

Utveckling av UNI europa ICTS för tjugohundratalet

*Trender för sysselsättning, arbetskraft,
arbetsmarknadsrelationer och arbetsmarknadsparter
i IKT-sektorn*

En rapport framtagen för UNI europa ICTS grundarkonferens, 10-11 september 2009,
av Kendra Kreider och Lorenzo De Santis
Slutversion, augusti 2009

Författarna vill tacka Marcus Courtney, Claire Parfitt och Gerhard Rohde från UNI för deras värdefulla bidrag till denna rapport.

Författarna tackar också alla fackliga företrädare som hjälpte till med information och gjorde det möjligt att färdigställa detta paper.

LISTA ÖVER FIGURER.....	4
SAMMANFATTNING	5
DEL I: ARBETSKRAFT OCH SYSSELSÄTTNING INOM IKT	7
Den globala sysselsättningen	7
Industrins utsikter	7
Den europeiska sysselsättningen	9
Industrins utsikter	9
Arbetsgivare: Vilka är de största IKT-företagen?	15
DEL II: ARBETSMARKNADSRELATIONER OCH -PARTER INOM IKT.....	19
Facklig anslutning och kollektivavtalstäckning i Europa.....	19
Facklig anslutning och kollektivavtalstäckning i Europa: ICTS-sektorn	21
Kollektivavtalstäckning i ICTS-sektorn	21
Organisationsgraden inom ICTS.....	23
SLUTSATSER.....	24
BILAGOR	26
Fallstudie 1: I Österrike har avregleringen undergrävt den fackliga organisationsgraden, trots den omfattande kollektivavtalstäckningen.	26
Fallstudie 2: I Slovenien har ett branschavtal löpt ut, vilket visar hur bräcklig kollektivavtalstäckningen är när den utsträcks lagvägen.	26
Fallstudie 3: Arbetsmarknadsrelationerna efter att de två storföretagen EDS och HP i sektorn gick samman uppvisar stora skillnader i olika länder i Europa.....	26
Olika slag av kollektiva förhandlingar, kollektivavtalstäckning och facklig organisationsgrad inom ICTS i olika länder i Europa: en närmare titt.....	28
Kompletterande uppgifter.....	32
KÄLLOR	34

Lista över figurer

Fig. 1: Den globala IKT-sysselsättningens fördelning över olika regioner

Fig. 2: IKT-sysselsättningen i procent av den totala ekonomin i olika länder, 1995 och 2007

Fig. 3: Organisationsgraden i Europa; alla industrier och IKT-sektorn

Fig. 4: Medlemmar i UNI europa ICTS i olika länder

Fig. 5: Medlemmar i UNI europa ICTS i olika regioner

Fig. 6: Den europeiska arbetskraftens ålder, alla industrier och IKT-sektorn

Fig. 7: Tillfälligt anställda IKT-arbetare i Europa, i % av IKT-sysselsättningen, i olika länder

Fig. 8: Andel arbetstagare i Europa med högre utbildning i olika yrkesgrupper

Fig. 9: De största IKT-företagen, räknat i antal anställda och omsättning, Europa och världen

Fig. 10: Facklig organisationsgrad och kollektivavtalstäckning i Europa, 1960-2006

Fig. 11: Facklig organisationsgrad i Europa och USA, 1960-2006

Fig. 12: Facklig organisationsgrad i olika länder i Europa, 1960, 1985 och 2006

Fig. 13: Arbetslöshet i olika länder i Europa, alla industrier och IKT-sektorn

Sammanfattning

Denna rapport skall tjäna som basdokument för medlemsförbund i den nya sektorn UNI europa ICTS. Den innehåller historisk och kontextuell information om sysselsättning, arbetskraft, arbetsmarknadsrelationer och arbetsmarknadsparter i sektorn i Europa. Globala och jämförande sammanhang presenteras när det bidrar till analysen. Författarna hoppas att rapporten kan vara mer än en referenshandling; ett verktyg i arbetet med att utveckla UNI europa ICTS. Därför har forskningsresultatet sammanställts på det sätt som ansetts vara mest användbart i det framtida organiseringsarbetet i sektorn.

I del I presenteras arbetskraften och sysselsättningen i den nya UNI-sektorn "ICTS". Vi börjar med en global genomgång av industrin och dess dominerande globala arbetsgivare, innan vi siktar in oss på situationen i Europa. Här kommer en viktig del av vår diskussion att kretsa kring *hur den typiska IKT-arbetaren ser ut*. Det skall ge insikter till stöd för arbetet med att bygga upp och upprätthålla det fackliga medlemskapet.

I del II utreds arbetsmarknadsrelationerna i sektorn, med särskild tonvikt på facklig anslutning och kollektivavtalstäckning. Här presenteras historiska siffror i olika industrier för att visa situationen i IKT-sektorn i sitt sammanhang. Även processer för att uppnå och genomföra kollektivavtal i industrins olika delsektorer och i enskilda länder tas upp på djupet. Kopplingen mellan organisationsgrad och kollektivavtalstäckning analyseras.

Avslutningsvis presenteras de viktigaste slutsatserna i rapporten, som den nya sektorns definition, arbetsmarknadsparternas ställning och roller i sektorn, och de uppgifter om industrin och arbetskraften som har störst relevans för verksamhetsinriktade strategiska planer och det framtida organiseringsarbetet.

I bilagan presenteras två "sedelärande historier" – fallstudier från länder där politiska eller industriella förändringar har lett till att kollektivavtalstäckningen eller den fackliga anslutningen minskat snabbt – samt en detaljerad fallstudie om en enskild arbetsgivare och arbetsgivarens relationer med arbetsmarknadsparter i olika regioner. Bilagan innehåller också en tabell över facklig anslutning och kollektivavtalstäckning i IKT-sektorn i enskilda länder, diagram över trender i den fackliga anslutningen på nationell nivå, och länderspecifika arbetslöshetssiffror för sektorn.

Författarna är medvetna om att rapporten inte är ett självändamål, och att det kommer att krävas ytterligare forskning för att öka vår kunskap om sektorn. Det kräver att vi utnyttjar sakkunskapen hos personer som arbetar i de enskilda länderna. Vi vill därför uppmantra medlemsförbunden att bidra med information och delta i en löpande dialog om frågorna som berörts i denna rapport.

Inledning

UNI IBITS och UNI Telekom kommer i Europa att gå samman för att bilda UNI europa ICTS, som skall representera mer än en miljon medlemmar i 150 olika fackförbund i 41 länder. UNI europa ICTS kommer att representera anställda inom IT och kommunikationsteknik, och inom informations- och kommunikationstekniktjänster.¹ Några huvudmål för den nya enheten är att organisera arbetstagarna och öka sitt inflytande för att kunna förbättra medlemmarnas situation.

Den nya sektorns prioriteter omfattar bland annat följande:

- att ena medlemsförbunden i sektorns verksamhetsområde med sikte på kollektiva satsningar
- att främja facket bland IT- och kommunikationsteknikspecialister och -arbetare
- att representera IT-arbetarnas intressen gentemot europeiska institutioner
- att utveckla och förstärka dialogen med europeiska arbetsgivarföreningar i branschen
- nätverksarbete med andra europeiska fackliga organisationer, institutioner och förbund
- att främja lika möjligheter för kvinnor och minoriteter i IKT-sektorn
- att organisera och samordna transnationellt fackligt arbete i IKT-sektorn med hjälp av europeiska koncernråd och globala ramavtal.

För att nå dessa mål måste UNI europa ICTS känna till sysselsättningsituationen i sitt verksamhetsområde. Det betyder att man förstår IKT-arbetsmarknaden och dess demografi, vet vilka de mest inflytelserika företagen är och har en grundlig kunskap om den fackliga anslutningen och kollektivavtalstäckningen i sektorn.

Anmärkning till läsaren: I denna rapport kommer vi att definiera IKT-sektorn på olika sätt beroende på vilken institution som har samlat in uppgifterna. För den globala översynen användes OECDs definition,² och för den europeiska prognosen användes Eurostats definition.³ Siffrorna är därför inte direkt jämförbara, men ger en god bild av situationen på de två nivåerna.

Det bör också noteras att Europeiska unionen (EU) syftar på de 27 EU-länderna, medan "Europa" också omfattar andra länder (Kroatien, Island, Schweiz, Turkiet och Norge). I det globala avsnittet, där OECDs uppgifter används, syftar "Europa" på OECDs europeiska medlemmar.⁴

Observera också att "ICTS" i denna rapport betecknar den nya sektorn UNI europa ICTS, och omfattar även tjänstemän inom IT, företagstjänster och telekom.

¹ Det innefattar alla arbetstagare som omfattas av f.d. UNI Telekom och UNI IBITS:

Telekom omfattar alla anställda inom telekommunikationer och relaterade tjänster, inklusive de som arbetar med överföring och bearbetning av meddelanden och information i någon form.

Informationsteknik och företagstjänster omfattar alla tjänstemannayrken inom industri-, företags- och informationstekniktjänster, datortjänster och relaterat arbete, forskning och utveckling, juridiska verksamheter, bokföring, revision, marknadsundersökningar, reklam (kontorsarbete), konsulttjänster, ledningstjänster, ingenjörstjänster och tekniskt konsultarbete, tjänstemän som kontorsarbetare, administrativ, teknisk och arbetsledande personal, och specialister och chefer inom industri-, företags- och informationstekniktjänster. Även ingenjörer, forskare, vetenskapliga och tekniska specialister och -anställda inom industri-, företags- och informationstekniktjänster omfattas av sektorn.

² OECD står för Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling. Enligt OECD handlar IKT-verksamheter om att "bearbeta, överföra och presentera information elektroniskt". IKT-industrin består sålunda av företag som tillverkar utrustning, programvara och tjänster som möjliggör dessa verksamheter (kommunikationsutrustning och -system, elektronik, specialiserade halvledare, IT-utrustning och -system, IT-tjänster, programvara, Internet, telekommunikationstjänster). UNI europa ICTS kommer att beteckna denna industri "ICTS".

³ Eurostat definierar informations- och kommunikationssektorn som sektor J i NACE-klassificeringen, revision 2. Den omfattar "produktion och distribution av information och kulturprodukter, tillhandahållandet av medlen för att överföra eller distribuera dessa produkter, liksom data eller kommunikationer, informationsteknikverksamheter, databearbetning och andra informationstjänster".

⁴ OECDs medlemsländer är Australien, Österrike, Belgien, Kanada, Tjeckien, Danmark, Finland, Frankrike, Tyskland, Grekland, Ungern, Island, Irland, Italien, Japan, Sydkorea, Luxemburg, Mexiko, Nederländerna, Nya Zeeland, Norge, Polen, Portugal, Slovakien, Spanien, Sverige, Schweiz, Turkiet, Storbritannien och USA.

Del I: Arbetskraft och sysselsättning inom IKT

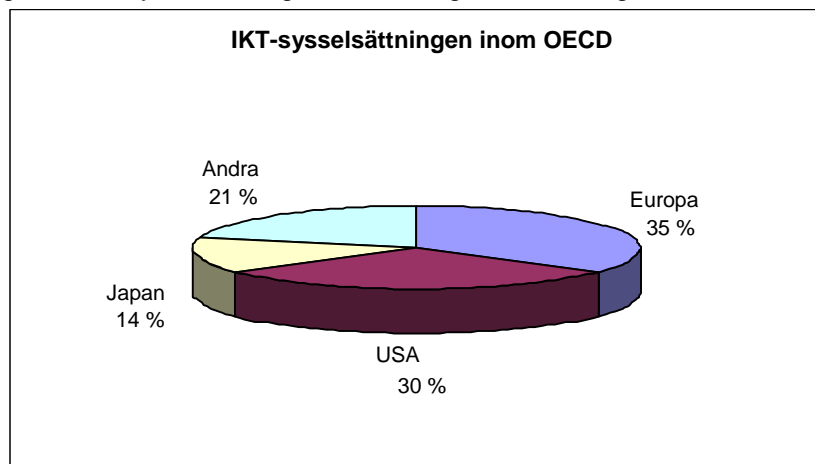
Den globala sysselsättningen

Industrins utsikter

Efter en period med exceptionell tillväxt känner man inom IKT-sektorn nu av den aktuella ekonomiska krisen, som av många anses vara den allvarligaste nedgången sedan den stora depressionen. I till exempel USA ha nedskärningarna i IT-budgetarna förra året lett till att IT-bemanningsbranschen nått sin lägsta punkt sedan år 2004, vilket är anmärkningsvärt med tanke på hur ung sektorn är, och dess tillväxtmönster på senare år. Trots nedgången har IKT-marknaderna och -investeringarna förblivit relativt stabila. Krisen har kanske inte drabbat IKT lika hårt som andra branscher, och verksamheten kan komma att återupptas när tillväxten återkommer. Olika kommentatorer menar att detta kan ske nästa år, men många varnar också för att sysselsättningen kanske inte återhämtar sig lika snabbt.

Mer än 15 miljoner människor var sysselsatta i OECD-ländernas IKT-sektor år 2006. Det motsvarar nära 6 % av den totala sysselsättningen i OECD-ländernas näringsliv. Åren 1995-2006 ökade sysselsättningen i IKT-sektorn med 1,4 miljoner människor inom OECD, vilket är samma tillväxt som i hela näringslivet. Finland, Sverige och Irland har den största IKT-andelen i sysselsättningen i näringslivet. I ett fåtal länder, främst utanför Europa, sjönk andelen IKT-arbetstagare under denna tid. Det gällde bland annat Japan, USA, Storbritannien, Portugal och Kanada. Nedgången beror förmodligen på ökad handel med varor och tjänster med ekonomier utanför OECD.

Fig. 1: Den globala IT-sysselsättningens fördelning över olika regioner



Källa: OECD Information Technology Outlook (2008)

Fig. 1 visar att Europa har det största antalet arbetstagare inom IKT i OECD-länderna (35 %), följt av USA (30 %) och Japan (14 %).

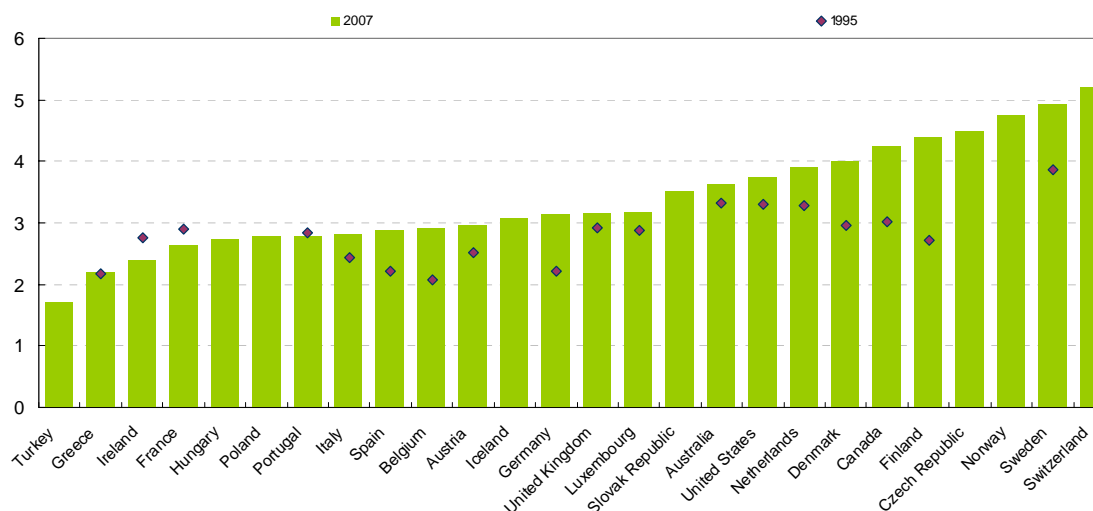
Av dessa 15 miljoner människor arbetar två tredjedelar med tjänster och en tredjedel med tillverkning. Tillväxten av IKT-tjänster har i stort motsvarat nedgången i tillverkningen inom IKT. Sektorns andel av den totala sysselsättningen har därför inte ökat. På sektornivå har sysselsättningen inom både dator- och IT-tjänster stigit snabbare än sysselsättningen i företagstjänster. Sist men inte minst har IKT-sektorns andel av mervärdet ökat, eftersom IKT genererar ett högre mervärde än tillverkning. Det innebär att sektorn håller på att bli mindre arbetsintensiv.

Föregående avsnitt fokuserades på den totala sysselsättningen enbart i IKT-sektorn. Den IKT-relaterade sysselsättningen är dock utspridd över alla ekonomiska sektorer. Många

arbetstagare i andra sektorer utför IKT-uppgifter, och en del anställda i IKT-sektorn arbetar inte med IKT. Därför har det tagits fram två mått för att uppskatta antalet IKT-arbetstagare i ekonomin: ett smalt, som omfattar IKT-arbetare med IKT-uppgifter (t.ex. programutvecklare) och ett bredare, som täcker in alla arbetstagare på områden där man regelbundet använder informations- och kommunikationsteknik, men där jobbet inte är fokuserat på IKT (t.ex. forskare eller kontorsarbete).

Den senare kategorin (IKT-relaterade jobb) står för uppemot 20 % av den totala sysselsättningen i i-länderna. I denna rapport kommer vi att använda den smalare definitionen, då UNI europa ICTS' medlemmar främst är IKT-specialister. Vi kommer att kalla dessa för "IKT-arbetare".

Fig. 2: IKT-sysselsättningen⁵ i procent av den totala ekonomin i olika länder, 1995 och 2007



Källa: OECD Information Technology Outlook, 2008

Andelen IKT-arbetare i OECD-länderna har ökat stadigt under det senaste årtiondet. År 2007 var den uppskattningsvis 3-4 %. Irland, Frankrike och Portugal, där andelen IKT-arbetare i landets arbetskraft minskat, utgör undantag till denna trend. Å andra sidan har IKT-sysselsättnings andel i näringslivet stagnerat. Avvikelse tyder på att det sker en löpande yrkesspecialisering, då det krävs högre IKT-kompetenser. Med andra ord ökar andelen IKT-arbetare i ekonomin i takt med att sektorn strukturerar om sig kring komplexare verksamheter och produkter.

Vilka länder är de viktigaste aktörerna i IKT-industrin?

Med utgångspunkt från de 250 största IKT-företagen i OECDs undersökning är länderna i Europa med högst antal arbetstagare i branschen (år 2006) Tyskland (714 309), Frankrike (547 328), Storbritannien (258 831), Spanien (232 966) och Nederländerna (222 783). Därefter kommer Finland (109 871), Sverige (101 507) och Italien (90 353).

Under perioden 2000-2006, ökade omsättningen för de 250 största IKT-företagen årligen med omkring 6 %. Den starkaste tillväxten fanns i Indien (46 %), följt av Ryssland (43 %) och Egypten (38 %). Regionalt var den amerikanska kontinenten ledande i branschen (år 2006), med 39 % av intäkterna och 36 % av sysselsättningen, följt av Asien och Stillahavsområdet, med 37 % av intäkterna och 42 % av sysselsättningen, och Europa, med 24 % intäkterna och 21 % av sysselsättningen. I förbindelse med ovanstående diagram, som visar att Europa har

⁵ Här avses den smalare definitionen av IKT-jobb, som omfattar endast IKT-specialister.

den största IKT-sysselsättningen i OECD-länderna (35 %) visar dessa siffror att kontinenten har en IKT-industri i vilken små och medelstora företag spelar en avgörande roll.⁶

Det är tydligt att IKT-industrins regionala ställning varierar. Globaliseringen har förmått en del stora företag att flytta till framväxande ekonomier och att skapa sysselsättning utomlands. Å andra sidan har det bildats många IKT-företag i Asien och i framväxande ekonomier på andra håll som skapar sysselsättning även i Europa och USA. Dessa dubbla flöden påverkar de strategiska planerna i sektorn.

Den europeiska sysselsättningen⁷

Industrins utsikter

År 2009 skall UNI ICTS bildas, till att börja med i Europa. Enligt EU-kommissionen är informations- och kommunikationstekniksektorn (IKT) "en viktig drivkraft för konkurrenskraften, och en av de centrala industrisektorerna för tjugohundratalet".

År 2007 stod IKT för över 5 % av den totala sysselsättningen i Europeiska unionen,⁸ vilket är något mer än genomsnittet för OECD. Intäkterna uppgick till 670 miljarder euro. Av 11 miljoner arbetstagare⁹ i sektorn var uppskattningsvis 11 % medlemmar i en fackförening. Det finns en mycket stor organiseringspotential i sektorn. Se fig. 3 för närmare uppgifter om den potentiella fackliga anslutningen i sektorn.

UNI europa ICTS kommer att ställas inför en ny situation när det gäller kollektivavtalstäckningen och den fackliga organisationsgraden jämfört med de gångna årtiondena. Tidigare har både kollektivavtalstäckning och facklig organisationsgrad varit stadigt höga och relativt stabila.

Idag minskar både kollektivavtalstäckning och organisationsgrad. Mellan 1995 och 2006, de senaste 11 åren för vilka det finns uppgifter, har organisationsgraden fallit med nästan 8 % i Europa. Det är den snabbaste minskningen under hela tiden för vilken det finns uppgifter. År 2006 var organisationsgraden i Europa knappt 25 %. I del II av denna rapport finns en mer detaljerad diskussion om organisationsgraden och kollektivavtalstäckningen, och en särskild analys av trender i IKT-sektorn i Europa.

Fig. 3 illustrerar den stora medlemspotentialen i IKT-sektorn i Europa. Den visar att det fackliga medlemskapet i IKT-sektorn i Europa inte ens är hälften så hög som den genomsnittliga fackliga organisationsgraden i alla branscher, trots att denna är den lägsta sedan man började samla in uppgifter om den. Det pekar på en viktig sak för organiseringsarbetet i sektorn: då endast var tionde arbetstagare är medlem i facket kan facket ha en svag exponering i sektorn. Fackligt oorganiserade arbetstagare kanske inte känner några fackföreningsmedlemmar. Att göra arbetstagarna i sektorn bekanta med facket kan därför vara ett viktigt första steg i en organiseringsstrategi.

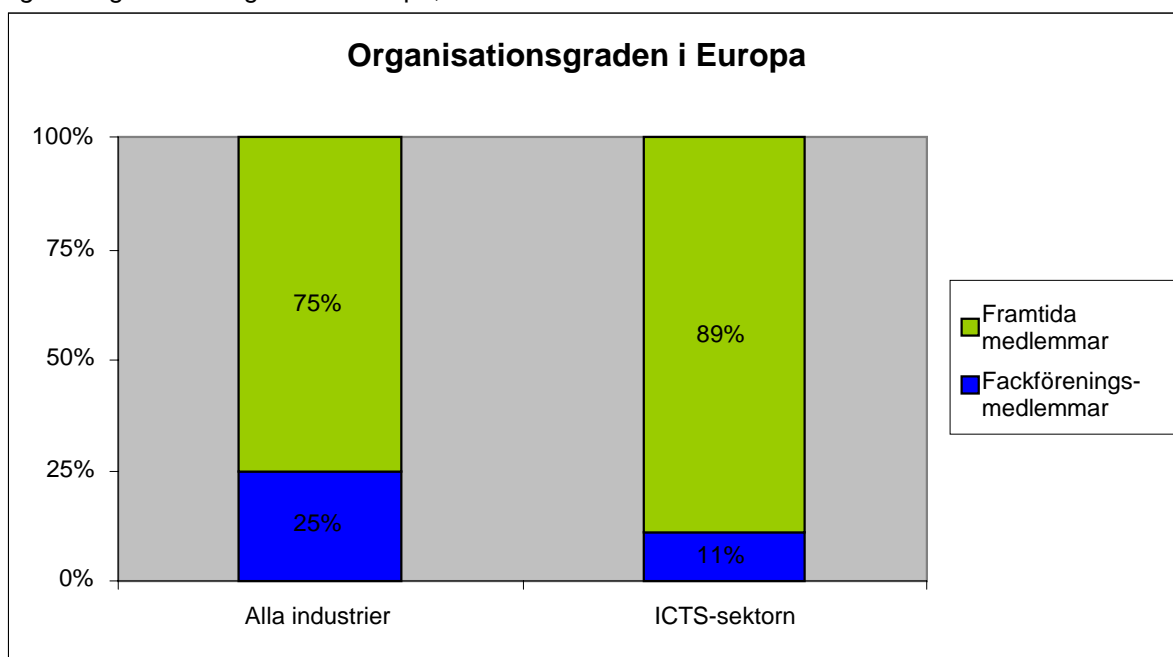
⁶ OECD utgår från var de största företagen har sitt säte, och det kan också ha betydelse.

⁷ I detta avsnitt syftar "Europa" på de 27 EU-länderna plus Schweiz och Island.

⁸ De 27 EU-länderna är: Österrike, Belgien, Danmark, Finland, Frankrike, Tyskland, Grekland, Irland, Italien, Luxemburg, Nederländerna, Portugal, Spanien, Sverige, Storbritannien, Bulgarien, Cypern, Tjeckien, Estland, Ungern, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Rumänien, Slovakien, Slovenien

⁹ Källa: http://nui.epp.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_egan&lang=en. Då Eurostat innefattar "produktion och distribution av information och kulturprodukter" i sin definition av sektorn "Information och kommunikation" har vi räknat med medlemmar i UNI MEI (media, underhållning och konst) för att avgöra den fackliga anslutningen i sektorn.

Fig. 3: Organisationsgraden i Europa; alla industrier¹⁰ och IKT-sektorn¹¹

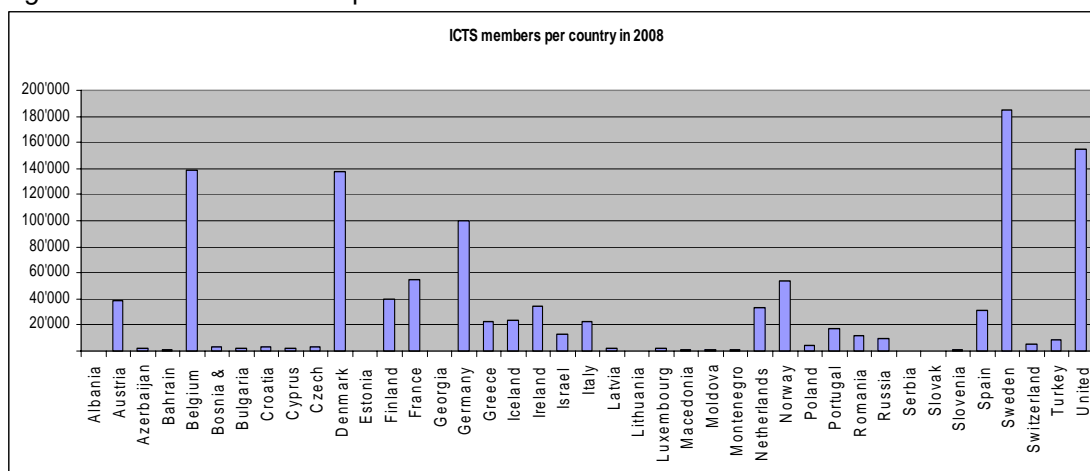


Var finns UNI europa ICTS' medlemmar idag?

Såsom framgår av fig. 4 finns de flesta medlemmarna i den nya sektorn i Sverige, Storbritannien, Belgien, Danmark och Tyskland. Fig. 5 visar det nuvarande medlemskapet i olika regioner. Här är det de nordiska länderna som har de flesta medlemmarna (41 %), följda av regionen som omfattar Benelux, Frankrike och Monaco (21 %), Storbritannien/Irland (15 %), och Österrike, Tyskland och Schweiz (14 %). Sydeuropa har 7 % av medlemmarna inom sektorn emedan Baltstaterna och Central- och Östeuropa har 2 %.

Andelen kvinnliga medlemmar är betydligt högre (42 %) än andelen kvinnor bland arbetstagarna i sektorn (30 %). Den är istället jämförbar med andelen kvinnor bland alla arbetstagare i Europa (43 %).

Fig. 4: Medlemmar i UNI europa ICTS i olika länder

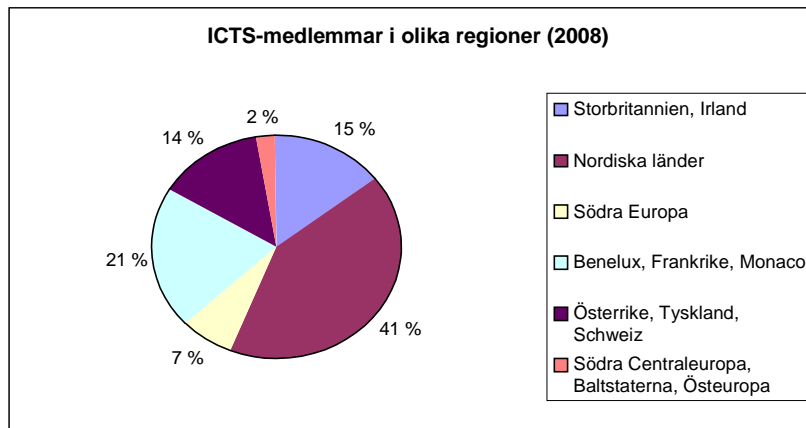


Källa: UNI (2009)

¹⁰ Uppgifter från år 2006

¹¹ Uppgifter från år 2007

Fig. 5: Medlemmar i UNI europa ICTS i olika regioner



Källa: UNI (2009)

Organiseringsfrågor: Vilka är dessa potentiella medlemmar?

Arbetstagare

Inkomster

Det är svårt att mäta de genomsnittliga inkomsterna för en IKT-arbetare, då det förekommer stora skillnader inom sektorn, men det står klart att IKT-arbetare i allmänhet tjänar minst lika mycket som den genomsnittliga arbetstagaren i EU, och att en del av dem tjänar betydligt mer. I en studie nyligen fann man ett positivt och betydande samband mellan andelen IKT-kompetent arbetskraft i en sektor, och bruttomervärdet som skapades per anställd i sektorn.¹² År 2007 var den genomsnittliga årsinkomsten i EU 22 743 euro. Arbetstagare i kategorier¹³ där det finns ICTS-arbetare tjänade i genomsnitt mellan 22 748 och 40 002 euro per år, vilket tyder på att de har högre lön än den genomsnittliga arbetstagaren i Europa.

Enligt en annan färsk studie, av E-skills UK, tjänade IKT-arbetare i Storbritannien i genomsnitt 41 % mer än genomsnittet i arbetskraften som helhet under det första kvartalet 2009, trots att arbetslösheten var den högsta på fem år och nådde nästan 5 % under perioden.

På det globala planet visade en studie år 2002 av tre organisationer (SAGE, SANS och BigAdmin) att datorsystemadministratörer hade en genomsnittlig årslön på 67 675 USA-dollar. Enligt en löneenkät av Brainbench under samma period tjänade IT-specialister i USA i genomsnitt mellan 42 492 och 78 611 USA-dollar per år, beroende på yrke.

Kön

IKT-sektorn sysselsätter till övervägande del män. Män står för 57 % av den totala sysselsättningen i Europa, men inom IKT utgör de 70 %. Det är oklart om kvinnliga arbetstagare väljer att inte göra karriär i IKT-sektorn på grund av inträdeshinder, eller om det är andra faktorer som begränsar deras arbete i sektorn. Vad som är säkert är att kvinnornas medverkan inom IKT är lägre än kvinnorepresentationen på arbetsmarknaden i alla länder,

¹² OECD (2005), "New Perspectives on ICTS Skills and Employment", OECD Digital Economy Papers, No. 96.

¹³ Här har vi använt oss av kategorierna I (transport, lager och kommunikation) och K (fastigheter, uthyrning och affärsverksamheter) i NACE Rev. 1.1. Eftersom dessa kategorier även omfattar andra arbetstagare än ICTS-arbetare, och eftersom det finns uppgifter endast för ett mindre antal länder, skall siffrorna endast ge en vägledning, de är inte statistiskt relevanta.

och att olika initiativ och politiska ansträngningar för att attrahera fler kvinnor hittills inte har gett resultat.

I en rapport som beställts av UNI¹⁴ nämner Juliet Webster två viktiga hinder för kvinnor som vill arbeta inom IKT. För det första har sektorn fortfarande en dålig image. Utredningar har visat att flickor "har en låg medvetenhet om den potentiella mångfalden i IKT-arbetet". För det andra är anställningspraxisen förvånansvärt ålderdomlig i sektorn. Det finns få exempel på att företag rekryterar kvinnor som återgår till arbetet efter en mammaledighet eller en sabbatsperiod. Dessutom gör bristen på flexibla arbetsarrangemang det mycket svårt för kvinnor med barn att ta sig in på arbetsmarknaden i branschen. Könssklyftan och manliga arbetskulturer anges också som faktorer som hindrar kvinnor från att arbeta inom IKT.

Ålder

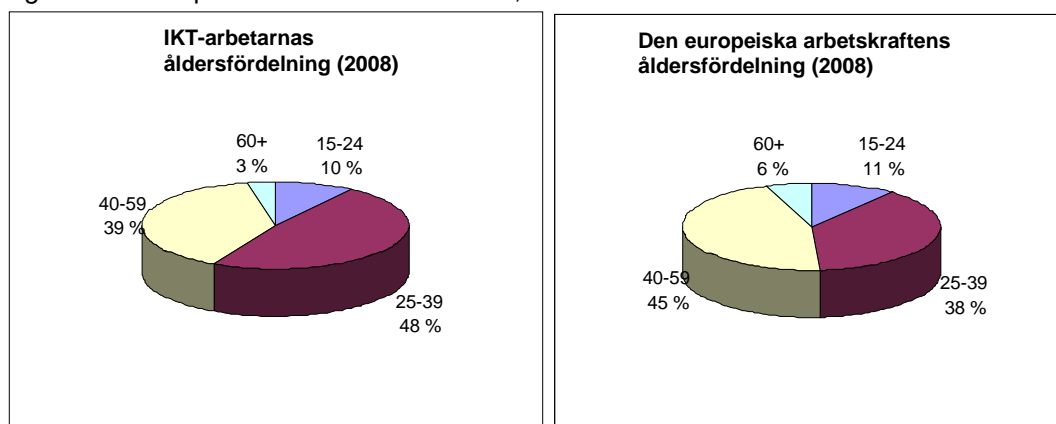
Äldre arbetstagare (50 år och äldre) är underrepresenterade i IKT-branschen. De utgör endast 16 % av IKT-arbetskraften, trots att de står för nästan en fjärdedel av den totala arbetskraften i Europa. Detta stämmer med uppfattningen att det är svårare för äldre arbetstagare att få jobb i IKT-branschen, och det stöder argumentet att livslångt lärande är avgörande.

Äldre arbetstagare ställs inför hinder när de vill arbeta i sektorn, på samma sätt som kvinnor. Enligt J. Webster utgår arbetsgivare från obevisade antaganden när de diskriminerar äldre arbetstagare. De menar att äldre arbetstagare har högre sjukfrånvaro och föråldrade kompetenser, och att de inte kan anpassa sig till en ung arbetskultur. Företagen använder också svepskälet att äldre arbetstagare är överkvalificerade, och därmed dyra att anställa. Avsaknad av flexibla arbetstidsarrangemang som skulle kunna bidra till bättre balans mellan arbete och privatliv, och den ringa tillgången till möjligheter till livslångt lärande anges ofta för att förklara de äldre arbetstagarnas underrepresentation inom IKT.

De yngsta arbetstagarna (15-24 års ålder) står för 10 % av arbetskraften inom IKT och 11 % av hela arbetskraften i Europa.

Flertalet IKT-arbetare är 25-39 år gamla, medan den största gruppen av arbetstagare i Europa består av arbetstagare i åldrarna 40-59 år. Det tyder på att den genomsnittliga IKT-arbetaren är yngre än genomsnittet i Europa. Arbetstagare i åldrarna 15-39 år står för 58 % av IKT-personalen, men endast 49 % av arbetskraften i Europa, vilket ytterligare stöder detta antagande.

Fig. 6: Den europeiska arbetskraftens ålder, alla industrier och IKT-sektorn



Källa: Eurostat (2008)

¹⁴ UNI (2007), "Diversity Management in the ICT industry: Challenges and Issues for Social Dialogue"

Arbetstid

Antalet deltidsanställda i IKT-sektorn är lägre¹⁵ (10 %) än genomsnittet i Europa (18 %).

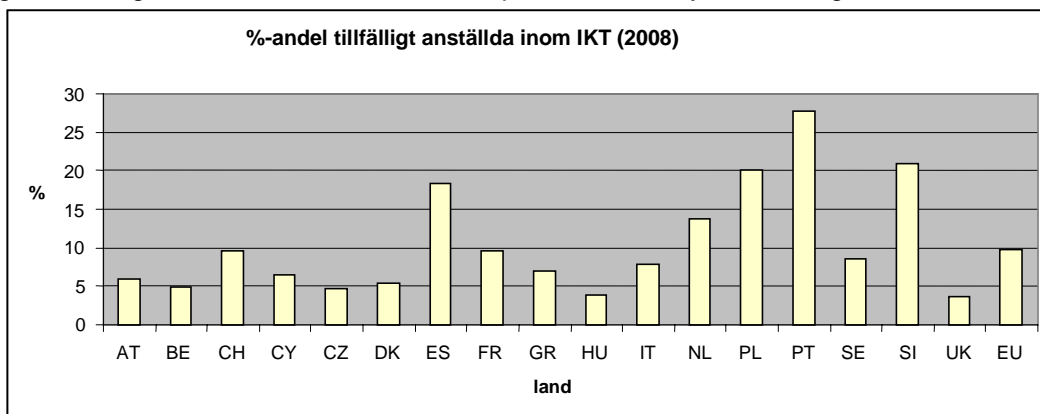
Heltidsarbetande manliga anställda arbetar i genomsnitt 47 minuter mer per vecka än sina kvinnliga kollegor. Det är en mycket liten skillnad, som mycket väl kan ligga inom felmarginalen. Om kvinnors och mäns arbetstid verkligen skiljer sig åt är det oklart om det beror på arbetsgivarens eller den anställdes val.

Deltidsanställda har omkring hälften så lång arbetstid som heltidsanställda – 20,6 timmar respektive 41,8 timmar per vecka. Det är jämförbart med den genomsnittliga heltidsveckan inom EU, på 42,8 timmar. En studie som genomfördes av Chartered Management Institute (CMI) visade dock att 83 % av cheferna i IT-sektorn regelbundet arbetade 1 timme och 18 minuter mer än den avtalsenliga arbetstiden, vilket motsvarar 40 dagar per år. Å andra sidan visade en annan studie att IT-arbetare krävde bättre balans mellan arbete och privatliv.

Anställningsavtal och yrkesställning

11 % av arbetstagarna inom EU har tillfälliga jobb, och det gäller också ungefär samma andel av arbetstagarna i IKT-sektorn (10 %). Situationen varierar dock enormt mellan olika länder.¹⁶ I Portugal är till exempel mer än en fjärdedel av IKT-arbetskraften tillfälligt anställd, medan det gäller för mindre än 5 % i Storbritannien och Ungern. Villkoren för tillfälligt arbete kan vara mindre beroende av industrin, och mer av strukturen i arbetsmarknadsrelationerna, lagarna och arbetsmarknadspolitiken i ett land.

Fig. 7: Tillfälligt anställda IKT-arbetare i Europa, i % av IKT-sysselsättningen, i olika länder



Källa: Eurostat (2008)

Omkring 10 % av IKT-arbetarna är egenföretagare,¹⁷ 87 % är anställda¹⁸ och 3 % är arbetsgivare. I genomsnitt utgör de anställda i Europa nästan 84 % av arbetstagarna. Egenföretagare och arbetsgivare är något vanligare i hela den europeiska arbetskraften än i IKT-sektorn; de är 12 respektive 5 % i hela arbetskraften, och endast 10 och 3 % i IKT-sektorn, men dessa skillnader är mycket små.

¹⁵ Vad som är heltidsarbete och deltidsjobb beror på det spontana svaret från svarande i Eurostats arbetskraftsundersökning. Det är inte möjligt att göra en precis distinktion, då arbetstiderna skiljer sig åt i olika EU-länder och verksamhetsområden.

¹⁶ Tillfälligt anställda är säsonganställda eller arbetstagare som anställs av bemanningsföretag eller arbetsförmedlare, och hyrs ut till tredje part för att utföra specifika uppgifter, samt personer med särskilda utbildningsavtal.

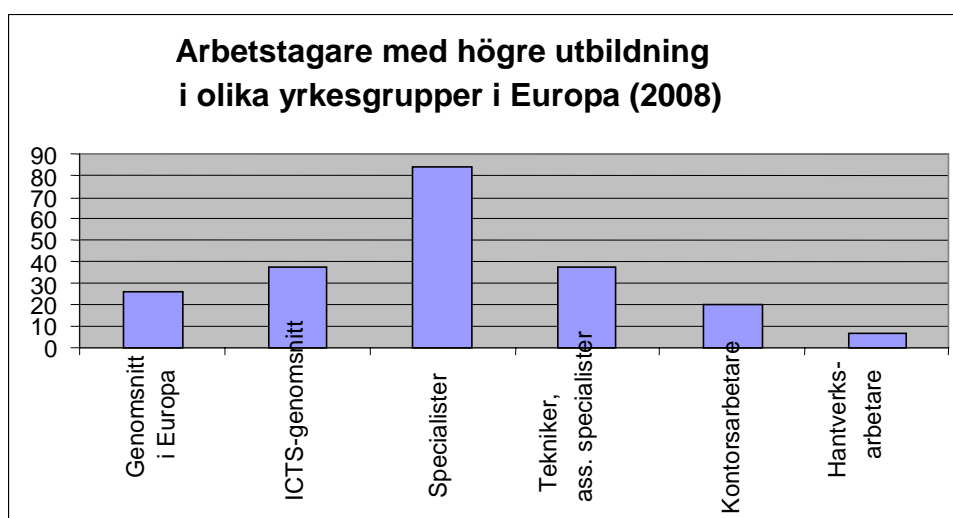
¹⁷ Egenföretagare ("enmansföretag") definieras här som personer som arbetar i egna företag eller affärer för att tjäna pengar, och som inte sysselsätter några andra personer. Arbetsgivare sysselsätter minst ytterligare en person för att kunna betecknas som sådana.

¹⁸ Anställda definieras som personer som arbetar för offentliga eller privata företag, och som erhåller ersättning för sitt arbete.

Utbildning

Ett annat intressant förhållande är utbildningsnivån. Det finns ingen specifik grupp för ICTS-arbetare i Eurostats yrkesklassificering,¹⁹ men vi kan notera att arbetstagarna i två av fyra grupper (teoretiska specialister och associerade specialister²⁰) där vi kan finna ICTS-arbetare vanligtvis har högre utbildning än den genomsnittliga arbetstagaren i Europa.²¹ Å andra sidan har kontors- och hantverksarbetare²² mer sällan högre utbildning²³ än genomsnittet i Europa. Om vi summerar dessa fyra grupper ser vi att andelen arbetstagare med högre utbildning i grupperna (38 %) är betydligt högre än det europeiska genomsnittet (26 %).

Fig. 8: Andel arbetstagare i Europa med högre utbildning i olika yrkesgrupper



Källa: Eurostat (2008)

Ur den föregående analysen börjar en bild av den genomsnittliga ICTS-arbetaren att träda fram. Den genomsnittliga ICTS-arbetaren skiljer sig från den genomsnittliga arbetstagaren i Europa. En arbetstagare i ICTS-sektorn är oftare ung och manlig, och är mer utbildad, med åtminstone någon högre utbildning. Dessutom tjänar ICTS-arbetaren mer än genomsnittet, och har oftare ett fast heltidsjobb.²⁴

I en sektor där det råder brist på kompetens och arbetskraft, och där arbetskraftens medelålder stiger, måste företagen förändra sina rekryteringsmetoder. Att främst rikta sig till unga manliga specialister är inte hållbart i längden. Bristande mångfald för med sig både ekonomiska kostnader och kvalitetskostnader, då det blir svårare att attrahera kvalificerade arbetstagare ur en minskande begävningsreserv.

Det är viktigt att medlemsförbunden inom ICTS verkar för att företagen förändrar den rådande personalpolitiken. Flexiblare arbetstidssystem och modeller för arbetsorganisationen som möjliggör en bättre balans mellan arbete och privatliv måste införas i IKT-företagen för att göra dem till bättre arbetsplatser. Fackföreningarna har en möjlighet att hjälpa IKT-arbetare genom att verka för dessa förändringar.

¹⁹ Eurostat använder sig av ISCO 88 (International Standard Classification of Occupations).

²⁰ I dessa grupper ingår bland annat ingenjörer, dataspecialister, ekonomer och jurister.

²¹ För dessa beräkningar använde vi oss av EU27+Kroatien, Island, Schweiz, Turkiet och Norge.

²² I dessa grupper finner vi bland annat bokförings- och redovisningsassistenter, teleinstallatörer och reparatörer.

²³ Med högre utbildning menas nivå 5 och 6 i ISCED 1997. Personer i denna grupp har vanligtvis minst en fil kandexamen från ett erkänt universitet eller institut.

²⁴ I bilagan finns närmare uppgifter om arbetslöshetstalen i sektorn och i olika industrier och länder.

Arbetsgivare: Vilka är de största IKT-företagen?

De största företagen, räknat i antal anställda, finns i Asien. Hitachi, ett japanskt företag, är den största IKT-arbetsgivaren i världen, följt av kinesiska Hon Hai Precision i Taipei.

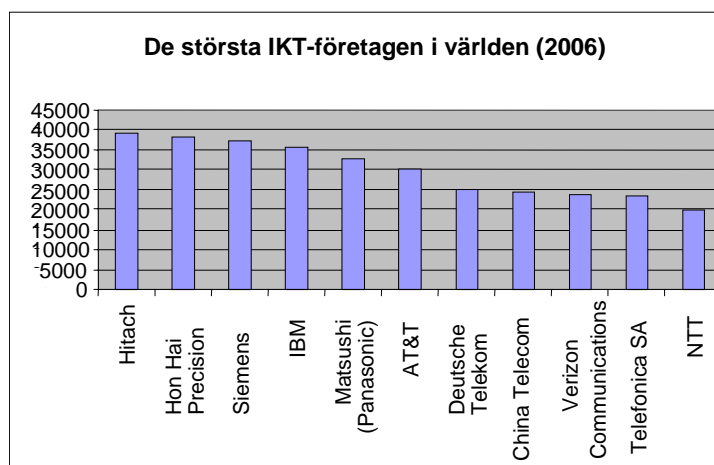
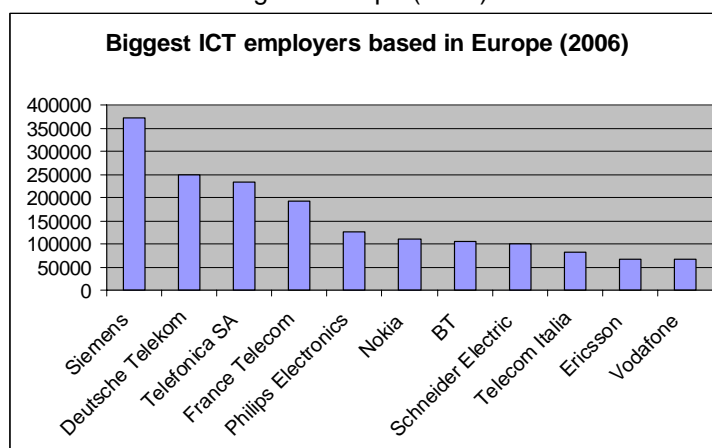
I Europa är de största företagen tyska. De är Siemens och Deutsche Telekom, med 371 000 respektive 257 160 anställda. De följs av Telefonica, med 232 996 anställda, France Telecom (191 036 anställda) och Philips (125 834 anställda).

Omsättningsmässigt är de största företagen Siemens, Hewlett-Packard (USA), IBM (USA), NTT (Japan) och Verizon (USA).

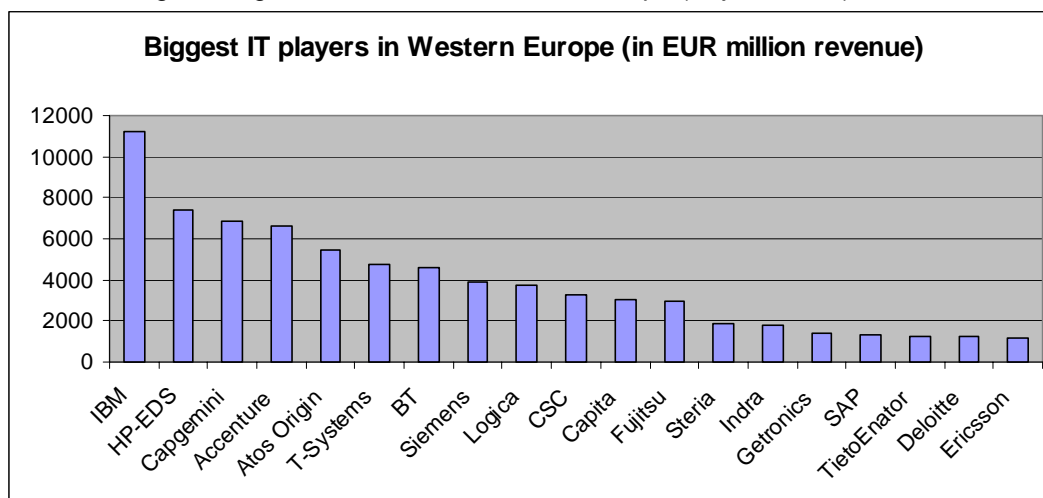
Listan över de dominerande företagen i industrin visar en blandning av IT- och telekomföretag. Den nya ICTS-sektorn kommer att samla sakkunskapen från de tidigare UNI-sektorerna Telekom och IBITS.

Fig. 9: De största IKT-företagen, räknat i antal anställda och omsättning, Europa och världen

De största IKT-företagen i Europa (2006)



De omsättningsmässigt största IT-aktörerna i Västeuropa (miljoner euro)



Källa: Gartner (2008)

Det kan vara värt att komma ihåg att Eurostat år 2000 räknade 90 % av IKT-företagen, och tre fjärdedelar av arbetskraften i Europa, till tjänstesektorn. IKT-sektorn domineras av små och medelstora företag, med i genomsnitt 11 anställda i EU15-länderna²⁵ år 2000. Industrin är dessutom mycket geografiskt koncentrerad, med hi-techföretagskluster i många olika delar av Europa, främst i närheten av storstadsområdena, vilket kan förenkla fackföreningarnas organiseringsarbete.

Ögonblicksbilder av viktiga europeiska företag

Orange (France Telecom)

- Verksamhet i 40 länder
- Total vinst: 4,1 miljarder euro
- Omsättning i Europa: mer än 43,2 miljarder euro
- Totalt antal anställda: 186 049
- Facklig organisationsgrad: 8 %

Telenor (Norge)

- Verksamhet i 13 länder
- Total vinst: 2,5 miljarder euro
- Vinst i Europa: 1,8 miljarder euro
- Totalt antal anställda: 39 250
- Facklig organisationsgrad: 13 %

Deutsche Telekom (Tyskland)

- Verksamhet i 31 länder
- Total vinst: 1,5 miljarder euro
- Totalt antal anställda: 257 160
- Anställda i Europa: 214 736
- Facklig organisationsgrad: 41 %

²⁵ EU15-länderna är: Österrike, Belgien, Danmark, Finland, Frankrike, Tyskland, Grekland, Irland, Italien, Luxemburg, Nederländerna, Portugal, Spanien, Sverige och Storbritannien.

Telefonica (Spanien)

- Verksamhet i 25 länder
- Total vinst: 10 miljarder euro
- Totalt antal anställda: 248 000
- Anställda i Europa: 82 610
- Facklig organisationsgrad: 21 %

Portugal Telecom

- Verksamhet i 13 länder
- Total vinst: 582 miljoner euro
- Vinst i Europa: 320,1 miljoner euro
- Totalt antal anställda: 31 970
- Facklig organisationsgrad: 33 %

IBM (USA)

- Verksamhet i 170 länder
- Total vinst: 12 miljarder USA-dollar
- Totalt antal anställda: 398 455, varav 115 000 i USA, 113 000 i BRIC-länderna (Brasilien, Ryssland, Indien och Kina) och uppskattningsvis 100 000 i Europa (år 2005)
- Rankning på Fortune-500-listan: 14
- Fackligt organiserade anställda: 201 i Nederländerna, 1350 i Sverige (av 3000 anställda), 200 i Australien, 41 i Österrike (2 % av de anställda), 177 i Finland (enbart ERTO) och ca. 35 % av de anställda i Belgien

Hewlett-Packard (USA)

- Verksamhet i 170 länder
- Omsättning: 8 miljarder USA-dollar
- Totalt antal anställda: 321 000, varav c:a 116 000 i Europa
- Rankning på Fortune-500-listan: 9
- Fackligt organiserade anställda: 132 i Nederländerna (c:a 10 % av de anställda), viss facklig organisering i Australien, 36 i Österrike (4 % av de anställda), 5-10 % i Tyskland, 80-90 % i Sverige (av 1800 anställda), 40-50 % i Belgien, 5 % i Finland

Atos Origin (Frankrike)

- Verksamhet i 40 länder
- Total vinst: 180,6 miljoner euro, 93 % av omsättningen är i Europa
- Totalt antal anställda: 50 975, varav 85 % i Europa, Mellanöstern och Afrika
- Fackligt organiserade anställda: 966 i Nederländerna, 22 i Österrike (15 % av de anställda) och omkring 2 % i Frankrike och 50 % i Belgien

Cap Gemini (Frankrike)

- Verksamhet i 30 länder
- Total vinst: 451 miljoner euro, nästan 80 % av omsättningen är i Europa
- Totalt antal anställda: 91 621, varav 67 % i Europa och Sydamerika, och c:a 60 % enbart i Europa
- Fackligt organiserade anställda: 340 i Nederländerna, 3 i Österrike (strax över 1 % av de anställda), 137 i Finland (enbart ERTO) och ca. 35 % av de anställda i Belgien

Tieto Corp. (Finland)

- Verksamhet i 30 länder (Europa + Indien, Kina, Indonesien, USA och Kanada)
- Totalt antal anställda: 16 618, 14 125 i Europa
- Total vinst: 111,6 miljoner euro, Europa står för uppskattningsvis 95 % av all omsättning
- Fackligt organiserade anställda: 2,5 % av de anställda i Österrike, 70 % i Finland, 75 % i Sverige, 75 % i Tyskland, och mindre än 20 % i alla andra länder

Globala avtal

UNI har redan formella relationer med en del av företagen, via globala ramavtal. Ramavtalen är ett viktigt verktyg i UNIs relationer med multinationella företag på det globala planet. Det är avtal som ingåtts mellan enskilda företag och UNI, som representant för alla fackföreningar med medlemmar i företaget. Enskilda bestämmelser i varje avtal beror på de specifika förhållandena, men många avtal innehåller bestämmelser om skyddsåtgärder och om arbetsvillkor, och om att föreningsfriheten och rätten att organisera sig fackligt skall utsträckas till företagets anställda överallt i världen. Avtalen ger lokala och nationella fackliga organisationer en ram för att förena sina ansträngningar för att verka för jämlika arbetsnormer i företaget, oavsett var arbetstagarna befinner sig, och de kan vara värdefulla verktyg som hjälper dem i det lokala och nationella organiseringsarbetet och med andra kampanjer.

UNI Telekom har för närvarande tre globala ramavtal, med France Telecom, Portugal Telecom och spanska Telefonica. Man förhandlar också om avtal med Deutsche Telecom, Telenor, Telia Sonera och Telecom Malaysia. UNI IBITS har för närvarande inte ingått några globala ramavtal, men bildandet av UNI europa ICTS kommer att ge sektorn tillfälle att utvidga sina förhandlingar om globala ramavtal på grundval av erfarenheterna i UNI Telekom.

Del II: Arbetsmarknadsrelationer och arbetsmarknadsparter inom ICTS

Facklig anslutning och kollektivavtalstäckning i Europa

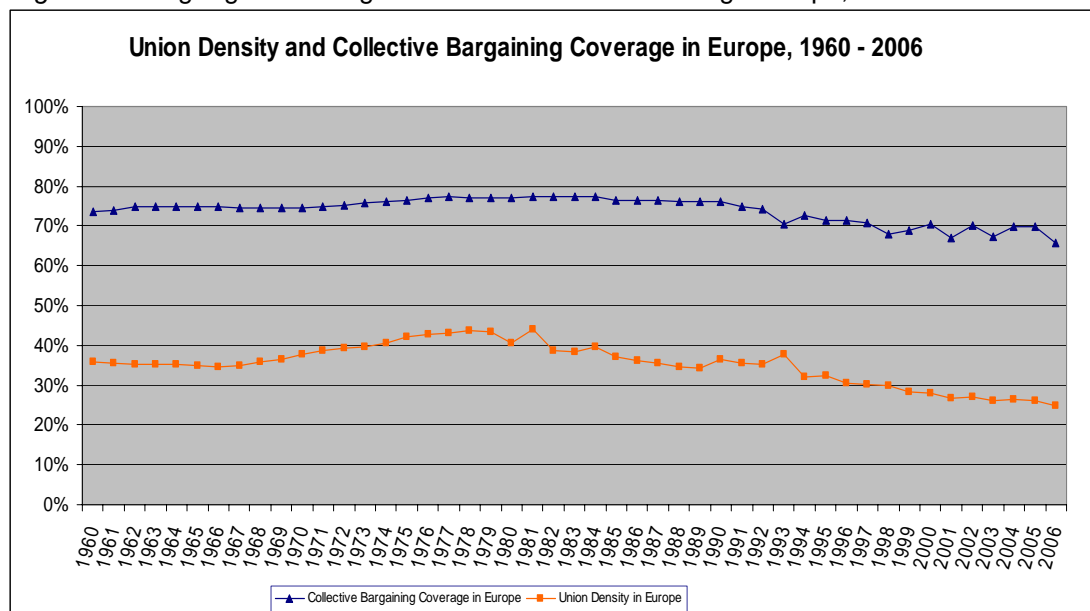
UNI europa ICTS kommer att verka i en miljö där den fackliga anslutningen och kollektivavtalsförhandlingarna skiljer sig betydligt från vad de var för en generation sedan. Det är viktigt att ta hänsyn till förändringarna i den strategiska planen för sektorn, och att förstå att de motsäger etablerade sanningar om att en hög facklig organisationsgrad och kollektivavtalstäckning utgör en väl förankrad maktbas.

I denna diskussion och analys definieras facklig organisationsgrad som den procentandel av löntagarna som tillhör en fackförening.²⁶ Kollektivavtalstäckningen är den procentandel av löntagarna som omfattas av ett kollektivavtal.²⁷ Alla beräkningar bygger på dessa tal.

Kollektivavtalstäckningen och den fackliga anslutningen håller på att förändras i Europa. Vad som förr sågs som en stabil miljö, med en konsekvent hög facklig anslutning och motsvarande goda kollektivavtalstäckning, har blivit osäkrare. Förändringar på arbetsmarknaden, och politiska förändringar, antyder att denna trend kommer att bestå, och kanske förvärras, om det inte vidtas åtgärder för att organisera arbetstagarna och höja organisationsgraden.

Det går att göra några generaliseringar utifrån bilden av kollektivavtalstäckningen och den fackliga organisationsgraden i Europa. Det står klart att kollektivavtalstäckningen är betydligt högre än den fackliga anslutningen, både i enskilda länder och i enskilda industrier. En viktig slutsats är att en hög kollektivavtalstäckning kan dölja en låg och minskande facklig anslutning. Dessutom håller även kollektivavtalstäckningen på att minska.

Fig. 10: Facklig organisationsgrad och kollektivavtalstäckning i Europa, 1960-2006



Beräkningarna bygger på tillgängliga uppgifter från 29 länder – EU 27, Norge och Schweiz. Det har inte gått att få uppgifter för alla länder för alla år. För Italien och Rumänien finns det inga uppgifter om kollektivavtalstäckningen.

²⁶ Arbetslösa och pensionerade fackföreningsmedlemmar ingår inte i beräkningen av organisationsgraden.

²⁷ I datamängden som använts i beräkningarna ingick kollektivavtalstäckningen som procentandel på det nationella planet. För att få resultat på Europeanivå användes siffrorna för antalet löntagare i varje land i samma databas för att kompensera för arbetskraftens storlek. När databasens upphovsman beräknade kollektivavtalstäckningen användes dock ett (icke specificerat) system för att jämka siffrorna för arbetskraften, så att de endast omfattade löntagare som kunde omfattas av ett kollektivavtal. I beräkningarna för denna rapport användes de ojämkade arbetskraftssiffrorna.

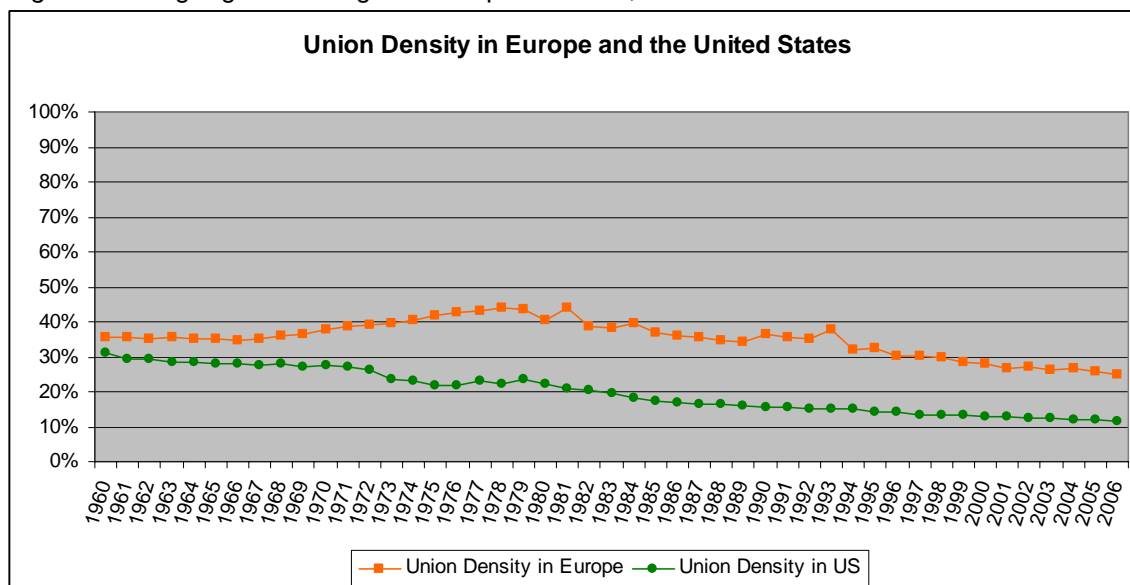
Historiska uppgifter om kollektivavtalstäckning och facklig anslutning i Europa visar att båda har minskat år från år på senare tid. Kollektivavtalstäckningen har stadigt sjunkit sedan mitten av 1960-talet, medan den organisationsgraden har minskat sedan slutet av 1980-talet. Från mitten av 1990-talet har nedgången accelererat. Den fackliga anslutningen i Europa är idag omkring 25 %, 10 % mindre än 1960.

Organisationsgraden har påverkats av många politiska och makroekonomiska faktorer och förändringar under de senaste årtiondena. Oavsett vilka skälen är, kan vi vara säkra på att det kommer att bli svårt att upprätthålla kollektivavtalstäckningen utan en hög facklig anslutning.

Vi kan redan nu se att det finns en växande klyfta mellan organisationsgraden och kollektivavtalstäckningen. Åren 1960-1993 var uppskattningsvis varannan arbetstagare som omfattades av ett kollektivavtal också fackföreningsmedlem. År 2006 var endast en av 2,6 arbetstagare som omfattades av ett kollektivavtal medlem av en fackförening. Om den rådande trenden består kommer förhållandet att vara en av tre år 2018.

Nedgången i den fackliga organisationsgraden i USA har varit stadig och snabb. Jämförelsen med Europa är intressant, eftersom nedgången började tidigare i USA, och på grund av de amerikanska företagens närvaro på den globala IKT-marknaden. Många viktiga aktörer i sektorn har sin bas i USA, och andra har betydande verksamhet där. Dessutom har många USA-företag en betydande verksamhet i Europa. Kunskap om den fackliga organisationsgraden i USA är därför viktig för den framtida sektorn.

Fig. 11: Facklig organisationsgrad i Europa och USA, 1960-2006



År 1960 nådde den fackliga organisationsgraden i USA en topp på nästan 31 %. År 2006 hade nivån sjunkit till strax över 11 %, en nedgång på 66 % under 46 år. Grovt sett sjönk den fackliga anslutningen i USA med 1/3 vart 20:e år. Om organisationsgraden i Europa fortsätter att stadigt sjunka såsom i USA, kan den komma att minska till under 10 % om mindre än 20 år.

Facklig anslutning och kollektivavtalstäckning i Europa: ICTS-sektorn

Kollektivavtalstäckning i ICTS-sektorn

Kollektivavtalstäckningen säkras ofta genom olika slags politiska processer och avtal, som branschavtal och avtalsenlig utsträckning av täckningen. En hög kollektivavtalstäckning som uppnåtts på detta sätt tyder inte på en motsvarande hög facklig organisationsgrad.

En låg eller minskande facklig anslutning kan dock leda till minskande kollektivavtalstäckning. Kollektivavtalstäckningen genomdrivs ofta som ett resultat av en politisk vilja i ett land. Om fackföreningarna har en svag medlemsbas kan det bli svårare att rättfärdiga en utsträckning av kollektivavtalstäckningen, och fackföreningarna har mindre politiskt inflytande när de verkar för en utsträckning. En hög kollektivavtalstäckning bör inte förväxlas med en hög facklig organisationsgrad och fackligt inflytande. Det är ett högt fackligt medlemskap som ger en solid och hållbar grund för kollektivavtal och politiskt inflytande.

Arbetsmarknadsarrangemangen i ICTS-sektorn och dess undersektorer håller på att förändras. Den ekonomiska omstruktureringen av branschen leder till avregleringsprocesser, en ökad andel programvaru- och tjänsteföretag, och en minskande genomsnittlig företagsstorlek. Alla dessa faktorer påverkar förmodligen kollektivavtalstäckningen i sektorn i negativ riktning.

Maskinvara och tillverkning

Kollektivavtalstäckningen är störst inom ICTS' maskinvaru- och tillverkningssektorer. Många maskinvaru- och tillverkningsföretag i ICTS-sektorn omfattas av branschavtal för tillverkningsföretag (många metallavtal omfattar till exempel ICTS-arbetare i maskinvaru- och tillverkningsföretag). Avtal på företagsnivå kompletterar branschavtalen.

Basen för många europeiska länders ekonomier håller på att flyttas från tillverkning till tjänster. Det är rimligt att anta att maskinvaru- och tillverkningssektorerna kommer att spela en minskande roll inom ICTS i Europa, och att den höga fackliga anslutningen i maskinvaru- och tillverkningssektorn kommer att få en lägre betydelse inom ICTS de kommande åren.

Telekom

Telekomsektorn täcks framför allt in av avtal för enskilda företag. Tidigare fanns det i de flesta länderna i Europa ett enda nationellt monopolföretag, som omfattades av ett enda kollektivavtal. Kollektivavtalstäckningen var därför relativt hög. Industrin genomgår dock nu en snabb avreglering, en process som undergräver kollektivavtalstäckningen. Nya företag som kommer in på marknaden är ofta inte bundna av kollektivavtalen för de tidigare monopolföretagen. Det skapar en press i dessa företag att försämra arbetsvillkoren för att kunna konkurrera, och det kan hota kollektivavtalsförhandlingarna. Några undantag är Österrike, Finland, Frankrike och Italien, där det finns branschavtal för telekomsektorn. (I Spanien finns det ett branschavtal för marknadsföring per telefon).

Kollektivavtalstäckningen är positivt korrelerad till företagets storlek, och länder med före detta monopolföretag tenderar följaktligen att ha den högsta kollektivavtalstäckningen. Efter avregleringen kommer marknaden troligen att bestå av mindre företag, vilket ytterligare hotar kollektivavtalsförhandlingarna.

Programvara och tjänster

Kollektivavtalstäckningen är mycket låg i programvaru- och tjänstesektorn. Branschavtal är ovanliga, och förhandlingar sker främst på företagsnivå. Österrike, Finland och Frankrike utgör undantag, då det finns branschavtal för ICTS- eller IT-tjänstesektorn i dessa länder. I Norge finns det avtal för data och databehandling som täcker in denna delsektor. I vissa fall finns det avtal på företagsnivå, som till exempel avtalet mellan Verdi och IBM i Tyskland.

Programvaru- och tjänstesektorn domineras av mindre företag som sällan har egna kollektivavtal. Påverkan från USA-baserade företag i denna sektor är också relevant. Dessa företag har tidigare exporterat en antifacklig och kollektivavtalsfientlig inställning till arbetsmarknadsrelationerna.

En låg kollektivavtalsäckning i programvaru- och tjänstesektorn är särskilt oroande, då det är den snabbast växande delsektorn inom ICTS.

Befintliga bransch- eller delsektoravtal

Det följande är ingen uttömmande lista över branschavtal som omfattar arbetstagare inom ICTS (se längre ned för närmare uppgifter om kollektivavtalsäckningen i varje land). Det är en lista över befintliga kollektivavtal som är specifika för ICTS-sektorn eller delsektorer. IT-, telekom och ICTS-sektoravtal anges.²⁸ Avtal för maskinvaru- och tillverkningssektorn, som tenderar att täcka in hela tillverkningsindustrin, tas inte upp.

Branschavtal som täcker in hela ICTS-sektorn är sällsynta. Endast i Finland finns det ett sådant avtal. Avtalen i ICTS-sektorn är vanligast i telekomdelen, medan de inom programvaror och tjänster lyser med sin frånvaro. Eftersom programvaror och tjänster är den snabbast växande delen av sektorn måste arbetet för att utsträcka kollektivavtalsförhandlingarna dit prioriteras.

Österrike:

- IT-avtal (programvaror och tjänster)
- Telekomavtal

Finland:

- Avtal för ICTS-sektorn
- Telekomavtal
- Internetavtal

Frankrike:

- IT-avtal
- Telekomavtal

Italien:

- Telekomavtal

Norge:

- Teknik- och dataavtal
- Data- och kontorsutrustningsavtal
- Avtal för informationsbearbetning och elektroniska medier

Portugal:

- Resultatlösa försök att uppnå ett telekomavtal

Spanien:

- Telefonförsäljningsavtal

Branschförhandlingar och lagenlig utsträckning av kollektivavtal inom ICTS

Det är vanligt med lagregler om en utvidgad tillämpning av kollektivavtal i Europa. Det finns olika modeller för detta. Att kollektivavtal med en arbetsgivare omfattar fackligt oorganiserade anställda i företaget som omfattas är standard. Det är en ILO-norm, och något som företagen ibland stöder som en strategi för att minimera de anställdas incitament för att gå med i facket.

²⁸ Såsom de definieras i de olika länderna. Dessa definitioner kan skilja sig från UNI europa ICTS' definition av sektorn och från andra länders definitioner.

Avtal kan också utsträckas till hela branscher. Det innebär att kollektivavtal som omfattar flera arbetsgivare (och som vanligtvis har förhandlats fram med en arbetsgivarförening) utsträcks även till arbetsgivare som inte är anslutna till föreningen som skrivit under avtalet.

Att lagvägen utsträcka tillämpningen av kollektivavtal kan motverka en försämring av arbetsvillkor av konkurrensskäl. I telekombranschen är det till exempel vanligt att endast det tidigare monopolföretaget har ett kollektivavtal. Efter avregleringen erbjuder andra arbetsgivare sämre arbetsvillkor. Därmed sätter man press på det tidigare monopolföretaget att göra detsamma, och minskar incitamenten att förhandla kollektivt.

Organisationsgraden inom ICTS

Över hela Europa är organisationsgraden inom ICTS på sin lägsta nivå sedan man började mäta den. Organisationsgraden är *mindre än hälften av den nationella organisationsgraden*.

Förhållandet mellan kollektivavtalstäckningen och den fackliga organisationsgraden inom ICTS är jämförbar med förhållandet mellan kollektivavtalstäckning och facklig organisering i allmänhet i Europa. Kollektivavtalstäckningen är mycket högre än den fackliga anslutningen, men båda minskar för närvarande. Avregleringarna och strukturomvandlingen från tillverkning till tjänster bidrar båda till en minskad genomsnittlig företagsstorlek, minskad facklig anslutning och minskad kollektivavtalstäckning. Förutom att det fackliga medlemskapet minskar, är det också i många fall mycket lågt i absoluta termer.

Det finns många förklaringar till nedgången i den fackliga organisationsgraden på senare år i Europa och över hela världen. Makroekonomiska och politiska förändringar har spelat en roll. Ett ökande ömsesidigt beroende mellan nationella ekonomier innebär att den lägsta gemensamma nämnaren med avseende på löner, arbetsvillkor och arbetslagar blir till normen. En svag arbetsrätt och ett svagt skydd för de fackliga rättigheterna särskilt i USA är en annan faktor, i synnerhet mot bakgrund av de amerikanska företagens framträdande ställning i sektorerna för programvaror och IT-tjänster.

Längre ned redovisas ett antal fallstudier av en snabb nedgång av den fackliga organisationsgraden och kollektivavtalstäckningen i ICTS-sektorn.

Slutsatser

Fackföreningar som vill bygga upp sitt medlemskap, sitt inflytande och sin slagkraft i ICTS-sektorn måste vara medvetna om förändringarna i branschen, och vad de innebär för arbetstagarna. De bör ta hänsyn till demografiska faktorer i branschen – faktumet att det bland ICTS-arbetarna finns en högre andel unga arbetstagare, färre kvinnor, och en tendens att ha högre utbildning, jämfört med genomsnittet. Nationella skillnader i lagar och regler, sammansättningen av branschen och kompetensnormer är också viktiga. Alla dessa faktorer är avgörande för att kunna utarbeta en strategi för facklig förnyelse inom ICTS, för att kartlägga sakfrågorna som kan motivera arbetstagarna och locka flera att organisera sig fackligt. Som legitima aktörer i denna sektor kan vi börja med att bygga upp ett förtroende och relationer med våra medlemmar och framtida medlemmar, genom att visa vår kännedom och sakkunskap om deras arbetsmiljö och om vad vi kan göra för att förbättra den.

IKT-sysselsättningen har inte varit immun mot den ekonomiska krisen, men branschen är väl placerad för att kunna motstå nedgången bättre än vissa andra. Hela tillverkningssektorn har drabbats hårt, och detsamma gäller även IKT-sektorn, där sysselsättningen redan har börjat skifta bort från maskinvara och tillverkning, och till IT-tjänster, programvara och Internet-relaterade verksamheter. Det förekommer dock uppsägningar även på dessa områden, och en del företag har planer på att minska personalen med mer än 10 %. Företagens likviditetsproblem har också satt press på IKT-arbetsmarknaden. Sysselsättningsuppgifterna för IKT-sektorn uppvisar luckor, vilket gör det svårt att kvantifiera förändringar i nettosysselsättningen.

Den framtida sysselsättningen i IKT-branschen kommer att kräva nya kompetenser, och utbildning. Datormoln, virtualisering och software on demand är nyheter som illustrerar hur snabbt industrin utvecklas, och behovet av investeringar i humankapital som gör det möjligt för arbetstagarna att anpassa sig till förändringarna. Kompetensbrister och outsourcing eller utlokalisering kan komma att fortsätta att påverka IKT-arbetsmarknaden.

Initiativ för att skapa gröna jobb skulle kunna innebära betydande möjligheter för IKT-sektorn. Färska uppskattningar tyder på att en grön ekonomi skulle kunna generera 1,7 miljoner nya jobb inom EU före slutet av år 2010, och 2,5 miljoner nya jobb före slutet av år 2020. Grön informations- och kommunikationsteknik kommer att spela en viktig roll i denna övergång, som innebär möjligheter för nya och framtida medlemmar i UNI europa ICTS.²⁹

Den nya sektorn, UNI europa ICTS, som bildats genom en sammanslagning av två tidigare UNI-sektorer, kommer att representera en IKT-industri där företagen redan nu håller på att smälta samman, och fortsätter att göra det. Teleföretag ger sig in på IKT-tjänster och IT-företag investerar i telekommunikationer (till exempel med produkter som Iphone och Skype).

Arbetsmarknadsrelationerna i Europa står vid ett vägskäl. Varken kollektivavtalstäckningen eller den fackliga organisationsgraden har hållit sig på de höga nivåerna de en gång befann sig på. År 1987 nådde den fackliga anslutningen sin lägsta nivå sedan 1960, och den har fortsatt att minska. Sedan 1995 har nedgången påskyndats, och organisationsgraden i Europa är idag 10 % lägre än 1960. Denna nedgång har tillsammans med strukturomvandlingen inom IKT – i synnerhet avregleringen och utbredningen av mindre företag, liksom tjänste- och programvaruföretagens dominans över maskinvaru- och tillverkningsföretagen – lett till en markerad nedgång i kollektivavtalstäckningen. Inom post och telekom har sysselsättningen i de tidigare statliga verken (med en hög facklig anslutning) gått ned; samtidigt stiger sysselsättningen i dator-relaterade verksamheter som är svagt fackligt organiserade.³⁰

²⁹ UNI europa ICTS kommer att gå närmare in på denna fråga genom att anordna ett IKT-forum för medlemsförbund om "Grön informations- och kommunikationsteknik för att skapa arbetstillfällen", den 28-30 oktober 2009.

³⁰ Eurostat

I ICTS-sektorn är den fackliga anslutningen mindre än hälften så hög som i näringslivet i allmänhet i Europa. Det visar att det är bråttom att bygga upp den fackliga organiseringen i sektorn. I denna rapport har vi argumenterat för att ett fackligt medlemskap är nyckeln till en bättre kollektivavtalstäckning, som garanterar att arbetstagarna får ett inflytande i arbetsmarknadsdialogen på företags- och branschnivå, både i de enskilda länderna och i Europa.

Uppgiften att höja den fackliga organisationsgraden är en utmaning, men innebär också en möjlighet. Nästan tio miljoner IKT-arbetare i Europa står utanför facket. Med bildandet av UNI europa ICTS har det blivit möjligt att skapa en god bild av vilka dessa arbetstagare är och hur deras arbetsplatser håller på att förändras. Författarna hoppas att denna rapport kan ge medlemsförbunden i UNI europa ICTS en bild av denna nya sektor, och att den kan visa vägen till ett framtida, mer ingående forskningsarbete om branschen och dess arbetstagare. IKT-sektorn kommer att fortsätta att växa. Med en strategisk organiseringsplan som bygger på dessa arbetstagares och branschens kännetecken kommer UNI europa ICTS att kunna bygga upp sitt medlemskap i sektorn och på ett effektivt sätt verka för bättre arbetsvillkor för medlemmarna.

Bilagor

Fallstudie 1: I Österrike har avregleringen undergrävt den fackliga organisationsgraden, trots den omfattande kollektivavtalstäckningen.

Avregleringen och bolagiseringen av telekomsektorn genomfördes 1997. År 2000 bör noterades det tidigare monopol företaget.

Kollektivavtalstäckningen av sektorn är 100 %, och företagens medlemskap i arbetsgivarföreningen är obligatoriskt. Den fackliga anslutningen har dock minskat från 100 % vid tiden då teleföretaget var ett statligt verk (och några år efter avregleringen), till dagens 50 % (85 % i det tidigare monopol företaget och endast 10 % i de så kallade "alternativa" teleföretagen).

Fallstudie 2: I Slovenien har ett branschavtal löpt ut, vilket visar hur bräcklig kollektivavtalstäckningen är när den utsträcks lagvägen.

Kollektivavtalens allmängiltighet var resultatet av att de utsträcktes genom branschavtal. Den 100-procentiga kollektivavtalstäckningen i telekomsektorn dolde faktumet att organisationsgraden sjönk från 69 % år 1989 till mindre än 43 % endast några år senare, 1998, och har fortsatt att falla (till 41 % år 2003, som är det sista året för vilket det finns uppgifter). År 2006 löpte branschavtalen och de nationella avtalen som täckte in sektorn ut, och ett nytt regelverk för kollektivavtalsförhandlingarna trädde i kraft. Därmed sjönk kollektivavtalstäckningen i sektorn från 100 % till 50 % över en natt.

Slovenien, kronologi:

- Fram till år 2003 omfattade kollektivavtalet för post, telegraf och telekommunikationer arbetstagarna i dessa sektorer till 100 %.
- Efter 2003, då avtalet löpte ut, omfattades endast postsektorn av ett branschavtal. Det centrala avtalet för den privata sektorn fortsatte att täcka in telekomanställda, och upprätthöll kollektivavtalstäckningen på 100 % i sektorn.
- Detta avtal löpte ut i juni 2006, och alla kollektivavtalsförhandlingar i sektorn sker nu med enskilda arbetsgivare.
- 50 % av telekomarbetarna omfattas av företagsavtalet för sektorn.
- Det är möjligt att utsträcka avtalstäckningen i sektorn, men fackets försök att göra det har misslyckats på grund av motståndet från det största företaget i sektorn (Telekom, det enda företaget med ett kollektivavtal).

Fallstudie 3: Arbetsmarknadsrelationerna efter att de två storföretagen EDS och HP i sektorn gick samman uppvisar stora skillnader i olika länder i Europa.

Det finns inget kollektivavtal i HP i **Tyskland**, då den fackliga anslutningen där är för låg (5-10 %). Facket är dock ändå representerat i HP Tysklands företagsnämnd. Där finns sex platser för arbetstagarrepresentanter och sex för företagsledningen. Fackföreningarna har lagenlig rätt att förhandla i de anställdas namn. I medbestämmanderådet har fackföreningarna inte majoritet, men en framträdande ställning.

I **Sverige** är EDS och dess medbestämmanderåd nu från och med den 1 juni helt integrerade i HP. Den fackliga anslutningen är ungefär 90 %. Man har ett gällande kollektivavtal, och fackföreningarna har förhandlingsrätt. Det största fackförbundet (Unionen) har rätt att välja representanter i det europeiska koncernrådet (enligt Sveriges version av koncernrådsdirektivet). Efter samgåendet med Compaq kan den fackliga anslutningen ha gått ned, då de tidigare Compaqanställda inte var fackligt organiserade alls.

I **Belgien** har man ett medbestämmanderåd, en arbetsmiljökommitté och en facklig förhandlingsdelegation i vart och ett av de tre HP-företagen i landet (HP, EDS och HP CDS). Den fackliga anslutningen ligger omkring 50 % på HP CDS och närmare 40 % på HP och EDS. I alla tre företag finns endast fackföreningar representerade i de rådgivande organen, och man har en "gemensam facklig front", vilket betyder att fackföreningarna samarbetar i alla frågor som grupp i förhållande till företaget.

Beträffande kollektivavtal finns det flest avtal, om flest frågor, med HP CDS (inklusive ett avtal om fackets premie). HP ligger på god andraplats, men ämnena är något mer oreglerade. På EDS finns det en god facklig tradition, men man har inte många avtal och sakfrågor som regleras i kollektivavtal.

På EDS **Ungern** finns det ett medbestämmanderåd och en fackförening som samarbetar, men som utgör självständiga organ. Organisationsgraden är relativt låg, men det finns ett kollektivavtal som ger anställda bättre villkor än lagens minimikrav. Ungersk lag ger inte facket något större inflytande (förhandlingar är i de flesta fallen beroende av arbetsgivarnas goda vilja).

Kollektivavtalet har dock möjliggjort förhandlingar i lönefrågor. Medan man i många av EDS filialer hotats av lönesänkningar efter samgåendet med HP fick ungerska anställda en löneökning år 2009. Hur det blir i framtiden kommer det att bero på HPs vilja att förlänga kollektivavtalet som löper till slutet av 2010.

I **Frankrike** är HP och EDS fortfarande separata enheter i lagens mening. HP har två huvudföretag i Frankrike: HP-France, som främst är ett försäljningsbolag som inriktar sig på den franska marknaden och HP-Centre de Compétences France, en enhet som omfattar flera avdelningar med europeisk (EMEA) inriktning.

De fem viktigaste fackförbunden i Frankrike är representerade i HP-företagen (CFE-CGC, CGT, CFTD, CGT-FO och CFTC). Även i EDS har dessa fem förbund, och en mindre fackförening (Sud-Solidaires), representanter. I båda företag ger kollektivavtal fackliga representanter bättre villkor än lagens krav (rätt till facklig verksamhet på betald arbetstid, reseersättningar, m.m.).

Företaget är tvunget att en gång per år samla fackföreningarna för att förhandla om löner och andra allmänna ämnen, som utbildning, arbetstider, m.m. företaget kan också bjuda in fackföreningarna till förhandlingar om olika ämnen, med sikte på att ingå kollektivavtal. Dessa avtal kan genomdrivas endast om de undertecknas av fackföreningar som fått minst 30 % av rösterna vid de senaste valen till företagets medbestämmanderåd. Medbestämmanderåden (ett per enhet) måste konsulteras innan företaget kan genomföra organisationsförändringar eller förändringar i personalledningen.

I **Storbritannien** har Unite the union tecknat ett antal kollektivavtal för förhandlingsenheter inom EDS med medlemsgrupper som förts över till företaget från andra företag genom outsourcingavtal. Ett betydande antal medlemmar omfattas dock inte av kollektivavtal.

I HP har Unite nyligen uppnått ett kollektivavtal för runt 220 kundingenjörer, och man har också nyligen rekryterat medlemmar som inte omfattas av kollektivavtal.

Likaså i Storbritannien har Public and Commercial Services union (PCS) förhandlingsrätt med avseende på löner och villkor för grupper av arbetstagare som överförts från offentlig tjänst. PCS har ett växande medlemskap bland de anställda i EDS (som tidigare inte arbetade i det offentliga), och PCS siktar på förhandlingsrätt för dem. Medlemsantalet i PCS ökar snabbt, och man har uppnått majoritet i det brittiska medbestämmanderådet i EDS.

Danska HK har inga medlemmar i det europeiska koncernrådet i HP/EDS, och man har heller inget kollektivavtal. Förbundet undersöker om det är möjligt att ingå ett gemensamt avtal med andra fackförbund, som Dansk Metal.

I **Nederländerna** hade EDS ett kollektivavtal fram till januari 2009. Efter samgåendet förhandlade fackförbunden i EDS (FNV, CNV och Unie) om ett omställningsprogram. Organisationsgraden är omkring 30 %.

På HP finns det ett filialavtal (ICK-CAO), som kommer att gälla för tidigare EDS-anställda från och med januari 2010.

Organisationsgraden är lägre på HP (runt 10 %), men även där enades facken om ett omställningsprogram med företagsledningen. Det kan vara värt att nämna att relationerna var bättre med EDS och att de håller på att försämrats efter att HP genomfört en del försämringar, som lönesänkningar, "best shoring", tvångssemester, centralism...

I **Finland** finns det ingen fackförening på HP självt, men IT-branschavtalets bestämmelser om löner och arbetsvillkor gäller ändå. Avtalet förhandlas fram av förbundet Erto, som har två fackombud i företaget och en representant i HPs europeiska koncernråd. Organisationsgraden är låg för finska förhållanden (runt 5 %), och företagsledningen är inte särskilt samarbetsvillig.

Trots att organisationsgraden är låg i företaget uppnådde en facklig sambandsgrupp goda resultat när företaget annonserade sitt samgående med EDS vid slutet av år 2008. Några viktiga framgångar var att man begränsade uppsägningarna, omställningsprogrammet, ett omplaceringsprogram och förmodligen de anställdas vägran att acceptera lönesänkningar.

Olika slags kollektiva förhandlingar, kollektivavtalstäckning och facklig organisationsgrad inom ICTS i olika länder i Europa: en närmare titt

Österrike

- Branschförhandlingar, 100 % kollektivavtalstäckning
- Det är obligatoriskt för arbetsgivarna att ansluta sig till arbetsgivarföreningen och förhandla med fackföreningarna.
- Det första IT-avtalet (programvara och tjänster) som särskildes från handelsavtalet tecknades år 2000. Telekom och maskinvara har egna branschavtal.
- Telekom: 50 % av förhandlingarna sker med grupper av arbetsgivare, starka regler om att utsträcka avtal på arbetsgivarnivå.
- ICTS-sektorn: 100 % kollektivavtalstäckning, nästan 50 % facklig anslutning inom telekom (85 % i det tidigare monopolföretaget, endast 10 % i de "alternativa" teleföretagen). 15 % facklig anslutning i programvarusektorn.

Belgien

- Branschförhandlingar, 100 % kollektivavtalstäckning i den privata sektorn
- Inget specifikt avtal för ICTS, men alla företag i sektorn omfattas av andra avtal (t.ex. arbetare i metall-, ingenjör- och elektrosektorer, tjänstemän i metall-, ingenjör- och elektrosektorer – majoriteten av tjänstemännen omfattas av branschavtalet för tjänstesektorn)
- Telekom: Belgacom deltar inte i systemet med kollektiva förhandlingar, men tillämpar bestämmelserna för arbetsmarknadsdialogen i den offentliga sektorn. I nästan alla privata företag med mer än 50 anställda finns det någon facklig representation. "Nya företag" har dock inte nått stadiet med förhandlingar på företagsnivå än. Istället begränsas arbetsmarknadsdialogen till lagens minimikrav. Mobiltelefonföretag och teletjänstcentraler har dock utvecklats längre, och har en fullvärdig arbetsmarknadsdialog.
- 2008-2009 var den fackliga organisationsgraden omkring 35-40 % och stigande inom IT och telekom.
- IT: Kollektivavtalstäckningen i företag med mer än 50 anställda är omkring 80 %. En stor majoritet av dessa företag har en fullvärdig arbetsmarknadsdialog.

<p>Bulgarien</p> <ul style="list-style-type: none"> • Telekom: 100 % av förhandlingarna sker med enskilda arbetsgivare.
<p>Cypern</p> <ul style="list-style-type: none"> • Telekom: 100 % av förhandlingarna sker med enskilda arbetsgivare.
<p>Tjeckien</p> <ul style="list-style-type: none"> • Telekom: Förhandlingar med grupper av arbetsgivare är vanligast.
<p>Danmark</p> <ul style="list-style-type: none"> • Branschförhandlingar och lokala förhandlingar. Fem huvudsakliga branschavtal innehåller protokoll som gäller för ICTS-arbete. • Kollektivavtalsäckningen är högre inom maskinvara och telekom än inom programvaror och tjänster. • Telekom: Förhandlingar med grupper av arbetsgivare är vanligast. • ICTS: kollektivavtalsäckning 60 %, organisationsgrad 85 %.
<p>Estland</p> <ul style="list-style-type: none"> • Telekom: 100 % av förhandlingarna sker med enskilda arbetsgivare
<p>Finland</p> <ul style="list-style-type: none"> • Främst branschförhandlingar • Ett särskilt avtal täcker in hela ICTS-sektorn (t.ex. chefer och arbetsledare) – organiserade eller inte. Branschavtal omfattar både organiserade och oorganiserade arbetstagare. • Branschavtal för arbetstagare inom tillverkning av maskinvara, telekom och Internet. • Telekom: Alla förhandlingar sker med grupper av arbetsgivare, starka regler om att utsträcka avtal på arbetsgivarnivå. • 2008-2009 var den fackliga organisationsgraden 58 % inom IT, 60 % inom post & telekom och 67 % i allmänhet.
<p>Frankrike</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bransch- och företagsförhandlingar • Särskilda branschavtal omfattar IT och telekom (med undantag för en del anställda i France Telecom, som är ämbetsmän). • Tillverkning av maskinvara täcks in av IT-avtalet eller metallavtalet. • Det finns företagsavtal där det finns fackföreningar, inklusive företag som IBM och Cap Gemini. • Branschavtal omfattar både organiserade och oorganiserade arbetstagare. • Telekom: Alla förhandlingar sker med grupper av arbetsgivare, starka regler om att utsträcka avtal på arbetsgivarnivå. • ICTS: 100 % kollektivavtalsäckning inom telekom och inom IT-tjänster.
<p>Tyskland</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bransch- och företagsförhandlingar • Inget särskilt ICTS-avtal • Största delen av sektorn för tillverkning av maskinvara omfattas av metallavtalet, en del täcks in av företagsavtal, men vissa företag omfattas inte alls (HP nämndes). • Telekom – många omfattas av företagsavtal. • En del programvaru- och servicearbete omfattas av metallavtalet. De flesta förhandlingarna sker på företagsnivå. • Största delen av ICTS-tjänsterna omfattas inte av något kollektivavtal. • Telekom: Alla förhandlingar är med enskilda företag. • Organisationsgraden i telekom: 57 % i mitten av 1990-talet, 47 % år 2006. Kollektivavtalsäckning: 100 % i mitten av 1990-talet, 85 % år 2006. • 2008-2009 var den fackliga organisationsgraden 9 % inom IT, 34 % inom post & telekom

<p>och 19 % i allmänhet.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ICTS: 20 % kollektivavtalstäckning, relativt hög organisationsgrad inom tillverkning, men låg inom tjänster.
<p>Grekland</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inga branschavtal, en del företagsavtal • Inga förhandlingar inom programvaror och tjänster • Telekom: 100 % av förhandlingarna sker med enskilda arbetsgivare. • ICTS: Organisationsgraden är 57 %, med tonvikt på telekom.
<p>Ungern</p> <ul style="list-style-type: none"> • Telekom: 100 % av förhandlingarna sker med enskilda arbetsgivare. • 2008-2009 var den fackliga organisationsgraden 3 % inom IT och 24 % i allmänhet.
<p>Irland</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inga branschavtal, en del företagsavtal • Inga förhandlingar inom telekom • Telekom: Mest förhandlingar med grupper av arbetsgivare • ICTS: Mycket låg organisationsgrad, förutom inom telekom
<p>Italien</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bransch- och företagsförhandlingar • Inget ICTS-avtal • Maskinvara och tillverkning omfattas av metallavtalet • Branschavtal för telekom undertecknat år 2000 (en del använder istället metallavtalet). • Inom programvaror och tjänster tillämpas olika avtal, som för handel, metall, hantverk. • Förhandlingar på nivå 2 förekommer om företagsavtal. • Telekom: Alla förhandlingar sker med grupper av arbetsgivare, starka regler om att utsträcka avtal på arbetsgivarnivå. • ICTS: 30 % kollektivavtalstäckning inom tillverkning, 20-25 % i telekom, 10 % i IT och programvaror
<p>Litauen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Telekom: 100 % av förhandlingarna sker med enskilda arbetsgivare.
<p>Luxemburg</p> <ul style="list-style-type: none"> • Företagsförhandlingar – de flesta större företagen har avtal. • Telekom: 100 % av förhandlingarna sker med enskilda arbetsgivare.
<p>Lettland</p> <ul style="list-style-type: none"> • Telekom: 100 % av förhandlingarna sker med enskilda arbetsgivare.
<p>Malta</p> <ul style="list-style-type: none"> • Telekom: 100 % av förhandlingarna sker med enskilda arbetsgivare.
<p>Nederländerna</p> <ul style="list-style-type: none"> • En del branschförhandlingar, främst företagsavtal • Branschavtal för maskinvara, men nio större maskinvaruföretag har egna avtal • Programvara – sex större företag har avtal • Medbestämmanderåd ersätter delvis fackföreningarna • 2008-2009 var den fackliga organisationsgraden 11 % inom IT, 16 % i post & telekom och 23 % i allmänhet. • ICTS: 23 % kollektivavtalstäckning, organisationsgrad 7 %

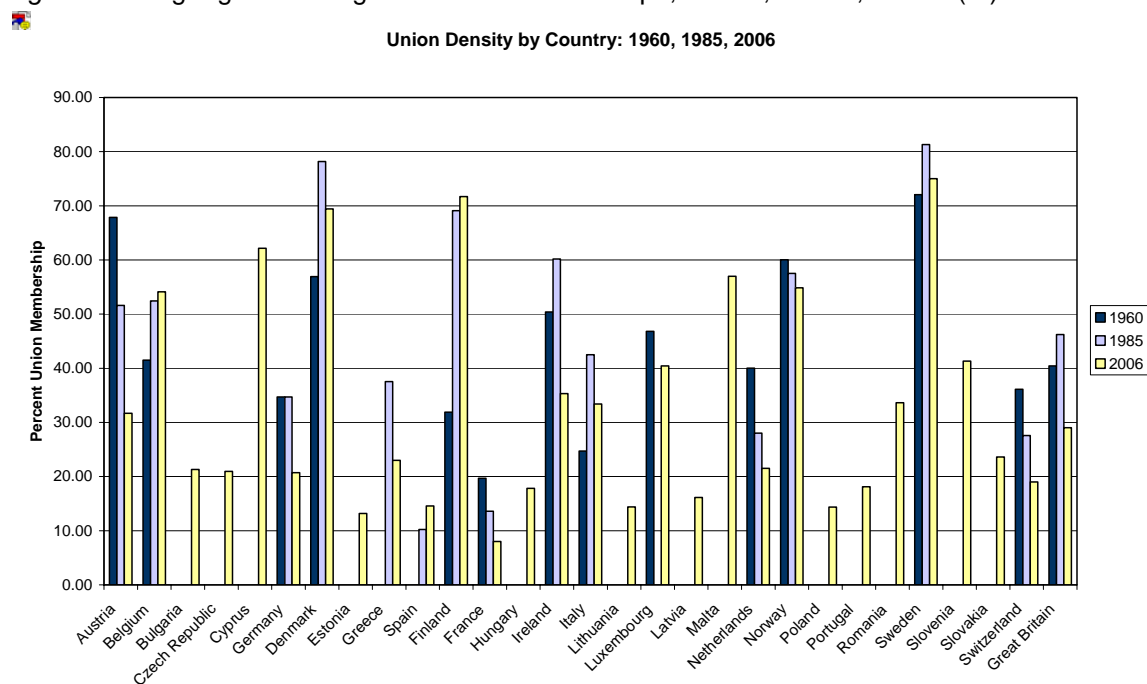
<p>Norge</p> <ul style="list-style-type: none"> • Främst branschavtal, en del företagsförhandlingar • Särskilt teknik- och dataavtal, och ett verkstadsavtal som omfattar tillverkning av maskinvara • Telenor omfattas av ett företagsavtal • En del programvaror och tjänster omfattas av branschavtal för dator- och kontorsutrustning, installation och databehandling/elektroniska medier. En del företag har egna avtal.
<p>Polen</p> <ul style="list-style-type: none"> • telekom: 100 % av förhandlingarna sker med enskilda arbetsgivare. • 2008-2009 var den fackliga organisationsgraden 4 % inom IT, 13 % i post & telekom och 11 % i allmänhet.
<p>Portugal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bransch- och företagsförhandlingar • Tillverkning av maskinvara omfattas av branschavtalet för elektro- och elektronikutrustning. • Större teleföretag har nationella avtal, men facken har inte lyckats teckna ett branschavtal. • En del av ICTS-sektorn omfattas av branschavtal för elektro-, foto- och elektronikhandel. • Telekom: 100 % av förhandlingarna sker med enskilda arbetsgivare. • ICTS: 44 % kollektivavtalstäckning
<p>Rumänien</p> <ul style="list-style-type: none"> • Telekom: starka regler om att utsträcka avtal på arbetsgivarnivå
<p>Slovenien</p> <ul style="list-style-type: none"> • Telekom: 100 % av förhandlingarna sker med enskilda arbetsgivare (juni 2006), avtal utsträcks ej längre på arbetsgivarnivå. <p>Slovakien</p> <ul style="list-style-type: none"> • Telekom: Uppskattningsvis 72 % av förhandlingarna sker med grupper av arbetsgivare. Begränsad eller endast undantagsvis utsträckning av avtal på arbetsgivarnivå.
<p>Spanien</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bransch- och företagsförhandlingar • Inget branschavtal för ICTS • Tillverkning av maskinvaror och programvaror/tjänster omfattas av en del andra branschavtal. Särskilt avtal för telefonförsäljning. • Stora teleföretag har egna avtal. • Telekom: 100 % av förhandlingarna sker med enskilda arbetsgivare.
<p>Sverige</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bransch- och företagsförhandlingar • Ett fåtal särskilda avtal mellan specifika arbetsgivarföreningar och fackförbund täcker in en del (som tjänstemän inom telekom) – en enda arbetsgivarförening förhandlar för sektorn. • En rad avtal för andra industrier täcker in ICTS-arbetare. • Företagsavtal om specifika frågor med större företag. • ICTS: 62 % kollektivavtalstäckning, organisationsgrad 58 %

Storbritannien

- Inga branschförhandlingar. Begränsade företagsförhandlingar. Låg allmän kollektivavtalstäckning.
- En del företagsavtal, dock framförallt med teleföretag. Förhandlingar på anläggnings- eller avdelningsnivå i en del stora företag. BT har ett företagsavtal.
- Organisationsgraden är högre inom telekom än i resten av sektorn.
- Telekom: 100 % av förhandlingarna sker med enskilda arbetsgivare.
- ICTS: Organisationsgraden är 15-20 %. I detta ingår organisering på traditionella områden, överföring av medlemskap i facket från organiserade områden via outsourcing, samt organisk organisering på basnivå. Reglerna om skydd av anställda vid ägarförändringar från år 2006 och andra brittiska lagar har gjort det möjligt för fackföreningarna att utöka sin förhandlingsrätt.

Kompletterande uppgifter

Fig. 12: Facklig organisationsgrad i olika länder i Europa, 1960³¹, 1985³², 2006³³ (%)

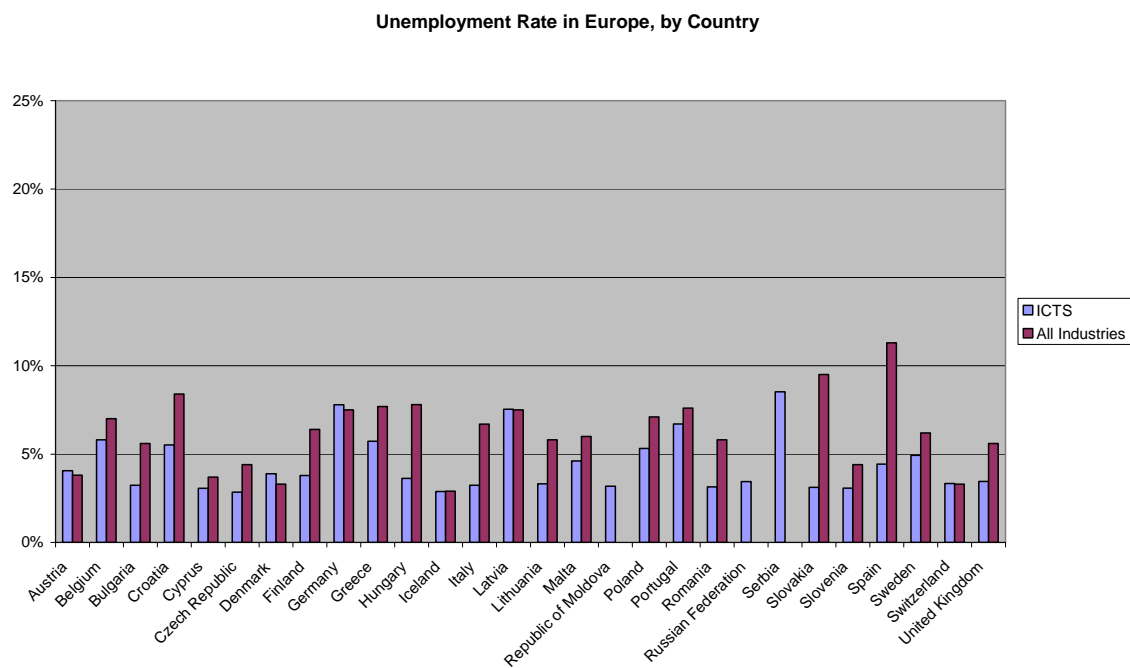


³¹ Där uppgifter finns tillgängliga. Data för Luxemburg från 1970.

³² Där uppgifter finns tillgängliga.

³³ Data för Grekland och Ungern från 2005. Data för Slovenien från 2003.

Fig. 13: Arbetslöshet i olika länder i Europa, alla industrier och IKT-sektorn³⁴ (%)



³⁴ Här definieras IKT-sektorn i enlighet med NACE-kod I (transport, lager och kommunikation) och K (fastigheter, uthyrning och affärsverksamheter). Uppgifter för år 2008 eller senast tillgängliga år. Nationella siffror fanns inte tillgängliga för Ryssland, Serbien eller Moldavien.

Källor

Böcker och artiklar:

Amil, D., Giannoplidis, A., och Lipp-Lingua, C. (2007). "Evolution of High-technology Manufacturing and Knowledge-intensive Services", Statistics in focus 68/2007, Eurostat, maj 2007, Luxembourg (Luxemburg)

Blaha, Judge M., National reporter. (2006). "Collective agreements – Slovenia, Conference proceedings, XIVth Meeting of European Labour Court Judges", 4 september 2006, Cour de cassation, Paris, (Frankrike)

Europeiska gemenskapernas kommission (2009). "Modernising ICT Standardisation in the EU – The Way Forward", Vitbok, juli 2009, Bryssel (Belgien)

De Santis, L. (2009). "The EU says social dialogue is crucial for a greener economy" (EU säger att arbetsmarknadsdialogen är avgörande för en grönare ekonomi), UNI, tillgänglig på <http://www.uniglobalunion.org/Apps/iportal.nsf/pages/homeEn?Opendocument&exURL=http://www.uniglobalunion.org/Apps/UNINews.nsf/0/EA4F5B368DBBF0D1C12575E400445D96>

Doellgast, V. (2009). "Still a Coordinated Model? Market Liberalization and the Transformation of Employment Relations in the German Telecommunications Industry", Industrial & Labor Relations Review, kommande

E-skills Bulletin (2009). "Quarterly Review of the ICT Labour Market", E-skills UK, 2007, London (UK)

EU-kommissionen, Generaldirektorat sysselsättning, socialpolitik och jämställdhet (2008), "Industrial Relations in Europe", september 2008, Bryssel (Belgien)

Eurostat (2008). "NACE Rev 2., Statistical classification of economic activities in the European Community", Eurostat Methodologies and Working Papers, 2008, Luxembourg (Luxemburg)

Ferguson, T. (2008). "Long-hours tech culture hits morale", <http://mangement.silicon.com/careers/0,39024671,39170075,00.htm>, februari 2008

Garland, C. (2003). "Information Society Statistics", Statistics in focus Theme 4 – 22/2003, Eurostat, mars 2003, Luxembourg (Luxemburg).

Grunell, M. och Van het kaar, R. (2001). "Industrial relations in the information and communications technology sector", Europeiska stiftelsen för förbättring av arbets- och levnadsvillkor, 2001, Dublin (Irland), tillgänglig på <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2001/08/study/tn0108201s.htm>

Hirschfeld, K. (2006). "Organising the Soloist? Trade Union Work for IT Professionals", Utgiven av UNI, januari 2006, Nyon (Schweiz)

Internationella arbetsorganisationen (2004). "International Standard Classification of Occupations ISCO-08", ILO, 2004, tillgänglig på: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco88/major.htm>

Kobie, N. (2009). "IT Unemployment Hits Five-year High", www.itpro.co.uk, augusti 2009

Manpower (2008). "The Borderless Workforce: 2008", A Manpower White Paper, Manpower, 2008, Milwaukee, (USA)

OECD (2005). "New Perspectives on ICT Skills and Employment", OECD Digital Economy Papers, No. 96

OECD (2008). "OECD Information Technology Outlook 2008". OECD 2008, Paris, (Frankrike)

Tijdens, K. (2009). "Trade Union membership rates worldwide in the IT industry and in the Postal and telecommunications sector", Kortrapport, 25 juni 2009, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), Amsterdam (Nederländerna)

Tijdens, K. (2009). "Trade Union membership rates worldwide in the IT industry", Kortrapport, 22 juni 2009, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), Amsterdam (Nederländerna)

Traxler, F. (2007). "Representativeness of the social partners: Telecommunications sector", Europeiska stiftelsen för förbättring av arbets- och levnadsvillkor, 2007, Dublin (Irland), tillgänglig på <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0606017s/index.htm>

UNESCO (1997). "International Standard Classification of Education (ISCED)", november 1997, tillgänglig på http://www.unesco.org/education/information/nfsunesco/doc/isced_1997.htm

Waddington, J. (2009). "The role of the affiliates of the ETUC in recruitment and organizing: An analysis of survey results", Bakgrundshandling, presenterad i maj 2009, EFS' interimskonferens, Paris (Frankrike)

Webster, J. (2007). "Diversity Management in the ICT Industry: Challenges and Issues for Social Dialogue", utgiven av UNI, september 2007, Nyon (Schweiz)

Databaser

Eurostat: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/introduction

Internationella arbetsorganisationen (ILO): <http://laborsta.ilo.org/>

OECD: http://www.oecd.org/statsportal/0,3352,en_2825_293564_1_1_1_1_1,00.html

Visser, J. (2009). ICTWSS-databasen: Databas om fackföreningars institutionella kännetecken, lönebildning, statliga interventioner och sociala pakter i 34 länder mellan 1960 och 2007, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), januari 2009, tillgänglig på <http://www.uva-aias.net/208>

E-postkorrespondens med flera medlemmar/representanter i UNI-förbund och andra fackföreningar:

Marina Aman, Unionen, Sverige, Morgane Canterelle, F3C CFDT, Frankrike, Hans Cederberg, Unionen, Sverige, Alen Clifford, Commercial Services union (PCS), Storbritannien, Koen Dries, LBC-NVK, Belgien, Sabrina Drizhal, GPA, Österrike, Harvima Hamma, ERTO, Finland, Brian Healey, CWU, Storbritannien, Johannes Hofmeister, GPA, Österrike, Olle Kvist, Unionen, Sverige, Jari Lansivuori, Tieto, Finland, Myriam Martinet, CGT, Frankrike, Sally McManus, Australian Service Union, Australien, Fred Polhout, FNV Bondgenoten, Nederländerna, Milan Richter, TS, Slovenien, Walter Rosenberg, IG Metall, Tyskland, Peter Skyte, Unite, Storbritannien, Gerard van Hees, FNV Bondgenoten, Nederländerna, Katalin Varga, Ungern, Udo Verzagt, IG Metall, Tyskland och Ari Vienola, ERTO, Finland.

Webbplatser

Atos Origin: http://www.atosorigin.com/en-us/Investors/enus/Financial_Information/Reports/

Cap Gemini: <http://annualreport.capgemini.com/>

CNN: <http://money.cnn.com/magazines/fortune/fortune500/>

Deutsche Telekom: <http://www.deutschetelekom.com/dtag/cms/content/dt/en/6908>

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Europeiska stiftelsen för förbättring av arbets- och levnadsvillkor): <http://www.eurofound.europa.eu/>

Hewlett-Packard: <http://h30261.www3.hp.com/phoenix.zhtml?c=71087&p=irol-rapportsAnnual>

IBM: <http://www.ibm.com/annualreport/2008/>

Orange: http://www.francetelecom.com/en_EN/

Portugal Telecom UK: <http://www.telecom.pt/InternetResource/PTSite/UK/>

Telefonica: <http://www.telefonica.com/en/home/jsp/home.jsp>

Telekom Slovenije: <http://www.telekom.si/en/>

Telenor Group: <http://www.telenor.com/>

Tieto: <http://www.tieto.com/default.asp?path=1,95,33518,33541>