjeselskaper.

Som en følge av Bravidas store problemer ble Jan Kåre Pedersens tid som konsernsjef kort. I 2003 ble han byttet ut med Amund Skarholt som konsernsjef. Hele oppbyggingen av regionale selskaper ble reversert. Igjen skulle det satses på nasjonal organisering og divisjonalisering av selskapet.

Bravida ble delt i tre divisjoner etter følgende mønster:

Elektro, rør, ventilasjon (ERV). Dette var i praksis det gamle BPA i Norge.

Telecom. Divisjonen leverer bl.a. utbygging, drift og aksessleveranser til Telenors nett i Norge. Telenor er største kunde.

IKT. Divisjonen leverer komplette løsninger innenfor hussentraler, dataservere og lagring, programvare for tale og data, videokonferanse og kommunikasjon.

I samme periode hadde antall ansatte gått ned fra 7 350 ved fusjonstidspunktet i 2000 til 5 000 i 2003. En dramatisk nedbemanning på over 2 000 personer. Bravidas økonomiske problemer hadde allerede fått store konsekvenser for bemanningsutviklingen i selskapet.

Nedbemanningen i Bravida var til dels meget rå og konfliktfylt. Definert ut av Telenor fikk de ansatte ikke sluttpakker som de som ble definert å tilhøre innenfor folden. (Mer om det i kpt. 12). Ansatte ble forsøkt presset ut før fagforeningene ble involvert. Ansiennitet ble ofte ikke fulgt og det var uenighet om kompetansekravene. Flere av oppsigelsene havnet også i rettsapparatet.

Høsten 2004 er ringen på sett og vis sluttet, Bravida selger ut Telecom, IKT og Geomatikk. (Geomatikk er et lite selskap med noe over 200 ansatte som leverer bl.a. karttjenester og som fulgte med fra Telenor over til Bravida) Alt som i år 2000 kom fra Telenor selges ut igjen. I Bravida, som nå i realiteten er det tidligere BPA, blir det igjen ca. 1500 ansatte. Nedbemanningen av de tidligere Telenor-ansatte har på disse årene vært formidabel, over 2 000 personer har forsvunnet. Nedbemanningen er gjennomført uten at dette hefter ved Telenor på samme måte som det hadde gjort hvis de hadde beholdt også den formelle kontrollen ved å eie over 50 %.

²³ www.bravida.no, historisk presentasjon

²⁴ Vi bruker her begrepet utskilling. Det er verdt å merke seg at dette ikke nødvendigvis må være konsekvensen av at et selskap selger seg ned under 50 %. Det finnes mange eksempler på selskap som både kan og vil benytte eierandeler på linje med det Telenor hadde i Bravida til fortsatt industriell styring.

November 2006 solgte Telenor sin eierandel på 46,9 % i det som var igjen i Bravida. Selskapet ble i sin helhet solgt til Triton, et "private equity"-selskap med kontor i Tyskland og Sverige. På dette tidspunktet omfattet salget 1400 ansatte i Norge.

De som ble solgt ut av Bravida befinner seg nå i tre selskap:

8.1.1. Umoe IKT

Umoe IKT overtok IKT-delen fra Bravida med virkning fra 1/3 - 2005. Omtrent 720 medarbeidere gikk da over til Umoe. Også i Umoe har nedbemanningen fortsatt. Umoe skriver følgende i sin årsberetning for 2005:

"Det viste seg etter kort tid å være behov for betydelig større kostnadsreduksjon og rasjonalisering enn opprinnelig forutsatt."

I omtalen av Umoe IKT i samme årsberetning beskrives dette som "en stor nedbemanningsprosess".

Umoe er et familiekontrollert selskap der Ulltveit-Moe-familien eier 99 %.

8.1.2. Relacom

Da Telecom-divisjonen skulle selges forelå det i praksis to alternativer. Det ene var Altor Equity Partners, et svensk private equity-selskap. Private equity-selskaper har vanligvis som forretningside oppkjøp og restrukturering. Perspektivet på eierskap er sjelden over 5 år før de ønsker å selge videre. Det andre alternativet var Flextronics, et amerikansk selskap. Og amerikanske selskap er ikke kjent for et spesielt godt forhold til de ansatte og deres fagforeninger. Alternativet var derfor ikke ønsket av fagforeningene i selskapet.

Valget falt da på Altor, med de ansattes støtte. Bravida Telecom endret navn til Telavie. Men Telavie fikk en kort historie. I 2005 fusjonerte Altor Telavie med Flextronics Network Services. Navnet ble endret til Relacom, og selskapet eies etter fusjonen med 70 % av Altor og 30 % av Flextronics.

Relacom fikk for øvrig i mai 2006 en rammeavtale på 5 år som Telenors hovedleverandør av installasjon, feilretting og andre "on-site"-behov. Dette beskrives av Stein Martinsen, sjef for Relacom i Norge og Sverige som "Med denne avtalen har vi nådd en milepæl i vår langsiktige vekststrategi i Norge". Med andre ord, sikring av vekst gjennom avtale med Telenor, og basisen for avtalen er tidligere ansatte i Telenor som har vært gjennom en lang rekke nedbemanninger takket være samme Telenor.

Samtidig med at avtalen med Relacom inngås overføres det 450 personer til Relacom fra Telenor, ca. 400 i den såkalte feltstyrken og omtrent 50 planleggere.

8.1.3. Geomatikk

Geomatikk er et mindre selskap med 220 ansatte i dag. Selskapet leverer tjenester knyttet til implementering av elektronisk dokumenthåndtering og geografisk informasjonsteknologi.

Eksempelvis dokumentasjon av ledningsnett, landmåling, digitalisering av pasientjournaler, karttjenester m.m.

Geomatikk eies i dag av Kjetil Sandhaug og Knut Bratsberg (daglig leder) gjennom selskapene Mustang (Kjetil Sandhaug, 75 %) og Bratsberg Invest (25 %)

9. Antall ansatte

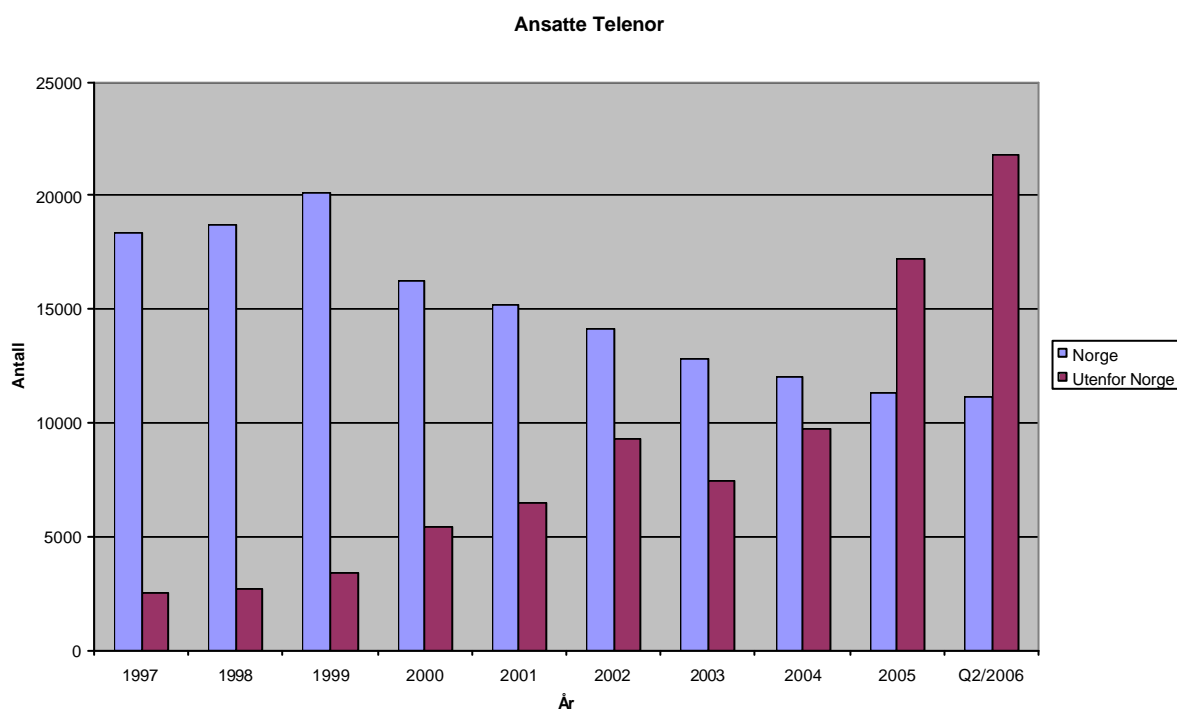
Antall ansatte i Telenor er en illustrasjon på den utviklinga konsernet har vært gjennom siden Televerkets tid. Antall ansatte i Norge har i perioden fra 1994 til i dag sunket fra rundt 16 000 i 1994 til rundt 12 000. Toppen ble nådd i 1999 med ca. 20 000 ansatte.

I samme periode har antall ansatte utenfor Norges grenser vokst fra under 1 000 til godt over 20 000.

Antall ansatte i Telenor har utviklet seg som følger²⁵:

	Norge	Utenfor Norge	Totalt
1994			16 629
1995			18 480
1996			19 221
1997	18 338	2 510	20 848
1998	18 721	2 731	21 452
1999	20 091	3 379	23 470
2000	16 260	5 400	21 660
2001	15 171	6 513	21 648
2002	14 136	9 311	23 447
2003	12 790	7 484	20 274
2004	12 000	9 750	21 750
2005	11 300	17 200	28 500
2006 2.kvartal	11 129	21 801	32 930

Figur: Oversikt over utviklingen av antall ansatte i Norge sett i forhold til utlandet.



²⁵ Kilde: Telenor. Oversikt over antall ansatte i selskap Telenor konsoliderer. Det er noe færre årsverk enn antall ansatte, i 2006 representerte 32 930 ansatte 31 750 årsverk.

Sammenlikningen starter i 1997 fordi Telenor ikke har kunnet gi sikre tall på antall ansatte for både Norge og utlandet før det.

Utvikling i antall ansatte er en god illustrasjon på en strategi der målet har vært å vokse ute, samtidig med at viktige deler av Telenors organisasjon i Norge har vært solgt og skilt ut i egne selskap. I tillegg har Telenor i Norge vært gjennom en nesten kontinuerlig nedbemanning de siste 15 årene.

Det store omfanget av selskap som både er kjøpt og solgt gjør at en oversikt over antall ansatte ikke er noen god illustrasjon på hvor store nedbemanninger det har vært i Telenor. Det nøyaktige tallet på hvor mange som er rasjonalisert bort er vanskelig å finne, men vi skal gi et bilde på hovedtrekk i utviklinga.

9.1. Rasjonalisering

Årsaken til den kraftige nedgangen i antall ansatte i Telenor i Norge ligger både på rene rasjonaliseringer og på outsourcing, både av selskap og funksjoner. Vi skal i det følgende se både på de viktigste rundene med interne rasjonaliseringer og de viktigste outsourcingene fra konsernet.

9.1.1. Telenor Nye Muligheter

Televerket etablerte i 1993 det som senere ble Telenor Nye Muligheter. På dette tidspunkt var de ansatte i Telenor ansatt i Staten og omfattet av Tjenestemannslovens oppsigelsesvern og statens ventelønnsordning. TNM var et forsøk på å skaffe nytt arbeid til de som ble "fristilt" eller "overflødige" i organisasjonen. Målet var å finne og kvalifisere for nytt arbeid enten i Telenor eller i andre bedrifter. Fra TNM ble opprettet i 1993 til det ble nedlagt i sin opprinnelige form 1/2 – 1997 var 4 700 ansatte innom enheten. Omtrent 2 000 ble skaffet nytt arbeid i Telenor, 2 000 gikk ut av selskapet, de aller fleste av disse til annet arbeid. De resterende 700 gikk over på førtidspensjon eller ventelønn.

For fagforeningene i Televerket var det viktig å beholde TNM som overbygning så lenge som mulig. Etableringen av TNM, en sidestilt organisasjon, ble sett på som en ny måte å håndtere rasjonaliseringer i staten. Før TNM ble rammene for rasjonaliseringer lagt i forbindelse med det årlige budsjettarbeidet i Stortinget. Dette ga et veldig kortsiktig perspektiv på hvordan arbeidet skulle gjøres. Forløperen for TNM var et prosjekt kalt Teleressurs. Dette prosjektet møtte mye motstand, spesielt fra Tele- og Dataforbundet²⁶, og det var en seier for forbundet at TNM ble organisert med et mer langsiktig perspektiv.

TNM fungerte imidlertid best de første årene, og fikk mer og mer preg av å bare være en måte å rasjonalisere på med mindre vekt på arbeidet med å skaffe folk nytt arbeid. Trolig ble det også stadig vanskeligere å omplassere internt i Telenor.

²⁶ Thue, "Nye forbindelser" s.291

9.1.2. Store rasjonaliseringer i 1997

I 1997 var det store rasjonaliseringer i Telenor Bedrift, som planla en reduksjon på 600 årsverk i løpet av tre år. I følge pressemelding fra konsernet sluttet 3 – 400 i løpet av 1997. Telenor gjennomførte også en større omstrukturering av kundeservice og feilmottak. Antall feilmottak ble redusert fra 8 til 4 enheter, og antall kundeserviceenheter ble vedtatt redusert fra 17 til 9 i løpet av 1998.

Planene ble møtt med kraftige protester fra fagforeningene, både på nasjonalt og lokalt nivå. Og aksjonene oppnådde noe, både Steinkjer og Stavanger, som opprinnelig var foreslått nedlagt overlevde. Men de ansattes representanter delte seg i den endelige voteringen i Telenors styre. På tross av aksjonene stemte ikke Anne Sørli og Svein Eivind Solheim fra Tele- og dataforbundet mot ledelsens sentraliseringsplaner, Synnøve Lohne-Knudsen fra KTTL ble stående alene i den endelige voteringen 27/10 – 97. Dette er en illustrasjon på at motsetninger kunne gå på kryss og tvers blant de tillitsvalgte, både for KTTL og mange tillitsvalgte i TD var det overraskende at styrerepresentantene fra TD stemte som de gjorde.

9.1.3. Prosjekt –98 og liberaliseringen i 1998

I ”TD-bladet”, bladet til daværende Tele- og Dataforbundet, anslo konserndirektør Magnus Dokset til A-pressen sommeren 1995 at nye 2 500 var overflødige i konsernet. Noen av disse ble sluset gjennom TNM, noen forsvant etter at TNM ble nedlagt. Dette arbeidet blir kanalisert gjennom ”Prosjekt 98”. Formålet var å møte den konkurransen som ville komme som en effekt av liberaliseringen av telemarkedet. Hovedfokus var å redusere driftskostnadene med 2-3 milliarder.²⁷

I forbindelse med liberalisering av telemarkedet i 1998 anslår konsernet at nye 1 000 stillinger vil bli berørt. I følge planene omfatter dette 600 årsverk i Telenor Bedrift, 200 i Telenor Privat og 110 i Telenor Nett.

9.1.4. Delta 4 og dagens situasjon

I 2002 startet prosjekt Delta 4, med målsetting om å spare brutto 4 milliarder i kostnader innen 2004 målt mot kostnadsbasen i 2001. Hvor store bemanningsmessige konsekvenser dette har fått er det flere anslag for. I Thues bok om Norsk telekommunikasjonshistorie anslås tallet til 1500 fram til november 2002, i Nettverk-10 2002 anslås nedbemanningen til 2000 i løpet av 2002.

Rasjonaliseringene er ikke over med det. I april 2005 ble det vedtatt en ny runde med kostnadskutt, målsettinga er 1,5 milliarder i reduserte kostnader i 2007. Det er i dag ikke mulig å gi et antall på hvor mange ansatte som vil bli rasjonalisert bort som følge av denne rasjonaliseringsrunden.

I en rapport fra 2003 der NAVO²⁸ ser på utviklingen av telesektoren anslås det at det sluttet 6 – 7 000 i Telenor i årene etter selskapsdannelsen. Samtidig anslår rapporten antall nye i selskapet i Norge til 4 000- 5 000, dels som følge av ansettelse, dels som følge av oppkjøp.

²⁷ ”NITO 50 år i Telenor”

²⁸ ”Hva har skjedd i telesektoren” NAVO 2003

Disse tallene er svært usikre, men kan være med på å gi et bilde av hvor store endringer som er skjedd.

9.2. Outsourcing

Den viktigste outsourcingen fra Telenor var utskillingen av Bravida. Den er nærmere behandlet i kpt. 8, og medførte at 5 700 forsvant ut av konsernet.

Et interessant spørsmål er likevel om det er riktig å si at Bravida forsvant ut av Telenor. Helt fram til høsten 2006 eide Telenor 48 % av aksjene i Bravida. Ved årsskiftet 2000/2001 var eierandelen 49,71 %. I tillegg hadde Telenor lenge styreleder, først ved Tormod Hermansen, så ved Terje Thon. Sammen med de aksjene ledelsen i Bravida fikk, kontrollerte konsernet i virkeligheten Bravida, at Bravida så klart defineres ut virker derfor i stor grad som et styringsmessig grep for å frasi seg ansvar i et selskap konsernet i virkeligheten kontrollerte hvis ledelsen ønsket det.

Noen av de viktigste outsourcingene fra Telenor som berører ansatte i Norge:

9.2.1. Første bølge

En viktig del av arbeidet med TNM var også outsourcing. Mange av de 2000 som gjennom TNM fikk arbeid utenfor konsernet fikk det ved at den funksjonen de var i ble outsourcet. NITO oppsummerer dette slik²⁹:

”En svært synlig konsekvens av etablering av aksjeselskapet var diskusjonene om hva som var kjernevirksomhet. Man tok etter hvert bort første laget ”på en lang vei mot å definere en kjerne”. Renhold, kantinedrift, lagerfunksjoner, verksted og andre tjenester ble vurdert som utenfor kjernen, og man fant ulike løsninger enten gjennom salg, outsourcing eller deleierskap med andre.”

Et annet område som ble berørt var vakttjenestene. Vakttjenestene i det gamle Televerket var organisert i den såkalte Trygghetssentralen, og ble lagt organisatorisk innunder TNM. Fra TNM ble Trygghetssentralen solgt til Falck. I 1995 ble også vekterne Telenor hadde overført til Securitas³⁰ (35 i Oslo og 2 i Bergen). Som eksempel på hvordan Telenor arbeidet ble det samtidig inngått avtale om at Securitas skulle forplikte seg til å ta inn 90 ansatte fra TNM hvert år.

9.2.2. Telenor Media

Føringene for en delvis utskilling av Telenor Media ble lagt i Stortingsproposisjon 66 (1999-2000), som primært behandlet børsnotering av Telenor. Men proposisjonen gikk ikke inn for et salg av denne virksomheten, tvert imot argumenterer proposisjonen for å trekke inn nye eiere for å styrke katalogvirksomheten:

²⁹ ”NITO 50 år i Telenor”

³⁰ TD-bladet 1-95

”Telenor har utvikla ei meget framgangsrik internasjonal verksemd basert på lokale katalogar og gule sider, med utgangspunkt i den norske katalogverksemda. Papirbaserte katalogar utgjer framleis hovudtyngda av denne verksemda. For å oppnå vidare vekst er det avgjerande å finne medeigarar som m.a. kan tilføre større salsvolum. Ambisjonen til Telenor er å redusere sitt eigarskap til fordel for ein internasjonal medeigar frå denne marknaden. Samtidig vil selskapet halde på ein strategisk eigardel, m.a. for å utnytte synergjar mellom dei Internett-portalar som er i ferd med å bli etablert på basis av konseptet med gule sider og utviklinga av Telenor sitt samla Internett-tilbod i kjerneverksemda.”

På tross av dette selges Telenor Media (Katalog) til amerikanske Texas Pacific Group i 2001. TPG er et globalt investeringsselskap med målsetting om videreutvikling for så å selge. Horisonten på eierskapet er 5-6 år. Med salget forsvant 900 ansatte ut av Telenor, og selskapet endret navn til Findexa. I Norge omfattet Telenor Media kjente produkter som Telefonkatalogen, Gule Sider og Ditt Distrikt.

I desember 2005 ble Findexa overtatt av Eniro, et Stockholmsbasert børsnotert selskap med rundt 4 700 ansatte. Eniro har utspring i Telias katalogvirksomhet, og var et av selskapene som var interessert i å kjøpe Telenor Media i 2001. Telenor valgte den gang å selge til TPG av den enkle grunn at de var villige til å betale mer.

Eniro har i dag en spredt eierstruktur, ingen eier over 10 % av aksjene. De største eierne er aksjefond som Hermes og Fidelity.

9.2.3. Renhold og kantine

Renhold og kantine et av de områdene som ble delvis outsourcet i første bølge etter at Telenor ble etablert som statsaksjeselskap. Fra 1. januar 1996 etablerte Telenor selskapet Telenor renhold, eid 51 % av Telenor, 49 % av ISS. Dette var en konsesjon til motstanden mot å overlate alt til ISS, evt. å sette alt ut på anbud, som også var et alternativ. Men det er liten tvil om at Telenors målsetting var å kvitte seg med egne ansatte innenfor renhold og kantine. Og i 2005 ble salget gjennomført. Bedriften overføres i sin helhet til ISS³¹.

Dette har hatt stor konsekvenser både for lønn og arbeidsforhold. Som en del av Televerket hadde de ansatte i kantine og renhold de samme lønnsbetingelser som andre ansatte i Televerket. Kantine- og renholdsmedarbeidere lå på samme lønnstrinn som montører. I dag går de på de vanlige tariffavtalene ISS har med Norsk Arbeidsmannsforbund og Hotell og Restaurant. Lønnstapet er trolig i størrelsesorden 60-70 000 sammenliknet med normal lønnsutvikling i Norge i samme periode.

Denne utviklingen er ikke enestående for Telenor. Som en del av store organisasjoner som Telenor er det for fagbevegelsen viktig å motarbeide lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. I praksis innebærer det at det er et viktig likestillingspolitisk tiltak å sikre samme lønnsnivå i de yrkene som i hovedsak er kvinneyrker som i de mannsdominerte yrkene. Så også i Telenor. Ved outsourcing brytes det organisatoriske båndet mellom kvinne og

³¹ ISS har nå også overtatt det som før var Statens Kantiner, som i 2001 ble privatisert under navnet ”Grødegaard”.

mannsdominerte yrker det representerer å være i samme selskap, og som regel også i samme fagforening. Outsourcing og konkurranseutsetting er derfor en viktig årsak til at det har vært liten tilnærming mellom menn og kvinners lønn i Norge de siste 10 årene.

9.2.4. Telenor Inkasso og Telenor Finans

Selskapene ble solgt i 2000. Telenor Inkasso blir solgt til Lindorff og hadde 57 ansatte. Telenor Finans blir solgt til DnB Finans. Med dette salget ble 25 ansatte overført fra Telenor til DnB.³² I dag er det ingen av de opprinnelige ansatte igjen i Lindorff. Altor, som eier 70 % av Relacom eier i dag også 67 % av Lindorff.

9.2.5. Kundeservice til Manpower

I 2002 gjennomførte Telenor store nedbemanninger. Noe av dette skjedde både ved sentralisering og outsourcing av deler av Teleservice og Kundeservice. Rasjonaliseringene gjennomføres både med nedlegging av anlegg, salg av enkelte lokasjoner til Manpower og overføring av arbeidsoppgaver til datterselskap uten tariffavtale. For mange ansatte kommer nedleggelsen som et sjokk, og nedleggelsen kommer også som et sjokk på flere av de berørte kommunene, ordførere får ikke beskjed før de får opplysningene i form av pressemelding.³³ Deler av virksomheten ved nedlagte anlegg overføres til et datterselskap, Scandcall, som ikke har fast ansatte, ikke tariffavtale og ingen organiserte. 3 enheter innenfor Kundeservice selges til Manpower, som heller ikke har tariffavtale. Dette salget framstår som et stygt eksempel på at konsernet fraskriver seg ansvaret ved sentralisering og nedbemanning. Kundeservice er en del av de som tar imot henvendelser fra publikum på tlf. nr. 05000. Over 100 ansatte i Kristiansund, Trondheim og Drammen ble overført til Manpower, med relativt korte kontrakter for fortsatt oppdrag for Telenor, kontraktene gikk ut 31/6 - 2004. Konsekvensene for de ansatte skulle vise seg å bli dramatiske. Kort tid etter at kontrakten med Telenor gikk ut ble avdelingene i Drammen og Trondheim nedlagt, bare i Kristiansund klarte Manpower å skaffe de overførte nytt arbeid i særlig omfang. Men Telenor hadde fraskrevet seg ansvaret.

Telenors behandling av ansatte kan også illustreres med en historie fra en annen del av Telenors kundeservice. I Dagens Næringsliv 11/5 – 2002 innrømmer selskapet at de opererer i strid med arbeidsmiljøloven innenfor kundeserviceavdelingen for internett. I følge DN kvittet, eller planla selskapet å kvitte seg med nærmere 100 vikarer, nærmere halvparten av de ansatte. En av vikarene hadde hatt sammenhengende vikariater i til sammen 38 måneder. En av vikarene, Marthe Kristiansen, med over et års sammenhengende ansettelse, fikk verken forklaring eller drøftelsesmøtte før hun gikk til EL & IT-forbundet for å få hjelp. Da fikk hun riktignok ikke jobben tilbake, men dog over tre måneders lønn i erstatning. På tross av statlig eierskap hadde Telenor åpenbart liten respekt for arbeidsmiljøloven.

³² Pressemeldinger fra Telenor høsten 2000

³³ Nettverk – 10, 2002

9.2.6. Outsourcing av HMS

Hvor aggressivt Telenor av og til har anvendt outsourcing kan også illustreres ved at konsernet i 2003 opprettet selskapet HMS Norge AS sammen med Posten³⁴. Det nye selskapet hadde fra starten 65 ansatte, og Helse-, miljø og sikkerhet i Telenor ble overført til det nye selskapet. Etter to års drift skulle så HMS-tjenestene konkurransesutsettes. Allerede i 2005 ble HMS Norge solgt til Hjelp 24, et selskap eid av Gjensidige³⁵. Antall ansatte var da redusert til 35. Av de som hadde mistet jobben var det flere fra Telenor som ikke hadde formell helseutdanning.

9.2.7. Telenor Satellite Services³⁶.

Høsten 2006 ble TSS solgt, i strid med hovedeiers uttrykte ønske. Salget er ennå ikke godkjent, men går de siste formalitetene i orden vil ca. 550 ansatte forsvinne ut av konsernet. Av disse jobber 232 i Norge TSS har blitt definert å ligge utenfor konsernet kjernevirksomhet siden 2002, og blir solgt for 2 640 millioner kr.

Kjøper er Apax Partners, et av verdens ledende private equity selskap, med virksomhet i Europa, Israel, USA og Asia. Fondene Apax Partners styrer er på til sammen 16 milliarder Euro

9.2.8. Feltstyrken

I forbindelse med at det inngås en strategisk avtale med Relacom (se omtalen av oppsplitting av Bravida) i 2006 overføres det 450 personer fra Telenor til Relacom, ca. 400 fra den såkalte feltstyrken og 50 planleggere.

9.2.9. Opplysningen 1881

Kampen om outsourcing i Telenor står nå om Opplysningen 1881. For de ansatte er oppsummeringen av erfaringen med andre outsourcinger at de problemene de har med å forsvare lønn, arbeidsforhold og en relativt desentralisert struktur blir enda vanskeligere utenfor Telenor. Det er derfor en overordnet målsetting å forsvare fortsatt tilknytning til Telenor.

Telenor eier aksjemajoritet i Opplysningen gjennom Telenor Venture. Driften er satt bort til Televenture Management AS, der Telenors eierandel er bare 23,9 %. Konstruksjonen med å legge Opplysningen inn under Venture er i seg selv et klart signal om at salg er ønskelig.

Opplysningen har 850 ansatte, hvorav omtrent 600 som arbeider direkte med produksjon. I Norge er de lokalisert 7 steder, en del av stedene er Opplysningen en svært viktig arbeidsgiver:

³⁴ Pressemelding Telenor 2/9 - 03

³⁵ Pressemelding Posten 15/4 - 05

³⁶ Pressemelding Telenor 26/10 - 06

- Sortland
- Namsos
- Fagernes
- Otta
- Oslo
- Lærdal
- Norheimsund

Foreløpig har kampen mot outsourcing av Opplysningen vært vellykket. Fagbevegelsen har kombinert lokal aktivitet med press mot sentrale politikere og Telenor sentralt og Opplysninger er ennå ikke solgt. EL & IT krever nå også at Opplysningen 1881 skal inn i morselskapet, for på den måten å fjernes fra Telenors "salgsliste".

10. En kontinuerlig omorganisering?

Telenor har ikke vært preget bare av kontinuerlige salg og oppkjøp, men også av store omorganiseringer. Vi skal ikke her gå inn på alle endringer som har skjedd, men gi et bilde av noen av det viktigste omorganiseringene som har skjedd siden 1994. Dette er også viktig for å vurdere handlingsrommet for fagforeningene i selskapet. Hyppige omorganiseringer gjør det vanskeligere effektivt å organisere fagbevegelsen i konsernet. Og omorganisering av demokratiske bevegelser må nødvendigvis ta en del tid. For fagbevegelsen er også utviklingen av at bedrifter organiserer seg nasjonalt istedenfor regionalt en stor utfordring. Både organisatorisk og kostnadmessig er det en enorm utfordring å organisere seg nasjonalt i et land som Norge. I tillegg har fagbevegelsen et stort, uløst problem knyttet til internasjonalisering. Hvordan skal fagbevegelsen møte de store utfordringene som ligger i Telenors internasjonalisering?

Telenors omorganiseringer har vært omfattende og dyptgripende. Ser vi på Telenor er det sannsynlig at så godt som alle ansatte har vært gjennom en eller flere omorganiseringsprosesser i perioden fra selskapet ble skilt ut i 1994. Politisk hører man av og til argumentet om at det er trygt å være statsansatt. For de som var ansatt i Televerket lå det ingen trygghet i å være en del av statsapparatet. At tidligere statsansatte er minst like utsatt for omorganisering som i privat sektor bekreftes også av FAFOs rapport "Den nye staten"³⁷ Med henvisning til at leveårsdataene fra 2003 (Statistisk sentralbyrå) viser de til at 45 % av de statsansatte og 30 % av de privat ansatte hadde vært gjennom store omorganiseringsprosesser de siste to år før 2003.

1994

Telenor består av morselskapet Telenor AS med datterselskaper. Morsselskapet består av Telenor Privat, Telenor Nett, Telenor Regulerte Nettjenester (RNT), støtteenheter og forretningsenheter som ikke er staber.

De største delene av Telenor er regionalt organisert, dette gjelder Telenor Bedrift, Privat, Nette og RNT.

Telenor har denne selskapsstrukturen i 1994³⁸. I 1994 er så godt som alle ansatte fortsatt i Norge.

- Telenor Mobil AS (500 ansatte)
- Telenor Plus AS (2 000 ansatte)
 - Telenor Media AS
 - Telenor CTV AS
 - Telenor Conax AS
 - Telenor Avidi AS
 - Telenor Link AS
 - Tele Post Communications AS (50 %)
- Telenor International AS (250 ansatte)

³⁷ Trygstad, Lorentzen m.fl.: "Den nye Staten. Omfang og effekter av omstillingene i staten 1990-2004" FAFO-rapport 530 s. 14

³⁸ Antall ansatte er i de forskjellige områdene er hentet fra Telenors årsrapport for 1994. Selskapet endret navn fra Televerket AS til Telenor AS 1.januar 1995. Årsrapporten for 1994 bruker Telenor.

- Telenor Global AS
- Telenor Carrier Services
- Telenor Satelite Services
- Telenor Invest AS
- Telenor Consult
- Telenor Bedrift AS (2 700 ansatte)
 - Telenor Teamco
 - Telenor Dolphin
 - Telenor Datacom
 - Telenor Handel
- Telenor Nett (3 000 ansatte)
- Telenor Privat (5 000 ansatte)
- Telenor RNT (80 ansatte)
- Telenor Nye Muligheter (1 840 ansatte)

Viktig å merke seg er at store deler av Telenor på dette tidspunktet var en regional organisasjon.

1996

Telenor forlot den regionale organisasjonen og divisjonaliserte selskapet. Forsøkte seg med en matriseorganisasjon (kombinasjon av nasjonal og regional organisasjon), men det viste seg raskt at dette ikke fungerte slik at man i stedet tilpasset en ren nasjonal organisering basert på divisjoner.

1997

Installasjonsvirksomheten samles i Telenor Installasjon. Var tidligere organisert innenfor Telenor Privat, Telenor Nett og Telenor Bedrift.

1998

Store deler av Telenor Bedrift overføres til Telenor Installasjon.

2001

Telenor reorganiserte sin kjernevirksomhet i fire forretningsområder, Telenor Mobile, Networks, Plus og Business Solutions. I tillegg kommer øvrig virksomhet.

2003

Fra 1/1 – 03 omorganiseres igjen til tre forretningsområder, Mobile, Networks og Broadcast. Samtidig etableres en egen markedsorganisasjon, Telenor Norge. I tillegg kommer øvrig virksomhet. Dette er den hovedorganisasjonsformen som fortsatt gjelder.

Selv om inndelingen i forretningsområder ligger fast, betyr ikke dette at det er slutt på omorganiseringer i Telenor. Eksempelvis omorganiseres deler av den nordiske virksomheten inn under paraplyen Telenor Nordic i 2005. Omorganiseringene³⁹ berører 8 000 ansatte og gjennomføres fra 1/1 – 1/4.

10.1. Overføring mellom selskap

En oversikt over de store omorganiseringene i Telenor gir et svært ufullstendig bilde av hvor store endringer de ansatte i konsernet har vært gjennom. I tillegg til de store prosessene, har det nærmest kontinuerlig vært overføring mellom selskapene i Telenor. Det sprenger rammene for denne rapporten å gi en tilnærmet fullstendig oversikt over disse endringene, men for å gi et bilde, så tar vi med et utdrag fra beretningen til EL & IT forbundets klubbstyre i Telenor IT, service og installasjon for perioden 12/3 – 99 til 14/2 00. Klubben hadde i denne perioden ca. 3 750 medlemmer.

”I løpet av perioden har det blitt gjennomført flere virksomhetsoverføringer.

- *Overføring av: utstyr, leveranse-senter inkludert logistikk, fagsalg Norge, fagsalg Oslo og tilhørende staber fra Telenor Bedrift AS til Telenor IT Service og Installasjon AS. Overføring av ca. 600 ansatte, av disse ca. 250 medlemmer.*
- *Overføring av: feilmottak 145 og 148 fra Telenor IT Service og Installasjon AS til Telenor Kundeservice Norge. Overføring av ca. 120 ansatte, av disse ca. 60 medlemmer.*
- *Overføring av: arbeid med Telsis AS fra Telenor IT Service og Installasjon til Telenor Nett AS. Overføring av 12 ansatte.*
- *Overføring av: IT-funksjoner fra Telenor IT Service og Installasjon AS til Telenor AS (IDT). Overføring av 12 ansatte.*
- *Overføring av: utstyrssalg m/støttefunksjoner (CPE) + logistikk fra Telenor IT Service og Installasjon AS til Telenor Bedrift AS. Overføring av ca. 250 ansatte, av disse ca. 130 medlemmer.*

I perioden er det overført ca. 600 ansatte fra Telenor Bedrift AS til Telenor IT Service og Installasjon AS. I samme periode er det overført ca. 400 ansatte fra Telenor IT Service og Installasjon AS til andre selskap i Telenor-konsernet”

Denne type hyppige virksomhetsoverføringer skaper store problemer både for den enkelte og for fagforeningene i Telenor. Det gir problemer med tilhørighet, både til bedrift og fagforening. Med store deler av lønnsfastsettelsen desentralisert ut til den enkelte enhet gir det problemer med lønn og tarifftilhørighet, og det gjør det vanskeligere å bygge opp stabile og sterke klubber i selskapene. EL & IT i Telenor har derfor også sluttet å endre klubbstrukturen i tråd med konsernets mange omorganiseringer, og har i stedet valgt *”å beholde en rimelig stabil klubbstruktur for å sikre best mulig service til våre medlemmer”*.⁴⁰

³⁹ Kilde: Alver, Loe, Hjertum: ”Telenor – fra forvaltning til børs” Bacheloroppgave Høgskolen i Sør-Trøndelag 2005

⁴⁰ Nettverk 5 - 2003

10.2. Antall selskap

Men de organisatoriske endringene gir ikke noe dekkende bilde av hvor komplisert det er å forholde seg til Telenors struktur. For å utvide bildet har vi også sett på hvor mange forskjellige selskap de ansatte velger styrerepresentanter til når det er valg i Telenor. Dette gir ikke et utfyllende bilde av selskapsmangfoldet i Telenor. Som vi ser av tabellen valgte de ansatte i 2005 styremedlemmer i 26 datterselskap i Telenor. Samme år hadde Telenor⁴¹ ASA 69 datterselskap registrert i Norge. Dette omfatter i hovedsak holdingselskap og datterselskap eid direkte av disse. Flere av disse eier igjen andre datterselskap, så det samlede antall selskap er vesentlig høyere. I følge Lars Thue økte antall aksjeselskap i Telenor fra bortimot 60 i 1994 til over 400 etter år 2000.⁴² En oversikt over antall selskap der det avholdes valg på ansatte til styrene gir likevel et bilde av kompleksiteten i den organisasjonen de ansatte må forholde seg til.

Tabell: Oversikt over antall selskap i Telenor med valg av ansatte til styret i selskapet

År	Antall selskap
1995	16
1997	29
2000	37
2002	39
2005	26

Dette er også en illustrasjon på at det ikke er samsvar mellom den juridiske og den operative strukturen i selskapet, noe som også er med på å komplisere fagforeningers arbeid.

De ansatte må også forholde seg til styrer på mange nivåer. I 2005 var det ca. 11 500 stemmeberettigede ansatte i Telenor. I tillegg til å avgi stemme i valg til styre og bedriftsforsamling i morselskapet, kunne de avgi stemme i selskap og datterselskap med til sammen ca. 28 000 ansatte. Dvs. at hver enkelt Telenor i gjennomsnitt kunne velge representanter til mellom 3 og 4 styrer, i tillegg til bedriftsforsamlingen. Sett nedenfra er slike strukturer med på å pulverisere ansvarsforhold og gir ofte en følelse av avmakt.

⁴¹ Telenor årsrapport 2005

⁴² Thue: "Nye forbindelser" s. 298

11. Kampen om pensjon

Hva slags pensjonsordning man skal ha er et godt eksempel på hva slags problemer de ansatte får etter privatiseringen av et selskap som Telenor. Statsansatte i Norge er med i Statens pensjonskasse, mens pensjonsordningene i privat sektor vanligvis er vesentlig dårligere. De gode tjenstepensjonsordningene i offentlig sektor blir også ofte brukt som argument for å forsvare at statsansatte ofte har et lavere lønnsnivå enn i privat sektor. De ansatte i Televerket var i Statens Pensjonskasse (SPK) og hadde en brutto pensjonsordning som garanterte 66 % av sluttlønn i pensjon forutsatt 30 års opptjeningstid. I realiteten gir Statens Pensjonskasse bedre kompensasjon enn 66 % av lønn, for mange er trolig kompensasjonsgraden over 70 %. Dette beskrives slik i Stortingsmelding nr. 5 (2006-2007), ”Opptjening og uttak av alderspensjon i folketrygden):

”De offentlige tjenstepensjonsordningene garanterer et samlet pensjonsnivå fra folketrygden og tjenstepensjonsordningen. For å kunne fastsette utbetalingen fra tjenstepensjonsordningen må derfor utbetalingen fra folketrygden trekkes fra. I praksis gjøres dette ikke ved å benytte den faktiske utbetalingen fra folketrygden, men gjennom en såkalt samordning, der det gjøres fratrukk i tjenstepensjonen for pensjon fra folketrygden etter et komplisert samordningsregelverk. Hovedprinsippet for samordningen er at det gjøres et fradrag for grunnpensjon på $\frac{3}{4}$ G, mens tilleggspensjon/sært tillegg fra folketrygden trekkes fra i sin helhet. Siden $\frac{1}{4}$ av grunnpensjonen skjermes for samordning, blir samlet pensjon etter hovedregelen $\frac{1}{4}$ G høyere enn 66 pst. Den gjennomsnittlige kompensasjonsgraden (før skatt) er trolig over 70 pst. for personer med full opptjening.”

Etter at Telenor ble omdannet til statsaksjeselskap, gikk selskapet ut av Statens Pensjonskasse og over i en egen kasse. Telenors Pensjonskasse blir etablert ved at man benytter seg av den allerede etablerte TBKs pensjonskasse. For å dempe misnøyen med at selskapet blir aksjeselskap garanterer styret at ingen pensjonsrettigheter skal forringes i forhold til de rettighetene man har i staten. Det vil vise seg at ingen løfter varer evig.

11.1. Tappt forhandlingsrett

For ledelsen i Telenor var det viktig å komme ut av Statens Pensjonskasse. Det var flere årsaker til det. Den viktigste årsaken var trolig at Statens Pensjonskasse var for dyr, men allerede i 1995 så man for seg Telenor på børs og det ble også argumentert med at det da verken var mulig eller ønskelig med fortsatt medlemskap i SPK. I tillegg var ikke lovverket i 1995 tilpasset at statsaksjeselskap kunne være med i SPK. Hadde Telenor gått inn for det, kunne dette muligens vært løst, men formelt åpnet ikke Stortinget for at ansatte i statsaksjeselskap kunne være med i Statens Pensjonskasse før i 1996.

Kostnadene for fortsatt medlemskap i SPK var høye. For Telenor var pensjonspremien 10 % av lønn, av dette betalte den enkelte ansatte 2 prosentpoeng. Ved overgang til egen kasse kunne disse kostnadene reduseres til ca. 5 %⁴³. Etter overgangen overtok også arbeidsgiver hele innbetalingen.

⁴³ ”NITO 50 år i Telenor”

Forbundsstyret i Tele- og Dataforbundet godtok våren 1995 en overgang til egen pensjonskasse etter to gangers behandling. Som en del av overgangen fikk de ansatte både en pensjon som lå nærmere SPK enn opprinnelig foreslått, og de fikk styrevedtak i Telenor om at pensjonsrettighetene ikke skulle svekkes.

Men verken TD eller de andre forbundene i Telenor sørget for å få videreført forhandlingsretten på pensjon. Pensjon lå inne i den tariffavtalen som alle forbundene i konsernet hadde med fra perioden som forvaltningsbedrift, mens ved opprettelsen av avtaler med NAVO ble forhandlingsrett på pensjon fjernet. Internt fra ledelsen i Telenor ble det argumentert både med at styrevedtak måtte være tilstrekkelig og at de ansatte måtte stole på ledelsen når de ga muntlige garantier mot forringelse av ytelsene. Men det skulle vise seg at dette ikke var nok.

11.2. Angrep på pensjonsrettigheter

I årene etter 1995 er det flere diskusjoner om hvorvidt de pensjons- og forsikringsrettighetene man har egentlig er på samme nivå som i SPK. Som eksempel kan nevnes heftige diskusjoner om ektefelle og barnpensjon. Det har også vært kraftig uenighet om reguleringen av løpende pensjoner i Telenors Pensjonskasse. I 2003 ble folketrygdens grunnbeløp regulert med 5,13 %. Statens Pensjonskasse fulgte opp med en tilsvarende regulering av pensjonene. For å sikre en tilsvarende regulering i Kommunal Landspensjonskasse (KLP) måtte kommunene dette året skyte inn ekstra midler i pensjonskassen. Avkastningen på midlene i kassen var ikke tilstrekkelig til å betale for pensjonskassenes økte utgifter. Men i Telenors Pensjonskasse sa Telenor-bedriftene nei til å dekke tapet fullt ut. I stedet for å skyte inn ekstra midler lot man være å regulere pensjonen. Dette blir karakterisert som umoralsk av tidligere leder i Tele- og Dataforbundet Tore Lundberg. Til Nettverk 9 – 2003 sier han:

”Vi skulle ikke ha noen forringelse av vilkårene for medlemmene i forhold til Statens Pensjonskasse. Når SPK justerer pensjonene skal Telenor Pensjonskasse følge dette. Hvis ikke oppfyller de ikke vilkårene i protokollen.”

Men Telenor ga seg ikke med dette, det skulle presses gjennom større endringer.

11.3. Lov om foretakspensjon

Den første store endringen kommer i 2000/2001. Årsaken ligger ikke i Telenor, men i Stortinget. Stortinget vedtok da ny lov om foretakspensjon, loven gjelder fra 1/1 – 2001. Foretakspensjonsloven setter i realiteten stopper for bruttopensjonsordninger i privat sektor. En bruttopensjonsordning garanterer pensjonsnivået, også hvis Folketrygden svekkes. Det gjør ikke en nettopensjon, med en nettopensjon vil det samlede pensjonsnivå svekkes hvis folketrygden svekkes. Etter at ny Foretakspensjonslov er vedtatt er det heller ikke i praksis mulig å få til bruttopensjon i private selskap.

I Foretakspensjonslovens § 5.2, Alderspensjonens størrelse står det:

”Ytelsesbasert alderspensjon kan fastsettes til:

- a. et beløp fastsatt ut fra lønn og beregnet folketrygd etter § 5-5,*
- b. en bestemt del av medlemmets lønn, beregnet etter regler angitt i regelverket,*

- c. *et bestemt beløp pr. medlem, fastsatt i forhold til og ikke høyere enn folketrygdens grunnbeløp*”

Og § 5.5 setter effektivt en stopper for bruttopensjonsordninger:

”Forutsetter pensjonsplanen at pensjonsytelsene for de enkelte medlemmer skal utgjøre et beløp fastsatt ut fra lønn og beregnet folketrygd, skal folketrygdens ytelser beregnes etter følgende regler:

- a. *grunnpensjonen for samtlige medlemmer settes til grunnbeløpet eller tre firedeler av dette*
- b. *tilleggspensjonen beregnes for hvert medlem etter folketrygdens regler på grunnlag av den lønn som er pensjonsgivende i ordningen. Dersom den beregnede tilleggspensjonen er mindre enn folketrygdens særtillegg, skal beregnet tilleggspensjon settes lik særtillegget,*
- c. *senere endringer i folketrygdens regelverk skal være uten betydning for rett til opptjent pensjon*”

Konsekvensen beskrives slik, for eksempel i ”Bedriftens Pensjonshåndbok”, Hersoug og Claussen, 2003:

”Den nye lov om foretakspensjon gir ikke lenger adgang til å ha bruttoordninger. De få bedriftene som har hatt slike ordninger, må endre disse til nettoordning eller differanseordning, med mindre de vil akseptere den betydelige kostnadsøkningen som ligger i at ordningen faller utenfor skattereglene.”

Dette gjelder også Telenor. Telenor forsøkte å få unntak fra loven, men fikk det ikke. I praksis hadde da Stortinget forringet den sikkerheten som ligger i en bruttoordning, etter at Stortinget noen år tidligere hadde tvunget Televerket ut av forvaltningen.

11.4. Innskuddspensjon

Kampen om pensjon var ikke over med det. Også Telenor kaster seg på den bølgen som nå går for å omdanne ytelsesordninger til innskuddspensjonsordning. Parallelt angripes ektefelle- og barnpensjon, ønsket er å gjøre dette om til engangs forsikringsutbetalinger. Disse angrepene greide fagforeningene i Telenor å stanse første gang konsernet forsøkte seg i 2003. I 2005 drev ledelsen endringen i gjennom til tross for iherdige og samstemte protester fra samtlige fagforeninger i konsernet. Sannsynligvis takket være de gamle garantiene om at pensjonsbetingelsene ikke skal forringes ved privatisering av Telenor, fikk likevel de ansatte en bedre ordning enn det mange andre som går over til innskuddspensjon. Hver enkelt av de som er ansatt får valget, enten å bli stående i den gamle ytelsesordningen, eller å gå over på en innskuddsordning på lovens maksimale innskuddsbeløp, 5 % av lønn på inntekt mellom 2 G og 6G, (nå er nedre grense endret til 1 G), og 8 % av lønn mellom 6 og 12 G. Ektefelle- og barnpensjon blir endret. Omtrent 60 % av Telenors ansatte valgte å bli stående i den gamle pensjonsordningen, men etter dette vil det likevel bare være et tidsspørsmål før selskapet er over på innskuddspensjon som en konsekvens av at nyansatte i Telenor får innskuddspensjon.

Telenors ansatte har pensjonsordninger som er bedre enn mange i privat sektor, men samtidig illustrerer dette hvor mye garantier er verdt. Etter noen år har ikke de løftene som ble gitt ved privatiseringen av Telenor verdi utover at det gir noe styrke i den kampen som må tas rundt pensjon. Den bruttoordningen de ansatte hadde har de mistet på veien. Og ser vi på Telenors resultater er det neppe pengemangel som er grunnen.

11.5. Pensjon i Bravida

Men dette var pensjon i Telenor. Verre gikk det i Bravida. Som vi tidligere har sett var forsvar av lønn og arbeidsforhold viktige i forhold til EL & ITs vurdering av utskillingen av Bravida. For å dempe motstanden mot utskillelsen ble det gitt klare løfter om at tjenestepensjonsordningene ikke skulle forringes. Løftene ble gitt både av daværende konsernsjef i Telenor, Tormod Hermansen, og påtroppende konsernsjef i Bravida, Jan Kåre Pedersen. I en protokoll (underskrevet møtereferat) fra 5/6 – 2000, skrevet under av personaldirektør Kåre Syltebø for Bravida og Gun Bente Johansen fra Telenor, står det:

”Tjenestepensjon

Ordningen med tjenestepensjon vil bli videreført slik at de ansatte i Bravida ikke får reduserte rettigheter og ytelser som følger av en eventuell fusjon. Jfr. for øvrig vedtak fra ekstraordinært styremøte i Bravida AS 15.05. d.å.”

Dette var ikke verdt papiret det var skrevet på. I det fusjonerte selskapet var det store forskjeller på tjenestepensjonsordningene. Det store flertallet, ca. 65 %, som kom fra Telenor, hadde samme pensjon som i Telenor, en 66 % ytelsesordning. Men de ansatte som kom fra BPA hadde en langt dårligere ordning. BPAs ordning ga ikke de ansatte mer enn 52 % av sluttlønn i pensjon. Dette beholdt de fra de gikk av ved 67 år og fram til 77. Etter det og resten av livet gikk pensjonsytelsene ned til 50 %. På grunn av Folketrygdens profil vil ikke dette gi særlig uttelling for vanlige inntekter, en slik pensjonsordning er tilpasset at den skal gi noe til de i selskapet som har en sluttlønn på over 500 000 med dagens kroneverdi.

Skulle løftet om å videreføre tjenestepensjonen bli holdt ville det eneste naturlige være å ta de ansatte fra BPA inn på samme ordning som man hadde med seg fra Telenor. Men det gjorde ikke Bravida. Konsernledelsen valgte i stedet å bruke forskjellen til å presse fram en dårligere ordning. Forslaget fra ledelsen var at alle skulle inn på en ytelsesordning som ga 62 % fra 67 til 77 år, 60 % etter 77 år.

Fagforeningene hadde da to valg:

- De kunne slåss for den gamle Telenor-ordningen. Risikoen var da at det ville bli oppfattet som usolidarisk. Er det ikke rettferdig med lik pensjon i et konsern, og er det ikke solidarisk å gi noe av den ordningen en selv har for å løfte kolleger som åpenbart hadde en dårlig ordning?
- De kunne akseptere den nye ordningen. Det ville raskt sikre de ansatte som kom fra BPA en vesentlig bedre ordning enn de hadde. En felles pensjonsordning kunne man også sammen jobbe for å forbedre ved seinere anledninger.

Hvor kynisk ledelsen i Bravida brukte de som hadde lave pensjoner fra BPA som pressmiddel kan også illustreres ved følgende valg de ga de ansatte⁴⁴:

1. Lukking av ordningene for de som var ansatt, både de som kom fra BPA og Telenor – nye ansatte inn på helt ny ordning
2. Lage helt ny ordning for alle ansatte i det nye konsernet

Det første alternativet ville være helt håpløst. Selv om de som kom fra Telenor ble sikret videreføring av sin ordning, ville det sementere en svært dårlig ytelsesordning for dem som kom fra BPA (som illustrasjon kan nevnes at denne ordningen trolig ikke ville oppfylt de minimumskrav som ligger i dagens lov om obligatorisk tjenstepensjon)

Kampen om pensjon kom før de store økonomiske problemene i Bravida begynte. Ved presentasjon av resultatene for 3. kvartal 2001 fikk selskapet følgende omtale i Dagens Næringsliv (25/10-01):

”Bravida-sjef Jan Kåre Pedersen har fått selskapet som tidligere var Telenor Installasjon i god form. Etter fristillingen fra Telenor i fjor vår, navneskifte og fusjonen med svenske BPA leverer Bravida stadig bedre resultater.

Slår en halv milliard

Ved utgangen av første halvår i år hadde selskapet jobbet opp et overskudd på 250 millioner kroner. Drømmen var en halv milliard på årsbasis, og allerede ved utgangen av september hadde Bravida et overskudd på over 400 millioner kroner.”

Flertallet (10 mot 3 stemmer) i konsernutvalget i Bravida gikk inn for en felles ordning. Dette skapte stor bitterhet blant mange ansatte. De løftene som ble gitt da Bravida ble solgt ut var ikke til å stole på. I tillegg: Telenor eide fortsatt ca. 48 %, og hadde styreformann, burde ikke da også Telenor vært forpliktet av de løftene som ble gitt? Ikke bare i 2000, men også i 1994?

11.6. Pensjon i Eniro og ISS

Også i andre selskap som er skilt ut fra Telenor har det skjedd endringer i pensjonsforholdene. Gjennomgående skjer det nå i Norge en omlegging fra ytelsespensjon til innskuddspensjon. Dette har skjedd også i de to selskapene i tillegg vi har sett på, Eniro samt de som er overført til ISS. I Eniro har utviklingen vært den samme som i Telenor. Enten har de ansatte kunnet beholde den pensjonsordningen som de hadde med seg fra Telenors pensjonskasse, eller de har kunnet velge å gå over på det som nå er den vanlige pensjonsordningen i selskapet, en innskuddspensjon på maksimalrammene av det som er tillatt innenfor lov om innskuddspensjon (5 % av lønn opp til 6 G, 8 % fra 6 – 12 G). Også på pensjon er de som nå er overført til ISS kommet dårlig ut, der går de på ISS sin vanlige pensjonsordning, med innskudd på 3 % av lønn opp til 6 G, 6 % fra 6 – 12 G. Fra sin gamle pensjonsordning har de bare med en fripolise.

⁴⁴ Samtale med Trond Berg-Hansen

12. Behandlingen av overtallige

Tiden etter dannelsen av statsaksjeselskapet Telenor har vært en sammenhengende rekke av nedbemanninger. Noe av dette hadde neppe vært til å unngå, men en viktig side ved historia er at ved privatisering har staten unngått å ta det ansvaret som følger av Tjenestemannsloven. Med Tjenestemannsloven hadde de ansatte et vesentlig sterkere oppsigelsesvern enn i privat sektor, i tillegg var de omfattet av Statens ventelønnsordning, som gir muligheten for ventelønn hvis man var over 50 år. Telenor Nye Muligheter inneholdt en del av dette. TNM hadde både som målsetting å kvalifisere overtallige til andre stillinger i Telenor, og å skaffe overtallige annet arbeid. En del av dem som gikk gjennom TNM gikk også over på ventelønn. I følge mange av de tillitsvalgte fungerte TNM bra til å begynne med, men ble etter hvert bare en måte å få ansatte ut av selskapet på. Færre og færre ble kvalifisert til nye stillinger i Telenor.

Men overtallige behandles dårligere i Telenor nå enn de ble før selskapet ble skilt ut som et statsaksjeselskap. Selv om det også var konflikter rundt behandlingen av overtallige den gang Televerket var en forvaltningsbedrift, var behandlingen bedre enn slik den er blitt både i Telenor og i de selskapene Telenor har skilt ut fra egen virksomhet.

12.1. Telenor i dag

Telenor behandler i dag overtallige på en måte som er relativt vanlig i det private næringsliv. I grove trekk er det viktigste virkemiddelet at overtallige gis tilbud om sluttvederlag. Forutsetningen er at de gir avkall på retten til å gå til søksmål mot bedriften. Sluttvederlaget er dermed et alternativ til oppsigelse. Vanlig sluttvederlag er i størrelsesorden 1 måneds sluttvederlag for hvert annet år du er ansatt, for eksempel 8 mnd. lønn hvis du har vært ansatt i 16 år. I tillegg er du ytterligere skjermet hvis du er over 58 år. Eldre har også muligheten for et større sluttvederlag enn den pakke som baserer seg på ansiennitet. Hvis sluttvederlag basert på alder er høyere enn sluttvederlag basert på ansiennitet kan den enkelte som er mellom 48 og 58 velge et sluttvederlag på fra 8 – 12 måneders lønn. Vanligvis vil også Telenor kreve at du sier fra deg fortrinnsretten hvis du tar sluttvederlag, et ikke uvanlig krav også i det øvrige næringsliv.

I tillegg gir Telenor tilbud om bistand til jobbsøking fra eksterne konsulenter, som i Nettverk 10- 2002 er anslått å ha en verdi på 15 – 25 000.

12.2. Utskilte selskaper

Men også Telenors ordninger i dag er bra i forhold det som møter mange av dem som har blitt overtallige i de selskap som er skilt ut fra Telenor. I Bravida, der de ansatte kanskje har vært gjennom den aller hardeste nedbemanningen av alle som kom fra det gamle Televerket, må Telenors vilkår fortone seg som bra. Ved nedbemanning i Bravida var det vanlige at man ikke fikk sluttvederlag, men muligheten for å gå på dagen med lønn ut oppsigelsestida. Dette vil for de fleste bety muligheten for 6 måneders lønn uten arbeidsplikt. Nå må det føyes til at slike ordninger slett ikke er uvanlig også i selskap der det gis sluttvederlag. Særlig hvis en skaffer ny jobb er det vanlig at en kan beholde lønna ut oppsigelsestida uten arbeidsplikt. I

spesielle situasjoner, spesielt hvis det var tvil om det juridiske grunnlaget for oppsigelse (ut fra ansiennitet, kvalifikasjoner m.m., EL & IT kjørte også noen rettssaker på slike spørsmål i Bravida), kunne Bravida gi noen måneders lønn ekstra, og strekke seg til 9 – 12 måneder til sammen. Dette for å forhindre søksmål når oppsigelsesgrunnlaget var tvilsomt.

Det ble ikke noe bedre etter at Bravida ble oppløst og solgt i sine enkelte bestanddeler. Jens Ulltveit-Moes kompanjong Svein Berntsen, som ble ansatt som administrerende direktør i Umoe IKT da selskapet ble kjøpt fra Bravida, blir med henvisning til Finansavisen referert på følgende måte i Økonomisk Rapport⁴⁵, 13/6 – 05:

”Ledelsen har vært totalt fraværende. Selskapet har vært vanstyrt siden midten av 1990-tallet. Ledersvikten er blodig urettferdig, og de ansatte får betale regningen, sier han til Finansavisen.

Da Jan Kåre Pedersen måtte gå som Bravida-sjef i 2003, fikk han med seg en sluttpakke på 16,5 millioner kroner, og til sammen i de tre og et halvt årene han regjerte i Bravida fikk han med seg 42,5 millioner kroner. Det var ikke på grunn av hans gode resultater.

Nå mister 150 ansatte jobbene, det blir ikke gitt én krone i sluttpakker og alle må jobbe ut oppsigelsestiden.”

Telenor eide over 48 % av Bravida fram til selskapet ble solgt endelig ut i 2006. Eierandelen ble bevisst valgt under 50 % for å slippe å ta det personalpolitiske ansvaret og for å skape avstand mellom selskapene. Både behandlingen av pensjon, og sluttvederlagsordningene i Bravida, samt måten nedbemanningen ble håndtert på, framstår som mer enn vanlig kynisk fra Telenors side.

⁴⁵ www.orapp.no

13. Tariffpolitiske endringer

Privatisering har store konsekvenser på det tariffpolitiske planet, og får store konsekvenser for hvordan fagbevegelsen skal organisere seg. Omtrent samtidig med privatiseringen av Telenor opprettes også arbeidsgiverforeningen NAVO, som primært organiserer bedrifter som har bakgrunn fra statlig sektor.

Bård Jordfald beskriver bakgrunnen for å opprette NAVO slik⁴⁶:

”Politisk var det vanskelig for en AP-regjering tidlig på nittitallet å føre tidligere statstjenestemenn over i NHO, fordi dette var en organisasjon som sto nær Høyre næringspolitisk. Man kunne altså komme i en posisjon hvor heleide statlige aksjeselskaper drev næringspolitikk, gjennom NHO, som var i strid med den sittende regjeringens politikk. Samtidig var det andre forbund innenfor LO som hadde organisasjonsretten i NHO, og reglene om valg av tariffavtale for nyinnmeldte NHO-bedrifter (jfr. Hovedavtalen LO-NHO §§ 3-7 3-10) kunne utfordre statsforbundenes posisjon. Løsningen var at man opprettet en ny arbeidsgiverorganisasjon som ikke skulle bedrive næringspolitikk, NAVO. Slik ble det statlige organisasjonsprinsippet med vertikale avtaler ført inn i en avgrenset plass av privat sektor”

Men vertikale avtaler var ikke helt nytt i NHO-sammenheng. Da TBK AS ble skilt ut fra Televerket i 1988 ble det inngått en frittstående avtale basert på hovedavtalen mellom LO og NHO. Denne avtalen fulgte med da TBK meldte seg inn i NELFO/NHO. Tele og Dataforbundet hadde med andre ord en vertikal avtale innenfor NHO-systemet da Telenor gikk inn i NAVO i 1995.

Avtalen mellom TBK og TD var en sterk tariffavtale. De viktigste styrkene ved avtalen var⁴⁷:

- Virkeområdet var alle ansatte om ikke partene var enig om noe annet
- Beholdt sosiale vilkår fra staten
- Spisetid inkludert i arbeidstida
- Lokalt lønssystem i særavtale med lokal konfliktrett (dagsingsrett)
- Opparbeidet fri romjul og påske
- Medbestemmelse/forhandlingsrett på en god del punkter

Årsaken til at NELFO/NHO godtok denne avtalen var trolig et sterkt ønske om å knytte Televerket til NHO. Tormod Hermansen legger imidlertid ikke skjul på at han mener denne avtalen var altfor god for fagbevegelsen. I samtaler med De Facto (januar 2007) legger han spesielt vekt på at fagbevegelsen hadde forhandlingsrett på altfor mange områder og på den måten svekket handlingsfriheten og tempoet i beslutningsprosessen i Televerket/Telenor.

Men Telenor hadde flere avtaler. Telenor Mobil, Telekatalog og Teledialog ble skilt ut som egne selskap i 1993, og opprettet en egen avtale med det som den gang ble Televerkets Arbeidsgiverforening (TA-avtalen). Tele- og Dataforbundet (TD) forsøkte her å få en avtale basert på avtalen i TBK. Dette klarte de ikke. TD ble i praksis presset til å godta TA-avtalen etter at NITO og Kommunikasjonsforbundet (nå Negotia, YS) hadde godtatt avtaler for

⁴⁶ Bård Jordfald: ”Fra traust etat til Oslo Børs” FAFO notat 2004:15

⁴⁷ ”Avtaleutvalgets rapport” EL & IT-forbundet oktober 1999

Telenor Mobil. En viktig årsak til dette var at i Telenor Mobil var både Kommunikasjonsforbundet og NITO relativt sett sterkere enn i resten av konsernet. Mens TD var den dominerende organisasjonen hvis vi ser på Telenor under ett, var ikke dette situasjonen i Telenor Mobil. NITO og KTTL aksepterte de nye forslagene til avtale i desember 1992.

Vi ser her hvordan oppsplittingen i forskjellige selskap splitter fagbevegelsen, og i praksis kan brukes som redskap for ledelsen i Telenor til å svekke opparbeidede rettigheter. I TD-bladet 1-1993 bruker forbundsleder Tore Lundberg den vanskelige avtalesituasjonen til å advare mot at vanskeligheter i tariffpolitikken kunne gjøre TD mindre samarbeidsvillige i forhold til Televerkets ønske om å fjerne seg fra forvaltningsmodellen:

”Med slike ”skamtilbud” til de av våre medlemmer som nå er overført til aksjeselskapene, bør man ikke forvente at TDs medlemmer ønsker å bidra til at Televerket får en annen tilknytningsform enn forvaltningsmodellen”.

Også fagbladets redaktør Jenny Ann Hammerø er krass i sin omtale av situasjonen i samme nr. av TD-bladet:

”Hvem skulle ha trodd at Televerket, som vi kjenner ut og inn, skulle vise så liten forhandlingsvilje og imøtekommenhet? For Televerkets siste tilbud er i tråd med NHOs innerste ønsker, og ikke mindre enn et angrep på fagbevegelsens eksistensgrunnlag – forhandlingsretten. Minst mulig skal avtales mellom forbundet og bedriften, mest mulig skal avtales lokalt og med den enkelte medarbeider.”

NITO derimot utnyttet situasjonen som hadde oppstått til å styrke sin posisjon⁴⁸:

”NITO Tele hadde ut fra sin størrelse slagkraft overfor Tele Mobil AS sin administrasjon, og fikk tilslutning til mange av sine forslag, noe som resulterte i en svært gunstig avtale for de som ble overført til det nye ASet.”

Hva denne kan bety i forhold til lønn- og tariffpolitikk ser vi litt lenger ut i NITOs beretning:

”I fortsettelsen av etableringen av det nye televerket ble det i 1994 for alvor fart i prosessen rundt AS-debatten for morselskapet. Igjen var NITO Tele aktive for å få mest mulig markedstilpasset hovedavtale og styrket forhold til den nye arbeidsgiverorganisasjonen NAVO”

Og en mer markedstilpasset avtale passet trolig ledelsen i Televerket godt og var helt i tråd med det synet Tormod Hermansen hadde på tariffpolitikken.

TD godtok en avtale for de utskilte aksjeselskapene, etter å ha fått en del viktige innrømmelser fra Televerket. Forbundet mener likevel at avtalen ikke er god nok til å danne malen for en evt. framtidig konsernavtale i Televerket. EL & IT Forbundets avtaleutvalg oppsummerer at svakhetene spesielt dreier seg om arbeidstid, sosiale vilkår og lønssystem.

Dette var før NAVO. Hva slags tariffpolitikk stod så NAVO for? Kunne man vente at NAVOs tariffpolitikk var mer ”fagforeningsvennlig” enn NHOs? Hvis vi ser på hvordan Lars

⁴⁸ ”NITO 50 år i Telenor”

Haukaas, som i 2000 var administrerende direktør i NAVO og også var sentral da NAVO ble stiftet, uttaler seg, er det lite som tyder på det. I en hilsning til NITO Teles 50 års jubileum i år 2000 sier han bl.a.:

”Litt spisst kan følgende påstand våges: ”På de drøyt hundre årene som er gått siden den industrielle revolusjonen er alt forandret bare ikke forhandlingsystemet og tariffavtalen”

.....

NITO har som mål å utvikle gode individuelle lønns- og belønningssystemer. Dette er en riktig vei å gå.

.....

Som så mye annet i et modernisert arbeidsliv, er det mye som tyder på at kollektivavtalen også vil bli konkurranseutsatt. Den vil bli utfordret av nye individuelle kontraktsformer som bedre tar høyde for mangfoldet og behov og arbeidsplasser.”

Selv om dette ble uttrykt i 2000 var det holdinger som preget NAVOs tariffpolitikk i 1995. Når NAVO kom ble det forhandlet fram en felles avtale (den såkalte moravtalen), som dekket seks forskjellige Telenor-områder. Avtalen var ikke en konsernavtale, den ble inngått med de enkelte bedriftene i Telenor. TBK, Mobil, Katalog og Plus var ikke omfattet av avtalen. Selv om denne såkalte moravtalen ble godkjent av medlemmene i uravstemming, var den vesentlig dårligere enn bedriftsavtalen (TBK).

Innenfor NAVO var og er, tariffavtalen bygd opp med en såkalt A-del og en B-del. Del A forhandles mellom LO Stat og NAVO og er felles for alle virksomhetene i et overenskomstområde. Del B er mellom den enkelte virksomhet og det forbundet eller den foreningen som har forhandlingsrett på området.

Gangen i forhandlingene er slik:

- Først forhandles det på den generelle delen i overenskomsten. Som regel gis også et generelt tillegg.
- Så sendes oppgjøret ut til det enkelte avtaleområdet, der det skal forhandles lokalt om tillegg og eventuelle andre endringer.
- Til slutt avsluttes forhandlingen av NAVO og LO Stat, der eventuelle uavklarte spørsmål skal løses. Streikeretten ligger i de sentrale forhandlingene.

I 1996 ble Telenor Installasjon opprettet (de som ble Bravida). Hit ble det overført både ansatte fra TBK, og ansatte som gikk på moravtalen. Det ble opptatt forhandlinger om en modifisert versjon av moravtalen. Denne avtalen ble nedstemt av medlemmene vinteren 1997, på tross av anbefaling fra forbundsstyret i TD. Resultatet var at de ansatte ble gående på sine individuelle lønn- og arbeidsbetingelser i samsvar med gammel avtale fram til tariffoppgjøret i 1998. Også i 1996 var det et problem for TD at NITO og KTTL hadde godkjent avtaler som ikke var gode nok for medlemmene i TD. Det var sågar NITO Tele som tok æren for et forslag⁴⁹ om hvordan man skulle kompensere for at spisepausen ble flyttet utenfor arbeidstid med økonomisk kompensasjon og 4,7 ekstra fridager.

For TDs medlemmer var ikke dette godt nok. Et av de vanskeligste konfliktområdene var spørsmålet om arbeidstid. I den gamle overenskomsten for TBK var det avtalt 35 timers arbeidsuke. Dette hadde man ikke i de andre avtalene. Dette var også en viktig årsak til at avtaleforslaget ble stemt ned.

⁴⁹ ”NITO 50 år i Telenor”

13.1. Streik i 1998

I 1998 ble arbeidstid et av de sentrale konfliktområdene i oppgjøret. TD ville ha 35 timer i hele konsernet, Telenor ville ha 37,5 timer. Det var umulig å oppnå enighet, og resultatet ble streik. TD tok medlemmene ut i punktstreik, med svært stor oppmerksomhet mot at streiken ikke skulle lamme livstruende kommunikasjon. I følge TD-bladet var beredskapen for å sikre utrykning ved problemer som kunne sette liv og helse i fare bedre enn den beredskapen Telenor hadde vanligvis. På tross av dette ble det vedtatt tvungen lønnsnemnd etter bare 18 dagers streik. Samferdselsminister Ragnhild Queseth Hårstad sendte trolig konflikten til rikslønnsnemnda på et svært tynt grunnlag. Frykten for liv og helse var neppe reell slik TD kjørte streiken.

Etter en svært lang behandling i Rikslønnsnemnda ble resultatet at medlemmene av TD som gikk på bedriftsoverenskomsten ble tvunget til 37,5 timers arbeidsuke, med en kompensasjon på linje med det NITO og Kommunikasjonsforbundet tidligere hadde fått (5 % lønnsøkning og 4,7 fridager, romjula og 2 dager i tillegg).

TD hadde selv også vært aktiv i å avtale denne kompensasjonsordningen i forbindelse med inngåelse av "moroverenskomsten" høsten 1995 (med virkning fra 1/1 – 1996).

13.2. NHO – medlemskap

I 2002 gikk Telenor inn i et samarbeid med NHO og Abelia (NHOs forening for kunnskaps- og teknologibedrifter). Samtidig opprettholdt de medlemskapet i NAVO. Før oppgjøret i 2004 gikk de ut av NAVO, og det var duket for nye konflikter om tariffspørsmål. Selv om Telenor begrunner sin overgang til NHO med næringspolitiske spørsmål, kan håndteringen av tariffspørsmål tyde på at de i det minste hadde flere begrunnelser. Tidspunktet Telenor melder sin endelige overgang til NHO på er også vanskelig for forbundene. De meddeler at de går over til bare NHO 26/1 – 2004, relativt kort tid før tariffoppgjøret samme år. Å få på plass en ny tariffavtale må derfor skje under sterkt tidspress.

Ved forhandlingene om ny tariffavtale er det flere faktorer som er viktig å være klar over:

- Det er ikke streikerett på overgang til ny tariffavtale. Blir ikke partene enige skal spørsmålet om avtaletilknytning løses av LO og NHO sentralt.
- Skal saken løses av denne nemnda er sannsynligheten stor for at de ansatte i Telenor overføres til avtalene Handel & Kontor (HK) og Forbundet for Ledelse og Teknikk (FLT). HK og FLT har allerede horisontale avtaler som kan dekke noen av områdene innenfor Telenor.

Dette gir NHO og Telenor en sterk forhandlingsposisjon. De vet at det er sterk motstand blant de ansatte mot å overføres til avtalene til HK og FLT. Dette oppfattes som starten på å splitte opp det organisatoriske fellesskapet som er utviklet i Telenor, og som siden har vist sin styrke for eksempel i konflikten for å hindre at Telenor selger Opplysningen 1881.

Denne situasjonen utnyttet Telenor og NHO til fulle. EL & IT hadde som målsetting å bruke Telenors innmelding i NHO som basis for å utvikle en bransjeavtale for telekom/it—bransjen.

Dette avviste NHO og Telenor, og EL & IT hadde da ikke styrke til å få gjennomført et offensivt krav som en slik avtale ville representere.

Etter at forbundet ikke fikk gjennomslag for et offensivt krav om en ny bransjeavtale, ble målet en konsernavtale som minimum skulle ha med seg de samme vilkårene som de hadde i tariffavtalene i NAVO-området. For Telenor og NHO var utgangspunktet at minst mulig skulle med i tariffavtalene, mest mulig skulle ned på bedriftsvise avtaler, og aller helst over på individuelle forhandlinger med den enkelte.

NHO fremmet et avtaleforslag der ingen lønns- og arbeidsvilkår var regulert. Dette skulle skje ved særavtaler på den enkelte bedrift. 1. april 2004 konstaterte NHO med at det trolig var umulig å komme fram til enighet, men setter likevel fram et ultimatum som må godtas før 10.mai. Ellers vil behandlingen av avtalespørsmålet bli sendt til den faste tvistenemnda mellom LO og NHO. I Nettverk 4-2004 vurderes LOs holdning slik:

”I en nemndbehandling ville sannsynligvis de enkelte virksomheter bli vurdert ut fra virksomhetens art. Etter LOs vurdering ville sannsynligvis de fleste, kanskje alle, virksomhetene bli fordelt på eksisterende avtaler. Konsekvensen kunne blitt at forbundet mistet avtaleretten og dermed også organisasjonsretten til hele området, samtidig som de eksisterende standardoverenskomstene etableres som avtaler i denne bransjen”

Forbundsstyret i EL & IT hadde nå et bortimot umulig valg. De kunne godta det framlagte ultimatum fra NHO, og på den måten sikre en tariffavtale som fortsatt gjorde det mulig å organisere i Telenor på basis av egne tariffavtaler. Eller de kunne si nei, med betydelig risiko for at det ville bli HK og FLT's avtaler som ville bli resultatet for mange av forbundets medlemmer. De følte at de hadde valget mellom to onder, og valgte å godkjenne ultimatumet (mot et mindretall, et mindretall som representerte et flertall av de berørte medlemmer). Begge alternativer karakteriseres av Nettverk som bortimot uspiselige.

13.3. HK og FLT

Overflattisk vurdert kan det se ut som om organisasjonssjåvinisme er en viktig del av underlaget i EL & ITs behandling av tariffspørsmål. Dette er en altfor enkel forklaring. Innenfor LO er det ute i bedriftene en svært vanlig oppsummering at der man har klart å organisere vertikalt, dvs. at et forbund har ansvar for hele bedriften, så er det en faglig styrke. I de store industribedriftene er HK og FLT svært ofte vesentlig svakere fagforeninger enn verkstedklubben, NNN-klubbene osv. (Det gjelder for øvrig ofte også funksjonærforeningene utenfor LO). Tilsvarende kan det se ut som om Handel og Kontor er sterkere der de organiserer alle, slik som i de store matvarekjedene. I Telenor blir det oppfattet som en styrke å være i EL & IT, en samlet organisering er å foretrekke framfor en oppsplitting på flere forbund. De avtalene man har klart å forsvare oppfattes også nå som bedre enn det en ville fått ved overgang til HK og FLT's avtaler. For eksempel oppfattes avtalen i Opplysningen 1881 som klart bedre enn den avtalen HK har i Opplysningen 1880.

Opplysningen 1880 er nå en del av Findexa. Findexa går nå på Handel og Kontors standardoverenskomst, som de fikk etter sterk motstand i klubben. Til Nettverk 3 – 2003 sier klubbleder Anne Grethe Arnesen i EL & IT-klubben i Findexa:

”Vi avviser blankt å bli påtvunget den såkalte HK-avtalen. Det gjør vi selvsagt fordi det er en dårligere avtale enn den vi har hatt, hvilket ville gitt oss dårligere lønns- og arbeidsvilkår. Vi avviser HK-avtalen også på prinsipielt grunnlag.”

I en samtale med De Facto i januar 2007 betoner Anne Grethe Arnesen spesielt at standardavtalen i HK er vesentlig mer generell enn den avtalen de kom fra. Avtalen er lite tilpasset det arbeidet som de ansatte i Findexa gjør.

Findexa fikk HK-avtalen etter nemndsbehandling mellom LO og NHO. At de skulle omfattes av HK-avtalen ble vedtatt etter at LO foreslo dette og uten at ledelsen i EL & IT protesterte på dette. LO-medlemmene i Findexa er fortsatt medlem av EL & IT-forbundet, men det er Handel og Kontor som ”eier” avtalen.

LOs kanskje største organisasjonsmessige utfordring i it-bransjen er hvordan de skal utvikle en organisasjon som framstår som attraktiv for nye medlemmer. Å rydde opp i egen organisasjon er en viktig del av dette arbeidet.

13.4. Tariffdumping

Resultatet av overgangen til NHO oppsummeres som ”Tariffdumping i Telenor” av konserntillitsvalgt Per Gunnar Salomonsen i Nettverk 4-2004. De viktigste elementene som trekkes fram for å gjøre en slik vurdering er følgende:

- Borte er vilkår for lønn under sykdom og ved svangerskap-, fødsel, adopsjon og ammepermisjoner.
- Borte er arbeidstidsvilkårene
- Borte er alt som har med lønnsystem å gjøre
- Borte er fridagene i romjula
- Borte er vilkår for skiftarbeid og godtgjøring for det samme

Selv om deler av dette nå er sikret i lokale avtaler, eller i lov, er det en styrke å ha det i tariffavtalen. På tariffavtalen er det konfliktrett, og det er også derfor arbeidsgiver vil ha slike vilkår bort fra tariffavtalene. Også her ser vi at ingen ting varer evig. De fridagene i romjula som er borte er de fridagene de ansatte fikk i 1996 (og etter nemndkjennelse i 1998) som kompensasjon for at spisepausen ble ekskludert fra arbeidstida.

13.5. Oppsummering tariff

Gjennom privatisering og flere endringer av hovedorganisasjon har Telenor klart å svekke fagforeningenes rettigheter betydelig. De viktigste endringene er:

- Lønnsdannelsen er i stor grad flyttet fra sentrale til lokale forhandlinger. Bedriften har underveis også fått avtaler som åpner for langt mer omfattende individuell avlønning.
- Arbeidstida er økt fra 35 timer i uka til 37,5.
- Dagsingsretten er fjernet.
- En lang rekke spørsmål er fjernet fra de sentrale tariffavtalene.

Fra en sentralisert avtale der TD både hadde avtalerett og konfliktrett på lønningene i det gamle Televerket, har konsernet gått via NAVOs forhandlingssystem der vesentlige deler av lønnsdannelsen ble flyttet til selskapsbaserte avtaler med sterke innslag av individuelle lønnsdannelse til dagens NHO overenskomst, med et meget tynt innhold i den sentrale overenskomsten.

I ettertid er det et interessant spørsmål om ikke Telenors tilknytning til NAVO var en ulempe for de ansatte i Telenor. TBK hadde i 1990 en vertikal avtale med NELFO/NHO som var vesentlig sterkere enn den avtalen EL & IT fikk i 2004. Hvis Telenor allerede fra starten hadde gått til NHO, ville da vært lettere å få til en slik avtale? Et annet spørsmål kan også være hvorfor TBK ble overført til NAVO. Hadde det vært mer formålstjenlig med en intern konstruksjon i Telenor som kunne videreført den avtalen TD hadde med TBK?

På tross av at det vanlige i NHO-systemet er horisontale avtaler, aksepterte LO at det ble opprettet en vertikal avtale under NHOs paraply i TBK. Dette var trolig en helt riktig vurdering for å forsvare LOs samlede styrke. Hvis Telenor ikke hadde gått inn i NAVO, ville det vært naturlig å ha denne avtalen som mal for de øvrige avtalene i Telenor, og en innmelding i NHO fra hele konsernet kunne kanskje gitt nødvendig styrke for å gjennomføre dette.

Det er heller ikke enkelt å forstå hvorfor TBK skulle trekkes ut av NHO, hvis det ikke var nettopp svekking av avtaleverket som var intensjonen. Selskapet ble riktignok igjen integrert med den øvrige virksomheten, en integrasjon som bare varte et par år før man igjen skilte ut Telenor Installasjon. Men på de få årene klarte Telenor å fjerne en av de viktigste styrkene i TBK-avtalen, dagsingsrett. Telenors vandring mellom hovedorganisasjonene framstår som bevisste forsøk på å underminere tariffavtalenes styrke og flytte mer av lønnsdannelsen inn under lokal kontroll, ned i den enkelte virksomhet og helst til avtaler med den enkelte ansatte.

13.6. Konsekvenser for lønn

Dagens individualiserte lønnsdannelse i Telenor gjør det ikke helt enkelt å vurdere hva som har vært lønnsutviklinga for forskjellige grupper i Telenor og outsourcede selskap. Vi har likevel prøvd å se på noen hovedtrekk og sammenliknet med den generelle lønnsutviklinga i Norge. I perioden fra 1995 til 2006 har lønn pr. normalårsverk i Norge steget fra 225 500⁵⁰ til ca. 374 000 (359 700 i 2005 med tillegg av lønnstigning ca. 4 %). Dette gir en lønnsvekst på omtrent 66 %.

En sammenlikning av lønn for hele konsernet Telenor gir ikke mye mening, til det har endringene i konsernet vært for store. Mange er solgt, mange er sagt opp og nye grupper er ansatt. Men noe kan likevel sies:

- Lønnspriset har sannsynligvis økt kraftig. I følge Statistisk Sentralbyrås lønnsindeks er lønningene i IKT telekommunikasjon godt over gjennomsnittet i Norge. Årslønn i 2006 var i snitt på ca. 476 000, eller ca. 27 % over gjennomsnittet. I følge Paul Bjerke⁵¹ var også lønnsveksten i IKT – telekommunikasjon i perioden 1999 til 2003

⁵⁰ Statistisk sentralbyrå, lønn per normalårsverk

⁵¹ Paul Bjerke: "Det nye arbeidslivet – rapport om IKT-myter" De Facto 2004

bedre enn den gjennomsnittlige lønnsutviklingen i Norge. Han konkluderer også med at det kan se ut som om lønnsutviklingen er bedre innenfor de delene av IKT-bransjen der det er relativt høy organisasjonsgrad enn der organisasjonsgraden er lavere. Statistikkgrunnlaget er likevel begrenset, IKT-telekommunikasjon omfattet i 1999 ca. 7 000 personer. På dette tidspunkt hadde Telenor 20 000 ansatte i Norge.

- At lønna er bedre i Telenor enn i selskap der det er lav tariffdekning bekreftes likevel av sammenlikninger Negotia har gjort mellom Telenor og Netcom⁵². Etter lang tids arbeid fikk Negotia og NITO tariffavtaler med NetCom i desember 2005. For sammenliknbare yrker kunne det da se ut som om årslønna i Telenor lå 30 – 50 000 kr. over NetCom.
- For telemontører har lønnsutviklinga vært vesentlig dårligere. I 1995 hadde en telemontør med 8 års ansiennitet en gjennomsnittlig årslønn på ca. 185 000⁵³, bestående av en grunnlønn på 182 400 og et mindre påslag for individuelle tillegg (i følge lønnstabellen kunne det gis påslag ut fra individuell vurdering opp til 215 000, men det var få som fikk slike tillegg). I 2006 hadde en telemontør i Relacom en årslønn på ca. 296 000. Dette gir en lønnsvekst på 60 %, noe som er lavere enn gjennomsnittet i Norge. Dette må i tillegg korrigeres ned hvis en tar hensyn til at telemontørene i denne perioden har fått et lønnstillegg fordi de har mistet betalt spisepause.
- Enda mer negativ har lønnsutviklingen vært for en gruppe som kantine og renhold. De hadde i 1995 en lønn som var omtrent på linje med telemontører. I dag er de ansatt i ISS og går på tariffene til Hotell- og restaurantarbeiderforbundet og Norsk arbeidsmannsforbund. Årslønna for disse gruppene vil med maksimal ansiennitet, litt avhengig av yrke og kompetanse (fagbrev/ikke fagbrev), ligge på rundt 250-260 000 kr. i 2006. Veksten fra 1995 er rundt 40 %, betydelig lavere enn gjennomsnittlig lønnsvekst i Norge.

Det kan se ut som om en konsekvens av den utviklingen Telenor har vært gjennom har vært en betydelig økning i lønnspredningen mellom forskjellige grupper som var i selskapet. I tillegg ser det ut til at det er de gruppene som er kommet dårligst ut på lønn som også er havnet på de dårligste pensjonsordningene. Dette er også interessant fordi en vanlig begrunnelse for å forsvare det relativt lave lønnsnivået i staten sammenliknet med tilsvarende grupper i privat sektor har vært at statsansatte har og har hatt en bedre pensjonsordning enn i privat sektor. For langtidsutdannet, spesialisert arbeidskraft kan dette være riktig. For store grupper av tidligere Televerk-ansatte er det definitivt feil.

⁵²Basert på samtale med Synnøve Lohne-Knudsen, januar 2007

⁵³ Lønnstabell Telenor, før lønnsoppjøret 1996

14. Organisering i Telenor

Organisasjonsgraden i Telenor har sunket kraftig siden televerkets tid. Fra en bedrift der nesten 100 % var organisert i forvaltingsbedriftens tid, er nå organisasjonsgraden nede i rundt 50. Før vi ser nærmere på utviklingen av fagbevegelsens styrke i Telenor skal vi kort presentere de største forbundene.

14.1. Forbundene i Telenor

14.1.1. EL & IT Forbundet

EL & IT Forbundet er det eneste LO – forbundet som organiserer i noe omfang i Telenor. Forbundet organiserer vertikalt, og er i prinsippet åpent for alle ansatte i Telenor. EL & IT Forbundet ble dannet i 1997 ved at Tele- og Dataforbundet (TD) slo seg sammen med Norsk Elektriker- og Kraftstasjonsforbund (NEKF). TD var igjen et resultat av en sammenslåing av Norsk Telegraf- og Telefonforbund (NTTF) og Den Norske Teleorganisasjon (DNTO) i 1988. TD organiserte bare ansatte i Televerket fram til landsmøtet i 1993, der det ble vedtatt å arbeide for å bli et bransjeforbund for ansatte i tele- og datasektoren.

14.1.2. Negotia

Negotia er et resultat av en sammenslåing av de to YS-forbundene Norsk Funksjonærforbund (NOFU) og Kommunikasjonsforbundet (KF) i 2004. Kommunikasjonsforbundet bestod før sammenslåingen i hovedsak av ansatte fra Telenor og tidligere Telenorbedrifter. Forbundet vedtok navnet Kommunikasjonsforbundet på kongressen i 2000, før det het det Kommunikasjons- og Teletilsattes Landsforbund (KTTL). Dette navnet tok forbundet i 1988. Samme år åpnet det for mannlige medlemmer, før det hadde det vært et rent kvinneforbund.

14.1.3. NITO og Tekna

Norges Ingeniørorganisasjon (NITO) er en av to ingeniørorganisasjoner som organiserer i Telenor. Den andre er Tekna, tidligere Norske Sivilingeniørers Forening.

14.2. Synkende organisasjonsgrad

EL & IT-forbundet organiserer nå ikke mer enn hver fjerde ansatt i Telenors norske virksomhet. Det store fallet i organisasjonsgrad kom med utskillingen av Bravida, som i stor grad omfattet EL & ITs sterkeste organisasjonsmessige fotfeste i Telenor. Men fallet i organisasjonsprosent startet før det. Mye av det skyldes at de store rasjonaliseringene i Telenor har rammet arbeidstakergrupper der LO har stått sterkt; opplysningstjenester, støttefunksjoner som kantine, renhold, verkstedtjenester samt alt det arbeidet som forsvant med utskillingen av Bravida. Rasjonaliseringen begynte lenge før Bravida forsvant ut.

Inn er det kommet grupper der organisasjonsgraden tradisjonelt har vært svakere. Innenfor IKT-bransjen utenfor Telenor er det svært lav organisasjonsgrad, og disse problemene ser nå også ut til å slå inn i Telenor i sterkere og sterkere grad.

Fallet i organisasjonsgrad ser ikke ut til å ramme de andre fagorganisasjonene i konsernet på samme måte som EL & IT, men det er ikke disse forbundene som vinner på at EL & ITs posisjon er svekket. Deres relative andel av de ansatte i Telenor har vært noenlunde stabil eller gått noe ned, det er først og fremst andelen uorganiserte som har økt. Svekkelse av EL & IT er derfor ikke bare et problem for EL & IT, men et problem for den samlede fagbevegelsen i Telenor.

Tabell: Organiserte i Telenor⁵⁴:

	1994	2001	2005/2006
EL&IT/LO	11 000	4 000	2 600
Negotia/YS	3 300	2 500	1 500
NITO	1 500	1 500	1 100
Tekna	750	700	700
Samlet	16 550	8 700	5 900
Antall ansatte	16 629	15 173	11 300

I tillegg til de medlemmer denne oversikten omfatter finnes det en husforening i EDB med 6-700 medlemmer og noen hundre i medlemmer i andre, mindre fagforbund.

Det er mange årsaker til at organisasjonsgraden i Telenor er svekket. Den viktigste er utvilsomt de store endringene som er skjedd i konsernets sammensetning. Store grupper der særlig EL & IT stod sterkt er solgt ut av konsernet, og Telenor har kjøpt opp bedrifter der organisasjonsgraden er vesentlig la vere, for eksempel i EDB-konsernet.

Omleggingen av tariffavtalene har også bidratt til å underminere betydningen av å være organisert. De hyppige omorganiseringene i Telenor har gjort det vanskelig å bygge opp stabile og slagkraftige lokale ledd i de forskjellige forbund.

Men den organisasjonsfiendtligheten som i stort omfang finnes i IKT-sektoren⁵⁵ finnes også i deler av Telenor. Både NITO og Negotia opplyser om at de har et ikke ubetydelig antall hemmelige medlemmer. Personer som ikke vil stå fram som organiserte fordi de frykter at det vil skade dem i forhold til arbeidsgiver. Det er overraskende at slike holdninger åpenbart også blomstrer i et konsern der staten fortsatt har aksjemajoritet. Når slike holdninger resulterer i en del hemmelige medlemmer er det også grunn til å tro at det resulterer i at mange ikke ønsker å melde seg inn i et fagforbund.

⁵⁴ Oversikten over antall organiserte er anslag basert på oppslag i "TD-bladet og "Nettverk", Jordfalls rapport om LO i Telenor og oppslag på NITO og Negotias hjemmesider. I tillegg har vi fått tilgang på tall fra Telenor. De er noe lavere enn det vi her har for 2005/2006, noe som kan skyldes at kontingent i alle selskap ikke trekkes fra Telenor sentralt. I tillegg til de medlemmer denne oversikten omfatter finnes det en husforening i EDB med 5-600 medlemmer og noen hundre i medlemmer i andre fagforbund.

⁵⁵ Se for eksempel Bitten Nordrik: "Bjørnen sover. Om uorganiserte arbeidsgivere og arbeidstakere i IKT-bransjen" De Facto - 2004

14.3. Organiseringa innenfor EL & IT Forbundet

Innenfor EL & IT Forbundet i Telenor er det bygd opp et konsernutvalg (KU) som styres av et representantskap. I KU, som i praksis fungerer som et sentralt styre for de organiserte i EL & IT i Telenor, sitter det en representant fra hver av klubbene i konsernet, med unntak av klubben på Svalbard. I tillegg er noen divisjonstillitsvalgte medlem av konsernutvalget. Konserntillitsvalgt og vara konserntillitsvalgt er leder og nestleder for utvalget.

Dette gir et konsernutvalg på 14 medlemmer. I representantskapet sitter det 21 representanter i tillegg til konserntillitsvalgt med vara.

EL & IT i Telenor er organisert i følgende klubber:

Klubb	Medlemstall (ca)	Antall i rep.skap
Nettklubb Telenor Telecom Solution	700	4
Telenor Bedrift	200	2
Telenor Internett	80	1
Telenor Kundeservice	450	3
Telenor sentrale enheter	300	2
Norkring	25	1
Svalbard	6	1
Canal Digital	30	1
Teleservice	300	2
EDB	260	2
Mobil	300	2

Samlet har EL & IT i Telenor ca. 2 600, medlemmer. Dette gir en organisasjonsgrad for EL & IT på omtrent 24 % i konsernet.

Representantskapet møtes en gang annet hvert år, mens KU møtes ca en gang i måneden, på linje med det som er vanlig i aktive fagforening/klubbstyrer.

Utgiftene til konsernutvalgets arbeid dekkes i hovedsak av konsernet, således at den enkelte representant får delta på møtene uten trekk i lønn og den lokale bedrift dekker reiseutgifter.

I tillegg har konsernutvalget en kontingent fra klubbene på kr. 15,- i året pr. medlem.

14.4. Organisering i klubber

Klubbene i Telenor er organisert etter vedtektene for slik organisering i EL & IT-forbundet. De fleste klubbene er landsomfattende, med de store problemene det skaper for daglig kontakt mellom medlemmene og de sentrale tillitsvalgte. I tillegg til at det begrenser mulighetene for direkte kontakt, er det kostnadskrevenende å få til den nødvendige møteaktiviteten for å få organisasjonen til å fungere. Og det direkte demokratiet, der medlemmene på et medlemsmøte både kan få fortalt de tillitsvalgte hva de mener, få valgt dem og eventuelt kastet dem direkte på møtet er umulig å gjennomføre. Noe av det som er basis for den tradisjonelle faglige styrken i en industribedrift er bortimot umulig å få til. En organisering som tvinges til å basere

seg på større grad av valgte representanter for å utøve demokratiet vil naturlig ha svakheter i forhold til en organisasjon som kan bygge på direkte demokrati.

Når bedriftene er organisert i nasjonale forretningsenheter, må også fagbevegelsen tilpasse seg denne organisasjonen. Tviholder fagbevegelsen på lokal organisering for å forsvare medlemsdemokratiet, vil det likevel måtte utvikles representative ordninger for å få tillitsvalgte som kan møte ledelsen på like fot. Når Telenor organiserer seg i nasjonale forretningsenheter vil det også få konsekvenser for den faglige organisasjonen i konsernet. Fagbevegelsen er tvunget til å forholde seg til konsernets organisasjonsstruktur, noe som tvinger fram en nasjonal organisering.

14.5. Manglende nasjonal koordinering

Som vi har sett er det andelen uorganiserte som øker i Telenor. Trolig er dette en konsekvens både av hva slags områder Telenor har vokst innenfor, men også av at det kan se ut som om konsernet systematisk har forsøkt å undergrave fagbevegelsens innflytelse på lønns- og arbeidsforhold.

Det er mange årsaker til motsetningsforhold mellom de forskjellige fagforbundene i Norge. Historisk har et viktig spørsmål vært om forbund er knyttet til LO, og LOs tradisjonelle samarbeidsforhold med Arbeiderpartiet. Det er stor forskjell på lønnspolitikken til EL & IT og Tekna, noe som i stor grad skyldes at man organiserer helt forskjellige grupper.

Det har også vært store tariffpolitiske uenigheter mellom de forskjellige forbundene i Telenor. Noen eksempler på det:

- Ved etableringen av egen avtale for Telenor Mobil i 1993 ønsket Tele- og Dataforbundet å legge overenskomsten med TBK til grunn. Dette klarte de ikke, også fordi Kommunikasjonsforbundet (nå Negotia) og NITO hadde undertegnet egne avtaler før TD var ferdig med sine forhandlinger.
- Ved streiken i 1998 inngikk Kommunikasjonsforbundet avtale uten konflikt.
- I 2004, når EL & IT ønsket en forbedret avtale med NHO, hadde allerede Kommunikasjonsforbundet godtatt tariffavtale med NHO.

Likevel er situasjonen nå at ingen av forbundene i Telenor er i nærheten av å kunne uttale seg på vegne av flertallet av de ansatte, heller ikke flertallet av de ansatte i Norge. I viktige spørsmål er det ikke slik at uenighetene nødvendigvis har gått mellom LO på den ene siden, og Negotia/NITO/Tekna på den andre.

Veien til høyere organisasjonsgrad og sterkere fagbevegelse vil være lang og tung hvis den skal løses av et av forbundene i Telenor alene. Også for den enkelte arbeidstaker vil det ofte være et mindre viktig spørsmål om han eller hun blir med i et forbund innenfor eller utenfor LO. For den enkelte vil det viktige spørsmålet være om en organisasjon, et felleskap, både gir større muligheter for å påvirke egen arbeidssituasjon og større trygghet i forhold til jobb og sysselsetting. Dette er momenter som trekker i retning av at det bør utvikles et faglig fellesskap. Å få til et slikt felleskap gjennom organisatoriske tiltak i Norge alene er ikke lett, trolig ikke mulig. Men utviklingen av et større internasjonalt samarbeid kan også åpne veien for et tettere samarbeid i Norge. I møte med internasjonale tillitsvalgte og andre faglige

tradisjoner kan det også vise seg at det er letter å utvikle en felles faglig praksis, i alle fall på noen områder, også nasjonalt. Og forutsetningen for et videre samarbeid ligger i utviklingen av felles praksis.

14.6. Manglende internasjonal organisering

Telenor har i løpet av relativt få år gått fra å være en norsk bedrift der de aller fleste ansatte arbeider i Norge til å være et internasjonalt konsern der et flertall arbeider utenfor landets grenser. De tillitsvalgte i konsernet vil trolig før eller seinere møte spørsmålet om de representerer de ansatte i Telenor, eller om de bare snakker for et lite mindretall som befinner seg innenfor deres organisasjon i Norge (eller et annet land, hvis det er andre tillitsvalgte som uttaler seg).

På konsernnivå internasjonalt er det ingen felles organisasjon i dag. I flere år har det vært en målsetting å opprette et fungerende Europeisk Konsernutvalg, men foreløpig har man ikke lykkes med det. Dette på tross av at Telenor har mer enn nok ansatte til at konsernet omfattes av reglene om Europeisk Konsernutvalg, slik de er fastlagt i EU-direktivet og hovedavtalen.

Den internasjonale organiseringen har begrenset seg til direkte kontakter med forbund som organiserer ansatte i Telenors datterbedrifter i andre land. For EL & IT i Telenor er dette for eksempel:

- Direkte samarbeid med representanter for SEKO (Facket for service og kommunikasjon), som organiserer i Telenors datterbedrifter i Sverige.
- Kontakt mellom EL & ITs klubb i Telenor Mobil og LO foreningene i Sonofon
- Samarbeid med Ungarns Kjemiske forbund som organiserer ansatte i Pannon

Riktignok er det ikke slik at fagbevegelsens styrke alene kommer av størrelse, men spesielt i forhold til mulighetene for påvirkning både av konsern og eiere (les staten) er det liten tvil om at hvem og hvor mange man representerer er et viktig spørsmål. Dette gjelder ikke bare i funksjonene som tillitsvalgt, men i minst like stor grad når man uttaler seg som de ansattes styrerepresentant(er). Uttaler de valgte representantene på vegne av det store flertallet av ansatte, eller gjør man det bare for en mindre del som er organisert i et nasjonalt forbund?

Fagbevegelsens styrke, og legitimitet, er i stor grad knyttet til at den representerer mange, fagbevegelsen representerer den kollektive fornuft, i motsetning til eierne, som i et privat selskap bare representerer kapital.

Utviklingen av internasjonal organisering er ikke bare et spørsmål om å utveksle erfaringer og gjensidig støtte i forhold til kampen for lønns- og arbeidsforhold, det er også et spørsmål om tillitsvalgtes legitimitet i forhold til å påvirke en bedrifts strategiske utvikling.

Internasjonal organisering er vanskelig, og i dag finnes det få andre redskaper til å realisere en slik organisering enn mulighetene for å etablere et europeisk konsernutvalg, med de begrensninger det har.

Men som et stort konsern kontrollert av den norske stat, må det være mulig å stille krav til eier om at de skal legge forholdene til rette for en sterkere internasjonal organisering. Et naturlig

krav til en statlig eierskapspolitikk vil være at staten, som majoritetseier, skal bidra til å legge forholdene til rette for internasjonal faglig organisering. Ikke ved at Norge skal påtvinge andre våre faglige tradisjoner, men ved at også de ansattes organisasjoner skal gjøres i stand til å møte den enorme utfordringen som ligger i en så omfattende internasjonalisering som vi har sett i Telenor.

15. Utviklingen av økonomien i Telenor

Vi tar også med hovedtallene for den økonomiske utviklinga i Telenor. For å få sammenliknbare tall har vi valgt å konsentrere oss om utviklingen i driftsinntekter og driftsresultat. Telenor har i alle år etter 1994 levert gode resultater, med en kraftig økning både i driftsinntekter, driftsresultat og resultatmargin de siste årene.

Et år skiller seg ut i dette bildet, 2002. Telenor valgte i 2002 å bokføre en del ekstraordinære kostnader. Korrigert for disse kostnadene var driftsresultatet i 2002 4,3 milliarder. Dette beskrives slik i Telenors årsberetning for 2002:

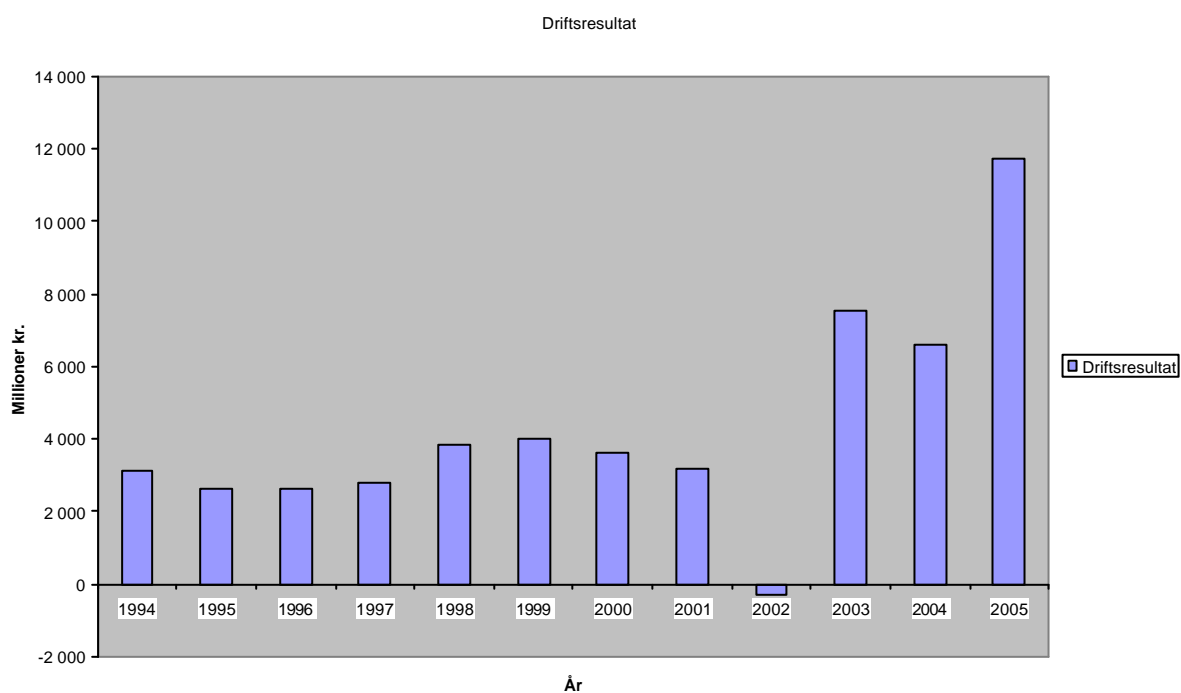
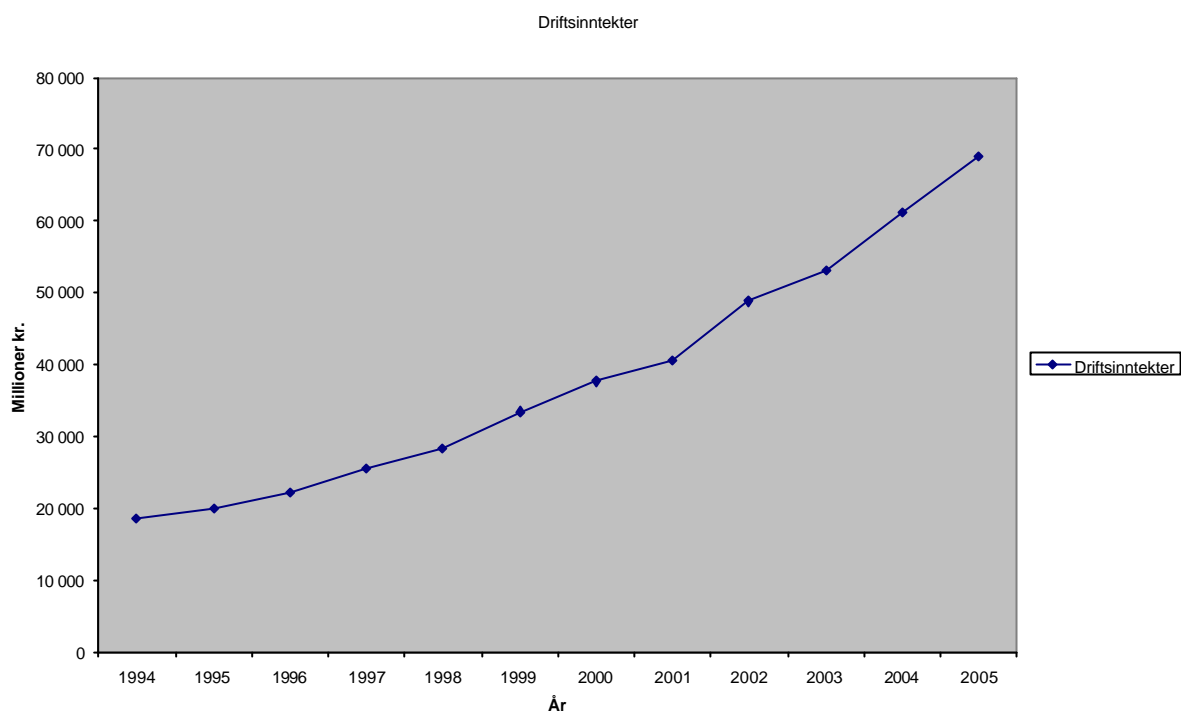
”...driftsresultatet justert for netto effekt av salgsgevinster og –tap, nedskrivninger og kostnader for restrukturering mv. økte med 2,0 milliarder kr. til 4,3 milliarder kr. i 2002”.

Korrigerer vi for de ekstraordinære som ble bokført i 2002 har Telenor hatt en uavbrutt, kraftig økonomisk vekst.

Tabell: Oversikt over utviklingen av driftsinntekter og driftsresultat i Telenor.

År	Driftsinntekter	Driftsresultat
1994	18 444	3 106
1995	19 859	2 619
1996	22 170	2 613
1997	25 518	2 766
1998	28 380	3 847
1999	33 468	4 002
2000	37 664	3 629
2001	40 604	3 177
2002	48 826	- 320
2003	53 121	7 560
2004	61 302	6 602
2005	68 927	11 705

Alle tall i millioner norske kroner. Kilde: Telenors årsberetninger



Telenor har utviklet seg til å bli en veritabel pengemaskin. Den foreløpige utviklingen i 2006 tyder på at dette er en utvikling som kan fortsette. Ved presentasjonen av tallene for 3.kvartal var forventningen at driftsinntektene i 2006 skulle øke med 35 %, med en tilsvarende økning i resultat. Resultatene i 3. kvartal 2006 var isolert sett de beste noensinne.

15.1. God inntjening i Norge

Ser vi på Norge isolert er det heller ikke noe å utsette på inntjeningen til Telenor.

Mobilvirksomheten i Norge hadde i 2005 driftsinntekter på 11 727 millioner med et resultat før skatt (operating profit⁵⁶) på 3 566 millioner. Dette gir en driftsmargin på formidable 29,1 %. (Operating profit/Total revenues). Og resultatene bedres i 2006. I tredje kvartal er driftsmarginen for Mobil Norge steget til 37,8 %, 6,1 % høyere enn i tredje kvartal 2005.

Samme utvikling ser vi på fastlinjenettet i Norge. Fixed-Norway, som det heter, hadde i 2005 driftsinntekter på 16 867 millioner. Resultatet var 3 019 millioner med en driftsmargin på 17,9 %. I tredje kvartal 2006 er driftsmarginen steget til 24,2 %, 7,2 % mer enn tilsvarende periode i fjor.

Ser vi på mobil og fastnettvirksomheten som uttrykk for det som er Telenor (eller i denne sammenheng Televerkets) historiske røtter, er det ingen tvil om at dette er blitt en pengemaskin med stor betydning for Telenors muligheter og vilje til internasjonal ekspansjon.

Mobil og fastnett i Norge leverer i sum et driftsresultat som utgjør mer enn Telenors samlede driftsresultat i alle år fram til 2005:

Tabell: Telenors driftsresultat for fastnett og mobil i Norge i forhold til konsernets samlede resultat⁵⁷:

År	Driftsresultat norsk fastnett	Driftsresultat norsk mobil	Driftsresultat Telenor konsern
1998	3 028	1 045	3 847
1999	2 884	1 524	4 002
2000	3 047	2 216	3 629
2001	2 175	2 626	3 177
2002	1 157	3 008	(320)
2003	2 720	3 115	7 560
2004	3 025	3 213	6 602
2005	3 019	3 566	11 705
Sum 1998-2005	21 055	20 313	40 202

Også for Broadcast, det tredje av konsernets strategiske hovedområder med stor virksomhet i Norge er bildet mye det samme. Broadcast (omfatter også virksomhet i andre deler av Norden) hadde i 2005 driftsinntekter på 5 649 millioner, med et resultat på 1 015 millioner. Også i Broadcast er resultatene bedre i 2006 enn i 2005.

En viktig konklusjon er at det økonomiske grunnlaget for internasjonaliseringen av Telenor har vært skapt i Norge. Uten den økonomiske basis, og det resultatet som er blitt skapt i den delen av selskapet som er "arvet" fra tiden som forvaltningsbedrift, hadde ikke internasjonaliseringen vært mulig.

⁵⁶ Telenors kvartalsrapporter er nå på engelsk. Vi setter derfor inn de engelske begrepene i parantes.

⁵⁷ Telenors årsrapporter og Thue: "Nye forbindelser" s. 399-401

16. Noen har tjent

Vi har i denne rapporten sett på hva slags problemer utviklinga i Telenor har skapt for fagforeningene i selskapet. Vi har også sett på hva slags konsekvenser privatiseringen har hatt for pensjon, oppsigelsessikkerhet, sluttvederlagsordninger og tarifforhold. Men i tillegg til aksjonærene er det en annen gruppe som har hatt store økonomiske fordeler av børsnotering av Telenor, og det er toppledelsen i selskapet. I motsetning til den vanlige ansatt har de fått lønnsøkninger langt utover det som har vært vanlig i Norge. Ser vi på konsernsjefs lønn er den 5-doblet i perioden fra 1993 til i dag.

Hvordan har denne utviklingen vært? Vi tar med lønna (inklusive andre godtgjørelser, men ikke pensjonspremie og opsjoner) for konsernsjefen i Telenor fra 1993 for å illustrere utviklinga⁵⁸:

1993	762 988
1994	850 546
1995	1 058 433
1996	1 284 961
1997	1 515 069
1998	1 722 731
1999	2 014 000
2000	3 226 571
2001	3 140 184⁵⁹
2002	3 251 479
2003	3 318 478
2004	3 612 395
2005	5 169 504⁶⁰

I tillegg kommer utgiftene til konsernsjefens pensjonsavtale. Utgiftene til pensjonsavtalen til konsernsjef Jon Fredrik Baksaas var i 2005 kr. 1 309 000. Konsernsjefens pensjonsavtale gir ham muligheten til å fratruke ved fylte 60 år med 66 % av pensjonsgrunnlaget. Pensjonsgrunnlaget er begrenset til kr. 3 000 000, årlig regulert med konsumprisindeksen. Første regulering var 1/1 – 2003. Utgiftene til konsernsjefens pensjonsavtaler kan for øvrig i enkelte år være svært mye høyere enn de 1,3 millioner Baksaas' pensjon kostet i 2005. For eksempel var utgiftene til daværende konsernsjef Tormod Hermansens pensjonsavtaler kr. 5 171 856 i 2001. Også i 2000 og 1999 var utgiftene til konsernsjefens pensjonsavtale rundt 5 millioner. Utgiftene var trolig ekstraordinært høye disse årene fordi konsernsjef har pensjon beregnet ut fra sluttlønn. Stiger lønningene kraftig, noe lønna for konsernsjefen gjorde i disse årene, blir arbeidsgivers utgifter for å sikre pensjon ekstraordinært høye fordi det er den nye lønna som legger grunnlaget for alderspensjon⁶¹.

⁵⁸ Telenors årsberetninger

⁵⁹ I tillegg ble det utbetalt 439 249 som godtgjørelse for ikke avholdt ferie i 2000 og forsinkede feriepenger for 1999.

⁶⁰ Av dette var 1 039 333 bonus utbetalt i 2005. Ren grunnlønn var 4 000 000.

⁶¹ Dette kan også illustrere en av årsakene til at mange selskap, også Telenor, går over fra ytelsespensjon til innskuddspensjon. Ved høye lønnstillegg må det betales inn ekstra for å sikre de ansattes pensjonsrettigheter, riktignok langt mindre beløp pr. ansatt enn det er snakk om når vi ser på konsernsjeflønninger. For å sette utgiftene til en konsernsjefens pensjon i perspektiv kan det likevel nevnes at maksimalt innskudd i en innskuddspensjonsordning, innenfor dagens regelverk som gir skattefradrag for innskudd opp til en lønn på 12 G, er kr. 45 911.

I 2006 var den samlede verdien Baksaaas hentet ut av lønn, bonus og opsjoner i følge ”E24”⁶² omtrent 22 millioner. Store deler av dette skyldes innløsning av opsjoner, men fortsatt har Baksaaas opsjoner igjen til en verdi av 25 – 30 millioner med en aksjekurs for Telenor rundt nivåene i januar 2007 (ca. 130 kr. pr. aksje).

Ikke bare konsernsjefen har tjent på utviklinga, også den øvrige konsernledelsen har etter hvert en anstendig lønn. Sum skattepliktig inntekt for de i konsernledelsen som var ansatt i 2005 er som følger⁶³ (sum av lønn, bonus og andre ytelser):

Jon Fredrik Baksaaas	5 169 504
Arve Johansen	4 098 003
Morten Karlsen Sørby	3 356 609
Jan Edvard Thygesen	2 705 012
Stig Eide Sivertsen	2 849 128

I tillegg ble Torstein Moland erstattet av Tron Ø. Westlie i konsernledelsen 15/9 – 05. For Westlie var inntekten 711 260, for Moland i den perioden han satt i konsernledelsen 2 394 120.

Vi ser at for konsernsjefen i Telenor så er lønna (uten opsjoner og pensjonsavtaler) omtrent seksdoblet fra 1994 til 2005. Til sammenlikning er gjennomsnittlig årslønn i Norge økt fra ca. kr. 220 000 til kr. 360 000 i denne perioden.

⁶² ”E 24” - 14/11 - 2006

⁶³ Telenor årsberetning 2005

17. Hva er verdien av statlig eie?

I denne rapporten har vi sett at utviklinga fra forvaltingsbedriften Televerket til det børsnoterte konsernet Telenor ikke har skjedd uten store og dramatiske konsekvenser for mange av de ansatte i konsernet. Men utviklinga har vært enda mer dramatisk for de som har vært ansatt i selskap som er solgt ut av Telenor, for eksempel til Bravida, ISS eller Manpower. I de utskilte selskapene har enda flere mistet jobben, nedbemanningene har vært mer dramatiske og lønns- og pensjonsvilkårene er for mange blitt vesentlig dårligere. På viktige områder har Telenor opptrådt mer aggressivt enn enkelte store privateide konsern i Norge. Riktignok kan politikken spores helt tilbake til Televerkets tid, og må derfor være resultatet av politiske valg som ikke alene har å gjøre med at konsernet har blitt børsnotert. Samtidig er det viktig å holde fast på det på noen områder har vært viktig at staten fortsatt eier majoriteten av aksjene i Telenor?

For Norge er det åpenbart en fordel at Telenor er i kollektivt eie. Konsernet har i dag en solid inntjening og det har i seg selv stor økonomisk betydning.

Konsernet er etablert med hovedkontor på Fornebu. På tross av betydelig outsourcing gir det tilgang både på kompetanse, arbeidsplasser og utvikling i Norge. Hvis vi ser på de selskap som Telenor har solgt seg ut av, er det ofte selskap som har sitt tyngdepunkt i andre land. Hovedkontor i Norge gjør det også lettere for norsk offentlighet å nå Telenors ledelse.

Offentlig aksjemajoritet er et hinder for fiendtlige oppkjøp. På tross av problemene med Telenors utvikling ville full privatisering åpnet for at Telenor ble overtatt av et av de store utenlandske telekonsernene. Dette ville gjort det enda vanskeligere å nå fram til Telenors ledelse, både for fagforeninger og politikere.

De store lønns- og opsjonspakkene som Telenors ledelse har skaffet seg etter at selskapet ble omdannet til aksjeselskap er provoserende nok. Men de er fortsatt langt unna de groveste, utenlandske eksemplene på lederes grådighet. Selv i et nærliggende land som Sverige har dette vært verre enn i Norge. Med offentlig eierskap er spørsmålet om å stoppe denne utviklinga en legitim politisk debatt.

Selv om ledelsen i Telenor ofte har opptrådt aggressivt i forhold til fagforeningene i konsernet, har forsvaret av de ansattes faglige rettigheter, lønn og arbeidsforhold tross alt vært lettere i morkonsernet enn i de utskilte selskapene.

Offentlig eierskap gir en demokratisk tilleggsdimensjon. Børsreglene brukes av mange store konsern som et påskudd for å hindre og avgrense den offentlige debatten om hvordan konsernet fungerer. Det statlige eierskapet drar i motsatt retning. Så selv om ledelsen i Telenor sikkert irriterer seg over den offentlige debatten om konsernet, er de nødt til å forholde seg til den som mer enn et vanskelig ”kommunikasjonsproblem”. Det er ikke uten grunn at fredsprisvinner Mohammed Yunus benyttet anledningen når han var i Oslo og hadde norske myndigheter og norsk offentlighet i tale.

Men det offentlige eierskapet kunne vært brukt til mye mer. Selv innenfor de rammene som både børsnotering og EU/EØS’ konkurranseregime legger på mulighetene for offentlig styring av børsnoterte konsern, finnes det åpenbart muligheter som går ut over de som staten bruker i dag.

Før vi går nærmere inn på hva som kan gjøres innenfor rammene av dagens regelverk og eierstruktur, vil vi understreke at det er like relevant å diskutere om strukturen i det norske telemarkedet er som den bør være? Spørsmålet om staten bør kjøpe tilbake deler av Telenor og legge infrastrukturen inn i et hundre prosent offentlig eid selskap, fortjener en bred, politisk behandling. Vi ser i dag at Telenor gjennomfører utbygging av bredbånd der det er

kommersielt interessant, mens det ikke bygges ut i andre deler av landet. Selv i ”grisgrendte” strøk som på deler av Nesøya i Asker og Lommedalen i Bærum blir det ikke bygd ut, fordi kundegrunnlaget ikke er godt nok. Telenors prising er også tilpasset kundegrunnlaget, dvs. at kostnadene er svært forskjellige avhengig av hvor du bor. Spørsmålet om hvordan nødvendig infrastruktur skal sikres til alle deler av landet, uten at det er prisgitt Telenors kalkyler og profittkrav er en viktig problemstilling som vi ikke vil gå nærmere inn på i denne rapporten.

18. Statlig eierskapspolitikk - Eierskapsmeldingen

I desember 2006 la den rødgrønne regjeringen (endelig..) frem den lenge varslede eierskapsmeldingen (St meld nr 13: "Et aktivt og langsiktig eierskap"). Kapittel 2 i meldingen, "Oversikt over omfang og utvikling av statens eierskap", innledes slik:

"Det direkte statlige eierskapet i norske virksomheter er omfattende. Statens eierskap varierer fra eierposter i landets største børsnoterte selskaper til små heleide selskaper med rene sektorpolitiske formål.

... Staten har store eierposter i de børsnoterte allmennaksjeselskapene Statoil ASA, Norsk Hydro ASA, Yara International ASA, SAS AB, Kongsberg Gruppen ASA, Cermaq ASA, DnB NOR ASA og Telenor ASA. Disse selskapene hadde samlede inntekter på om lag 770 milliarder kroner og et samlet netto resultat på vel 69 milliarder kroner i 2005. Markedsverdien til de børsnoterte selskapene var ved utgangen av 2005 på til sammen over 779 milliarder kroner. Statens andel av disse verdiene var 428 milliarder kroner. Staten mottok i 2006 over 19 milliarder kroner i utbytte fra disse selskapene for regnskapsåret 2005".

Staten i 2005 eide om lag 55 % av verdiene i alle børsnoterte selskaper i Norge. Det omfattende statlige eierskapet har vært, og er, kontroversielt. Gjennom de siste par tiårene har debatten derfor både handlet om hva og hvor mye staten skal eie, og om hvordan det statlige eierskapet skal utøves. I tråd med 1980-90-tallets nyliberale trender var politikken lenge preget av en gradvis reduksjon av omfanget av det statlige eierskapet (fra forvaltning til marked, og med påfølgende del- og / eller helprivatiseringer), og en utøving som best kan karakteriseres som "passivt eierskap". Sterke krefter prøvde å skape allmenn konsensus om at det var utidig av staten som eier å blande seg inn i selskapenes strategier og beslutninger. I motsetning til private eiere (som vet å styre sine eiendeler), mente man at staten skulle overlate viktige beslutninger med store samfunnsmessige konsekvenser til "profesjonelle, uavhengige styrer". I den grad lover og regler pålegger det offentlige som eier å behandle spørsmål knyttet til utviklingen av selskapene på politisk plan (for eksempel børsnotering og delprivatisering), så gjaldt det for politikerne bare å følge opp anbefalingene fra administrasjon og styre.

Fremover mot valget i 2005 vokste den folkelige motstanden mot den markedsliberalistiske politikken generelt, og mot den passive næringslivspolitikken fra myndighetenes side spesielt. Det toppet seg i forbindelse med vedtaket om nedleggningen av Union i Skien i 2005. En strøm av oppslag om vanvittige lønns- og opsjonsfester for topplederne i storkonsernene (også de med stort statlig eierskap), gjorde at temperaturen steg ytterligere.

De rødgrønne partiene lovet før valget at en ny regjering ville "fylle opp verktøykassa" og legge om politikken for det statlige eierskapet. Allerede i tittelen på eierskapsmeldingen ("Et aktivt og langsiktig eierskap") prøver man åpenbart å markere hovedinnholdet i den nye retningen. Meldingen signaliserer at omfang, utøvelse og målsettinger for det omfattende statlige eierskapet er av stor samfunnsmessig betydning. Mange vil mene at den demokratiseringen som ligger i en slik holdning burde være et selvsagt mål for en rødgrønn regjering.

I det følgende skal vi se nærmere på det viktigste innholdet i eierskapsmeldingen.

18.1. St. meld nr. 13 (2006-2007): Et aktivt og langsiktig eierskap

Mange har uttrykt skuffelse etter at Eierskapsmeldingen ble presentert. Den inneholdt forbausende få konkrete tiltak og ikke så mye nytt i synet på statlig eierskap. Representanter for opposisjonen på Stortinget harselerer over fraværet av den varslede nyorienteringen. I meldingen er det riktignok mye positiv omtale av fordelene med et "aktivt og langsiktig" statlig eierskap, men det er forbausende få forslag til hvordan disse intensjonene skal omsettes i praksis. Selv om det er mulig å identifisere et par tre konkrete forslag, er heller ikke de utformet slik at de helt udiskutabelt bærer bud om en ny retning i politikken for statlig eierskap.

18.1.1. Stopp i privatiseringen (?)

Eierskapsmeldingen varsler at det rødgrønne flertallet vil stoppe videre nedsalg og privatisering av statens eierandeler i norsk næringsliv. I sammendraget i meldingen (s.5) heter det:

"Regjeringen tar sikte på at statens eierskap i norsk næringsliv skal ligge om lag på samme nivå som i dag. I tråd med dette varsles det i Stortingsmeldingen at regjeringen vil foreslå at Stortinget trekker tilbake fullmakter gitt i tidligere stortingsperioder til å redusere statens eierandeler gjennom salg av aksjer."

I meldingen heter det at Regjeringen vil:

"....

- opprettholde de statlige eierandelene i viktige selskaper som Telenor, Norsk Hydro, og DnB NOR. Telenor skal forbli et norsk selskap, med hovedkontor og de viktigste forsknings- og utviklingsfunksjonene i Norge. Statnett og Statskog skal ikke selges eller delprivatiseres, og dagens eierandel i Statoil skal opprettholdes.
- at Statkraft beholdes som et heleid statlig selskap" (s. 45).

Dette kunne vært en klar endring i forhold til Stoltenberg I-regjeringens og høyrepartienes politikk, og dermed markert en ny kurs i næringspolitikken. Men andre steder i meldingen opplyses det at man i flere av de nevnte selskapene likevel er åpne for mer privatisering, dersom det skjer som del av såkalte "industrielle løsninger".

I meldingens avsnitt 7.8: "Beslutningsfullmakter" heter det (s.65):

"Regjeringen har i dag følgende forhåndsfullmakter fra Stortinget som ikke er fullt utnyttet: Cermaq ASA (ned til 34 prosent), Norsk Hydro ASA (opp til 51 prosent) og Telenor ASA (nedsalg til 51 prosent og ned til 34 prosent ved en fusjon-/oppkjøpst ransaksjon der selskapets aksjer blir brukt som oppgjørs- eller bytemiddel). I tillegg har regjeringen fullmakt til å redusere statens eierandel i Statoil til 66,67 prosent. I forbindelse med fisjonen av Norsk Hydro ASA ble det truffet vedtak om at statens eierandel i Yara International ASA skal være minimum 33,4 prosent. Disse fullmaktene ble gitt etter helt konkrete saksfremlegg, og ikke som del av et generelt opplegg.

*Regjeringen vil i senere fremlegg for Stortinget foreslå at Stortinget trekker tilbake eksisterende fullmakter gitt i tidligere stortingsperioder til å redusere statens eierandel gjennom salg av aksjer. **Adgangen til å kunne foreta industrielle løsninger innenfor fullmaktenes rammer videreføres**".*

For Telenors vedkommende betyr dette at den rødgrønne regjeringen i prinsippet ikke har mer omfattende ambisjoner med eierskapet enn å opprettholde en blokkerende mindretallsposisjon (33,34 %) for å sikre ”fortsatt nasjonal forankring”. I praksis betyr det at man vil sikre at hovedkontoret skal ligge i Norge.

Den nevnte formuleringen om at ”statens eierskap i norsk næringsliv skal ligge på om lag samme nivå som i dag”, betyr at det heller ikke er aktuelt å øke det statlige eierskapet. Det vil bl.a. sette bom for kravene om å kjøpe tilbake private aksjer i for eksempel Telenor og Statoil.

Ved offentliggjøringen av forslaget om fusjon mellom Statoil og olje- og gassvirksomheten i Norsk Hydro varslet regjeringen av man vil kjøpe seg opp til 67 prosent eierandel i det fusjonerte selskapet. Det er i samsvar med signalene som gis i eierskapsmeldingen, men heller ikke mer. Anslag laget på rett etter at fusjonen ble annonsert konkluderte med at staten må bruke anslagsvis 30 milliarder kroner på et slikt oppkjøp.

18.2.2. Eierne skal i større grad fastsette lederlønnene

Regjeringen foreslår å endre aksjeloven slik at fastsetting av aksje- og aksjeverdibaserte godtgjørelser skal flyttes fra styret til generalforsamlingen (eierne). Eierne skal også gi veiledende retningslinjer for den samlede lønnspolitikken overfor lederne. I meldingen heter det (s. 58):

”Lovforslaget innebærer at styret skal utarbeide en erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte samt at denne erklæringen skal behandles av generalforsamlingen.

... Lovforslaget innebærer at det er nødvendig med generalforsamlingens godkjenning for de deler av erklæringen som gjelder retningslinjer for aksje- og aksjeverdibaserte godtgjørelser.

... Staten vil på denne bakgrunn stemme mot inngåelse av nye avtaler som innebærer opsjonsordninger i de selskaper som omfattes av denne meldingen.”

I meldingen argumenterer regjeringen for at det bør settes et tak for hvor stor andel av den totale lønnspakken som kan være knyttet til variabel lønn, og at ”vilkårene for utbetaling bør i størst mulig grad være knyttet til forhold som kan påvirkes av den som mottar godtgjørelsen” (s. 58). Det gis ingen konkret anvisning for hvor dette taket bør settes, og det understrekes at det fortsatt skal være opp til styrene å fastsette de konkrete lønns- og insentivordningene. Regjeringen skriver:

”Det er videre styrets vurdering hvorvidt de enkelte elementer i en eventuell insentivordning er en nødvendig del av en samlet kompensasjonspakke for å sikre konkurransedyktig avlønning av ledere og medarbeidere i et selskap”.

Det gjenstår å se hvilken konkret effekt disse endringene vil få. Det politiske klimaet vil (i alle fall for en tid) kunne tvinge frem innstramminger i lønns- og opsjonsfesten. I meldingen heter det at staten vil stemme ned forslag om opsjonsordninger i selskap hvor den har bestemmende innflytelse.

Forsøkene på å gjøre lederlønnspromatikken til en hovedsak i eierskapspolitikken fungerer, for øvrig i likhet med navnedebatten rundt fusjonen mellom Statoil og deler av Hydro, som en måte å ta oppmerksomheten bort fra manglende forslag og tiltak på andre, viktigere områder.

18.2.3. Årlig styringsdokument (?) fra staten til selskapene.

Regjeringen varsler i eierskapsmeldingen at Nærings- og handelsdepartementet vil ta initiativ til at det årlig utarbeides og publiseres

”..et nytt dokument som gir offentlig uttrykk for regjeringens eierpolitikk, slik den er kommunisert til Stortinget, herunder de rammer Stortinget har fastlagt.

Dokumentet vil gjengi overordnede mål for statens eierskap og rollefordelingen i statsforvaltningen og mellom aksjonærer og selskapenes organer. Det vil bli formulert forventninger til kapitalavkastning og utbytte.

... I dokumentet vil staten redegjøre for hvilke hensyn den ønsker å legge vekt på i sin løpende eierskapsforvaltning, og hvilke forventninger den har til selskapenes styrer basert på dette.

... I dokumentet vil også de til enhver tid gjeldende retningslinjer som er relevante for statens eierskapsutøvelse bli inntatt.” (s. 62).

Det er fortsatt uklart hvor konkrete og spesifikke krav man tenker å stille på ulike områder i et slikt dokument. I eierskapsmeldingen er det meste holdt i svært allmenne ordelag. Man nevner områder som FOU, etikk, miljø, likestilling, diskriminering, omstillinger m.v. som eksempler på forhold som vil bli fulgt opp, men det står ingen ting om hvordan dette skal skje.

Fra næringslivshold var man raskt ute med kritikk og advarsler om at ordningen ikke måtte resultere i mer politisk styring av statsselskapene. I et innlegg i Dagens Næringsliv 9. februar 2007 prøver næringsminister Dag Terje Andersen lå berolige alle som har oppfattet at det dreier seg om et såkalt ”styringsbrev” Andersen skriver:

”Regjeringen har ikke nevnt styringsbrev med ett ord i eierskapsmeldingen. Jeg må nok en gang presisere at det regjeringen har sagt er at vi vil utgi et dokument i tillegg til publikasjonen ”Statens Eierberetning”.

... Det blir redegjort for sentrale hensyn som staten legger vekt på i sin eierskapsforvaltning utover de rent økonomiske krav og forventninger. Dette gjelder forhold som etikk, mangfold i ledelse og styrer, miljøhensyn, evne til å håndtere omstillinger godt, og så videre.”

Når ministeren så ettertrykkelig ”skyter ned” alle forestillinger om at staten vil bruke dokumentet til mer aktiv styring av selskapene, er det dessverre grunn til å tro at dokumentet bare vil bli en uforpliktende oppstabling av gode forsetter.

Utover de her nevnte forslagene varsler regjeringen i meldingen at man vil føre en forutsigbar utbyttepolitikk, og at det skal opprettes et eget statlig fond for marine næringer. Og dermed er egentlig det substansielt ”nye” i meldingen omtalt. I en gjennomgang av målsettinger for hvert enkelt selskap, sies det for eksempel i forhold til Telenor at man ”ønsker å sikre en nasjonal forankring av eierskapet, og at hovedkontoret blir liggende i Norge” (s. 90). Dette er viktige presiseringer, men knapt uttrykk for noen ny og mer offensiv politikk.

Blant mange tilhengere av en mer aktiv statlig eierskapspolitikk ble eierskapsmeldingen som sagt en skuffelse. Spørsmålet er om de forholdsvis tannløse forslagene er uttrykk for at man ikke vil mer, eller at for eksempel lover og internasjonale forpliktelser (EØS-avtalen, o.a.) gjør at man ikke kan mer? I meldingen gjennomgås de konstitusjonelle og juridiske rammene for eierskapsutøvelsen (kap. 3). Vi gjengir her noen hovedpunkter fra gjennomgangen.

18.3. Rettslige rammer for statens eierskapspolitikk

Eierskapsmeldingen viser til at Grunnloven, forvaltningsretten, selskapslovgivningen, konkurranseretten og børs- og verdipapirretten setter rammer for eierskapsutøvelsen. I tillegg kommer de rammer som følger av EØS-reglementet.

I meldingen heter det at

”..forbudet mot offentlig støtte i EØS-avtalens 61 (1) også gjelder overfor offentlige foretak. Dette setter grenser for regjeringens muligheter til å vektlegge ikke-kommersielle hensyn i eierskapsutøvelsen. For å avgjøre når offentlige midler som tilføres et foretak innebærer offentlig støtte, har EF-domstolen og EU-kommisjonen utviklet det såkalte markedsinvestorprinsippet.

... Dette innebærer at staten må kreve normal avkastning på kapital som er innskutt i et foretak som opererer i konkurranse med andre.” (s. 16).

Virkningene av andre lover og regler kan kort sammenfattes i ”en klar rollefordeling mellom eierne og selskapets organer når det gjelder hvem som har ansvar for hva”, og at det i deleide selskaper skal foregå ”likebehandling av alle aksjonærer”. Aksjelovens regler om hvilke beslutninger som skal tas i selskapets ulike organer (generalforsamling, bedriftsforsamling, styre, administrasjon) gjelder også i aksjeselskaper hvor staten er dominerende eier.

Det er viktig å minne om at lovverkets og børsreglementets regler om likebehandling av aksjonærer ikke er ensbetydende med at selskapene skal si minst mulig informasjon til offentligheten i forbindelse med viktige omstruktureringer, fusjoner og salgsprosesser. Reglene om at alle skal få tilgang til den samme informasjonen på samme tid, blir av mange selskap (også statseide) misbrukt for å rettferdiggjøre et unødvendig hemmelighold rundt store, strategiske beslutninger. Det er ingen grunn til at statlige selskaper skal legge seg på den samme udemokratiske praksisen. En slik praksis brukes utelukkende til å svekke de ansattes og offentlighetens muligheter til å diskutere, behandle og påvirke viktige beslutninger. Her kan staten som eier pålegge selskapene en mer åpen og demokratisk offentlighetspolitikk. I prinsippet er det for eksempel ingenting i veien for at diskusjonene om fusjon mellom Statoil og Hydro, eller forsøket på å få Hydro inn på eiersiden i Aker Kværner, kunne vært brakt ut til offentligheten før konklusjonene trekkes. Dette ville også økt de ansattes mulighet for deltakelse. I stedet føres de viktige diskusjonene om strategi i lukkede rom innenfor et snevert sjikt i ledelsen og blant de tillitsvalgt. Også den særnorske ordningen med bedriftsforsamling kan brukes til en slik demokratisering. Om ikke en planlagt strukturendring er offentliggjort før styrebehandling, kan det legges inn tid til en offentlig diskusjon mellom behandlingen i styret og bedriftsforsamling. Selv om dette sjelden vil føre til at kursen endres dramatisk, vil det i seg selv være bra om ledelse og styre i et konsern må være forberedt på å svare for seg før de endelige vedtak er fattet.

18.4. Selskapsorganisering og fristilling

Et viktig motiv for selskapsorganisering er nettopp å oppnå den fristillingen fra staten som følger av aksjelovgivningen, og fristillingen øker betydelig med en gang det bringes inn private (minoritets)eiere sammen med staten.

Men dermed reises også spørsmålet: Hvordan skal staten sikre seg at dens interesser som eier blir ivaretatt i selskapenes organer? Svaret avhenger delvis av om staten er ene-eier eller eier sammen med andre. I heleide selskaper kan eieren stort sett "gjøre som den vil", mens den i deleide selskaper i større grad må basere seg på at de personer som er oppnevnt i styret og ansatt i toppledelsen opptrer i tråd med statens eierinteresser.

Eierskapsmeldingen "nye" grep er at de utpekte styremedlemmer og ledere i sterkere grad skal veiledes gjennom de omtalte styringsdokumentene. Graden av styring vil dermed avhenge av hvor konkrete målsettinger som formuleres i dokumentene.

I arbeidet med denne rapporten har vi snakket med mange ledere innenfor politikk og næringsliv som har engasjert seg til fordel for et mer aktiv, statlig eierskap. Et gjennomgående trekk er at de ikke ønsker seg detaljerte og konkrete styringsdokumenter. De legger i stedet stor vekt på holdningene til de personene som staten oppnevner til ledende verv og stillinger i selskapene. Denne tankegangen har åpenbart også fått stort gjennomslag i arbeidet med eierskapsmeldingen. Som nevnt har den blitt en samling resonnementer og argumenter for de holdninger og ambisjoner man mener det statlige eierskapet skal bygge på, og i liten grad forslag til konkrete virkemidler som skal brukes for å nå målene. Konsekvensene blir at regjeringens og departementets hovedfokus må rettes mot å finne de "rette personene" til styrene og toppstillingene i statsselskapene. Erfaringene, blant annet fra Telenor, viser at dette er et høyst uforutsigbart og utilstrekkelig fundament for en eierskapspolitikk som skal prioritere samfunnsansvar og langsiktighet. Og hva når en ny regjering, med andre oppfatninger, oppnevner andre personer? Modellen er i beste fall meget sårbar. Samtidig er det klart at personspørsmål er viktig. Da Tormod Hermansen overtok Telenor satte han sitt personlige preg på utviklingen av selskapet, og han hentet bevisst inn ledere fra private selskaper for å endre Televerkets forvaltningskultur. Ledelsen i store konsern er konsentrert om så få personer, både i ledelse og styre, at disse personenes holdninger og praksis er nødt til å få avgjørende betydning for hvordan et selskap utvikler seg.

19. Noen krav til en aktiv eierskapspolitikk

Det er lett å slutte seg til mange av Eierskapsmeldingens målsettinger om et ”langsiktig og aktivt” statlig eierskap. De generelle målsettingene om å sikre hovedkontor, FOU-innsats og utvikling av aktivitetene i Norge er viktige, men de bør følges opp med mer konkrete krav til selskapene. I det følgende skal vi gi noen eksempler på hva en slik konkretisering kan innebære.

19.1. *Langsiktighet og industrielle målsettinger*

Allerede i tittelen til eierskapsmeldingen trekkes hensyn til langsiktighet frem som et mulig fortrinn med statlig (offentlig) eierskap. Dette er helt klart et viktig poeng, men får først mening når langsiktigheten koples til noe mer enn å sitte i ro. Stabilitet kan være viktig, men i alle selskaper foregår det utvikling og omstillinger for å møte nye krav og forventninger fra markeder og samfunn. Spørsmålet er hvilke endringer som skal skje, og hvordan de skal gjennomføres? Grovt sagt kan konsernenes strategier deles i to hovedkategorier; kortsiktig profittmaksimering eller langsiktige, industrielle målsettinger.

Kortsiktigheten preges i sitt ytterpunkt av ”cowboy-politikk” med høy risikovilje; raiding av bedrifter, slakt, oppsplitting og salg. Her har grådighet og kynisme helt erstattet anstendighet og samfunnsansvar, og adferden har kun har ett eneste mål for øyet: å hente inn størst mulig fortjeneste på kortest mulig tid. Heldigvis har innslaget av denne typen aktører så langt vært forholdsvis begrenset i norsk næringsliv, og de store statsdominerte konsernene er ikke på ”verstingslisten”, skjønt Telenors håndtering spesielt av Bravida ikke er langt unna. Riktignok ikke med formål å hente profitt, men definitivt i å unndra seg ansvar.

Den langt vanligere varianten er veien via såkalte ”private equity-fond”. Disse fondene kjøper opp bedrifter for å ”utvikle verdiene i dem”, - for så å selge seg ut igjen innenfor en forholdsvis kort tidshorisont (vanligvis 5-6 år). Hva denne ”utviklingen” består i kan selvsagt variere, men ofte handler også det om å splitte opp, outsource, selge ut eiendommer og konsentrere virksomheten til færre såkalte ”kjerneområder”. Kravene til avkastning er alltid svært høye; ofte krever de 20-25% avkastning pr. år på investert kapital. Selskapet tømmes ofte for verdier og selges så inn i nye strukturer for en høyest mulig pris. Dette er en form for omstillinger og endringer i næringslivet som vi ser mer og mer til, også i selskaper hvor staten er eller har vært inne som eier. Telenor solgte for eksempel sin katalogvirksomhet til Texas Pacific Group. Når norske storselskaper selger ut deler av sin virksomhet til private equity-fond, styres de etter like kortsiktige og kyniske mål: Det eneste som teller er høyest mulig pris.

I eierskapsmeldingen legger man vekt på at staten skal være en langsiktig eier med industrielle målsettinger. Det samme kravet bør staten kunne stille til nye eiere, dersom dens selskaper skal skille ut eller selge deler av virksomheten.

Hva menes så med langsiktige, industrielle målsettinger? Det finnes neppe noe fasitsvar, men noen kjennetegn er det mulig å identifisere. For det første vil selskaper som ledes ut i fra industrielle målsettinger fokusere på produksjon ”i evighetens perspektiv”, og hvor dette forblommende begrep faktisk har et ganske konkret innhold: Nemlig at det drives forskning og utviklingsarbeid, foretas investeringer, og rekrutteres/utdannes ansatte ut i fra en visjon om

at selskapene skal drive så lenge det finnes ressurs- og markedsmessig grunnlag for det. Staten kan stille krav til "sine" selskaper om at slike strategier (også) skal realiseres i Norge. For å unngå en unødig politisering av enkeltvedtak om investeringer m.v., bør man i selskap for selskap vurdere om det kan legges føringer for fortsatt utvikling i Norge ved å ta dette inn i selskapenes formålsparagraf.

19.2. Strategisk retning

Vi har sett at det statlige eierskapet har særlig interesse og betydning i de store selskapene som fungerer som industrielle lokomotiver. Det er stor avstand mellom styret i daværende Televerket i 1990 sitt forslag⁶⁴ om å gi Televerket en friere stilling og Baksaas' formuleringer 12 år senere. I styrets forslag heter det:

"Televerket burde i kraft av sin innsikt på tele- og datasektoren kunne virke som et industrielt lokomotiv. Det er for få industrielle lokomotiver i Norge. Televerket vil kunne utvikles til å bli et nytt, norsk industrielt lokomotiv. Televerket kan nasjonalt og internasjonalt i allianse med andre deler av norsk næringsliv, skape slagkraftige enheter som med Televerkets drakraft kan danne grunnlaget for en fornyelse av norsk IT-basert industri. Denne virksomhet kan også få et internasjonalt vekstpotensiale. Forutsetningen må klart være at Televerket bidrar til økt verdiskaping, ikke at telebrukernes ressurser skal brukes til ulønnsom satsing"

Det er langt fra disse formuleringene til den visjonen for Norge som konsernsjef Jon Fredrik Baksaas ga uttrykk for i 2002:⁶⁵

"I Norge vil vi konkurrere om å beholde en ledende posisjon innen de områder som har betydning for vår internasjonale posisjon"

De siste årene har flere av de statsdominerte storselskapene tatt viktige valg mht videre utvikling i Norge. Kort kan en si at skillet går mellom strategier som rendyrker selskapenes satsing innenfor ett eller få kjerneområder, eller om de i større grad skal ha et bredere strategisk fundament med virksomheter innenfor et bredt spekter av områder. Både i Hydro, og til dels i Telenor, har utviklingen de siste årene gått i retning rendyrking og spissing innenfor det man definerer som kjerneområder. Delvis går man ut av forretningsområder, og delvis splittes selskapene i flere uavhengige selskaper. Dette er en strategi som påstås å gjøre selskapene mer konkurransedyktige i de områdene man konsentrerer seg om. De skal bli "best i verden".

Baksiden ved en slik strategi er for det første at selskapene blir mer sårbare. Både oppturer og nedturer vil slå sterkere inn. Vi kan heller ikke se at det finnes empirisk belegg for at selskap med en bred strategi ikke kan ha god konkurransekraft innenfor enkeltdelene av sin virksomhet. Som eksempel er det neppe noen som vil hevde at Orkla i økonomisk forstand har hatt en dårlig utvikling, på tross av at konsernet både før og nå framstår med en såkalt "konglomeratstruktur". Men av forhold som ofte ligger utenfor konsernens kontroll (markedsutvikling, teknologiendringer, rammebetingelser, med mer) vil man sjelden oppleve

⁶⁴ "Friere stilling for Televerket" Forslag fra styret i Televerket 28/5 - 1990

⁶⁵ "Telenor for fremtiden" Jon Fredrik Baksaas, Polyteknisk forening 19/11 - 2002

at alle forretningsområder i et konglomerat hele veien leverer like sterke resultater på akkurat samme tid. Det kan nok føre til at aksjekursen for konsernet i større grad reflekterer den gjennomsnittlige situasjonen og utviklingen i flere bransjer, og at de delene som i øyeblikket er på topp mener seg for lavt verdsatt. Mange mener at det er slike vurderinger som har drevet frem oppsplittingen av Hydro.

Det er i avveininger som dette at statlig eierskap kunne betydd en forskjell. I et større perspektiv er det viktigere at konsernene har flere strenger å spille på i forhold til å ivareta sin samfunnsrolle, enn at aksjekursen i enkeltdelene er høyest mulig. I forbindelse med omstillinger på ett område vil et konglomerat kunne ta ansvar for sysselsetting og fortsatt utvikling i Norge ved å satse mer innenfor andre områder.

En slik tilnærming til eierskap gir også økte muligheter for å opprettholde et nasjonalt eierskap. I gjennomgangen av Telenor har vi sett at mye av det som er solgt har havnet på utenlandske hender. Gitt at den viktigste målsettingen var å sikre en høyest mulig pris, er det forståelig. Norge er et lite land, og skal det utvikles selskap som kan klare seg i internasjonal konkurranse er det ofte nødvendig å ekspandere utenfor Norges grenser. Noe av dette problemet kan begrenses med en målsetting om en bredere strategi i det enkelte konsern. Dette vil igjen kunne bidra både til lederutvikling, kompetanseheving og en bredere innfallsvinkel til et viktig område som forskning og utvikling.

19.3. Omstillinger

I sine styringsskriv kan staten sette rammer for hva som er "lov og ikke lov" når ledelse (og ansatte..) skal utvikle bedriftene best mulig. For eksempel kan, som nevnt, friheten til å selge deler av selskapet kombineres med en plikt til å sikre at også kjøperen har seriøse, industrielle målsettinger. Det bør kunne settes krav til bedrifter hvor staten er dominerende eier at de skal etterleve retningslinjene i ILO-konvensjon nr 94. Det betyr at friheten til å leie inn underleverandører, eller outsource deler av virksomheten, skal kombineres med en plikt til å sørge for at dette bare skjer til skikkelige bedrifter med ordnede lønns- og avtaleforhold for sine ansatte. På denne måten kan statens eierskap brukes effektivt i kampen mot sosial dumping.

19.4. Forskning og utvikling

I eierskapsmeldingen nevner regjeringen i flere sammenhenger at FOU-innsats er blant de områder staten ønsker å påvirke i "sine" bedrifter. Men verken i de generelle delene, eller i forbindelse med meldingens gjennomgang av hvert av selskapene staten er engasjert i, presenteres konkrete målsettinger på dette viktige området.

Stortinget har tidligere sluttet seg til målsettingene i EUs Lisboa-strategi om at FOU-innsatsen skal opp i 3 % av BNP innen 2010. I Forskningsmeldingen i 2005 mente man at to tredjedeler (2 %) av denne satsingen skal finansieres av næringslivet selv, mens staten skal sørge for den siste tredjedelen (1 %) gjennom offentlige bevilgninger.

I følge en undersøkelse fra Statistisk sentralbyrå (Dagens Næringsliv 16.01.07) er FOU-innsatsen i bedrifter der staten eier mer enn 33 prosent på et nivå tilsvarende 0,85 % av

omsetningen. Andelen i private bedrifter er 0,74 %, mens den samlede FOU-innsatsen i Norge utgjør 1,53 %. Det betyr at Norge ligger i bunnsjiktet i Europa.

Det kan sannsynligvis allerede konkluderes med at verken Norge eller EU kommer til å nå målsettingen om 3 prosent av BNP til forskning og utvikling i 2010. I Norge er det særlig den næringslivsfinansierte delen som ligger langt bak både gjennomsnittet i Europa og målet som tilsvarer 2 prosent av BNP.

Selv om undersøkelser fra det britiske industri- og handelsdepartementet (Dagens Næringsliv 16.01.07) viser at Telenor økte sin FOU-innsats med 22 prosent i perioden 2001-2005, utgjorde dette bare 1 prosent av Telenors omsetning i 2005. Det plasserte selskapet i nedre del av listen over FOU-innsatsen i verdens teleselskaper. Heller ikke Norsk Hydro og Statoil inntok imponerende posisjoner blant olje- og gasselskapene, og for Norsk Hydros del viste undersøkelsen at FOU-innsatsen var 11 prosent lavere i 2005 enn i 2001.

Dersom Norge skal nå sine mål (om enn ikke i 2010), må minst to grep gjøres. For det første må den rike norske staten ha ambisjoner om en høyere andel til FOU enn gjennomsnittet i EU. Og for det andre må de store statsselskapene gå foran og legge seg i overkant av det som er målsettingen for norsk næringsliv i gjennomsnitt. Det statlige eierskapet må derfor brukes til å sette konkrete mål for økt FOU-innsats i årene fremover. Diskusjonen burde i første omgang handle om hvor mange år man trenger for å doble innsatsen fra dagens nivå, og deretter at dette følges opp i de årlige styringsdokumentene.

19.5. Avkastningskrav i utlandet

Vi har vært inne på at det statlige eierskapet må brukes til å styrke FOU-innsatsen og til å sikre at det skjer en best mulig utvikling av aktivitetene i Norge. Samtidig er det en realitet at også de store statsdominerte selskapene er multinasjonale selskaper, og de har strategier for fortsatt vekst i utlandet.

I denne rapporten har vi vist hvordan Telenors virksomhet i dag er større (både i sysselsetting og omsetning) i utlandet enn i Norge, og vi har sett at det er i deler av Øst-Europa og Sydøst-Asia at ekspansjonen har vært størst. Ofte snakker vi om såkalte "fremvoksende markeder" (emerging markets) i land med betydelig fattigdom og lav utviklingsgrad. Den aktuelle historien om samarbeidsproblemer mellom Telenor og Grameen Bank om teleselskapet i Bangla Desh (Grameen Phone) illustrerer et dilemma for norske selskaper i utlandet. Hvor mye av verdiskapingen i fattige land skal et selskap eid av den norske stat kunne ta med seg ut av landet? I praksis handler dette både om hvilke avkastningskrav man stiller til de investeringene som gjøres, og om man er villig til å ta på seg forpliktelser om å bidra til en bredere utvikling i landene. Det paradoksale er at multinasjonale selskaper (også når de er eid av den norske stat) stiller høyere avkastningskrav til virksomheter i "emerging markets" enn det de gjør i såkalt "modne markeder". Begrunnelsen er at slike investeringer er mer risikable; det kan både gå veldig godt og veldig dårlig. For eksempel kan det dukke opp en Hugo Chavez som vil nasjonalisere Statoils oljevirkosomhet i Venezuela. Konsekvensen blir at selskapene forlanger en risikopremie for å investere i disse landene, og (når det går godt) taper de dermed ut mer fortjeneste herfra enn det som ellers er normalt. Er dette anstendige bidrag til utvikling i fattige land? De private selskapene vil si at dette ikke er deres oppgave; utviklingsarbeid skjer gjennom andre kanaler og på andre måter. Men bør statseide selskaper si det samme, eller kan eiermakten brukes til å drive igjennom en annen politikk? Etter hvert

som norske statsselskaper vokser i utlandet, bør diskusjoner om deres oppførsel og avkastningskrav i fattige land bli en viktig del av den offentlige eierskapspolitikken. Kan det også tenkes at Norge bør legge inn en føring om at norske selskap skal ha teknologioverføring til u-land som målsetting? Gjerne på kommersiell basis, men ikke nødvendigvis med målsetting om å etablere seg som stor eier i de landene teknologi skal overføres til. Skal en norsk "sosialdemokratisk" modell ha internasjonal verdi, så må det få konkrete utslag i norske konserns handlinger utenfor landets grenser.

19.6. Holdning til ansatte og bedriftsdemokrati

En viktig del av den norske, eller nordiske modellen, er det relativt gode forholdet mellom ledelse, tillitsvalgte og ansatte i norske bedrifter. Modellen gir muligheter for involvering av ansatte, utnyttelse av ansattes kompetanse og medvirkning fra hele bedriften når en bedrift skal videreutvikles. Det må derfor være et krav til staten som majoritetseier at forholdene legges til rette for ansattes deltakelse. Ikke bare formelt ved videreføring av de rettigheter som er nedfelt i lov og avtaleverk, men reelt ved at man tilstreber en praksis som gir flest mulig tillitsvalgte og ansatte muligheten for å delta. Ikke bare nasjonalt, men også internasjonalt. Forholdene må legges til rette for en måte å lede på som gir ansattes organisasjoner mulighet for reell deltakelse. Det krever tid, og en innfallsvinkel til ledelse som gir demokratiske organisasjoner mulighet for å diskutere forslag som kommer opp. Telenors historie har mange eksempler på at det motsatte er valgt. En involverende lederstil vil ikke fjerne eller gjøre slutt på uenighet, men den vil sikre større tilhørighet og bredere deltakelse.

Internasjonalt kan det legges opp til at norske selskap går i front for en demokratisering av arbeidslivet. Forholdene må legges til rette for at tillitsvalgte kan gjøre den jobben de blir valgt til, og det må avsettes ressurser til et velutviklet internasjonalt konsernfaglig arbeid.

Det er påfallende at en rødgrønn regjering ikke forholder seg til de ansatte og de ansattes representanter. Bedriftsdemokrati og ansattes representanter i et styre kan være en styrke i et selskap. Ansattes representanter gir mulighet for innsyn i et konsern med andre innfallsvinkler til hvordan konsernet fungerer enn det staten vil få gjennom ledelsesstrukturen i konsernet. Også for de ansatte representantene i et konsernstyre ville det vært av stor verdi om de kunne få direkte tilgang til de styringssignaler som staten ønsker å gi i sin dialog med konsernsjef og styreleder, istedenfor å måtte forholde seg til hvordan styreleder har oppfattet signalene. Staten som eier burde tilstrebe et mer aktivt forhold til de ansatte i de selskap og konsern der staten er stor eier, ikke bare av hensyn til de ansatte, men også som en måte å forvalte et aktivt eierskap på, hvis det er et aktivt eierskap man faktisk ønsker.

Vedlegg 1. Telenors utvikling fra 1994

Selv om viktige endringer også skjedde før 1994, var utskillelsen av Telenor som eget selskap i 1994 startskuddet for store forandringer i det gamle Televerket. Endringer ikke bare i den virksomheten som ble drevet i Norge, men også en betydelig internasjonalisering. Fra å være et selskap i Norge, har Telenor nå flere ansatte utenfor Norge enn i Norge. For å forstå hvor omfattende disse endringene har vært, har vi valgt å trekke fram noen av de viktigste som har skjedd. Kilde for framstillingen er i hovedsak de begivenhetene Telenor selv trekker fram i sine årsrapporter. Hendelsene presenteres i en kronologisk oversikt, og tar utgangspunkt i 1994.

1994

- EØS-avtalen medfører at Televerket plikter å åpne tilgang til og bruk av offentlig telenett og tjenester på like vilkår.
- Strategisk allianse inngås med BT (British Telecom) i april.
- Pannon GSM åpner mobilnett i Ungarn (Telenor eier 14 % på dette tidspunkt)
- Teamco (data og informasjonsteknologi) kjøpes 10. januar.
- Omstillingsprogrammet Prosjekt '98 settes i gang. Mål at Telenor skal være fullt ut internasjonalt konkurransedyktig i 1998. Prosjektet avsluttes i mai 1996, og gjennomføres fram til 1998. Målet er å spare 2 milliarder.

1995

- Televerket AS skifter navn til Telenor AS 1. januar.
- Telenordia etableres i Sverige i mai. Eies av Telenor, BT og TeleDanmark i felleskap og skal konkurrere med Telia på hjemmebane
- Telenor Bedrift kjøper Comma Data Service og PS-gruppen (April Data og Ergosoft). Mål er styrket posisjon som totalleverandør på IT.
- Telenor Plus overtar i september Postens eierandel på 50 % i TelePost Communication AS. Selskapet skifter senere navn til Telenor Online og eies 100 % av Telenor.
- ESAT Digifone, som eies av Telenor og irske investorer, får kontrakten på å bygge ut GSM-nett nr. 2 i Irland.
- Antall ansatte i morselskapet (i all hovedsak den tidligere forvaltningsbedriften Televerket) gikk ned med 3 071 til 12 129. Samtidig vokser ansettelse i datterselskapene med over 3 000, fra 3 269 til 6 351, både som følge av oppkjøp og økt aktivitet.

1996

- Telenor inngår et strategisk samarbeid med Schibsted om internett.
- Vedtatt at nytt hovedkontor skal legges til Fornebu.

- Grameen Phone (Telenor har aksjemajoriteten) fikk lisens til å bygge GSM-nett i Bangla Desh.
- Egenkapital i Telenor AS utvides med 2 000 millioner ved konvertering av gjenværende rentebærende gjeld til staten.

1997

- Store investeringer i mobillisenser i Tyskland, Østerrike og Hellas
- Telenors andre kommunikasjonssatellitt blir skutt opp.
- Digitalisering av telenettet i Norge fullført.
- Telenor ber Staten om 3 nye milliarder i egenkapital. Stortinget bevilget senere 2 milliarder i ny egenkapital (1998).
- Installasjonsvirksomheten ble samlet i Telenor Installasjon. Var tidligere organisert innenfor Telenor Privat, Telenor Nett og Telenor Bedrift.

1998

- Telemarkedet dereguleres fra 1. januar. Alle deler av Telenors virksomhet konkurranseutsatt.
- Satellitten Thor III skutt opp.
- GSM 1800-nettet åpnes i Oslo, Bergen, Trondheim og Stavanger.
- Intensjonsavtale om å kjøpe 25 % av det russiske mobiltelefonselskapet Vimpel Communications.
- Telenor Nextel etablerer seg i Tsjekkia, Slovakia og Østerrike.
- Første forsøk på en fusjon med Telia havarerer.

1999

- Avtale om sammenslåing med Telia, og senere avtale om frivillig oppløsning av det sammenslåtte selskapet.
- Strategisk avtale med BT om ESAT Telecom i Irland. Vil gi plattform for økt satsing eller gevinst for Telenor på ca. 9 milliarder.
- Internettselskapet Nextra hadde ved utgangen av 1999 selskap i Sverige, Italia, Ungarn, Tyskland, Tsjekkia, Slovakia og Østerrike i tillegg til Norge.
- Overgang til en takstsone i Norge – Norgespris. Tidligere fjerntakst fjernet.

2000

- EDB Business Partner kjøper 100 % av aksjene i Fellesdata for 2,5 milliarder
- Telenor inngikk i mai avtale om kjøp av ca. 40 % eierandel i Thaiandske Total Access Communication Public Company (TAC) for omtrent 6,5 milliarder.
- Bravida fusjonerer med svenske BPA til nytt selskap, Bravida. Telenor eier 48 % etter fusjonen.

- Inngikk i juni avtale om å kjøpe 53,5 % av Sonofon Holding, Danmarks nest største mobiloperatør.
- Delprivatisering av Telenor vedtatt i Stortinget i juni.
- Telenor og BT kjøper ut TeleDanmarks eierandeler i Telenordia AB. Telenors eierandel opp i 50 %.
- Telenor noteres fra 4.desember på Oslo Børs og Nasdaq. Aksjen prissatt til kr. 42,-, som gir en samlet verdi for konsernet på 74 milliarder.

2001

- Opsjonene på salg av VIAG Interkom (10 % eierandel) og ESAT Digifone utnyttet. Gevinst 10,7 milliarder for hver av dem.
- Inngår avtale om kjøp av COMSAT Mobile Communications. Blir verdens største integrerte aktør innen mobil satellittkommunikasjon.
- Avtale med BT om at Telenor overtar Telenordia i Sverige, mens BT overtar Telenordias internasjonale aktiviteter.
- Foretar nedskrivning på goodwill av oppkjøp i utlandet foretatt i 2000 på til sammen 8,9 milliarder.
- Telenor Media selges til Texas Pacific Group med gevinst før skatt på 5,0 milliarder.
- Kjøper seg opp fra 32,9 % til 61,0 % i malaysiske DIGI.com for 3,2 milliarder.
- Kjøper resterende 74,2 % av Pannon for EUR 1,0 milliarder.
- Kjøper resterende 50 % av Canal Digital fra Canal + for 2,4 milliarder.
- Selger ut 12,74 % av russiske North-West GSM for USD 40 millioner (til Telia og Sonera)
- Reorganiseres i 4 forretningsområder; Telenor Mobile, Telenor Networks, Telenor Plus og Telenor Business Solutions.
- Åpner nytt UMTS-nett, i første omgang i sentrale deler av Oslo.

2002

- Overtok 90 % av aksjene i svenske Utfors for SEK 264 millioner.
- Overtok 16,5 % av Kyivstar (Ukraina) for USD 66,5 millioner. Solgte 7,7 % for USD 31 millioner. Eide etter det 54,2 % av Kyivstar.
- Internasjonal satsing innen internett reduseres.
- Konsernstrukturen endres til 3 forretningsområder, Telenor Mobile, Telenor Networks og Telenor Broadcast, i tillegg Telenor Øvrige Virksomheter. Strukturen trer i kraft fra 1.januar 2003.

2003

- Solgte seg ut av greske Cosmote for til sammen NOK 4,6 milliarder. Ga en gevinst på ca. NOK 2,6 milliarder.
- Staten solgte seg ned i to steg fra 77,6 % til 53,2 % av aksjene i Telenor.
- Kjøpte de resterende 25 % av aksjene i telekom-selskapet Comincom/Combella i Russland.

- Samarbeidsavtale med finske Elisa om å tilby felles tele- og datakommunikasjonsløsninger til kunder i Norden og Baltikum.
- Alliansse mellom Telenor, Pannon og 7 andre europeiske mobiloperatører, Sonofon med i alliansen fra 1.april 2004
- Solgte Comincom/Combellga for en eierandel på 19,5 % i Golden Telecom. Eide 31/12 20,4 % av dette selskapet.

2004

- Overtok resterende 46,5 % av danske Sonofon fra Bell South for DKK 3 050 millioner. Gjennomført 12/2 – 04.
- Kjøpte lisens for mobiltelefoni i Pakistan
- Overfører ansvar for drift av IT-systemer til EDB Business Partner
- Kjøpte resterende 55,9 % av aksjene i Montenegros ledende mobiloperatør ProMonte GSM.
- Pannon i Ungarn kjøpte UMTS-lisens.
- Mobilnettet UMTS åpner for kommersiell bruk i Norge.

2005

- Kjøpte bredbåndsselskapene Cybercity i Danmark og Bredbåndsbolaget i Sverige.
- Kjøpte Vodafone Sweden i oktober. Konsolidert fra 1. januar 2006.

2006

- Overtar Mobtel/Mobi 63 i Serbia for EUR 1 513 millioner.
- Det inngås rammeavtale med Relacom for Norden. 450 personer fra feltstyrken overføres.

Vedlegg 2. Endringer i telesektoren

Det har skjedd store endringer i rammebetingelsene for telesektoren. Noen er drevet fram av ønsket om liberalisering av statlig forvaltning, både nasjonalt og internasjonalt, andre er drevet fram av den teknologiske utviklinga. Rammevilkårene for den statlige forvaltningsbedriften Televerket midt på 80-tallet var helt annerledes enn for det børsnoterte selskapet Telenor i 2007. Dette har store konsekvenser både for selskapet, de ansatte og samfunnet rundt.

Denne rapporten skal se på hvordan Telenor utviklet seg, primært fra 1994 til i dag. Hva slags konsekvenser har det hatt på viktige områder for de ansatte og fagforeningene i selskapet. Men før vi gjør det skal vi kort oppsummere de store endringene som har skjedd i rammevilkårene for Telenor (og resten av telesektoren).

Noen viktige forandringer i telesektoren:⁶⁶

- 1987: Kabelfjernsynsnett ble unntatt for konsesjonsplikt. Åpning for flere nett i samme geografiske område.
- 1988: Ikke lenger enerett på salg av for eksempel telefon, modem, telefaks og interne telenett.
- 1989: Verdiøkende teletjenester unntatt fra eneretten.
- 1991: Televerket og NetCom får konsesjon for tilbud om GSM-mobiltjenester.
- 1993: Dataoverføringstjenester og videresalg av kapasitet i leide samband åpnes for flere aktører.
- 1994: Satellittkommunikasjon åpnes for konkurranse.
- 1995: Ny lov om telekommunikasjon innført
- 1996: Åpning for å etablere alternative telenett til Televerkets nett for tilbud av ikke konsesjonspliktige teletjenester.
- 1998: Resterende enerett på taletelefon og infrastruktur oppheves. Skyldes EU-direktiv om telesektoren.
- 2000: Telenor og Netcom ble pålagt å åpne nett for tjenesteleverandører uten eget nett.
- 2001: Telenor ble pålagt å åpne for utleie av aksesslinjene i fastnettet.

Samferdselsdepartementet tildelte konsesjon for å etablere og drifte fire UMTS-nett.
- 2003: Ny lov om elektronisk kommunikasjon innført, erstatter telekommunikasjonsloven fra 1995.

⁶⁶ NAVO/2003: "Rapport om telesektoren" og Ot.prp. nr 58 (2002-03)

Vedlegg 3. Telenors eierstruktur

Fortsatt er Telenor et selskap der staten i kraft av sitt eierskap har full kontroll. Statens eierandel er ca. 54 %, noe som gir full styringsrett. Eller for å bruke konsernspråket, med eierandeler på mer enn 50 % så konsolideres selskapet resultater inn i konsernets regnskap. Men staten er ikke som andre eiere, de kvier seg for å bruke den makta de reelt har. Primært er dette en konsekvens av en ideologisk holdning som tilsier at statlig eierskap er et onde. Markedsliberalismen har som utgangspunkt at staten skal regulere konkurransevilkårene innenfor flest mulig sektorer, så skal private aktører i konkurranse med hverandre utføre politikken. Dette er ikke en naturlov, men et politisk valg.

Derfor er det viktig å se på hvor stor eiermakt staten faktisk har. I tillegg til at den eier over halvparten, er det ingen andre store eiere inne i Telenor. Telenors eneste strategiske eier er staten, det er lite trolig at andre har strategisk interesse av selskapet, Telenor er primært en pengeplassering. Telenors største eiere er nå (jan 2007)⁶⁷:

Staten v/ NHD	906 763 642	NOR 53,97%
State Street Bank & Client Omnibus *	70 802 019	USA 4,21%
Folketrygdfondet	53 765 361	NOR 3,20%
J.P.Morgan Chase Bank	* 44 371 674	GBR 2,64%
J.P.Morgan Chase Bank	* 23 297 871	USA 1,39%
Mellon Bank AS Agent	* 21 659 207	USA 1,29%
Fidelity Funds Europe	15 963 500	LUX 0,95%
J.P.Morgan Chase Bank	* 15 837 183	USA 0,94%
The Northern Trust Co	* 14 607 009	GBR 0,87%
Vital Forsikring ASA	12 303 491	NOR 0,73%
SIS SegalInterSettle	* 11 191 625	CHE 0,67%
UBS (Luxembourg) S.A	10 936 090	LUX 0,65%
HSBC Bank PLC	* 9 767 673	GBR 0,58%
Mellon Bank AS Agent	* 9 193 262	USA 0,55%
Investors Bank + Trust	* 9 042 162	USA 0,54%
State Street Bank & Client Omnibus *	8 750 318	USA 0,52%
Citygroup Global Markets IPB	* 7 295 295	GBR 0,43%
Svenska Handelsbanken	* 6 915 817	SWE 0,41%
Clearstream Banking CID	* 6 634 429	LUX 0,39%
DNB Nor Norge VPF	6 481 864	NOR 0,39%

Sum de 20 største	1 265 579 492	75,32%
Sum øvrige	414 695 078	24,68%
Totalt antall aksjer	1 680 274 570	100,00%
Totalt antall aksjonærer:	39 756	

⁶⁷ www.telenor.no

Vedlegg 4. Telenors aksjekurs

Hvis utviklingen i aksjekurs er en målestokk for suksess, har Telenor vært en suksess. De som har investert i Telenor har tjent på det. Ved børsintroduksjonen i 2001 var aksjekursen på omtrent NOK 42, nå er den ca. NOK 130. (31/1 – 07) Med den kursutviklingen Telenor har hatt er verdien av selskapet på Oslo børs nå over NOK 200 milliarder. For aksjonærene har Telenor vært en god forretning slik aksjemarkedet ser ut nå. Den kraftige stigningen høsten 2006 kan trolig forklares både med at Telenor la fram rekordresultater i tredje kvartal og at den norske børsen generelt steg kraftig.

Dette skjedde samtidig med at fredsprisutdelingen til professor Mohammad Yunus brakte fram i lyset en konflikt om eierskapet til Grameen Phone i Bangla Desh. Yunus benyttet oppmerksomheten rundt prisutdelingen til å rette søkelyset mot en avtale han mente ga Grameen en rett til å overta kontroll over Grameen Phone⁶⁸. Telenors opptreden, som i norsk offentlighet ga et dårlig inntrykk, medførte ingen negative reaksjoner i aksjemarkedet.

Illustrasjon: Telenors kursutvikling på Oslo Børs siden oppstart:



Kilde: www.telenor.no

Børsverdien er på fem år tredoblet. Store verdier er overført fra statlig eie til private investorer. Som vi har sett i oversikten over Telenors eiere er mye av eierskapet ved siden av staten hos utenlandske aksjonærer.

De kraftige svingningene i børskurs er interessant i forhold til et av argumentene for å børsnotere Telenor, ”børsnotering gjør det enklere å verdivurdere selskapet”. I Stortingsproposisjon 66 (1999-2000), ”Om Telenor”, heter det (kap.3.1):

”Ein kan ikkje seie at målet om størst mogleg verdiskaping og avkastning for eigarane blir nådd berre ved å sjå på rekneskapsresultata for nokre få år. Tala i rekneskapen må supplerast med verdivurderingar for å kunne gi et tilnærma riktig bilete av dei reelle verdiar som blir skapte. Slike verdivurderingar gir likevel ikkje den

⁶⁸ Telenor eier i dag 62 % av GrameenPhone, Grameen Bank eier 38 %.

same realisme sett over tid som den kontinuerlege verdivurderinga som skjer for børsnoterte selskap.

Som vi ser har aksjekursen for Telenor siden børsnotering variert mellom et nivå på 22 kr. og 130 kr, eller en samlet verdi mellom 35 og 200 milliarder kr. Sett fra en finansiell synsvinkel kan det finnes argumenter for å børsnotere et selskap, for eksempel kan en børsnotering gjøre det enklere å skaffe ny kapital, og det kan være letter å kjøpe nye selskap ved at oppgjøret gjøres i aksjer istedenfor i kontanter. Men noen sikker målestokk for selskapets reelle verdi er det definitivt ikke. Også ved fusjoner av børsnoterte selskap vil det skje omfattende kartlegging av hva slags reelle verdier som ligger i selskapet, det er ikke tilstrekkelig å se på børskursen.

Vedlegg 5. Telenors struktur i dag

Et kjennetegn ved utviklingen av Telenor er svært hyppige organisasjonsendringer. Som vi skal komme tilbake til er dette en enorm utfordring for fagbevegelsen. Selv om hyppige organisasjonsendringer også kan være en stor utfordring for et selskap, er det vesentlig enklere å endre en organisasjon med pålegg ovenfra enn det er når man skal bygge opp motmakt i en faglig organisasjon. Et konsern kan fungere etter pålegg ovenfra om endringer, skal fagbevegelsen endres er en forutsetning at endringene er demokratisk forankret.

Telenor deler nå sin hovedvirksomhet inn i tre virksomhetsområder:

- Mobilvirksomheter
- Fixed
- Broadcast

Mobilvirksomheter

Telenor presenterer seg som et ledende telekommunikasjonsselskap og en av verdens raskest voksende mobiloperatører. De har nå mobilvirksomhet i følgende land:

- Norge (Telenor)
- Sverige (Telenor, kjøpte Vodafone Sweden for 8 170 millioner i oktober)
- Danmark (Sonofon)
- Ungarn (Pannon)
- Ukraina (Kyivstar)
- Montenegro (Promonte)
- Russland og tidligere Sovjetstater (VimpelCom)
- Serbia (Telenor)
- Østerrike (ONE)
- Malaysia (Digi)
- Thailand (DTAC)
- Bangladesh (Grameen Phone)
- Pakistan (Telenor)

Strategisk retter Telenor seg inn mot tre deler av verden, Norden, Øst og Sentral-Europa og Asia, særlig sørøst Asia. Strategien er markert rettet inn mot vekst, og vekstmulighetene vurderes som langt sterkere i Øst-Europa og Asia enn i såkalte modne markeder i Vest-Europa.

Dette er ikke en strategi Telenor er alene om. Det er flere norske selskap som vurderer konkurransen som så hard og vanskelig i Vest-Europa at man søker seg til markeder med større risiko, men også betydelig større muligheter for vekst og profitt hvis man lykkes.

Fixed

Fixed er ”nynorsk” for fastnettjenester, og inkluderer analog og digital fastlinjetelefon, bredbånd og internett-tilgang.

Virksomheten er primært nordisk, og Telenor er størst i Norge. I tillegg er Telenor nr. 2 i Sverige og 3 i Danmark. Dette har de oppnådd gjennom kjøp av Bredbandsbolaget (for NOK 4,5 milliarder, juli 2005) og Cybercity (NOK 1,3 milliarder)

I tillegg eier de 20,3 % av den russiske børsnoterte fastlinjeoperatøren Golden Telecom.

Broadcast

Telenor presenterer seg som den ledende leverandøren av fjernsyns- og kringkastingstjenester i Norden. Bedriften driver det bakkebaserte kringkastingsnett i Norge, og er også ledende leverandør av satellittkringkasting med tre geostasjonære satellitter.

Telenor leverer TV-formidlingstjenester til mer enn tre millioner husstander i Norge, Sverige, Danmark og Finland.

Telenor eier Canal Digital 100 %.

Øvrig virksomhet

Telenor Cinclus

Selskapet ble etablert i 2004 og leverer tjenester for automatisk måleravlesning og maskin til maskin kommunikasjon. Selskapet eies av Telenor med 66 % og Skagerak Energi med 34 %.

EDB Business Partner ASA

Selskapet er børsnotert og Telenor eide ved utgangen av 2004 51,8 % av selskapet. Omsetningen var i 2004 NOK 4,2 milliarder, og EDB hadde i overkant av 3 000 ansatte. Forretningsområdet er utvikling og drift av IT-løsninger.

Eiendom Holding

Har som hovedoppgave å sikre at Telenor disponerer lokaler for den øvrige drift. Disponerte ved utgangen av 2003 rundt 1,0 million kvadratmeter fordelt på 4 500 bygg.

Telenor Global Services

Telenors internasjonale carrier som inngår samtrafikkavtaler med internasjonale teleoperatører. Heleid av Telenor og eget aksjeselskap siden 1995.

New Business

Enheten skal identifisere og utvikle nye produkt- og tjenesteområder som kan ha stor betydning for Telenors fremtidige kjernevirksomhet.

Telenor R & I

Skal bidra til Telenors verdiskaping gjennom strategisk rådgivning, innovasjon og forbedring av eksisterende løsninger.

Er et av Norges største forskningsmiljøer innenfor IKT (informasjons- og kommunikasjonsteknologi)

Telenor Satellite Services

Eier 100 % av Telenor og er en ledende leverandør av globale mobile kommunikasjonsløsninger via satellitt. Tilbyr tjenester både til bruk på land, i sjøfart, offshore og luftfart. Dette er selskapet som Telenor nå har solgt, i strid med Regjeringens uttrykte ønske. Salget er ikke formelt gjennomført, det ventes på Konkurransetilsynets godkjenning som forventes å foreligge i 2.kvartal 2007.

Telenor Venture

Omfatter bl.a. Teleservice/Opplysningen. Selv om Telenor eier aksjemajoritet i venture-selskapene er driften satt bort til Televenture Management AS, der Telenors eierandel er bare 23,9 %.

Presenteres som et område der formålet er å skape verdier gjennom et aktivt eierskap innenfor områdene telekommunikasjon og informasjonsteknologi. Har svært høye avkastningsmål (40 – 60 %)

Litteratur og kilder:

Alvær, Petter Jæger; Monica Loe og Marte Hjertum: *"Telenor – fra forvaltning til børs"*. Bacheloroppgave HIST 2005

Baksaas, Jon Fredrik: *"Telenor for fremtiden"*. Foredrag Polyteknisk forening 19/11 – 2002

Bravida årsrapporter 2003-2005

Eilertsen, Roar: *"Televerket fra forvaltning til marked"*. De Facto 1992

Fennefoss, Arvid og Lise Lien: *"Resultater, resultater, resultater – det er det eneste som teller"*. EL & IT Forbundet 2002

Forslag fra styret i Televerket: *"Friere stilling for Televerket"*. 28/5 - 1990

Jordfald, Bård: *"Fra traust etat til Oslo Børs. Om endringer i norsk telekommunikasjon og utfordringer for fagbevegelsen"*. FAFO-notat 2004:15

Kommunikasjonsforbundet: *"90 år – et historisk tilbakeblikk 1914 – 2004"*

Løken, Espen og Arne Pape: *"LO i offentlig sektor"*. FAFO-rapport 2004:437

NAVO 2003, Rapport/05: *"Hva har skjedd i telesektoren?"*

"Nettverk". EL & IT Forbundets medlemsblad 1998 – 2006

NITO 50 år i Telenor

Nordrik, Bitten: *"Bjørnen sover: Om uorganiserte arbeidsgivere og arbeidstakere i IKT-bransjen"*. De Facto 2006

Nordrik, Bitten: *"Bedriftsbaserte service- og velferdsordninger: Et nytt gode eller en felle"*. Hovedoppgave Sosiologisk Institutt UiO 2002

NOU 1989:5 *"En bedre organisert stat"*

Skog Hansen, Inger Lise og Espen Løken: *"Debatthefte. Utfordringer for LO i offentlig sektor"*. FAFO-rapport 2004:438

Skogerbø, Eli: *"omdanning av telesektoren – fra offentlig tjenesteyting til markedsstyring"*. Makt og demokratiutredningens rapportserie, Rapport 49, 2002

St.meld.nr. 21. (1995-96): *"Om Telenor AS"*

St.meld. nr. 17. (1997-98): *"Om Telenor AS si verksemd"*

St.prp.nr.58 (1998-99): *"Om sammenslåing av Telenor AS og Telia AB"*

St.prp.nr.66 (1999-2000): ”Om Telenor ”

Stugu, Stein: ”Orkla. Bedriftskultur og bedriftsdemokrati 1991 – 2004”. De Facto 2006

”TD-bladet” – Tele- og Dataforbundets medlemsblad 1993 – 1998

Telenor: Prospekt. Introduksjon på Oslo Børs’ hovedliste. 2000

Telenor årsrapporter 1993 – 2005

Thue, Lars: ”Norsk telekommunikasjonshistorie bind 3. Nye forbindelser 1970 – 2005)” Gyldendal 2005

Thue, Lars: ”Gode forbindelser Televerket 1980 – Telenor 1995”. Gyldendal 1995

Trygstad, Sissel, Thomas Lorentzen, Espen Løken, Leif Moland og Nina Skalle: ”Den nye staten. Omfang og effekter av omstillingene i staten 1990 – 2004”. FAFO – rapport 530. 2006.

Nettsteder:

www.telenor.no

www.nito.no

www.nofu-kom.no (Negotia)

www.elogit.no

www.bravida.no