

Eivind Falkum, Inger Marie Hagen og
Sissel C. Trygstad

Bedriftsdemokratiets tilstand

Medbestemmelse, medvirkning og innflytelse i 2009



Eivind Falkum, Inger Marie Hagen og Sissel C. Trygstad

Bedriftsdemokratiets tilstand

Medbestemmelse, medvirkning og innflytelse i 2009

© Fafo 2009

ISBN 978-82-7422-693-7

ISSN 0801-6143

Omslagsbilder:

Menstad-konflikten i 1931 / © Arbeiderbevegelsens arkiv og bibliotek

Demonstrasjon mot nedleggelse av Union / © Ola Sæther / Magasinet for
fagorganiserte

Omslag: Fafos Informasjonsavdeling

Trykk: Allkopi AS

Innhold

Forord	5
Sammendrag	6
Kapittel 1 Introduksjon	13
1.1 Bakgrunn for projektet.....	13
1.2 De bedriftsdemokratiske ordningenes historie	14
1.3 Lovforankring, avtaleforankring og organisering	16
1.4 Kunnskapsstatus og forskningsspørsmål.....	18
1.5 Den vanskelige begrepsbruken	19
1.6 Direkte medvirkning og representative ordninger – en nødvendig debatt	20
1.7 Metode og data.....	24
1.8 Gangen i rapporten.....	27
Kapittel 2 Norske arbeidstakers innflytelse i 2009.....	29
2.1 Hva har arbeidstakerne innflytelse på?	29
2.2 Forskjeller mellom kommune-, statlig og privat sektor.....	34
2.3 Forskjeller og likheter mellom bransjer	36
2.4 Forskjeller og likheter mellom virksomheter	37
2.5 Hva har størrelsen å si for innflytelsen?	38
2.6 Forskjeller og likheter mellom individer.....	39
2.7 De uorganisertes innflytelse.....	41
2.8 Likheter og forskjeller i arbeidstakers innflytelse – oppsummering..	42
Kapittel 3 Bedriftsdemokratiets oppslutning og utbredelse.....	45
3.1 Et legitimt system?	45
3.2 Kunnskap	49
3.3 Utbredelse	52
3.4 Har du én, har du flere.....	61
3.5 Den hvite flekken – uorganisert (privat) sektor	65
3.6 Deltakelse	69
3.7 Oppsummering.....	73

4 Praktisering	75
4.1 Saker i AMU.....	75
4.2 Saker i partssamarbeidet	78
4.3 Bruk av ordningene	82
4.4 Mer om verneombud og arbeidsmiljøutvalg	85
4.5 Ordningenes betydning.....	92
4.6 Prioritering av partssamarbeidet og tidsbruk	94
4.7 Oppsummering om bruken av ordningene.....	97
 Kapittel 5 Virkninger av ordningene	 99
5.1 Demokratiske ordninger, samarbeid og innflytelse.....	100
5.2 Samarbeid, innflytelse og ledelsens legitimitet	103
5.3 Samarbeid, innflytelse og organisatorisk klarhet	105
5.4 Samarbeid, innflytelse og organisatorisk «sunnhet».....	106
5.5 Samarbeid, innflytelse og effektiv arbeidsorganisering.....	107
5.6 Samarbeid, innflytelse og evne til endring	109
5.7 Bedriftsdemokratiske virkninger – oppsummering	112
 6 Bedriftsdemokratiets tilstand – drøfting	 115
6.1 Ordningenes utbredelse og oppslutning	116
6.2 Praktiseringen av ordningene.....	118
6.3 Virkning av kollektive og individuelle ordninger	119
6.4 Det uorganiserte arbeidslivet.....	120
6.5 Det institusjonaliserte bedriftsdemokratiet – normer og forventninger.....	122
6.6 Organisasjon og ledelse i den norske modellen?	123
 Vedlegg 1 Spørreskjema og intervjuguide	125
Vedleggstabeller til kapittel 2	143
Vedleggstabeller til kapittel 5	145
 Litteratur	149

Forord

Arbeids- og inkluderingsdepartementet utlyste anbudskonkurranse på et prosjekt som skulle kartlegge de bedriftsdemokratiske ordningene sommeren 2008. Fafo satte svært mye inn på å vinne anbudet, ettersom dette var et av de mest spennende prosjektene vi har konkurrert om å få på lenge. Prosjektet er svært relevant for Fafos kompetanse, prosjektportefølje, oppdragsgivere og eiere.

Det har vært et spennende og utfordrende prosjekt. Tidsplanen sprakk noe på grunn av problemer med datainnsamlingen. Analysene har gitt oss en god del overraskelser. Vi håper at vi bidrar til å rydde opp i hva som er myter og forestillinger og hva som er virkelighet. Ikke minst håper vi at arbeidet leder til nye studier og ikke minst videreutvikling av det norske bedriftsdemokratiet.

Vi takker Fafos ledelse for støtte til egeninnsats i prosjektet og publikasjonsavdelingen for layout og trykking. Takk til gode Fafo-kolleger, Helene Coleman, Øyvind Berge og Jørgen Svalund for deres innsats på intervjusiden, og Leif E. Moland som har kvalitetssikret rapporten. Takk til SSB ved Maria Høstmark for innsatsen både med trekking av utvalg og praktisk gjennomføring av surveyen.

Vi retter en særlig takk til AID som ga oss oppdraget og for mange og gode kommentarer underveis fra referansegruppen: koordinator i prosjektet Jon Anders Drøpping, Thorfrid A. Hansen, Ragnhild Nordaas, Tanya M. Samuelsen og Torkel Sandegren. Vi håper at rapporten og underlagsnotatene *Medbestemmelse, medvirkning og bedriftsdemokrati: Notat 1: Historikk* og *Notat 2: Kunnskapsstatus* (www.fafo.no) er til nytte i den videre utformingen av bedriftsdemokratiet i Norge. I disse notatene finnes oppsummeringer og referanser til forskning på temaene.

Oslo, august 2009

Eivind Falkum

Inger Marie Hagen

Sissel C. Trygstad

Sammendrag

Denne rapporten viser funn og analyser fra en kvalitativ og en kvantitativ undersøkelse. På oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet har vi undersøkt i hvilken grad bedriftsdemokratiske ordninger er etablert i norsk arbeidsliv. Derneft hva de ulike ordningene brukes til, om de norske arbeidstakerne har innflytelse på egen arbeidssituasjon, organiseringen av arbeidet og på virksomhetenes oppbygging og virkemåte. Vi har også sett på virkninger av ordningene på ledelse, organisering og i begrenset omfang også effektivitet på norske arbeidsplasser.

Den kvalitative intervjuundersøkelsen er gjennomført blant et utvalg tillitsvalgte og ledere i virksomheter i offentlig og privat sektor, herunder også virksomheter uten fagorganisering eller tariffavtale.

Den kvantitative undersøkelsen er en survey med strukturerte spørsmål til ansatte og ledere, og med et spesielt spørsmålsbatteri til tillitsvalgte og ledere. Statistisk sentralbyrå har gjennomført utvalgstrekking, utsending og innsamling av data, samt klargjøring av statistikkfil. Et spørreskjema ble sendt til et utvalg fra AA-registeret på 8000 personer. Siktemålet var et nettoutvalg som var representativt for norsk arbeidsliv. Vi har svar fra 3400 personer. Nettoutvalget er representativt langs de viktigste dimensjonene i norsk arbeidsliv.

Hovedfunnene om etablering og utbredelse av ordningene

- «Alle» i norsk arbeidsliv er opptatt av at lov- og avtaleverket følges. Samarbeidssystemet har stor oppslutning og høy grad av aksept.
- Et klart flertall mener det er viktig at tillitsvalgte har stor innflytelse, men lederne noe mindre enn de ansatte, og fagorganiserte mer enn uorganiserte. Ledere har stor respekt for tillitsvalgte.
- 83 prosent jobber i virksomhet med verneombud. Etter loven skal alle virksomheter ha verneombud.
- Av de som jobber i virksomheter med mer enn 50 ansatte er det bare 2 av 3 som er i virksomhet der AMU er etablert. Andelen som ikke vet om AMU er etablert er 25 prosent.

- 1 av 3 jobber i virksomhet der ordningen med informasjon og drøfting (AML kap 8) er etablert. 1 av 2 ansatte, og 1 av 3 ledere vet ikke om ordningen er etablert. Den er mest brukt i virksomheter med tariffavtale.
- Nesten alle i offentlig sektor, og 2 av 3 i privat sektor jobber i virksomhet med fagforening og tillitsvalgte, i tråd med andre undersøkelser.
- I staten er det 4 av 5, i kommunene 2 av 3 og i privat sektor 1 av 2 som jobber i virksomhet med kollektive forhandlinger om lønn og tariff. 1 av 3 i privat sektor som sier de ikke har tariffavtale, sier likevel at de har kollektive forhandlinger om lønn. «Vet ikke»-andelen er høyere enn forventet.
- Halvparten av lederne i offentlig, og 1 av 3 i privat sektor sier de har forhandlingsutvalg. 1 av 4 ansatte jobber i virksomhet med både forhandlingsutvalg og kollektive forhandlinger.
- 1 av 3 i virksomheter med mer enn 50 ansatte jobber i virksomhet med bedriftsutvalg, og avdelingsutvalg er etablert
- 1 av 6 jobber i virksomhet med konsernutvalg, og 1 av 20 i virksomhet med europeiske samarbeidsutvalg (ESU).
- Kunnskapen om bestemmelsene i lov- og avtaleverket er lav, også blant ledere og tillitsvalgte. Arbeidsmiljøloven og tariffavtalen er best kjent.
- 1 av 6 ansatte i privat sektor har ingen – 4 av 10 har alle ordningene på plass.
- Tariffavtale, fagforening og tillitsvalgte er viktig for etablering av de lovbestemte ordningene i privat sektor.
- Har virksomheten først etablert én av ordningene, øker sjansen for at de etablerer flere av dem.

Hovedfunn om bruken av ordningene:

- Et «gjennomsnittlig» AMU behandler 15 av 27 saker. Vi finner forholdsvis stort samsvar mellom sektorene når det gjelder hvilke saker som behandles.
- Jo større virksomhet, jo flere saker behandles (funn fra privat sektor). Et «gjennomsnittlig» partssamarbeid behandler 16–17 av 27 saker. Variasjonen i saker mellom sektorer er større i partssamarbeidet enn i AMU.
- Av ulike ordninger/utvalg er det etablering av tillitsvalgsordning som oppnår høyest andel.

- 1 av 10 ansatte har tatt spørsmål om arbeidsmiljø med AMU.
- Behandling av saker i ulike organ har gjennomgående middels betydning for utfallet.
- Lederne legger til behandling noe mer betydning enn hva de ansatte gjør.
- I alle kategorier er betydningen av behandlingen størst når det gjelder arbeidsmiljø og IA.
- Partssamarbeidet prioriteres høyt, denne vurderingen deles av ledere og tillitsvalgte.
- Kontakten mellom partene er overveiende av uformell art.
- I gjennomsnitt bruker ledere og tillitsvalgte mellom 5 og 9 timer på partssamarbeid per måned.
- De kvalitative intervjuene viser at det er i de store virksomhetene, og særlig i industrien, at verneombudets rolle og funksjon oppfattes som viktig av både ledere, tillitsvalgte og verneombud.
- Et fåtall betrakter AMU som «sandpåstrøingsorgan».

Hovedfunn om innflytelse på norske arbeidsplasser

- Innflytelsen på egen arbeidssituasjon er ganske lik i de tre sektorene. De statsansatte har noe mindre innflytelse på egne arbeidsoppgaver enn i kommunal og privat sektor.
- Ansatte i privat sektor har signifikant mer innflytelse på organiseringen av arbeidet enn det ansatte i kommunal og statlig sektor har. Ansatte i kommunal og statlig sektor scorer temmelig likt.
- Ansatte i kommunal sektor har størst innflytelse på styring, organisering og drift av virksomhetene. Dernest følger ansatte i privat sektor, og til slutt statlig ansatte. Forskjellene mellom sektorene er signifikante.
- Norske arbeidstakere har størst innflytelse på egen arbeidssituasjon, mindre innflytelse på arbeidsorganiseringen og minst innflytelse på styring og organisering av virksomheten.
- Det er små og ubetydelige forskjeller i ansattes innflytelse mellom bransjer. Helse-, sosial- og omsorgstjenestene scorer lavest på alle tre typer innflytelse, men ikke signifikant forskjellig fra totalen.

- Personer med lederansvar har signifikant større innflytelse på egen arbeidssituasjon, arbeidsorganiseringen og på virksomhetenes oppbygging og virkemåte enn andre. Tariffavtale virker svakt negativt inn på alle de tre typene innflytelse. Vi forventet det motsatte, at innflytelsen er større i virksomheter med tariffavtale enn i virksomheter uten slik avtale.
- Alder påvirker innflytelsen på arbeidsorganiseringen, men bare svakt og slik at jo eldre, jo mer innflytelse.
- Jo større virksomhet, jo mindre innflytelse har arbeidstakerne. Dette gjelder alle de tre formene for innflytelse, og virkningen av størrelse er signifikant.
- Uorganiserte ansatte og ansatte uten tariffavtale er tilsynelatende mer fornøyd med egen innflytelse på arbeidssituasjon og arbeidsorganisering enn andre.

Hovedfunn om virkninger av ordningene

- Ulike ordninger har ulike virkninger i ulike virksomheter, bransjer og sektorer.
- Å måle virkningen av ulike ordninger på i) ansattes innflytelse og ii) virksomhetens organisering gjennom statistiske analyser er vanskelig.
- Sammenhengen mellom ulike representative organ og objektiv individuell og representativ innflytelse krever andre forskningsmetoder enn de som er benyttet i dette prosjektet.
- Forventninger om innflytelse og mulighet til å påvirke sin egen arbeidssituasjon både individuelt og representativt er et institusjonalisert trekk ved norske arbeidstakere.
- I norsk arbeidsliv henger ledelsens legitimitet direkte sammen med samarbeidsklima og med kollektiv og individuell innflytelse for ansatte.
- Sterke samarbeidsrelasjoner og praktisering av ordninger for medbestemmelse, medvirkning og bedriftsdemokrati, både representative og individuelle, vil styrke ledelsens evne til å realisere sine intensjoner, og dermed ledelsens makt i virksomheten.
- Når ledelsens deler makt med de ansatte, styrkes ledelsens evne til å oppnå ønskede resultater.
- Innenfor «den norske modellen» er ledelsens legitimitet blant de ansatte sentral for å skape verdier. Våre funn viser at ledelsesmodeller som drar i motsatt retning, vil være ineffektive og destruktive i norsk arbeidsliv. Union-busting, oppsigelse

av tillitsvalgte og brudd på avtaler og legale regler vil høyst sannsynlig være verdisetteleggende i norsk arbeidsliv.

- Jo klarere fordelingen av ansvar er i virksomheten, jo større innflytelse har arbeidstakere (ansatte og ledere) på egen arbeidssituasjon, arbeidsorganisering og virksomhetens oppbygging og virkemåte. Sammenhengene er signifikante.
- Jo klarere fordeling av oppgaver på arbeidsplassen, jo mer innflytelse har de ansatte på alle tre indeksene, og omvendt.
- Jo klarere og tydeligere det er hvem som kan ta avgjørelser på arbeidsplassen, jo mer innflytelse har arbeidstakerne, og omvendt.
- Jo bedre informasjonen fordeles, jo større innflytelse har arbeidstakerne på alle de tre områdene. Sammenhengen er sterkest mellom informasjonsfordeling og innflytelse på styring og organisering av virksomheten.
- Jo bedre ressursfordelingen er, jo større innflytelse har ansatte på alle de tre områdene. Sammenhengen er sterkest mellom ressursfordeling og innflytelse på organiseringen av arbeidet.
- Jo bedre samarbeidsklima, jo mer fornøyd er arbeidstakerne med virksomheten, og omvendt.
- Jo større innflytelse de har på arbeidsorganiseringen, egen arbeidssituasjon og styring og organisering av virksomheten, jo mer fornøyd er de med den (jo sunnere karakteriserer de den).
- Jo større den representative medbestemmelsen er, jo sunnere er virksomheten oppfattet av de ansatte, og omvendt.
- Jo mindre innflytelse arbeidstakerne har på arbeidsorganiseringen, jo mindre effektiv synes de den er, og omvendt.
- Jo dårligere samarbeidsklimaet er, jo mer ineffektiv er arbeidsorganiseringen, og omvendt
- Det er en helt klar, positiv og signifikant sammenheng mellom medbestemmelse, samarbeid, innflytelse og vilje til deltakelse og bidrag til endring i norske virksomheter.
- Jo dårligere ledelse, samarbeidsklima, organisering, deltakelse, medbestemmelse og innflytelse for ansatte og ledere, jo større er sannsynligheten for motsetninger og motstand mot endring.

- Vi bekrefter antakelsen om at medbestemmelse, medvirkning og bedriftsdemokrati styrker omstillings- og endringsevnen i norsk arbeidsliv.

Hovedkonklusjon om medbestemmelse, medvirkning og bedriftsdemokrati

- Ordningene har massiv oppslutning hos både ledere og ansatte.
- Kunnskapen om ordningene, og hva de slutter opp om, er forbausende svak.
- Ordningene etableres og praktiseres på mange ulike måter i mange kombinasjoner.
- Ordningene ser ut til å virke enten de er formelt etablert eller ikke.
- Om ordningene er avtalefestet eller lovfestet ser ikke ut til å ha betydning når de har virket lenge nok. De glir over i hverandre i den daglige virksomheten og løsningen av små og store problemer på den enkelte arbeidsplass. Når ordningene er institusjonalisert på denne måten, er spørsmålet om hvordan vi kan videreutvikle «den norske modellen» i praksis det mest påtrengende.

Kapittel 1 Introduksjon

Det norske arbeidslivet regnes som et av verdens mest demokratiske, med ansattes rettigheter til medbestemmelse og medvirkning, og med satsing både på direkte individuell innflytelse og representative ordninger på alle nivå i virksomhetene. Både partene i arbeidslivet, staten og forskningen bekrefter og støtter opp under dette bildet. Men dette bildet har i liten grad blitt testet med undersøkelser som kan si noe om hvor mange de demokratiske ordningene gjelder, hva ordningene brukes til og hvilken innflytelse arbeidstakerne synes de har. Det foreligger to undersøkelser fra 1960-tallet (Holter 1964, Havelin og Lysgaard 1964) og en fra 1980-tallet som ble delvis gjentatt på 1990-tallet (Bjørnstad 1983). Statistisk sentralbyrås Levekårundersøkelser og Arbeids- og bedriftsundersøkelser gjentas jevnlig. Samtlige av disse beskrivelsene og undersøkelsene fanger opp enkelte *demokratiske trekk* ved arbeidslivet, men i mindre grad hvor utbredt ordningene er og hva som kjennetegner praktiseringen av dem som et mer helhetlig system.

Denne rapporten presenterer et forsøk på en slik *helhetlig* kartlegging av utbredelsen og praktiseringen av ordningene for medbestemmelse, medvirkning og bedrifts-demokrati i det norske arbeidslivet. Vi har lagt vekt på en enkel og allment tilgjengelig presentasjon. For de som ønsker henvisning og drøfting i forhold til den brede forskningen på feltet, viser vi til *Notat 1 Bedriftsdemokratiets historie i Norge* og *Notat 2 Kunnskapsstatus på feltet våren 2009*, på www.fao.no

1.1 Bakgrunn for prosjektet

Arbeids- og inkluderingsdepartementet ønsket en representativ undersøkelse og analyse av hvordan bedriftsdemokratiet, medbestemmelsen og medvirkningen *praktiseres* i norsk arbeidsliv og hvordan denne praksisen oppfattes av relevante aktører. Denne problemstillingen har stått sentralt i deler av Fafos forskning helt siden 1995 (Falkum 2000). Vår forskning viser at praktiseringen av ordningene varierer sterkt.

Problemstillingen om slike praktiseringer av bedriftsdemokratiet er belyst i mange Fafo-studier. En del av dem forholder seg til de avtalefestede ordningene (for eksempel Hagen 1997, 1999, 2003, Falkum et. al 1999, Trygstad 2004). En del av dem analyserer praktiseringer og virkninger av lovfestede ordninger (f. eks Hagen 2005, Bråten et.

al 2008), og noen av dem ser på sammenhengene mellom de lovfestede og de avtalefestede ordningene (f. eks Kvinge et. al 2005, Falkum og Grimsrud 2007, Falkum 2008, Trygstad og Hagen 2007). Tilsvarende kan det vises til mange forskningsarbeider i andre forskningsmiljøer som tar opp liknende spørsmål om hvordan de lovfestede og avtalefestede ordningene praktiseres og virker (Heiret et. al 2003, Torp et. al 2005). Likevel kan ikke oppdragsgivers problemstilling besvares med den foreliggende forskningen. Forskningen er fragmentert med varierende tilnærminger, perspektiver og avgrensninger og har i liten grad levert en samlende og helhetlig analyse.

Vi reiser tre overordnede problemstillinger:

1. *Bedriftsdemokratisk organisering*: Hvordan er bedriftsdemokratiet, medbestemmelsen og medvirkningen bygget opp, hvordan varierer dette i ulike virksomheter og hva kan forklare variasjonen?
2. *Bedriftsdemokratisk praktisering*: Hva brukes ordningene til i arbeidslivet, hvordan varierer praktiseringen og hva kan forklare variasjonen?
3. *Bedriftsdemokratiets bærekraft*: Hvordan passer de etablerte ordningene og ulike praktiseringene inn i dagens og morgendagens arbeidsliv, og hvilke mulige utviklingsbaner kan utledes av analysene?

1.2 De bedriftsdemokratiske ordningenes historie

I dette avsnittet trekker vi kortfattet opp den historiske tråden bak de demokratiske ordningene i arbeidslivet. Hva var betingelsene for avtalefesting kontra lovfesting, og hvilke konsekvenser fikk forankringen for utformingen av de konkrete ordningene, pliktene og rettighetene som etter hvert ble etablert? Tabell 1.1 viser de viktigste tidslinjene i utviklingen.

Mange av de mest sentrale prosessene foregikk i tilknytning til industrialiseringen, kapitalkonsentrasjoner, interesseorganiseringen og utviklingen av politiske partier og det parlamentariske systemet. Disse fire viktige elementene utviklet seg samtidig i Norge, og over en forholdsvis kort periode fra 1880-årene til 1930-tallet. Mange av spenningene, motsetningene og kontroversene i disse prosessene var knyttet til framveksten av lønnsarbeid i den industrielle produksjonen. Derfor har også mange av samarbeids- og medbestemmelsesordningene sitt opphav i forholdene i privat sektor. Beskrivelsene nedenfor bærer nødvendigvis preg av dette. Medbestemmelse og demokratiske ordninger i henholdsvis statlig og kommunal sektor er likevel med i både tabell 1.1 og beskrivelsene nedenfor.

Tabell 1.1 Oversikt over lover og avtaler som hjemler bedriftsdemokratiske ordninger

Årstall	Ordning	Deltakere i utformingen	Dekker/Område
1885	Arbeiderkommisjonen opprettet	Staten, arbeidsgivere, arbeidstakere	
1892	Lov om fabrikktilsyn (Arbeidervern)	Staten, arbeidsgivere, arbeidstakere	Industri- virksomhet
1902	Overenskomst om voldgift	LO og N.A.F.	
1907	Verkstedsoverenskomsten	Jern og met.forbund og mek. verksteder og støberier	Landsdekkende i mekanisk industri
1915	Arbeidstvistloven, oppr Arbeidsretten	Partene og staten	Landsdekkende
1918	Tjenestemannsloven vedtas	Staten og partene i staten	Staten
1919	Ansattes rett til representasjon i NSBs hovedstyre	NSB	NSB
1933	Lov om forhandlingsrett for tjenestemenn	Partene i staten	Statlig ansatte
1935	Hovedavtalen mellom LO og N.A.F.	Partene og staten	LO/NHO-området
1936	Lov om arbeidervern	Partene og staten	alle
1945 1946	Produktivitetsavtalen LO/N.A.F. Produktivitetsutvalg etabl	Partene	LO/NHO-området Utv i ca. 1000 virks.
1947	Styrerepresentasjon for ansatte i statlige militære bedrifter lovfestes	Partene i forsvaret og staten	Forsvarsbedrifter
1957/1958	§9 «samarbeidsparagrafen» i Hovedavtalen styrkes	LO/N.A.F.	LO/NHO-området
1958	Tjenestetvistloven opprettes	staten	Statlig ansatte
1962	Aspengrenkomiteen/samarbeidsforsøkene	LO/N.A.F./forskere	6 industribedr.
1965	Styrerepresentasjon i statsbedrifter	Partene, staten	statsbedrifter
1966	Hovedavtalens DEL B, samarbeidssystemet	LO/N.A.F.	LO/NHO-området
1969	Hovedavtalen åpner for konsernutvalg	LO/N.A.F.	LO/NHO-området
1972	Aksjeloven åpner for ansattes rett til å kreve 1/3 av styrerepresentanter	Partene og staten	Aksjeselskap
1976	Aksjeloven åpner for styrerepresentasjon i konsern		
1977	Arbeidsmiljøloven vedtas Innfører AMU og Verneombud	Staten og partene	Alle
1980	Skytøenkomiteens innstilling	LO	
1980	Hovedavtalen i staten inngås	Staten og arb.takerorg.	Staten
1982	Hovedavtalen i kommunal sektor	Kommunenes sentralforb og kommuneforbundet	Norske kommuner
1985	Brubakken-utvalgets innstilling Avviser Skytøenkomiteens innstilling	Partene og staten	
1988	Midlertidig lønnslov setter gulv og tak i lønns- dannelsen	Staten	Alle i ett oppgjør
1990	Kommuneloven – administrasjonsutvalg innføres	KS og Kommuneforb	Norske kommuner
1991	Syssestetingsutvalget nedsettes – foreslår Solidaritetsalternativet	Partene og staten	Hele arbeidslivet
1992 1996	Solidaritetsalternativet virker	Partene og staten	Alle
1996	EØS-direktiv om samarbeidsutvalg European Works Councils (EWC)	EU og EØS	Priv sektor
1999	Arbeidslivsutvalget (Colbjørnsenutv.) Utreder fleksibilitet i arbeidslivet	Partene og staten	
2001	Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv inngås	Partene og staten	Alle
2004	Arbeidslivslovutvalget (ALLU) fremmer NOU	Partene og staten	
2005	Arbeidsmiljøloven mykes opp av Bondevik II, men tas tilbake av Stoltenberg II. EU-direktiv om infor- masjon og konsultasjon (implem. i kap 8 i AML)		Alle

1.3 Lovforankring, avtaleforankring og organisering

Arbeiderkommisjonen av 1885 er en viktig milepæl i utviklingen av norsk arbeidsliv av tre grunner. Den endte i det første eksempelet på å lovfeste rettigheter og plikter i arbeidslivet¹. For det andre skulle den verne arbeidstakerne mot urimelige og farlige arbeidsforhold ved hjelp av statlige fabrikktilsyn. Og for det tredje er den det første kjente eksempelet på at arbeidstakere fikk representasjon i et formelt statlig organ (to representanter). Representasjonen var initiert av Venstre ved statsminister Sverdrup. Lov om fabrikktilsyn av 1892 er starten på den lange prosessen som ledet fram til dagens arbeidsmiljølov.

Med hovedavtalen mellom LO og N.A.F. i 1935 ble posisjonene og rollene endret. Samarbeid mellom partene og staten ble etter hvert utviklet til det vi kaller trepartisme. Historien viser at politisk ideologiske standpunkter ble forlatt til fordel for pragmatisme hos alle de tre partene. Ingen av dem (arbeidsgivere, arbeidstakere og staten) kunne bekjempe de andre, men alle kunne vinne noe i de nye konstellasjonene. Staten forlot ideen om politisk styring av arbeidslivet med lovpålegg. Arbeiderbevegelsen la kampen mot den private eiendomsretten i dvale, og LO ble akseptert som legitim aktør i utformingen av det norske arbeidslivet både av N.A.F. og staten.

Mens 1960- og 1970-tallet var et tiår i arbeiderbevegelsens tegn med store gjennomslag for fagbevegelsens krav både under lovveien med arbeidsmiljøloven, og under avtaleveien med utvidelse av representasjonsordninger, ble 1980-tallet et tiår i liberalismens tegn. I Norge vant høyrepartiene regjeringsmakten under den økonomiske oppturen som fikk navnet «jappetiden». Økonomisk handlingsfrihet og private markedsløsninger fikk stor plass i «det offentlige rom», til forskjell fra rettferdighet, likhetskrav og politiske løsninger på 1970-tallet. Arbeidsgiversiden kom på offensiven. (Se *Notat 1 Bedriftsdemokratiets historie i Norge*, på www.fao.no)

Det organiserte arbeidslivet

I dag er norsk arbeidsliv i stor grad organisert. I 2001 var 57 prosent av norske arbeidstakere medlem i en fagforening, og om lag 70 prosent var dekket av en tariffavtale (Engelstad et al. 2003:218–221). I 2007 var 53 prosent organisert (Nergaard og Stokke 2007). I Norge har vi i mindre grad hatt den samme tendensen til at organisasjonsgraden synker som i andre europeiske land. «Ufravikelighetsprinsippet» sier at alle ansatte i en bedrift skal omfattes av inngåtte tariffavtaler, enten de er fagorganisert eller ikke. De

¹ Etter lang politisk tautrekking ble proposisjonen fremmet i 1890 av høyre regjeringen Stang, og da med et begrenset innhold som stort sett var identisk med innstillingen til det konservative mindretallet i kommisjonen. Blant annet var forslaget om ti-timers arbeidsdag tatt ut. Loven ble vedtatt først i 1892.

uorganiserte får del i resultatene av lønnsforhandlingene mellom fagforeningen og bedriften, men har ikke stemmerett ved valg av representanter for de ansatte til tariffestede organ og representasjonsordninger. Til sammenlikning er bare ni prosent av franske arbeidstakere organisert, men 90 prosent av dem dekkes av tariffavtaler (op.cit.).

Arbeidsgiversiden er også organisert i forholdsvis stor utstrekning. NHOs medlemmer har til sammen om lag 450 000 ansatte, medlemmene i Kommunenes Sentralforbund 350 000 arbeidstakere, Handels- og Servicenæringenes Hovedorganisasjon drøyt 100 000, NAVO nærmere 200 000 og staten 130 000 (op.cit.). Av ca. to mill. arbeidstakere i Norge jobber nesten 62 prosent hos organiserte arbeidsgivere. De dekkes av hovedavtaler inngått mellom arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden, NHO/LO fra 1935, kommunal sektor fra 1979, i staten i 1980 og i NAVO-området fra 1996 (ibid.:222).

Engelstad et al. (2003:233–236) viser for det første at vi ikke har noen dekkende oversikt over utbredelsen av utvalg og medbestemmelsesorgan, bare anslag som bygges på ulike statistiske spørreundersøkelser, eksempelvis medborgerundersøkelsene som de selv benytter. For det andre viser studien (ibid.) at en stor del av ansatte i privat sektor faller utenfor de avtalefestede medbestemmelsesordningene. De fleste kollektive innflytelsesordningene *skal* etableres i virksomheter over en viss størrelse, og de *kan kreves* opprettet i virksomheter med en noe lavere størrelse enn dette minstekravet.

Det bedriftsdemokratiske systemet for ansattes innflytelse, slik det er hjemlet i lov- og avtaleverket, dekker altså på langt nær hele arbeidslivet. Skillet går først og fremst mellom små og store arbeidsplasser. Dette skillet er ikke likt i de forskjellige ordningene. Bedrifter med 50 ansatte og flere skal ha arbeidsmiljøutvalg (AMU). Verneombud skal derimot etableres i alle virksomheter, men der det er færre enn 10 ansatte kan man avtale en annen ordning eller at det ikke skal være verneombud. Ifølge SSBs foretaksregister var det ca. 350 000 foretak i Norge i 2004. De sysselsatte 1,5 mill. arbeidstakere. 86 prosent av dem hadde mindre enn fem sysselsatte. Mindre enn én prosent av foretakene hadde 50 eller flere sysselsatte, men til gjengjeld hadde de 45 prosent av alle sysselsatte (www.ssb.foretak, 2004).

Engelstad et al. (ibid.) finner videre store variasjoner i hvordan utvelgelse til de representative ordningene virker, hva utvalgene brukes til og hvordan de fungerer i praksis. Utbredelsen av selv en lovbestemt (aksjeloven) rettighet som styrerepresentasjon er uventet lav (Hagen 2005). De ansatte ser ikke ut til å bruke retten til å kreve slik representasjon i den grad de har anledning til det.

Det må være rimelig å reise en hypotese om at resultatene ikke svarer til arbeiderbevegelsens intensjoner som lå til grunn for omformingen av Hovedavtalen i 1966, aksjeloven i 1972, den senere revisjonen av denne etter Brubakken-utvalget, eller arbeidsmiljøloven av 1977. Det rammeverket som disse bestemmelsene utgjør, har ført til etablering av organ for representasjon, medbestemmelse og innflytelse for omtrent halvparten av arbeidstakerne. Vi kan snakke om et bedriftsdemokratiske A-lag, de som

jobber i store virksomheter, særlig i den tradisjonsrike industrien. Det bedriftsdemokratiske B-laget finnes i de små virksomhetene, som har en størrelse som er lavere enn minstekravene i det institusjonelle rammeverket, og som for en stor del fungerer som tjenesteytende underleverandører til bedriftene i A-laget. B-laget utgjør tross alt omtrent halvparten av ansatte i privat sektor. Det foreligger ingen generaliserbare studier av relasjonene mellom arbeidsgivere og arbeidstakere i denne delen av arbeidslivet. Det er blant annet denne kunnskapsmangelen prosjektet Bedriftsdemokrati, medbestemmelse og medvirkning tar sikte på å dekke opp deler av.

For mer detaljert gjennomgang av denne delen av arbeidslivshistorien viser vi til *Bedriftsdemokrati, medbestemmelse og medvirkning. Notat 1 Bedriftsdemokratiets historie i Norge*.

1.4 Kunnskapsstatus og forskningsspørsmål

Kunnskapen om bedriftsdemokratiets oppbygging og virkemåte kan ut fra foreliggende forskning oppsummeres som følger.

De avtalefestede ordningene dels krever, dels foreslår etablering av samarbeidsorganer bedriftsdemokratiet, medbestemmelsen og medvirkningen kan utøves: konsern-utvalg, bedriftsutvalg, avdelingsutvalg og forhandlingsutvalg. Det er stor variasjon i måten disse organene er organisert på, hvem som deltar, representasjonsforholdet mellom ledelse (arbeidsgiverrepresentanter) og tillitsvalgte (arbeidstakerrepresentanter), hvilke saker som tas opp, hvordan de behandles og følgelig hvilken innflytelse arbeidsgivere og arbeidstakere har.

Aksjeloven sier at de ansatte skal være representert i styret/bedriftsforsamling i selskap med mer enn 200 ansatte og at ansatte kan kreve styreplass(er) i selskap med mer enn 30 ansatte. Hagen (2008) viste at slik representasjon bare finnes i ca. halvparten av selskapene med 30 ansatte eller flere, og ca. 80 prosent i selskap med over 200 ansatte. Videre er det stor variasjon i den rollen ansatterepresentantene inngår i. Kunnskapen om bedriftsforsamling og de ansattes rolle her er så å si fraværende (ibid.).

Arbeidsmiljøloven (AML) sier at alle virksomheter skal ha verneombud, mens virksomheter med 50 ansatte eller flere skal ha arbeidsmiljøutvalg (AMU). Bråten et al. (2008) viser at 77 prosent av arbeidstakerne i virksomheter med 10 til 19 ansatte har verneombud. I virksomheter med 50 til 99 ansatte har 67 prosent av arbeidstakerne svart at de har AMU. Enten svarene kommer av at respondentene ikke kjenner til ordningene, eller at arbeidsplassen faktisk ikke har etablert dem, er funnene interessante. Det finnes også hybrider, som eksempelvis bedrifter som slår sammen arbeidsmiljøutvalg og bedriftsutvalg (AMU-BU).

De bedriftsdemokratiske ordningene har i stor grad ulik utforming i statlig, kommunal og privat sektor. Hvordan disse forskjellene slår ut på ansattes innflytelse, finnes det lite forskning om.

EU-direktivet om European Works Councils (EWC) ble innlemmet i Hovedavtalen LO-NHO. Til nå er det bare ca. 30 prosent av de multinasjonale norske selskapene som har etablert slike (Ødegård 2008). Selskapene står ganske fritt i organiseringen av dem.

EU-direktivet om ansattes rett til informasjon og konsultasjon i virksomheter med mer enn 50 ansatte er tatt inn i den nye arbeidsmiljøloven. Dette innebærer store endringer i uorganiserte virksomheter. Hvorvidt (og evt hvordan) ordningen praktiseres, finnes det ingen oversikt over.

Det finnes også egendefinerte virksomhetsinterne samarbeidsorgan. Kvinge et al. (2005) viser at virksomheter som ikke hører inn under overenskomster og tariffavtaler likevel etablerer sine egne samarbeidsorgan mellom arbeidstakere og arbeidsgivere. I forbindelse med fusjonen og integrasjonen av de to selskapene har StatoilHydro etablert samarbeidsorgan som går utover de lov- og avtalefestede ordningene (Falkum et al. 2008). Slike egendefinerte ordninger finnes det sporadisk, men lite systematisert kunnskap om.

Arbeidstakernes individuelle deltakelse og innflytelse i drift og utvikling på arbeidsplassen følger i liten grad noe fast mønster. Deltakelsen er for en stor del avhengig av hvilke ledelses- og organisasjonsmodeller som anvendes, av relasjonene mellom ledelsen og den enkelte ansatte, og kan karakteriseres som ad hoc-kratisk, eller tilfeldig. Det kan likevel tenkes at den direkte og individuelle medvirkningen følger noen systematiske mønstre som bør kartlegges.

I offentlig sektor er tariffavtaledekningen 100 prosent, og ordningene er mindre sammensatt. Kunnskapen om ordningenes oppbygging, sammensetning, deltakelse og utbredelse er noe bedre i offentlig enn i privat sektor. Innenfor privat sektor er kunnskapen bedre i industrien enn i de tjenesteytende næringene. Hvordan alle disse ordningene henger sammen og eventuelt påvirker hverandre, er det lite kunnskap om.

Kunnskapen om ordningenes oppbygging, sammensetning, deltakelse og utbredelse er så å si fraværende i den delen av arbeidslivet som faller utenfor overenskomster, partsavtaler og tariffområder, det vil si nesten halvparten av ansatte i privat sektor. Dette er den største hvite flekken på kartet.

1.5 Den vanskelige begrepsbruken

Begrepene som brukes i forbindelse med demokrati på norske arbeidsplasser er mange og upresise, og de brukes i stor grad om hverandre, selv i avtaleverket. I det videre arbei-

det i prosjektet bruker vi begrepet medbestemmelse om deltakelse i beslutningsprosesser, og medvirkning om deltakelse i iverksetting og gjennomføring av beslutninger som er tatt. Utover denne presisjonen vil vi knytte beskrivelsene og analysene til konkrete lover, avtaler og ordninger som praktiseres under betegnelsen demokrati på arbeidsplassen eller bedriftsdemokrati.

Arbeidslivsforskningen og det praktiske arbeidslivet er koblet sammen og påvirker hverandre gjensidig. Vi identifiserte et skille mellom Industrial Relations (IR) med vekt på representativt demokrati og institusjonelle ordninger ut fra rettferdighetsbetraktninger og Human Relations (HR/HRM) med vekt på den enkeltes direkte medvirkning og produktivitetsøkning ut fra nyttebetraktninger. Vi anerkjenner konturene av en tredje og mer pragmatisk retning, der HR og IR ikke ses som motsetninger, men noe som kan forsterke hverandre. Dette testes ut i sluttanalysene i prosjektet.

Vi har en viss kunnskap om hvordan medbestemmelse, medvirkning og bedrifts-demokratiske ordninger er etablert og hvordan de virker. Men det er store hvite flekker på kartet, blant annet om hvordan dette bildet ser ut i de uorganiserte delene av arbeidslivet. Siktemålet med dette prosjektet er å utdype kunnskapen om hvordan ordningene er bygget opp, hvordan de virker og hva de har å si for norsk arbeidsliv.

1.6 Direkte medvirkning og representative ordninger – en nødvendig debatt

Debatten om hva bedriftsdemokratiet kan og bør være handler for det første om et teoretisk idégrunnlag og for det andre om hvordan det er søkt praktisert. En hovedproblemstilling i denne rapporten vil dreie seg om forholdet mellom direkte deltakelse og medvirkning kontra indirekte og representative ordninger. Synspunktene er mange:

«For democracy to have prosperity as a byproduct, it must first be taken seriously as a form of government» (Elster 1989).

«The reason for which participation is introduced often has little to do with how it works in practise» (Heller et al. 1998).

«Demokratisering som går utover produktiviteten vil være vanskelig å forsvare i lengden» (Maktutredningen 2003).

«Indeed, to many observers, contemporary political and economic circumstances seem to offer little hope for the realization of the long-held desire for industrial democracy based on notions of the »rights« of employees to participate in decisions in their firm» (Markey et al. 2001).

«Promoting industrial democracy and participation for its own value seems a dead end in work life, but it is an important value for researchers» (Qvale 2002).

Ovenfor har vi samlet en rekke sitater som alle påstår noe om utviklingen innenfor det normative grunnlaget for ansattes rett til å delta i styringen av sin egen arbeidssituasjon.

Alle sitatene tar utgangspunkt i det vi kaller den todelte begrunnelse, dvs. i) ansattes deltakelse har utgangspunkt i arbeidstakerens demokratiske rettigheter, og ii) ansattes deltakelse bidrar til å øke virksomhetens effektivitet og produktivitet. Falkum (2008) viser at helt fra starten har effektivitetselementet spilt en viktig rolle. Sitatene ovenfor viser, noe også Trygstad (2004) og Heiret et al. (2003) understreker, at det i dag først og fremst er produktivitetsbetraktningene som gir ordningene legitimitet.

I noen nyere arbeider fra Fafo (Hagen og Trygstad 2007 og Trygstad og Hagen 2007) har vi forsøkt å få fram sammenhengen mellom den demokratiske og den effektivitetsorienterte, mellom den rettferdighetsorienterte og den nytteorienterte bakgrunnen for ordningene. Skillet mellom representativ og individuell deltakelse kan utdype dette noe.

Hovedkritikken mot det representative systemet er at:

- Systemet støtter opp om fagorganisering, og dette begrenser den enkeltes frihet til selvstendig tenkning og handling.
- Den enkelte ansatte hindres i å forfølge det som er hans/hennes genuine interesser på bekostning av fellesskapets interesser.
- Det krever beslutningsrutiner som er omstendelige, byråkratiserende, tidkrevende og derfor hemmer produktivitet og effektivitet.
- Det skaper ensrettet tenkning og rigid organisering og hemmer derfor kreativitet og mulighet for innovativ utfoldelse og utvikling hos den enkelte.
- Det gir grobunn for motstand mot endring og hindrer omstilling.
- Det hemmer fleksibilitet i organiseringen av virksomheten og arbeidet.

Argumentasjonen for det representative systemet har vært at:

- Det bidrar til likhet i fordeling av goder og byrder.
- Det bidrar til rettferdig fordeling av goder og byrder.
- Det gjør håndteringen av lønns- og personalspørsmål enklere i store virksomheter.

- Det gir kanaler som sikrer informasjonsutveksling mellom ansatte og ledelse.
- Det sørger for oppslutning om endring og omstilling.
- Det skaper forutsigbarhet i produksjon og utvikling.
- Dette styrker konkurransekraft og effektivitet.

Hovedkritikken mot den direkte deltakelsen har vært at:

- Den gjør forholdet mellom ledelse og ansatte til en individuell relasjon og hindrer artikulering av ansattes felles interesser.
- Den bidrar til skjev fordeling av goder og byrder og dermed ulikhet.
- Den begrenser den enkeltes innflytelse til det lederne åpner for.
- Den svekker mulighet for samhold, fellesskap og samling av krefter i ønsket retning.
- Den bidrar til unødvendige motsetninger og konflikter i arbeidsorganisasjonen.
- Den svekker mulighetene for samordning av aktiviteter og svekker dermed effektivitet og produktivitet.
- Den øker mulighetene for opportunistiske handlinger som går på bekostning av hva som tjener virksomheten og fellesskapet.

Argumentasjonen for direkte deltakelse har vært at:

- Den utløser kreativitet og deltakelse fra den enkelte.
- Den skaper engasjement og deltakelse i vitale prosesser.
- Den ansvarliggjør og bemyndiger den enkelte for virksomhetens suksess.
- Den gir den enkelte lærings- og utviklingsmuligheter.
- Alt dette styrker virksomhetens produktivitet og effektivitet.

Det representative og det direkte demokratisystemet settes ofte opp som motsetninger. Hvert av dem har sine forkjempere både i forsknings- og praksisfeltet. Trygstad og Hagen (2008) argumenterer teoretisk for at den direkte medvirkningen avhenger av at det representative medbestemmelsessystemet fungerer, og omvendt. Dette vil vi teste i analysene av undersøkelsen. Debatten kan oppsummeres som i tabell 1.2.

Rute A i tabell 1.2 er den «udemokratiske situasjonen». Her har de ansatte ingen mulighet til å påvirke de beslutninger som angår dem og heller ingen mulighet for

Tabell 1.2 Deltakelsens demokratiargument

	Representativ deltakelse	
	Nei	Ja
Direkte deltakelse	Nei A: Udemokratisk	B: Begrenset demokrati Likhet uten frihet Prosedyre bygget på representativ makt uten meningsdannelse Ren representativ makt som kan krenke frihetsprinsippet
	Ja C: Begrenset demokrati Frihet uten likhet Utfoldelse uten makt, alternativt knyttet til individuelle og skjønns-avhengig makt (som krenker likhetsprinsippet)	D: Et demokratisk arbeidsliv - representative ordninger for håndtering av konflikt- og symmetriske maktforhold - kanaler for selvrealisering og individuell deltakelse

utfoldelse. Rute B karakteriseres som «begrenset demokratisk». Likhet overskygger andre verdier. Grunnlaget for den representative prosessen har svak forankring blant de ansatte, deres meninger kommer ikke fram.²

Rute C karakteriseres også ved begrenset demokrati. For det første, utfoldelse innenfor gitte grenser og ledelsens forgodtbefinnende vil kunne innskrenke deltakelsen til kun å gjelde beslutninger som påvirker den enkeltes situasjon og velferd. Og for det andre: den enkeltes forutsetninger for å skape en arbeidssituasjon med mulighet for utfoldelse og (ofte) utfordre grensene, avhenger av individuell makt. Dette krenker likhetsprinsipper. I rute D finner vi igjen vinn-vinn-situasjonen. Vilårene for deltakelse sikres gjennom representasjon, samtidig som denne nettopp bygger på en avveining av synspunkter gjennom demokratiske prosedyrer. Samspillet mellom individuell og kollektiv deltakelse gir muligheter for «voice», og vil kunne gi tillit og forutsigbarhet for individuell utfoldelse.

Dette perspektivet finner også støtte i den internasjonale forskningslitteraturen, her representert ved Busck et al. (2009):

«Forskningen, i betydningen af den repræsentative deltakelse, hvor sikkerhedsutvalg og lignende partssammensatte organer er blevet studeret, synes at finde en klar positiv sammenhæng mellom deltakelse og arbeidsmiljø..... Walters & Nichols (2006) omfattende litteraturstudie konkluderer, at repræsentativ deltakelse i kraft av at de ansattes aktivitet og den bagvedliggende fagforeningsstøtte leder til færre arbeidsskader, og at arbeidsmiljøet er klart bedre på arbeidsplasser med organisert

² Denne situasjonen kan selvsagt også framkomme gjennom svakt eller manglende internt demokrati i fagforeningen. Pampevde er ikke demokratisk. Demokratisk representasjon krever både tillitsvalgte som inviterer til meningsdannelse og ledere som gir de tillitsvalgte tid til å gjennomføre slike prosesser.

arbeidskraft end uten.... Det er neppe tvil om den arbeidsmiljøorienterte deltakelsen (sikkerhetsutvalg og sikkerhetsrepresentanter) positive betydning for det fysiske arbeidsmiljø. Mens meget tyder på en uformåenhet eller begrenset nytte over for de psykososiale arbeidsmiljøproblemer....Hvad angår den direkte deltagelse er forskningsresultatene betydeligt mer ambivalente.....På europæisk niveau er der en rimelig klar tendens til stigende grad av job-autonomi, dvs større beslutningsret og utfordelsesmuligheter for personlige kompetencer i forbindelse med den umiddelbare arbeidsutførelse.... Problemet er imidlertid, at den øgede job-autonomi ikke kan ses at have resulteret i bedre arbeidsmiljø. ...Jobbautonomien har også steget, men ikke i et omfang, der har kunnet kompensere for de øgede jobkrav....ud fra disse undersøkelser er det ikke muligt at afgjøre.... Om de øgede belastninger alene bør tilskrives intensivering og øgede krav i arbeidslivet, eller om de også er relatert til de premisser, job-autonomie eller den direkte deltakelsen er baseret på....det inden for de sidste par årtier i hvertfald som tendens synes at være sket en transformasjon af deltakelsens karakter, således at deltagelsen ligefrem kan forværre arbeidsmiljøet eller alternativt ikke kan kompensere for forværringer, der skyldes intensivering og for store, delvis fremmedbestemte krav» (ibid.: 31–48).

I de avsluttende analysene ser vi materialet i lys av dette perspektivet og drøfter det i forhold til det tradisjonelle skillet mellom direkte og indirekte demokrati på arbeidsplassen. Vi har håp om å kunne bidra til en videreutvikling av perspektivene på medbestemmelse, medvirkning og bedriftsdemokratiske ordninger.

1.7 Metode og data

Kildene til kunnskap om ordningene er begrenset. Fra SSB har vi hatt tilgang til registerdata og til de store arbeidslivsmonitorene som Levekårsundersøkelsene, Arbeidskraftundersøkelsene (AKU) og Arbeids- og bedriftsundersøkelsene (ABU).

I tillegg har vi tilgang til større surveymateriale som er gjennomført for ulike oppdragsgivere. Ingen av disse undersøkelsene har variabler som gjør det mulig å besvare problemstillingene i prosjektet på fullgode måter. Uorganiserte deler av arbeidslivet er underrepresentert i undersøkelsene, og det er spørsmål som ikke er stilt. Vi har også tilgang til mange gode kvalitative undersøkelser og rapporter fra arbeidslivsforskningen. Disse kan supplere og illustrere de kvantitative analysene.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet ønsket seg en representativ undersøkelse om tilstanden i det norske bedriftsdemokratiet. Hvor utbredt er medbestemmelses- og medvirkningsordningene, i hvilken grad er de etablert, hva brukes de til og hvordan varierer dette? Hva er forskjellene på de avtale- og de lovfestede ordningene? Hvordan

balanseres forholdet mellom kollektiv representativ medbestemmelse og direkte individuell medvirkning? Og hvordan virker ordningene inn i norsk arbeidsliv?

For å gi et svar på dette har vi gjennomført en omfattende spørreundersøkelse med i alt 39 hovedspørsmål. Innholdet i skjemaet er utarbeidet i Fafo, mens SSB har gitt det den endelige layout. Med underspørsmål har datasettet 323 variabler. For å få et klartest mulig bilde av ordningenes utbredelse, hvordan de etableres og organiseres og hva de brukes til i praksis, ble spørreskjemaet delt i to. Hoveddelen skulle besvares av alle. En egen del som går i detalj på etablering og praktisering av ordningene skulle besvares av de som har eller har hatt tillitsverv (verneombud og tillitsvalgte) og ledere med personalansvar. Også dette underutvalget av respondenter er representativt.

Det representative utvalget ble trukket av Statistisk sentralbyrå i deres Arbeidstaker- og arbeidsgiverregister (Aa-registeret). For å dekke arbeidslivet skulle vi ha med alle sektorer og bransjer. Det skulle være landsdekkende og representativt for utdanning, alder og kjønn. Vi ønsket spesielt å få med arbeidstakere uten fagorganisering eller tariffavtale. Denne gruppen er utelatt i de fleste studier av bedriftsdemokratiet i Norge. For å sikre dekking av denne gruppen ble andelen i små bedrifter vektet noe opp. Det ble trukket et utvalg på 8000 med et mål om å oppnå et nettoutvalg på 4000.

SSB har stått for utsending, innsamling, koding, rensing og redigering av datasettet. Vi endte med 3362 svar. Dette nettoutvalget har tilstrekkelig størrelse til å kunne generalisere for norsk arbeidsliv. Det er kontrollert for representativitet med andre utvalgsundersøkelser som AKU, Levekår og Fafos HMS-undersøkelse 2007 (Bråten et al. 2008) langs variabler som bedriftsstørrelse, bransjer, alder, kjønn, utdanning, organisasjonsgrad, tariffavtaledekning og sektor. Vekting av respondentgrupper var unødvendig.

Kvalitative intervjuer

Foruten en representativ survey, bygger dette prosjektet også på kvalitative intervjuer. Vi har i alt intervjuet 30 ledere og 30 tillitsvalgte og/eller verneombud samt sentrale aktører sentralt på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden i norsk arbeidsliv. I valg av informanter har det vært sentralt å dekke statlig sektor, kommunal sektor og privat sektor. Videre har vi delt privat sektor inn i organiserte og uorganiserte virksomheter som vi har plukket informanter fra. I alle sektorer har vi forsøkt å rekruttere ledere og tillitsvalgte/verneombud fra ulike typer virksomheter. I staten har vi eksempelvis hentet informanter fra tilsyn og universiteter. I kommunal sektor har vi informanter fra pleie- og omsorg og undervisning, og i privat sektor fra blant annet bank, industri og næringsvirksomhet. Vi valgte også informanter og virksomheter med ulik geografisk spredning, og har derfor dekket både by og land.

Informantene har vært rekruttert gjennom direkte henvendelse via telefon eller e-post. For enkelte har muligheten for anonymitet vært et viktig kriterium for deltakelse.

Mens rekruttering av informanter var forholdsvis uproblematisk i det «organiserte arbeidslivet», var det mer krevende å rekruttere ledere og ansatte/verneombud fra de uorganiserte virksomhetene.

Vi kontaktet blant annet en rekke dagligvarebutikker, men svært få ønsket å delta. Noen var interessert helt til de fikk spørsmål om de hadde tillitsvalgte eller verneombud i virksomheten. Flere ble da svært avvisende og svarte at de ikke hadde tid til eller ønsket å delta, til tross for gjentatte forsikringer om anonymitet og at vi ikke var ute etter å «avsløre feil og mangler» hos noen.

Det var også vanskelig å rekruttere informanter i hotell- og restaurantbransjen. Noen virksomheter sa først ja til å delta, men avlyste siden intervjuavtalen. Det kan synes som at enkelte virksomheter, til tross for garantier om anonymitet, har vært skeptiske fordi de oppfattet at vi var ute etter å «avsløre» at de ikke følger opp lov- og avtaleverk. Det ligger følgelig en fare for skjevhet i de innsamlede intervjudata. Likefullt har vi lyktes å rekruttere informanter både innenfor dagligvare og hotell og restaurant og i mer kunnskapsintensive virksomheter der de ansatte er uorganiserte, men det må understrekes at disse kommer fra hva vi kan kalle den seriøse delen av uorganisert sektor.

Intervjuene har hatt til hensikt å gi oss utfyllende data om hvilke ordninger for representasjon som er etablert, hvem som er representert i disse, hvordan de driftes og hva som tas opp i disse fora. Vi var eksempelvis ute etter informasjon om hvor spørsmål knyttet til fysisk og psykososialt arbeidsmiljø tas opp, og om behandlingen i de ulike organene hadde noe å si for løsningen eller utfallet. Vi var også ute etter kunnskap om hva informantene mente var viktige roller og funksjoner for verneombud og tillitsvalgte, om samarbeidsklima og gjennomslagskraft.

I alle informantintervjuene benyttet vi semistrukturerte intervjuguider. Det ga oss muligheter for å ha noen spørsmål som gikk til samtlige, samt å tilpasse intervjuene til spesifikke trekk ved virksomheten der informantene var hentet fra. Under intervjuer med informanter fra uorganiserte virksomheter benyttet vi et eget spørsmålsbatteri tilpasset disse.³

Intervjuene ble gjennomført i et møte mellom forskeren og informanten, og med ett unntak ble alle intervjuet individuelt. Noen informanter ble intervjuet på arbeidsplassen, mens andre ble gjennomført på et passende sted valgt av informanten selv. I noen av intervjuene ble det benyttet båndopptaker, mens i andre intervjuer ble det notert under samtalen. I gjennomsnitt varte intervjuene i om lag halvannen time.

Framfor å lage et eget kapittel på bakgrunn av informantintervjuene har vi valgt å benytte data fra disse sammen med analyser av våre kvantitative data. De to ulike datamaterialene utfyller hverandre på en god måte, og en slik kombinasjon gir oss bedre innsikt i statistiske så vel som av kvalitative funn. På grunn av anonymitetshensyn presenterer vi kun bransjetilhørighet og informantens rolle.

³ Se vedlegg 1 for intervjuguide.

1.8 Gangen i rapporten

I dette kapitlet har vi trukket opp konteksten for prosjektet og for undersøkelsene og analysene som presenteres i det følgende.

Kapittel 2 presenterer en analyse av hvem som har innflytelse i norsk arbeidsliv, på hva og hvordan innflytelsen varierer på tvers av sektor, bransjer, individuelle kjennetegn, trekk ved virksomhetene og dekningsgrader. Er det for eksempel store forskjeller på de fagorganiserte og de uorganiserte, og i hvilken retning går disse forskjellene?

Kapittel 3 viser hvor utbredt de ulike ordningene for medbestemmelse, medvirkning og bedriftsdemokrati er, og hvordan dette varierer langs ulike trekk ved det norske arbeidslivet. Er det lov- eller avtalefestede ordninger som har størst oppslutning, og hvordan varierer i så fall dette?

Kapittel 4 viser hva de demokratiske ordningene brukes til, hvem som bruker dem til hva, og ikke minst hvordan ulike grupper vurderer de ulike ordningenes betydning. Her trekkes skillelinjene i stor grad mellom ansatte, tillitsvalgte og ledere, og mellom sektorer, størrelse og grad av organisering og avtaledekning.

Kapittel 5 analyserer virkninger av ordningene på arbeidsplassene, i virksomhetene og i norsk arbeidsliv. Finner vi noen effekter av ordningene på organisering, ledelse, effektivitet og endringsevne? Hvor går skillelinjene langs disse, og er det forskjeller etter virksomhetsstørrelse, bransjer, organisasjonsgrad osv?

Kapittel 6 presenterer en samlande drøfting av analysene. Hva har forankringen i henholdsvis avtaler og lovverk å si? Hvordan virker henholdsvis kollektive og individuelle ordninger? Nøytraliserer de hverandre, motvirker den ene det andre, eller virker de i sammenheng? Hva er utfordringene for arbeidstakere og ledere i norsk arbeidsliv?

Kapittel 2 Norske arbeidstakers innflytelse i 2009

I internasjonal sammenlikning framstår norsk arbeidsliv som svært demokratisk, med høy grad av organisering av partene, utstrakt konsensus mellom arbeidsgivere og arbeidstakere, en sterk fagbevegelse og sterke individuelle rettigheter for arbeidstakere (Engelstad et al. 2003:30). Den bedriftsrettede arbeidslivsforskningen støtter opp under dette bildet med fokus på sammenhenger mellom ansattes medvirkning i utviklingsprosesser og bedriftenes evne til utvikling, omstilling, innovasjon og vekst (Gustavsen et al. 1998, Falkum et al. 1999, Pålshaugen og Qvale 2000, Gustavsen et al. 2001). Men hvor demokratisk er det egentlig? En test på graden av bedriftsdemokrati er de ansattes oppfatninger om sin egen innflytelse på forhold som er viktige i arbeidet og virksomheten. I dette kapitlet beskriver vi norske arbeidstakers innflytelse og hvordan dette henger sammen med utbredelsen og praktiseringen av ordningene for medbestemmelse, medvirkning og bedriftsdemokrati.

2.1 Hva har arbeidstakerne innflytelse på?

Innflytelse er et komplisert område. Måling av innflytelse vil preges av to vurderinger:

- Hvor mye innflytelse pleier jeg/de andre å ha?
- Hvor mye innflytelse er det rimelig at jeg/de andre har?

Svarene på disse to spørsmålene vil sannsynligvis danne grunnlaget når aktørene svarer på hvor mye innflytelse de har. Det innebærer at (en antatt) objektiv mengde innflytelse kan oppleves lav av én aktør fordi han tidligere hadde opplevd større grad av innflytelse, og den samme mengden kan oppleves høy av en annen fordi han er vant til lite innflytelse. Lite på skalaen kan oppfattes som mindre enn hva aktøren synes er rimelig. En annen aktør (med samme objektive mengde) svarer høy fordi han er fornøyd med nivået.

Disse innvendingene kan bare løses ved følgeforskning i konkrete saker over lang tid, og dette får oppdragsforskere sjelden eller aldri anledning til. Vurderingene bør imidlertid ligge i bakhodet på leseren.

I den representative surveyen blant norske arbeidstakere våren 2009 stilte vi flere spørsmål om innflytelse. Tabellene nedenfor viser hva norske arbeidstakere synes de har stor innflytelse på, og hva de mener de har liten eller ingen innflytelse på.

Tabell 2.1 Hvor stor innflytelse vil du si du har på følgende (prosenttall)

Områder:	Ingen	2	3	4	Stor	Totalt	N
Utførelse av oppgavene	1	2	8	27	62	100	3081
Egne arbeidsoppgaver	2	5	14	27	52	100	3090
Egen arbeidstid	15	13	18	23	32	100	3053
Hvem jeg jobber sammen med	15	16	26	23	20	100	3039
Kvaliteten i det jeg gjør	1	1	7	27	64	100	3085
Arbeidstempo	5	8	17	28	42	100	3067
Bruk av ressurser til arbeidet	9	14	27	26	24	100	3045

Tabell 2.1 viser at det er store variasjoner i svarene fra område til område, dette indikerer at respondentene har tatt spørsmålene på alvor. Spørsmålet og områdene handler om den enkeltes individuelle arbeidssituasjon.

Det arbeidstakerne mener de har størst innflytelse på i sin egen arbeidssituasjon er utførelsen og kvaliteten i det arbeidet de selv gjør, det vil si hvordan den enkelte gjennomfører sitt eget individuelle arbeid.

Det de har mindre innflytelse på i sin egen arbeidssituasjon er arbeidstiden, hvem de arbeider sammen med og bruk av ressurser til utførelsen av arbeidet, det vil si forhold som har med organiseringen av arbeidet å gjøre. Men selv på disse forholdene vil vi hevde at norske arbeidstakere ser ganske stor ut.

Arbeidstakernes oppfatninger om egen innflytelse på beslutninger som angår virksomhetens oppbygging og virkemåte går fram av tabell 2.2.

Tabellen viser at innflytelsen på virksomhetens beslutninger er langt lavere enn innflytelsen på egen arbeidssituasjon. Respondentene synes de har mest innflytelse på beslutninger om kunde-/brukerbehandling. Dette kan forklares med innføringen av «moderne» organisasjonskonsepter fra 1990-tallet og framover, der kundeforholdene ble satt i sentrum (Røvik 1998, Falkum et al. 1999). I offentlig sektor kom den første bølgen med brukermedvirkning i kjølvannet av Aksjon Publikum på begynnelsen av 1980-tallet. Den dabbet av med den økonomiske nedgangen fra 1986 til 1993, men kundeorienteringen kom senere sterkt tilbake med introduksjonen av New Public Management i store deler av offentlig sektor. Ifølge vår undersøkelse har konseptene lyktes i å gi kundeorienteringen oppmerksomhet, men vi skal i etterfølgende avsnitt se nærmere på forskjeller mellom privat og offentlig sektor og mellom bransjer. Vår gjennomgang av HMS-undersøkelsen 2007 (se Falkum mfl. 2009) viste også at det å

Tabell 2.2 Hvor stor innflytelse vil du si du har på virksomhetens beslutninger om følgende (prosenttall)

Forhold:	Ingen	2	3	4	Mye	Total	N
Strategier	34	19	23	15	9	100	2869
Kravene til kvalitet	17	16	25	26	16	100	3090
Kravene til effektivitet i arbeidet	17	17	29	23	14	100	3053
Kravene til lønnsomhet	34	21	22	14	9	100	3039
Valg av arbeidsmetoder	11	13	27	30	19	100	3085
Hvem som får vite hva	28	20	24	17	11	100	3067
Ansettelse	55	16	11	9	9	100	3045
Organisering av virksomheten	44	20	18	10	8	100	2887
Kunde-/brukerbehandlingen	19	11	21	25	23	100	2813
Samarbeid med andre virksomheter	31	17	23	18	10	100	2777
Virksomhetens samfunnsansvar	38	17	20	15	10	100	2796
Virksomhetens miljøansvar	33	19	23	15	10	100	2803

løse samarbeidsproblemer med kundene gis høy prioritet. Dette var også det eneste psykososiale arbeidsmiljøproblemet der det å ha verneombud og tillitsvalgte på arbeidsplassen ikke utgjorde noen forskjell.

Minst innflytelse har respondentene på ansettelse, organisering av virksomheten, krav til lønnsomhet og strategier. Også forholdet til virksomhetens omgivelser, det vil si samarbeid med andre virksomheter, virksomhetenes samfunnsansvar eller miljøansvar er forhold som respondentene har liten innflytelse på.

Et første bilde er med andre ord at norske arbeidstakere har langt større innflytelse på egen arbeidssituasjon, organisering av eget arbeid og de nære tingene i arbeidsmiljøet enn de har på virksomheten, dens oppbygging og dens virkemåte. Her snakker vi hele tiden om den enkeltes innflytelse. Forholdene i tabell 2.2 er noe en først og fremst kan øve innflytelse på gjennom kollektive ordninger for medbestemmelse og medvirkning.

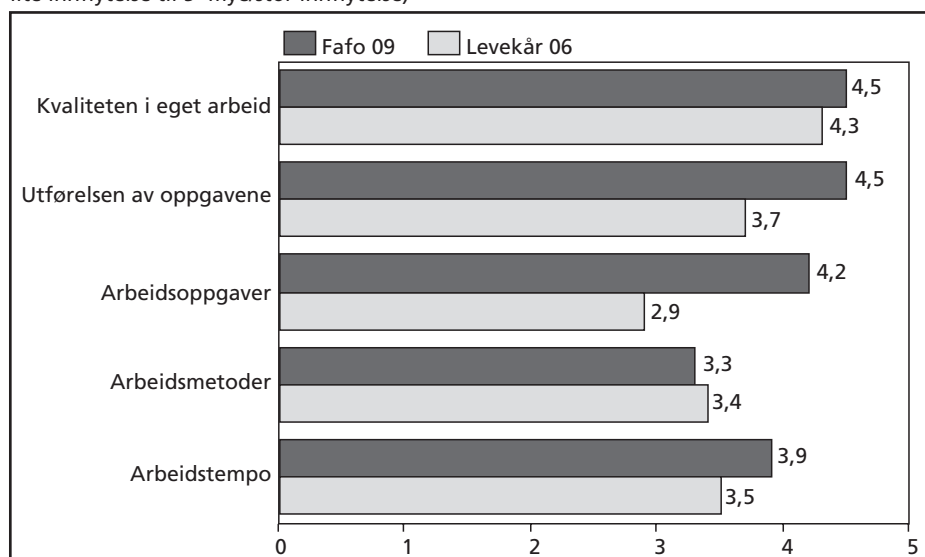
Dette bildet bekrefter tidligere forskning som sier at norske arbeidstakere først og fremst har fått økt innflytelse på det som har med individuelle forhold og egen arbeidssituasjon å gjøre, mens innflytelsen på mål, strategier, effektivitet og organisering ikke har økt tilsvarende siden 1960-tallet (Falkum et al. 1999, Engelstad et al. 2003, Heiret et al. 2003, Trygstad 2004, Falkum 2008).

For å sjekke dette nærmere, blant annet om vi finner indikasjon på nye trender i materialet, sammenlikner vi med de andre representative undersøkelsene vi har tilgang til. Falkum (2008) har analysert kvantitative casedata fra 4 kommuner og 8 industri-bedrifter som er samlet fra 1998 – 2001. I denne analysen har arbeidstakerne størst innflytelse på «egen arbeidstid», «kvalitet i arbeidet» og «valg av arbeidstid» det vil si egen arbeidssituasjon, og langt mindre innflytelse på valg av «teknologi og verktøy», «opplæringsystemer» og «mål og strategier», det vil si virksomhetens oppbygging og virkemåte. Fafos medbestemmelsessurvey fra 2009 viser det samme hovedbildet.

I HMS-undersøkelsen 2007 (Bråten et al. 2008) er spørsmålene om innflytelse stilt noe annerledes og med andre svarkategorier, slik at data ikke lar seg sammenlikne direkte. Den undersøkelsen viser imidlertid at de ansatte i størst grad ønsker seg mer innflytelse på beslutninger om «endringer i bedriften», «arbeidsmengden», «strategier og mål» og «tidsfrister», det vil si forhold som har med virksomhetens oppbygging og virkemåte å gjøre. De er i større grad tilfreds med den innflytelsen de har på «valg av egne oppgaver», «egen arbeidstid», og «arbeidsutførelsen», altså forhold som har med egen arbeidssituasjon å gjøre. Undersøkelsen bekrefter at norske arbeidstakere har større innflytelse på egen arbeidssituasjon enn på styring, oppbygging og virkemåte i virksomhetene.

Levekårsundersøkelsen 2006 har få spørsmål om innflytelse på virksomhetenes oppbygging og virkemåte, men derimot spørsmål om innflytelse på egen arbeidssituasjon som er direkte sammenliknbare med våre egne data, slik figur 2.1 viser

Figur 2.1 Sammenlikning av resultater fra Levekårsundersøkelsen 2006 (n=6879 – 9273) og Fafos medbestemmelsessurvey 2009 (n=3090 – 2938) (Gjennomsnittscore på skala fra 1=Ingen/lite innflytelse til 5=mye/stor innflytelse)



Begge undersøkelsene er gjennomført i representative tilfeldige utvalg. Data i disse sammenliknende analysene er trukket fra SSBs Aa-register i begge undersøkelsene, men i Fafo-undersøkelsen er ansatte i offentlig sektor med vilje noe overrepresentert i trekkingen av utvalget. Det kan selvsagt forklare noe av forskjellene vi ser.

Endringene fra 2006 til 2009 finner vi i forskjellene i innflytelsen på valg av egne arbeidsoppgaver og på utførelsen av oppgavene. Begge deler peker i retning av større

handlingsfrihet for arbeidstakerne, eller større direkte innflytelse på egen arbeidssituasjon. Disse forskjellene viser en ganske oppsiktsvekkende endring over kort tid.

Hovedkonklusjonen i dette første avsnittet er at:

- Norske arbeidstakere har betydelig mer innflytelse på egen arbeidssituasjon enn på virksomhetenes oppbygging og virkemåte, og
- dette ser så langt ut til å endre seg lite i løpet av de siste ti årene. I den grad vi observerer endring, ser innflytelsen på egen arbeidssituasjon ut til å øke svakt, mens innflytelsen på styring og organisering av virksomheten oppfattes som litt lavere nå enn på slutten av 1990-tallet. Her har vi imidlertid et svakt sammenlikningsgrunnlag, men konklusjonen er i tråd med resultatene fra Makt- og demokratiutredningen (Engelstad et al. 2003).

En faktoranalyse av innflytelsesvariablene i undersøkelsen (se vedlegg kap. 2 – 2A) skiller de tre øverste variablene/områdene i tabellen ut som en egen komponent, det vil si innflytelse på egne arbeidsoppgaver, utførelsen av oppgavene og på hvem jeg jobber sammen med. Vi kan kalle den «Innflytelse på eget arbeid».

Den andre indeksen vi etablerer er «Innflytelse på organisering av eget arbeid». Den består av «kvaliteten i eget arbeid», «hvem jeg jobber sammen med», «arbeidstempo» og «bruk av ressurser til arbeidet». Også denne bygger på den samme faktoranalysen. Vi har gjort dem om til to ulike indekser for å finne ut om det er variasjoner i innflytelsen på egen arbeidssituasjon.

Den tredje indeksen lager vi av alle variablene som inngår i tabell 2, det vil si innflytelse på forhold som har med virksomhetens styring, oppbygging og virkemåte å gjøre. Faktoranalysen viser at dette er en rimelig operasjon.

Hensikten med å slå sammen variablene i disse indeksene er å forenkle både analyser og presentasjoner i de følgende avsnittene, der vi skal nyansere funnene og søke å forklare dem. Samtidig vil indeksene gi oss mer robuste mål. I tabellene og figuren har vi presentert totaltall, altså et slags generalisert bilde av arbeidstakernes innflytelse i norsk arbeidsliv. I og med at utvalget er trukket noe skjevt i utgangspunktet, med en svak overrepresentasjon av ansatte i offentlig sektor og noe lav tariffavtaledekning, må funnene korrigeres og testes ut fra trekk ved arbeidsplassene og trekk ved arbeidstakere.

Hovedbildet vi søker er hvordan utbredelse og praktisering av medbestemmelses- og medvirkningsordningene påvirker bedriftsdemokratiet og arbeidstakernes innflytelse, i tråd med dette prosjektets formål. Det første vi ser nærmere på er likheter og forskjeller mellom statlig, kommunal og privat sektor. I neste avsnitt skal vi se hvordan innflytelsen varierer med sektor.

2.2 Forskjeller mellom kommune-, statlig og privat sektor

Den historiske gjennomgangen viste at sektorene i arbeidslivet har introdusert de ulike ordningene for medbestemmelse, medvirkning og bedriftsdemokrati på forskjellige tidspunkt. Ordningene har også blitt omformet og tilpasset særtrekk ved arbeidslivsrelasjonene i den enkelte sektor. Fra de kvalitative intervjuene og fra tidligere forskning vet vi også at ordningene praktiseres forskjellig.

Mange, for ikke å si de fleste av ordningene ble utviklet i industrien i den perioden da industrien utgjorde hovedelementet i den økonomiske veksten. Arbeidsbetingelsene og arbeidsrelasjonene i industrien la derfor grunnlaget for utviklingen av prinsipper og grunnleggende antakelser i de samarbeidsmodellene, pliktene og rettighetene som ble etablert. Ved overføring til andre deler av arbeidslivet var det som regel mye som ikke passet og som måtte tilpasses, justeres og i noen tilfeller forkastes.

Sektor- og bransjeinndeling har blitt en vanskelig øvelse etter hvert som de store omstillingsprosessene er rullet ut i norsk arbeidsliv. Et eksempel er statistikken som viser at ca. 100 000 industriarbeidsplasser forsvant fra 1990 og framover. I denne perioden ble shareholders value-tenkningen framhevet i norsk industri. Kjerneverdier ble rendyrket for å synliggjøre og styrke aksjonærverdiene. Aktiviteter utenfor kjerneverdiene ble outsourcet i stor skala. Dermed ble for eksempel kantinepersonale, regnskapsavdelinger osv. outsourcet til egne bedrifter som ble registrert som tjenesteyting. Disse var ikke lenger registrert som ansatt i industrisektoren, selv om de faktisk utførte det samme arbeidet som før. Til nå har vi ikke sett at det tas høyde for slike endringer når antall industriarbeidsplasser som forsvant skal tallfestes.

På samme måten er flere offentlige virksomheter blitt hel- eller delprivatisert. Det gjelder konkurranseutsetting av oppgaver, overføring av oppgaver til statlige og kommunale foretak og ren privatisering. NAV slår sammen statlige og kommunale etater og blir et eksempel på endringer i sektortilknytninger. Slike forhold gjør sektorinndeling vanskelig. Vi har fulgt SSBs sektorinndelingskode.

Når praksis, rettigheter, modeller og grunnleggende oppfatninger om medbestemmelse og medvirkning er forskjellige, vil vi forvente at oppfatningene om egen innflytelse også varierer mellom sektorene.

Tabell 2.3 Innflytelse på egen arbeidssituasjon fordelt etter sektor (Gjennomsnittsverdier på en skala fra 1= ingen innflytelse til 5= stor innflytelse, $n > 548 < 1558$)

	Statlig	Kommunal	Privat	Alle
Egne arbeidsoppgaver	4,1	4,3	4,3	4,2
Utførelsen av egne oppgaver	4,4	4,5	4,5	4,5
Kvaliteten i det jeg gjør	4,5	4,5	4,6	4,5

Som vi ser er det små forskjeller mellom sektorene når det gjelder arbeidstakernes innflytelse på sin egen arbeidssituasjon og utføringen av eget arbeid. Arbeidstakere i statlig sektor vurderer sin innflytelse på valg av egne arbeidsoppgaver som noe lavere enn arbeidstakere i kommunal og privat sektor. Denne forskjellen kan forklares med at den politiske styringen legger begrensninger på *noen av de* statlige ansattes handlingsfrihet sammenliknet med andre sektorer, særlig departementsansatte (Lægneid 1983).

Tabell 2.4 Innflytelse på arbeidsorganisering fordelt etter sektor (Gjennomsnittsverdier på en skala fra 1= ingen innflytelse til 5= stor innflytelse, n > 544 < 1552)

	Statlig	Kommunal	Privat	Alle
Egen arbeidstid	3,4	3,2	3,6	3,4
Hvem jeg jobber sammen med	3,0	3,1	3,3	3,2
Arbeidstempo	3,7	3,8	4,1	3,9
Bruk av ressurser til arbeidet	3,2	3,2	3,7	3,4

Det mest slående er at arbeidstakerne har betydelig (signifikant) mindre innflytelse på organiseringen av arbeidet enn de har på sin egen individuelle arbeidssituasjon. Derneist ser vi også forskjeller mellom sektorene. Arbeidstakere i privat sektor synes i større grad enn arbeidstakerne i offentlig sektor at de har innflytelse på alle variablene som har med organisering av arbeidet å gjøre, men spesielt «bruk av ressurser til utførelsen av arbeidet».

Tabell 2.5 Innflytelse på beslutninger om... fordelt etter sektor (Gjennomsnittsverdier på en skala fra 1= ingen innflytelse til 5= stor innflytelse, n > 453 < 1488)

	Statlig	Kommunal	Privat	Alle
Strategier	2,3	2,7	2,3	2,5
Kravene til kvalitet	2,8	3,2	3,1	3,1
Kravene til effektivitet i arbeidet	2,7	3,1	3,1	3,0
Kravene til lønnsomhet	2,1	2,3	2,6	2,4
Arbeidsmetoder	3,1	3,6	3,3	3,3
Hvem som får vite hva	2,5	2,8	2,6	2,6
Ansettelse	1,9	2,0	2,1	2,0
Organisering av virksomheten	2,1	2,4	2,1	2,2
Kunde-/brukerbehandlingen	3,2	3,6	3,0	3,2
Samarbeid med andre virksomheter	2,7	2,8	2,5	2,6
Virksomhetens samfunnsansvar	2,4	2,8	2,2	2,4
Virksomhetens miljøansvar	2,2	2,8	2,4	2,5

Innflytelse på beslutninger som har med styring og organisering av virksomheten å gjøre kan ses som det viktigste kjennetegnet ved bedriftsdemokratiet. I norsk arbeidsliv er denne typen innflytelse langt lavere enn innflytelsen på egen arbeidssituasjon og organiseringen av arbeidet, jf. tabell 2.3 og 2.4. Det er forholdsvis store variasjoner mellom

sektorene. De kommunalt ansatte har signifikant større innflytelse på virksomhetenes oppbygging og virkemåte enn i både privat og statlig sektor. På de fleste variablene scorer de statlig ansatte også signifikant lavere enn ansatte i privat sektor.

Konklusjonen i dette avsnittet er at:

- Innflytelsen på egen arbeidssituasjon er ganske lik i de tre sektorene. De statsansatte har noe mindre innflytelse på egne arbeidsoppgaver enn i kommunal og privat sektor.
- Ansatte i privat sektor har signifikant mer innflytelse på organiseringen av arbeidet enn ansatte i kommunal og statlig sektor har. Ansatte i kommunal og statlig sektor scorer temmelig likt.
- Ansatte i kommunal sektor har størst innflytelse på styring, organisering og drift av virksomhetene, altså bedriftsdemokratisk innflytelse slik vi har definert det. Dernest følger ansatte i privat sektor, og til slutt statlig ansatte. Forskjellene mellom sektorene er signifikante.

I neste avsnitt skal vi se etter forskjeller og likheter mellom bransjer.

2.3 Forskjeller og likheter mellom bransjer

I undersøkelsen er bransjer delt inn etter SSBs NACE-koder fra 2007. Inndelingen er ganske finmasket, med unntak av sekkeposten «offentlig administrasjon og forsvar og trykdeordninger underlagt offentlig forvaltning» med 1122 av respondentene. I utvalget har vi også 683 respondenter som har «ukjent» NACE-identifikasjon. For å forenkle analysene har vi slått sammen næringskoder som vist i tabell 2.6. I stedet for å presentere alle innflytelsesvariablene, bruker vi de tre indeksene «innflytelse på egen arbeidssituasjon», «innflytelse på arbeidsorganiseringen» og «innflytelse på styring og organisering av virksomheten».

Indeksen «styring og organisering av virksomheten» er satt sammen av svarene på i alt 12 spørsmål, og det er ikke alle som har svart på alle spørsmålene. Derfor varierer antall svar i hver bransje ganske mye i tabellen. Det mest slående med denne presentasjonen er hvor likt de ulike bransjene scorer på de tre ulike innflytelsesindeksene. Bransje forklarer i liten grad forskjell i ansattes innflytelse. Ansatte i helsetjenester, sosialtjenester og pleie- og omsorgstjenester har lavest innflytelse på alle de tre innflytelsesindeksene, men forskjellen mellom denne bransjen og totalen er ikke signifikant. Bygg og anlegg har de høyeste gjennomsnittscorene, men de er ikke signifikant større enn snittet for alle.

Tabell 2.6 Innflytelse fordelt etter bransjer (gjennomsnittscore på skala fra 1=ingen innflytelse til 5 = stor/mye innflytelse)

Bransje	Egen arbeidssituasjon	Arbeidsorganisering	Styring og org. av virksomhet	N
Industri, olje mm	4,4	3,7	2,4	307-255
Bygg og anlegg	4,5	4,2	2,8	91-68
Handel, service, transport	4,4	3,6	2,5	289-227
Finans, kommunikasjon, formidl.	4,4	3,6	2,5	412-319
Offentlig adm, forsvar, trygd	4,4	3,3	2,7	1126-718
Helse, sosial, pleie	4,2	3,0	2,3	231-182
Ikke oppgitt bransje	4,5	3,7	2,7	615-475
Alle (snitt for alle)	4,4	3,5	2,6	3071-2244

Når vi sammenlikner bransjene langs de ulike spørsmålene som de tre indeksene består av, finner vi noen forskjeller, men de er små og ikke signifikante.

Derimot er forskjellene mellom innflytelse på «egen arbeidssituasjon», «arbeidsorganisering» og «styring og organisering av virksomheten» signifikante. Ansatte har betydelig mer innflytelse på egen arbeidssituasjon enn de har på arbeidsorganisering og virksomhetens oppbygging og virkemåte, uansett bransje eller sektor de er tilknyttet.

Hovedkonklusjonen i dette avsnittet er at:

- Norske arbeidstakere har størst innflytelse på egen arbeidssituasjon, mindre innflytelse på arbeidsorganiseringen og minst innflytelse på styring og organisering av virksomheten.
- Det er små og ubetydelige forskjeller i ansattes innflytelse mellom bransjer. Helse-, sosial- og omsorgstjenestene scorer lavest på alle tre typer innflytelse, men ikke signifikant forskjellig fra totalen.

Selv om vi ikke finner store forskjeller i ansattes opplevde innflytelse, forventer vi å finne store forskjeller mellom bransjene i utbredelsen og praktiseringen av de demokratiske ordningene. Analysene av det følger i neste kapittel.

2.4 Forskjeller og likheter mellom virksomheter

Virksomheter er forskjellige langs mange ulike dimensjoner. I dette avsnittet skal vi se nærmere på hvilke kjennetegn ved virksomhetene som kan forklare forskjeller i innflytelse. I vedlegg 2 B gjengir vi resultatene av tre lineære regresjoner med våre tre innflytelsesindekser som avhengige variabler.

Analysene viser at:

- Personer med lederansvar har signifikant større innflytelse på egen arbeidssituasjon, arbeidsorganiseringen og på virksomhetenes oppbygging og virkemåte enn andre. Vi skal senere drøfte forskjeller i innflytelse mellom ledere og andre mer inngående.
- Tariffavtale virker svakt negativt inn på alle de tre typene innflytelse. Vi forventet det motsatte, at innflytelsen er større i virksomheter med tariffavtale enn i virksomheter uten slik avtale.
- Alder påvirker innflytelsen på arbeidsorganiseringen, men bare svakt og slik at jo eldre, jo mer innflytelse.
- Å jobbe i helse-, sosial- og pleievirksomheter gir signifikant mindre innflytelse på arbeidsorganisering enn i andre bransjer. Dette er ikke overraskende i en sektor som sliter med mye deltidsarbeid, små stillingsbrøker og tilsvarende koordineringsproblemer.
- Jo større virksomhet, jo mindre innflytelse har arbeidstakerne.⁴ Dette gjelder alle de tre formene for innflytelse, og virkningen av størrelse er signifikant.

2.5 Hva har størrelsen å si for innflytelsen?

Tabell 2.7 Innflytelse fordelt etter virksomhetsstørrelse (gjennomsnittscore på skala fra 1=ingen innflytelse til 5 = stor/mye innflytelse)

Størrelse	Egen arbeidssituasjon	Arbeidsorganisering	Styring og org. av virksomhet	N
0 tom 9 ansatte	4,3	3,5	2,6	190-210
10 tom 49	4,5	3,6	2,8	549-817
50 tom 199	4,4	3,5	2,6	506-716
200 tom 999	4,4	3,6	2,5	380-500
1000 eller mer	4,4	3,4	2,4	365-449
Alle (snitt for alle)	4,4	3,5	2,6	3071-2244

I tabell 2.7 viser vi hvordan de ulike innflytelsesformene scorer i virksomheter av ulik størrelse. Vi har delt størrelse inn etter grenser i lov- og avtaleverket som sier noe om hvilke ordninger som må være til stede ut fra bedriftsstørrelsen. Vi ser at virksomheter i den andre kategorien med 10 til 49 ansatte scorer høyst på alle de tre innflytelses-

⁴ Det er først og fremst bedrifter med fra og med 10 til og med 49 ansatte som skiller seg ut. I denne gruppen virksomheter er andelen uten tariffavtale og andelen med uorganiserte ansatte høyere enn i de andre størrelseskategoriene. Med en sterk korrelasjon mellom størrelse, tariffavtaledekning og organisasjonsgrad er vi forhindret fra å kjøre disse variablene i samme regresjoner.

indeksene. Det mest overraskende i tabellen er mangelen på forskjell i innflytelse på egen arbeidssituasjon. Vi ville forventet at denne innflytelsen var signifikant høyere i små enn i store virksomheter, men det er den altså ikke. Vi skal ta med oss dette til drøftingen av sammenheng mellom størrelse og utbredelse og bruk av de demokratiske ordningene.

2.6 Forskjeller og likheter mellom individer

I regresjonstabellene i vedlegg til kapittel 2 ser vi at det bare var det å være leder som slo ut på alle de tre innflytelsesvariablene, mens utdanning slo signifikant ut på innflytelse på arbeidsorganiseringen i virksomheten. Vi skal se nærmere på sammenhenger mellom individuelle kjennetegn og innflytelse.

I materialet har vi denne fordelingen av ulike roller og posisjoner mellom respondentene:

Tabell 2.7 Fordeling av verv og roller blant respondentene

Roller, posisjoner, verv	Prosent	N
Har lederansvar	16	546
Tillitsvalgt	24	790
Verneombud	14	461
Er fagorganisert	67	2258
Er under tariffavtale	65	2206

Andel fagorganiserte i vår representative undersøkelse samsvarer med HMS-undersøkelsen 2007 (Bråten et al. 2008). Nergaard og Stokke (2006/2007) viser derimot at 52 prosent av norske arbeidstakere var organisert i 2004/2005, altså 10 – 15 prosent lavere. Nergaard og Stokke bygger på registerdata. Spørreundersøkelser gir vanligvis høyere andel fagorganiserte. Arbeidskraftundersøkelsen til SSB viser f.eks. 4 – 5 prosent flere fagorganiserte enn registerdata, selv om utvalgene trekkes fra de samme registrene. Det forklares blant annet med at fagorganiserte har en høyere tendens til å svare på slike undersøkelser generelt, og spesielt når tema er arbeidstakers rettigheter, medbestemmelse og liknende, slik tilfellet er med både HMS-undersøkelsen 2007 og vår egen survey. Andel med tariffavtale i vår undersøkelse samsvarer ganske godt med både HMS-undersøkelsen og andre kilder (Nergaard og Stokke 2006). For de andre kategoriene har vi ikke sammenliknbare data. Vi vet at lederne skiller seg signifikant fra de andre gruppene, og det er interessant å se hvordan i tabell 2.8.

Tabell 2.8 Innflytelse fordelt etter roller i virksomheten (gjennomsnittscore på skala fra 1=ingen innflytelse til 5 = stor/mye innflytelse)

Verv, rolle, posisjon	Egen arbeidssituasjon	Arbeidsorganisering	Styring og org. av virksomhet	N
Ledere med personalansvar	4,7	4,0	3,6	542-427
Tillitsvalgte	4,4	3,5	2,7	782-585
Verneombud	4,5	3,5	2,7	459-347
Vanlige ansatte	4,3	3,4	2,3	2493-1789
Alle (snitt for alle)	4,4	3,5	2,6	3071-2244

Lederne har mer av alle de tre typene innflytelse enn alle de andre, men forskjellen er størst i innflytelse på det som har med styring og organisering av virksomheten å gjøre, og dernest på arbeidsorganisering. Ettersom det er lederes jobb å definere mål og strategier og å organisere arbeidet, kan det argumenteres for at denne forskjellen er forventet ut fra ansattes og lederes roller. Men etter mer enn 40 år med medbestemmelse og medvirkning, og ut fra den utbredte oppfatningen av norsk arbeidsliv som svært demokratisk, kan det argumenteres for at de ansatte burde oppfatte sin innflytelse på arbeidsorganisering og på virksomhetens oppbygging og virkemåte som langt større.

De tre innflytelsesindeksene bygger imidlertid på spørsmål om hvordan den enkelte oppfatter sin egen innflytelse, og da kan det argumenteres for at både arbeidsorganiseringen og virksomhetens oppbygging og virkemåte er noe som fagforeningene, tillitsvalgte og verneombud skal øve innflytelse, og at den enkeltes innflytelse på disse områdene går gjennom de representative ordningene og den kollektive innflytelsen. Derfor er forskjellen mellom de ulike aktørene som forventet. Forskjellen mellom tillitsvalgtes og ansattes innflytelse på virksomhetens oppbygging og virkemåte er heller mindre enn vi trodde på forhånd. Ut fra denne argumentasjonen kan man hevde det motsatte synspunktet: at den observerte innflytelsen til den enkelte på organisering og styring er overraskende høy, og overraskende jevnt fordelt.

Forskjellen i innflytelse på egen arbeidssituasjon er mindre. Dette er like overraskende som den første og store forskjellen. Dette tolker vi til inntekt for at det er Human Relation/Human Resource Management-tenkningen som dominerer i bedriftsdemokratiet i Norge. Vekten er lagt på den enkeltes innflytelse på egen arbeidssituasjon, og mindre på innflytelse på organisering, styring og virkemåte som kanaliseres gjennom de representative ordningene og kollektive kanalene. I så måte har det norske bedriftsdemokratiet kommet langt når forskjellen på ledere og ansatte ikke er større enn det vi observerer her. Vi skal se nærmere på forskjeller mellom utdanningsgrupper.

Tabell 2.9 viser små forskjeller mellom utdanningsgruppene. Det overraskende er at de med høyere utdanning synes de har mindre innflytelse på arbeidsorganiseringen enn det de med lavere utdanning gjør. 21 prosent av de med høyere utdanning er ledere, mot 17 prosent av de med videregående og 11 prosent av de som bare har grunnskole. Forrige tabell viste at lederne scoret mye høyere på innflytelse på arbeidsorganisering

Tabell 2.9 Innflytelse fordelt etter utdanning (gjennomsnittscore på skala fra 1=ingen innflytelse til 5 = stor/mye innflytelse)

Utdanning	Egen arbeidssituasjon	Arbeidsorganisering	Styring og org. av virksomhet	N
Grunnskole	4,4	3,6	2,5	542-427
Videregående	4,4	3,6	2,5	782-585
Høyere utdanning	4,4	3,4	2,7	459-347
Alle (snitt for alle)	4,4	3,5	2,6	3071-2244

enn de andre. De med høyere utdanning som ikke er ledere scorer 3,2 på innflytelse på arbeidsorganisering. Dette betyr enten at de med høyere utdanning har jobber som er mindre fleksible enn de med lavere utdanning, eller at de med høyere utdanning har langt høyere forventninger til å øve innflytelse på arbeidsorganiseringen enn andre, og at høye forventninger slår ut på svargivningen i negativ retning. Dette er en mer plausibel forklaring enn den første.

2.7 De uorganisertes innflytelse

Vi har to innganger for å skille mellom organiserte og uorganiserte. Den første er spørsmål om virksomheten er tilknyttet tariffavtale. Den andre er et direkte spørsmål om respondentene er tilknyttet fagforening, og i tilfelle hvilke. I dette avsnittet skal vi se om dette slår ut på oppfatninger om egen innflytelse.

Tabell 2.10 Innflytelse fordelt etter organisering tariffavtaledekning (gjennomsnittscore på skala fra 1=ingen innflytelse til 5 = stor/mye innflytelse) (ledere ekskludert)

	Egen arbeidssituasjon	Arbeidsorganisering	Styring og org. av virksomhet	N
Uorganiserte ansatte	4,4	3,6	2,3	585-460
Fagorganiserte ansatte	4,3	3,3	2,4	1872-1309
Uten tariffavtale	4,5	3,8	2,4	490-390
Med tariffavtale	4,3	3,3	2,4	1842-1284
Alle (ledere ekskludert)	4,3	3,4	2,4	3071-2244

Tabell 2.10 viser for det første et tett samsvar mellom organisering og det å være tilknyttet en tariffavtale og innflytelse på de ulike innflytelsesvariablene, som forventet, ettersom spørsmålene er ment å fange opp sider av det samme. De uorganiserte og de uten tariffavtale har større innflytelse på egen arbeidssituasjon og signifikant større innflytelse på arbeidsorganisering enn de som er organisert eller er tilknyttet tariffavtale. Vi finner bare små forskjeller i innflytelse på styring og organisering av virksomheten. I analysene har vi hele tiden ekskludert ledere, slik at vi undersøker forskjellene mellom organiserte og uorganiserte arbeidstakere uten lederverv.

Disse sammenhengene er antakelig spuriøse. Det er en signifikant sammenheng mellom virksomhetens størrelse (målt i antall ansatte) og både organisering og tilknytning til tariffavtaler. I tabell 2.6 så vi at respondenter i virksomheter med 10 til 49 ansatte scorer høyere på alle de 3 innflytelsesindeksene. Det er i denne størrelseskategorien vi også finner størst andel uorganiserte og ansatte uten tariffavtale. Deretter synker disse andelenes med virksomhetens størrelse.

- Vi observerer at uorganiserte ansatte og ansatte uten tariffavtale tilsynelatende er mer fornøyd med egen innflytelse på arbeidssituasjon og arbeidsorganisering.
- Denne sammenhengens forklares foreløpig med virksomhetenes størrelse, og vi antar at hovedforklaringen er strukturelle forskjeller mellom store og små virksomheter. Dette drøftes nærmere i analysene av sammenhengene mellom de demokratiske ordningenes utbredelse, praktisering og ansattes innflytelse.

2.8 Likheter og forskjeller i arbeidstakeres innflytelse – oppsummering

Arbeidstakernes innflytelse kan tolkes som et mål på graden av demokrati i arbeidslivet. Jo mer innflytelse, jo mer demokratisk, i tråd med generelle oppfatninger, filosofiske betraktninger og teoretiske definisjoner av demokrati. Vi har fanget opp arbeidstakernes oppfatninger om sin egen innflytelse, ikke den faktiske og reelle innflytelsen de har. Variasjoner i disse oppfatningene kan likevel brukes som indikasjoner på graden av demokrati i arbeidslivet. Med et stort og representativt datasett har vi også hatt muligheten til å kontrollere oppfatningene mot en del kjennetegn både ved arbeidstakerne og deres arbeidsplasser. Spørsmålene vi har brukt i dette kapittelet skulle måle oppfatninger om egen innflytelse, men de vil samtidig reflektere respondentenes forventninger til egen innflytelse. Dette må det tas høyde for i tolkninger av funnene.

Norske arbeidstakere vurderer sin innflytelse på sin egen arbeidssituasjon til 4,4 på en skala fra 1 – 5. Dette er en veldig høy score. Innflytelse på egen arbeidssituasjon er forankret i arbeidsmiljølovens bestemmelser om medvirkning. Denne typen innflytelse er også sterkt forankret i de moderne ledelseskonseptene som eksempelvis «empowerment» (bemyndigelse av ansatte), involvering, total kvalitetsledelse osv. Til en viss grad er den også forankret i avtaleverket, men arbeiderbevegelsen og fagorganisasjonene har lagt mindre vekt på denne typen innflytelse sammenliknet med innflytelse på lønn, organisering og styring. Den enkelte har svært store muligheter til å delta og øve innflytelse på det som har med hans/hennes egen arbeidssituasjon å gjøre. Både medbestemmelsesordningene og ledelsesmodellene trekker i denne retningen.

Innflytelsen på organiseringen av arbeidet er mindre, med en score på 3,5 på 1 – 5 skalaen. Dette er likevel godt over midtpunktet, og dermed positivt. Norske arbeids-

takere har forholdsvis store muligheter til å delta i og øve innflytelse på organiseringen av selve arbeidet. Denne innflytelsen kan knyttes til både lovfestede (AML) og avtalefestede rettigheter og ordninger. Samtidig kan også denne typen innflytelse knyttes til organisasjonskonsepter og ledelsesmodeller, eksempelvis Tavistockskolens selvstyrte arbeidsgrupper og Thorsrud og Emerys (1970) overføring av Human Relations-ideer til norske forhold.

Innflytelsen på virksomhetenes strategier, lønnsomhetskrav og omgivelser, det vi har kalt virksomhetens styring, oppbygging og virkemåte, er langt lavere og så vidt over midtverdien med en score på 2,6. Innflytelse på disse forholdene er først og fremst forankret i avtaleverket, for en del også i lovverket, men i liten grad i organisasjons- og ledelsesmodeller. Det er først og fremst ledelsens ansvar og oppgaver å avgjøre spørsmål som har med disse forholdene å gjøre. Ansatte kan øve innflytelse på dem gjennom sine organisasjoner og tillitsvalgte i de samarbeidsorganene som er etablert og fungerer i virksomheten. Som saksfelt er innflytelsen i større grad ment å foregå gjennom representative og kollektive ordninger, og i mindre grad gjennom individuell deltakelse og direkte medvirkning.

Arbeidstakere i statlig sektor har gjennomgående noe mindre innflytelse på alle de tre områdene enn arbeidstakere i både kommunal og privat sektor, ifølge deres respektive oppfatninger. Arbeidstakere i privat sektor har større innflytelse på arbeidsorganisering enn de to andre, mens arbeidstakere i kommunene har størst innflytelse på virksomhetenes styring, oppbygging og virkemåte. Forskjellene er ganske store på noen av variablene som inngår i de tre innflytelsesindeksene. Det er mulig at disse forskjellene først og fremst handler om ulike forventninger, eksempelvis slik at arbeidstakere i staten forventer mer innflytelse på virksomhetenes oppbygging og virkemåte enn det arbeidstakere i privat sektor gjør, og at dette preger vurderingene av deres egen opplevde innflytelse.

Forskjellene mellom bransjer er små, og i liten grad signifikante. Arbeidstakere i bygg og anlegg scorer høyest av alle på alle de tre innflytelsestypene. Det kan blant annet forklares med at arbeidet i denne bransjen er oppstykket og foregår på ulike steder, og derfor krever en større grad av autonomi for arbeidstakerne. Helse-, sosial- og pleiebransjen scorer lavest av alle på alle de tre indeksene, noe som blant annet kan forklares med hierarkiske styrings- og profesjonsstrukturer, mange deltidsansatte med små stillingsbrøker og krevende pasienter og pårørende.

Virksomhetens størrelse kan forklare noe av forskjellene i innflytelse. Forskjellene er imidlertid ikke store. De som arbeider i virksomheter med 10 – 49 ansatte scorer høyere enn andre på alle de tre indeksene. Her er det imidlertid likheten mellom de ulike størrelseskategoriene som er mer overraskende enn forskjellene.

Ledere har selvsagt mer innflytelse enn andre på alle de tre områdene. Noe annet ville vært svært overraskende. Det kan imidlertid hevdes at en score på 3,6 på innflytelse på virksomhetens styring, oppbygging og virkemåte er lavt, og burde vært høyere for de som presumptivt skal stå for styringen. Dette kan være et uttrykk for at norske

arbeidsplasser ikke er så «flatt» organisert, men preges mer av hierarkiske strukturer og beslutningssystemer enn det vi forestiller oss. Forestillingen er at myndighet til å treffe avgjørelser er delegert nedover i sterk grad på norske arbeidsplasser. Ut fra den forestillingen ville vi forvente at ledere hadde en score på mer enn 4 på oppfatning av egen innflytelse på styring og organisering av virksomhetene. Andre analyser peker i den retningen (Falkum 2008).

Utdanningsgruppene scorer overraskende likt. De med høyere utdanning scorer noe lavere enn de andre på innflytelse på arbeidsorganisering, og noe høyere på innflytelse på virksomhetenes oppbygging og virkemåte. Hypoteser er at de med høyest utdanning i mindre grad er organisert enn de andre, og at de har høyere forventninger til egen innflytelse. Noe av forskjellen forklares av at det er flere av de med høyere utdanning som er ledere. Når vi ekskluderer lederne, blir forskjellene mellom utdanningsgrupper ubetydelige.

Tillitsvalgte og verneombud har ikke mer innflytelse enn vanlig ansatte på egen arbeidssituasjon eller arbeidsorganisering. Begge har derimot større innflytelse på virksomhetenes styring, oppbygging og virkemåte. Dette er i tråd med «den norske modellen». Verneombud og tillitsvalgte ivaretar de ansattes lovfestede og avtalefestede rett til innflytelse på virksomheten, men har utover dette ikke mer innflytelse enn andre på det som har med egen situasjon å gjøre. Tabell 2.8 viste at de vanlig ansatte scorer 2,3, dvs. lavere enn midtverdien, på egen innflytelse på virksomhetens styring, oppbygging og virkemåte. Tillitsvalgte og verneombud scorer begge 2,7, og dette er etter vårt skjønn en lav score mer enn 70 år etter at den første Hovedavtalen ble inngått. Dette funnet gjør det nødvendig å stille spørsmål om det norske arbeidslivet er så demokratisk som vi framstiller det. De følgende kapitlene vil søke å kaste lys over dette.

En av grunnhypotesene i norsk arbeidsliv er at det er store forskjeller mellom organiserte og uorganiserte arbeidstakers innflytelse, og mellom ansatte i virksomheter med og uten tariffavtale. Vi finner at uorganiserte vanlig ansatte har noe lavere innflytelse på styring og organisering av virksomheten, men forskjellen er svært liten og ikke signifikant (se tabell 2.10). Arbeidstakere som ikke er organisert, og/eller jobber i virksomhet uten tariffavtale, scorer høyere enn de andre på innflytelse på egen arbeidssituasjon og arbeidsorganisering. Forskjellen blir imidlertid langt mindre når vi korrejerer for størrelse målt som antall ansatte. Vi reiser likevel tre hypoteser: 1) at de uorganiserte har helt andre forventninger til egen innflytelse, og at dette forklarer forskjellene i svarene, 2) at forskjellen er spurios og skyldes forhold som vil avdekkes i de etterfølgende analysene, blant annet virksomhetens størrelse som påvist, og 3) at «den norske modellen» er så institusjonalisert i arbeidslivet at mange av medbestemmelses- og medvirkningsordningene praktiseres også for de uorganiserte og på arbeidsplasser uten tariffavtale.

I de neste kapitlene skal vi se om og hvordan oppfatningene om innflytelse henger sammen med lovfestede og avtalefestede ordninger og måten de praktiseres på. Til slutt skal vi se hvordan disse sammenhengene virker inn på virksomhetenes organisering, ledelse og effektivitet.

Kapittel 3 Bedriftsdemokratiets oppslutning og utbredelse

I dette kapittelet er vi opptatt av tre forhold: i) aktørenes oppslutning – eller: i hvilken grad slutter de opp under de lov- og avtalebaserte ordninger som er etablert? ii) aktørenes kunnskap – eller: hvordan vurderer ledere, ansatte og tillitsvalgte sine kunnskaper om lov- og avtaleverket? Og iii) bruk av ordningene – eller: hvor stor del av norske ansatte er dekket av de ulike ordningene? Her bruker vi også aktivt resultatene fra våre kvalitative intervjuer for å rapportere fra uorganisert sektor. Til slutt i kapittelet ser vi på deltakelse i systemet. I neste kapittel går vi grundigere inn i hvorledes lov- og avtaleverket praktiseres og ser på hvilken betydning de ulike ordningene har for ansattes mulighet for deltakelse.

3.1 Et legitimt system?

«Det finnes noen få verstinger der ute som ikke vil noen ting» (tillitsvalgt på forbundsnivå).

Høy grad av konsensus, lavt konfliktnivå, sterk vekt på likhet og demokratiske omgangsformer er som vi har sett tidligere, beskrivelser som ofte benyttes om det norske arbeidslivet. Hvorvidt denne konsensusen er et «produkt» av de ordninger som er bygget opp for å regulere forholdet mellom arbeid og kapital, er et sentralt spørsmål. Hvis så er tilfellet, ville vi forvente å finne stor oppslutning om lov- og avtaleverket.

I Makt- og demokratiutredningens eliteundersøkelse fikk toppledere i næringsliv og forvaltning, samt ledere i hhv. arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene spørsmål som berører dette temaet.

Utvalget er naturlig nok («eliteundersøkelse») lite, men det er liten tvil om at den «norske eliten» slutter opp om systemet. Mest interessant er kanskje tallene for næringslivslederne. Her ser vi at 8 av 10 (delvis + helt enig) slutter seg til en påstand om at arbeidsmiljøloven har vært meget gunstig for utviklingen av norsk arbeidsliv. 9 av 10 slutter seg til at arbeidstakernes avtale- og lovfestede medbestemmelse er til stor fordel for norsk næringsliv.

Tabell 3.1 Elitens syn på reguleringsregimet. Andel helt eller delvis enig/meget eller noe viktig, dvs verdi 3 og 4 på en skala fra 1 (helt uenig) til 4 (helt enig)

	Nærings- liv	Forvalt- ning	Arbeidsgiver- organisasjoner	Arbeidstaker- organisasjoner
Arbeidstakernes avtale- og lovfestede medbestemmelse er til stor fordel for norsk næringsliv	91	92	100	100
Arbeidsmiljøloven har stort sett vært meget gunstig for utviklingen av norsk arbeidsliv	81	85	80	95
Ved norske investeringer i utlandet bør norske standarder for arbeidsmiljø og vern av ytre miljø følges der de er strengere enn de lokale	30	29	39	85
Etter ditt syn, hvor viktig for Norge er det at de sentraliserte inntektsoppgjørene blir ført videre i årene framover?	69	68	89	70
N	296	164	54	93

Kilde: Eliteundersøkelsen, egne kjøringar 2001. Se ellers Gulbrandsen et al. 2002.

Vi har også tatt med to påstander i «randsonen av medbestemmelsesordninger». Her viser resultatene at oppslutningen om å eksportere den norske modellen er langt lavere enn modellens verdi i Norge. Bare ca. 30 prosent av lederne er enige i dette. Blant ledere i arbeidstakerorganisasjonene er oppslutningen langt høyere. Når det gjelder det siste spørsmålet (sentraliserte lønnsoppgjør), viser svarene at aktørene i stor grad preges av en pragmatisk tilnærming; til tross for at den «offisielle holdningen» til arbeidsgiverorganisasjonene er økt vekt på lokale forhandlinger, ønsket altså et klart flertall å opprettholde de sentraliserte oppgjørene.

Fafos undersøkelser om styreordningen viser også sterk støtte til modellen (se Hagen 2005 og Hagen 2008). 8 av 10 ledere og 9 av 10 ansatterepresentanter svarer at antallet ansatterepresentanter i styret bør forbli som i dagens lovverk. Det er altså stor oppslutning om styrkeforholdet mellom eiere og ansatte.

I vår egen undersøkelse har vi flere spørsmålsbatterier som omhandler tema. Vi har bedt respondentene ta stilling til fire ulike påstander knyttet til lov- og avtaleverk, samt betydningen av tillitsvalgte innflytelse på hhv. de beslutninger som fattes i virksomheten, de ansattes arbeidssituasjon og til slutt på bruk av overtid (tabell 3.2). I figur 3.1 fokuserer vi på ledelsens respekt for tillitsvalgte og verneombud, mens vi i tabell 3.3 fokuserer på AML.

«Alle» er opptatt av at virksomheten skal følge lov- og avtaleverket, andelen er svært høye uavhengig av status og sektor.

Når det gjelder de tre andre variablene, finner vi interessante forskjeller både mellom ledere og ansatte, mellom sektorer og mellom medlemmer og ikke-medlemmer. Gjennomgående er det størst oppslutning om påstanden om at «det er viktig at de tillitsvalgte har stor innflytelse på de ansattes arbeidssituasjon». Deretter kommer innflytelse på de beslutninger som fattes i virksomheten. Til slutt (og nokså langt etter)

Tabell 3.2 Hvor viktig synes du det er at Andel som har svart 4 og 5 på skala fra 1 (ikke viktig) til 5 (svært viktig) etter status, sektor og medlemskap i fagforening.

	Virksomheten er opptatt av å følge lov- og avtaleverk	Tillitsvalgte har stor innflytelse på beslutninger som fattes	Tillitsvalgte har stor innflytelse på de ansattes arbeidssituasjon	Tillitsvalgte har direkte innflytelse på bruk av overtid	Minste N
Ledere	94	60	67	42	500
Ansatte	92	74	77	57	2436
Leder - privat	95	54	65	39	292
Leder – stat	91	62	68	34	74
Leder - kommune	94	70	73	51	149
Ansatte - privat	91	72	74	54	1103
Ansatte - stat	94	79	79	54	454
Ansatte - kommune	94	79	82	64	799
Ledere – medlem	94	66	72	46	327
Ledere – ikke medl	94	47	59	34	174
Ansatte – medlem	94	77	81	61	1826
Ansatte - ikke medl	89	58	59	34	497

kommer tillitsvalgtes innflytelse på bruk av overtid. Oppslutningen synker altså når vi kommer til en konkret sak.

Videre ser vi at lederne jevnt over ligger lavere enn de ansatte. Likevel vil vi hevde at systemet har høy legitimitet også hos lederne, særlig gjelder dette innflytelse på beslutninger og arbeidssituasjon. Formuleringen i påstandene er «stor innflytelse», og vi finner flertall i alle grupper med unntak av ledere som ikke er medlem.

Både hos ledere og hos de ansatte finner vi forskjeller mellom medlemmer og ikke-medlemmer. Dette tyder på at oppslutningen om systemet også er et spørsmål om personlige holdninger hos respondentene. Varierende medlemstall er dermed en del av forklaringen på forskjellen mellom offentlig og privat sektor.

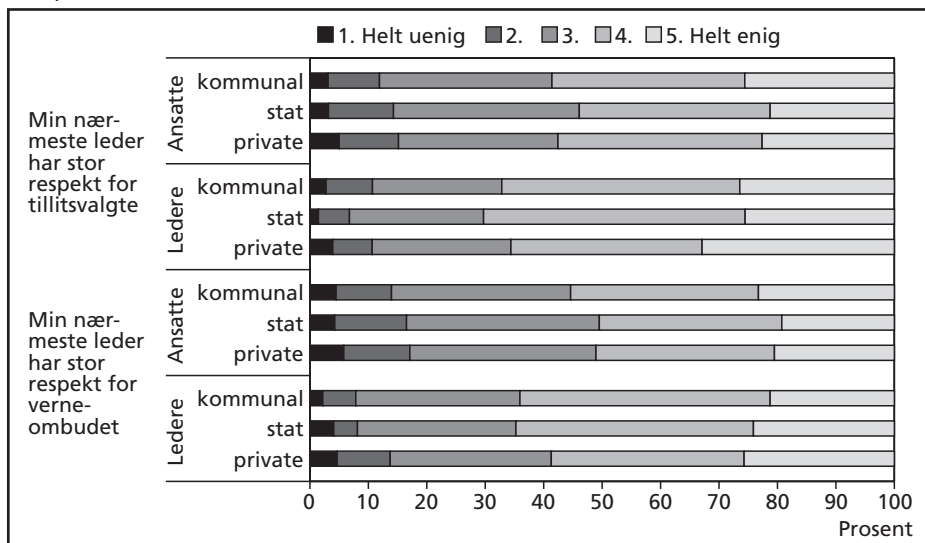
I hovedtrekk finner vi lavest oppslutning hos lederne i privat sektor, deretter kommer statlig ledere og til slutt de kommunale, her er andelen som slutter opp svært høy. Det samme mønsteret ser vi hos de ansatte, lavest (men likevel høyt) blant ansatte i privat sektor, så kommer staten og øverst de kommunalt ansatte. Forskjellen mellom partene er altså mindre i offentlig enn i privat sektor.

I figur 3.1 viser vi hva respondentene har svart på spørsmål om respekt for tillitsvalgte og verneombud.

Også her skiller vi mellom ledere og ansatte i de ulike sektorene. Svarene i de to gruppene er ikke direkte sammenliknbare, ettersom vi ber respondentene vurdere «nærmeste leder», dette innebærer at de ansatte vurderer holdningene til ledere på laveste ledernivå, mens lederne (som vurderes av lederne) vil befinne seg på ulike (høyere) nivåer.

Tallene i figur 3.1 er overbevisende. Igjen opererer vi med formuleringen «stor» (respekt), uten unntak finner vi ingen grupper hvor andelen (helt eller nokså) uenig

Figur 3.1 Respekt for ledere og tillitsvalgte. N=ledere (140, 74, 283) og ansatte (773, 433, 1075)



overstiger 20 prosent, i de fleste tilfeller er andelen under 15 prosent. Andelen som er helt uenig i påstandene ligger gjennomgående rundt 5 prosent.

Gjennomgående finner vi noe høyere respekt for de tillitsvalgte enn for verneombudet. Forskjellen er imidlertid ikke særlig stor når vi sammenlikner internt mellom de ulike gruppene. Vi finner svært høy korrelasjon mellom de to spørsmålene (0,83**). Det er altså ikke slik at man enten har respekt for de tillitsvalgte eller for verneombudet. Respekten for de to rollene henger tett sammen. En forklaring kan være at verneombudet ofte velges blant tillitsvalgte (se avsnitt 4.4).

Funnene våre støtter opp om en hypotese som sier at det norske samarbeidssystemet har høy legitimitet. I tabell 3.3 er vi opptatt av om denne konklusjonen holder når vi fokuserer på AML. Disse spørsmålene gikk bare til ledere og tillitsvalgte (TV).

Tabell 3.3 Holdninger til AML. Gjennomsnitt på skala fra 1 (helt uenig) til 5 (helt enig) etter status og sektor.

	Privat		Stat		Kommune	
	Ledere	TV	Ledere	TV	Ledere	TV
Gis for mange dispensasjoner ift AML-bestemmelser	2,22	2,63	2,32	2,78	2,56	2,70
Brudd på AML-bestemmelser får for små konsekvenser	2,65	3,09	2,83	3,37	3,06	3,22
Arbeidstilsynets sanksjonsmuligheter er for svake	2,53	2,99	2,57	2,95	2,86	3,01
AML har for liten status	2,49	2,94	2,70	3,09	2,70	3,12
Minste N	258	156	63	65	108	127

Gjennomsnittene i tabell 3.3 ligger i all hovedsak mellom 2 og 3, altså mellom «nokså uenig» og «verken enig eller uenig». De tre første påstandene handler om praktisering av bestemmelsene. Her ser vi at tillitsvalgte er noe mer tilbøyelige til å være enige i at det gis for mange dispensasjoner, at brudd på bestemmelsene har for små konsekvenser og at Arbeidstilsynets sanksjonsmuligheter er for svake. Forskjellen mellom ledere og ansatte er minst i kommunal sektor. Også når det gjelder AMLs status er tillitsvalgte litt mer tilbøyelige til å være enige i at denne er for lav.

Hovedfunnet er likevel at aktørene fortsatt gir inntrykk av oppslutning om dagens system. Vi finner ingen radikale holdninger, funnene kan ikke tolkes som kritikk av at AML i noen retning. Dette gjelder også praktiseringen og sanksjonsmulighetene.

3.2 Kunnskap

Ansattes deltakelse er regulert gjennom både lov(er) og avtale(r). Aktørenes kunnskaper om hvilke lover og avtaler som regulerer, hvilke rettigheter og plikter de gir og ikke minst hvilket område de dekker, er et sentralt spørsmål. En rekke av spørsmålene i undersøkelsen må vurderes opp mot den kunnskapen aktørene gir uttrykk for. Dette gjelder ikke minst utbredelsen av de ulike ordningene.

I spørreskjemaet lød spørsmålet: «Hvordan vurderer du din egen kompetanse om følgende bestemmelser...» Resultatene er gitt i tabell 3.4.

Tabell 3.4 Respondentenes vurdering av egen kunnskap om ulike ordninger. Gjennomsnitt på skala fra 1 (kjenner ikke) til 5 (kjenner svært godt)

	AML	HA	TA-egen jobb	TML	Adm-utvalg	Styre-representasjon
Alle	3,19	2,74	3,12	1,97	1,66	1,77
Ledere	3,57	3,17	3,28	2,40	2,12	2,42
Ansatte	3,11	2,64	3,57	1,88	1,57	1,64
Tillitsvalgte*	3,53	3,28	3,03	2,24	1,82	1,85
			Bare stat		Bare kommune	Bare privat
Ledere			3,65		2,59	2,70
Ansatte			2,25		1,85	1,79
Tillitsvalgte			2,63		2,06	2,18

AML = arbeidsmiljøloven, HA = Hovedavtalen, TA-egen jobb = tariffavtale på egen jobb, TML = tjenestemannsloven, Adm-utvalg = administrasjonsutvalg

* Ansatte som er eller sier de har vært tillitsvalgte i fagforening/husforening. Ledere som tidligere har vært tillitsvalgte er ikke inkludert.

Arbeidsmiljøloven og tariffavtaler (som gjelder egen jobb) oppnår et gjennomsnitt på «middels» (eller 3 på skalaen), ellers ligger egenvurderingene på den lave siden. I de fire siste radene i tabell 3.4 har vi trukket ut de respondentene som hører hjemme i den sektoren som den aktuelle ordningen dekker.⁵ Kunnskapsnivået øker likevel ikke så mye.

Vi ser at ledere i hovedsak oppfatter sin kunnskap som høyere enn hva de ansatte gjør. Dette er lite overraskende, utvalget består av ledere med personalansvar. Det er derfor snarere grunn til å trekke fram at kunnskapen synes lav.

I tidligere studier har vi funnet at tillitsvalgte jevnt over synes å vurdere sin kunnskap om lov- og avtaleverket som bedre enn hva ledelsen gjør. En tilsvarende forskjell finner vi i liten grad i dette materialet. Forskjellen mellom ledere og tillitsvalgte er ikke stor, men om vi finner en forskjell, går den i ledernes favør. Vi har bedt ledere og tillitsvalgte om å vurdere hhv. lederes og verneombudenes kunnskap om AML. Resultatene er gitt i tabell 3.5.

Tabell 3.5 Kunnskap om AML etter status og sektor. Gjennomsnitt på skala fra 1 (helt uenig) til 5 (helt enig).

	Privat sektor		Statlig sektor		Kommunal sektor	
	Ledere	TV	Ledere	TV	Ledere	TV
Lederes kunnskaper om AML er for dårlig	2,87	3,11	2,73	3,25	2,85	3,02
Verneombuds kunnskap om AML er for dårlig	2,64	2,67	2,43	2,62	2,69	2,60
Minste N	249	156	63	65	108	124

Igen ser vi at gjennomsnittet i hovedsak ligger mellom 2 (nokså uenig) og 3 (verken eller), og gruppene er i stor grad enige når det gjelder verneombuds kunnskap om AML. Lederne rangerer sin kunnskap om AML som litt høyere enn hva de tillitsvalgte gjør og motsatt, de tillitsvalgte rangerer VOes kunnskap som litt høyere enn hva lederne gjør. Mange tillitsvalgte vil være VO og vurderer derfor som lederne sin egen kunnskap. Til tross for at aktørene (tabell 3.4) altså vurderer sin kunnskap som middels, oppfattes dette i liten grad som et problem.

Kunnskap og oppslutning

Hovedfunnet i dette avsnittet kan formuleres svært enkelt: det norske samarbeidssystemet har høy legitimitet. Samtidig finner vi at kunnskapen om systemet hos ansatte og kanskje særlig hos ledelsen, er forholdsvis lavt. Dette inviterer til å spørre

⁵ Vi er noe upresise når det gjelder styreordningen, her vil kunnskap også være relevant i statlig og kommunal sektor. Se tabell 3.6.

etter sammenhengen mellom oppslutning og kunnskap, er det slik at det er de mest kunnskapsrike som også viser sterkest oppslutning om systemet?

Våre data tyder på at så ikke er tilfelle, vi finner (gjennom korrelasjonsanalyse, ikke vist) liten eller ingen sammenheng. Det er altså ikke slik at oppslutningen om systemet krever at aktørene har kunnskap om lov- og avtaleverket. Dette gir systemet høy grad av legitimitet, man stoler på at det er bra til tross for at man vurderer sin egen kunnskap som lav. Aktørene har tillit til systemet, man antar, selv om man ikke har kunnskap om innholdet, at ordningene vil sikre de ansatte og virke positivt for virksomheten. Dette er et svært viktig funn.

Hovedkonklusjonene er:

- «Alle» mener det er viktig at virksomheten er opptatt av å følge lov- og avtaleverk.
- Et klart flertall mener at det er viktig at tillitsvalgte har stor innflytelse. Innflytelse på ansattes arbeidssituasjon er litt viktigere enn innflytelse på beslutninger, mens innflytelse på bruk av overtid har minst oppslutning.
- Lederne er mindre opptatt av tillitsvalgtes innflytelse enn hva de ansatte er.
- Medlemmer av fagforening er mer opptatt av tillitsvalgtes innflytelse, dette gjelder enten de er ledere eller ansatte.
- Både blant ledere og ansatte er det respondenter i kommunal sektor som er mest opptatt av innflytelse.
- Både ledere og ansatte gir uttrykk for at ledelsen har stor respekt for tillitsvalgte og verneombud.
- Den norske eliten gir gjennomgående uttrykk for stor oppslutning om systemet.
- Kunnskapen om lov- og avtaleforhold er lav.
- Det er liten forskjell på kunnskapsnivået til ledere og tillitsvalgte.
- Arbeidsmiljøloven og tariffavtalen er best kjent.
- Aktørene gir ikke uttrykk for ønsker om radikale endringer i noen retning.

3.3 Utbredelse

Kunnskapen om lov- og avtaleverket er lav. Vi har sett at gjennomsnittet i alle grupper knapt kan karakteriseres som middels. Dette funnet er viktig som bakteppe når vi nå skal referere våre funn knyttet til utbredelsen av systemet.

Lov- og avtaleverket

Alle respondenter har fått spørsmål om hvilke ordninger som finnes på deres arbeidsplass («Er følgende ordninger etablert på din arbeidsplass/virksomheten du jobber i?») Dette er et svært komplisert spørsmål. Ikke bare er privat, statlig og kommunal sektor dekket av ulike lover og hovedavtaler, hvilke betegnelser som brukes på de ulike utvalg og møtepunkter varierer sterkt. I tillegg finner vi store forskjeller når det gjelder ulike måter å kombinere de ulike ordningene, eksempelvis gir Hovedavtalen i staten åpning for å kombinere AMU og andre samarbeidsorgan fastsatt i lov- og avtaleverk. Som et siste punkt varierer kravet til etablering av de ulike ordningene, eksempelvis skal verneombud velges i alle virksomheter. Kravet for styrerepresentasjon er 30, krav om AMU 50 ansatte og bedriftsutvalg og avdelingsutvalg hhv. 100 og 200 ansatte, i det siste tilfellet stilles det også krav til organiseringen av virksomheten.

I tabellene nedenfor refererer vi svar fra ledere og ansatte i ulike sektorer, og vi har skilt mellom lovbestemte og avtalebestemte ordninger. I tillegg har vi tatt inn de ulike kravene til ordningene, eksempelvis betyr «50+» eller «uten TA» hhv. at utvalget er begrenset til virksomheter med mer enn 50 ansatte eller til virksomheter uten tariffavtale.

Gjennomgående finner vi at gruppen av ledere er mer tilbøyelige til å svare positivt på spørsmål om de ulike ordningene er etablert. Dette er lite overraskende og i tråd med tidligere undersøkelser. Dette henger dels sammen med at lederne (må antas) å ha en bedre oversikt over hvilke ordninger som er etablert, dels sammen med at etableringen i flere tilfeller er ledelsens ansvar. Lederne får dermed indirekte spørsmål om hvorvidt de har gjort jobben sin. Det vil sannsynligvis innebære en viss overrapportering.

Lovbaserte ordninger

I tabell 3.6 presenterer vi funn knyttet til de lovbestemte ordningene. Utvalget vårt består av virksomheter med 10 ansatte og flere, dette betyr at vi ikke trenger å differensiere våre funn knyttet til verneombudsordningen.⁶ Vi finner at drøyt 8 av 10 svarer at

⁶ I tabell 2.7 opererer vi med en kategori 0–9 ansatte. Vi har både brukt registerdata og spurt direkte om hvor mange ansatte det er i virksomheten. Dette innebærer at forskjellen skyldes evt. endringer etter registreringen. Vi har valgt å bruke registerdata i tabell 3.6.

ordningen er etablert. Vi finner videre en tendens til at ordningen er noe mer utbredt i offentlig enn i privat sektor.

Når det gjelder arbeidsmiljøutvalg finner vi langt lavere tall, totalt sier drøyt 60 prosent at ordningen er etablert. Begrenser vi utvalget til virksomheter med 50 ansatte og flere, stiger andelen til to tredjedeler. Forskjellen mellom ledere og ansatte er markant, noe som i stor grad skyldes forskjeller i gruppen som svarer «vet ikke». Blant de ansatte varierer vet ikke-gruppen mellom 17 og 25 prosent. Blant lederne er andelen lavere, men det er likevel grunn til å understreke at nesten 1 av 10 ledere (med personalansvar i virksomheter med 50 ansatte og flere) ikke vet om det er etablert AMU.

Tabell 3.6 Lovbestemte ordninger etter status og sektor. Andel som har svart at ordningen er etablert, samt andel som svarer vet ikke. N=se note ***

	Alle	Ledere			Ansatte			Vet ikke, ledere			Vet ikke, ansatte		
		Privat	Stat	Komm	Privat	Stat	Komm	Pr	St	Ko	Pr	St	Ko
Verneombud	83	83	99	92	77	91	85	3	0	4	8	4	6
AMU – alle	61	62	91	83	53	74	58	10	8	9	24	17	25
AMU 50+	67	80	91	84	64	75	58	8	8	8	22	17	25
Info og kons (AMU § 8)	37	50	76	54	33	45	31	28	19	36	46	44	50
Info og kons 50+	40	56	76	45	35	45	31	31	19	36	49	44	50
Info og kon 50+ uten TA*		48			25			25			47		
Info og kon 50+ med TA*		55			43			32			42		
Ansatterepresentasjon	61	66	63	35	59	47	26	8	9	18	18	27	39
AR 30 +**		75			65			8			18		
Administrasjonsutvalg	21	7	7	65	4	9	48	22	29	23	42	45	33

* Bare privat sektor, stat og kommune er 100% dekket av tariffavtale

** Bare privat sektor (AS/ASA)

*** N varierer sterkt i tabell 3.6 til 3.8. Tall som refererer til hele materialet (eksempelvis Verneombud) har høy N, hhv. ledere i privat sektor 317, staten 74 og kommunene 142, ansatte i privat sektor 1201, staten 461 og kommunene 794. I de tilfeller hvor vi har trukket ut virksomheter med spesielle egenskaper (eksempelvis over en viss størrelse), synker N kraftig. Se ellers presentasjonen av datamaterialet.

Den tredje ordningen vi henter fra AML er de nye bestemmelsene om Informasjon og drøfting. Ordningen, som bygger på EU-direktiv 2002/14/EF, ble tatt inn i loven ved revisjonen i 2005 (kap. 8 Informasjon og drøfting). Kartleggingen er vanskelig, ikke bare fordi ordningen er ny, men også fordi loven åpner for at bestemmelsen kan fravikes ved tariffavtale. Dette forhindrer selvsagt ikke at respondenter fra tariffbundne virksomheter kan svare ja fordi de mener at intensjonene i paragrafene er oppfylt gjennom det partsbaserte samarbeidet.

Funnene våre viser først og fremst at ordningen er ukjent for et stort antall, halvparten av de ansatte svarer vet ikke, blant lederne varierer andelen mellom 19 (staten) og 36 (kommunene). Videre ser vi at – i gruppen med 50 ansatte og flere i privat sektor, men uten tariffavtale – svarer 48 prosent av lederne og 25 prosent av de ansatte at ordningen er etablert. I gruppen med tariffavtale er andelen høyere, særlig gjelder dette blant de ansatte, (43 versus 25 prosent). Nedenfor behandler vi denne ordningen noe grundigere.

Den neste lovbestemte ordningen vi er opptatt av, er retten til å velge styremedlemmer av og blant de ansatte. Igjen byr kartleggingen på vanskeligheter, foruten aksjelovens bestemmelser finner vi rett til representasjon i en rekke særlover (stiftelsesloven, helseforetaksloven, kommuneloven, lov om interkommunale foretak etc). Vårt materiale er imidlertid ikke stort nok til å dele inn virksomhetene på denne måten, og vi holder oss til en ren sektorinndeling, men andelene gir altså liten mening i statlig og kommunal sektor. Tidligere studier (se Hagen 2005 og 2008) viser imidlertid at det er grunn til å anta at ordningen i all hovedsak er på plass i virksomheter som har styre i offentlig sektor.

I privat sektor svarer tre av fire ledere og to av tre ansatte i virksomheter med 30 ansatte eller flere at ordningen er på plass. Dette er i overkant av hva vi tidligere har funnet (ibid.), se ellers Hagen (2008) for grundigere behandling av ordningens utbredelse.

Den siste ordningen vi har plassert under «lovverket» er kommunelovens bestemmelser om administrasjonsutvalg, her er det derfor utelukkende tallene fra kommunal sektor som er av interesse. Andelen i de to andre sektorene må ses på som en bekreftelse på at kunnskapsnivået om ordningene er lavt, det synes lite trolig at man i privat sektor har valgt å kalle et samarbeidsorgan for administrasjonsutvalget. To av tre ledere i kommunal sektor svarer at administrasjonsutvalget er etablert, andelen ansatte er langt lavere, 48 prosent.

Hovedfunn – lovbestemte ordninger:

- Andelen som rapporterer at virksomheten har verneombud er størst i staten og minst i privat sektor.
- Flere ledere enn ansatte sier at verneombudsordningen er etablert.
- 2 av 3 jobber i virksomheter hvor AMU er etablert.
- Jo større virksomheten er, jo større sannsynlighet for at AMU er etablert.
- Det er stor forskjell på svarene fra ansatte og fra ledelsen, langt flere ledere svarer ja.
- Andelen «vet ikke» er svært høy, nesten ¼ av de ansatte vet ikke om AMU er etablert, men også nesten 10 prosent av lederne svarer det samme.
- Ca. 1 av 3 svarer at ordningen med informasjon og konsultasjon er etablert.

- Forskjellen mellom ledernes svar og de ansattes svar er stor.
- Nesten halyparten av de ansatte svarer vet ikke, ca. ½ av lederne.
- Ordningen synes mest bruk i virksomheter med tariffavtale.

Tillitsvalgte, fagforening og avtalebaserte ordninger

I tabell 3.7 har vi samlet respondentenes svar på spørsmål om det finnes tillitsvalgte, fagforening/husforening, kollektive forhandlinger samt ulike samarbeidsorgan knyttet til avtaleverket.

8 av 10 svarer at det finnes tillitsvalgte i virksomheten. Det er forskjell mellom ledere og ansatte, men ikke overraskende stor. Videre finner vi forskjell mellom privat og offentlig sektor. Forskjellen er likevel ikke så stor som vi ville forvente, sett på bakgrunn av at organisasjonsgrader og tariffavtaledekningen varierer sterkt mellom sektorene. Ser vi på virksomheter i privat sektor, finner vi at over ¾ av lederne og nesten ¾ av de ansatte bekrefter at det finnes tillitsvalgte i virksomheten. Dersom vi trekker ut respondenter fra virksomheter uten tariffavtale, synker andelen til hhv. 59 og 42 prosent. Dette er altså respondenter som rapporterer om tillitsvalgte som ikke har tariffbaserte rettigheter.

Vi har forsøkt å finne ut hvor disse tillitsvalgte «kommer fra». I stor grad tyder materialet på at man i disse virksomhetene knytter betegnelsen «tillitsvalgt» til de lovbestemte ordningene. Eksempelvis svarer 95 prosent av ledere i privat sektor uten tariffavtale, men som har VO, at de har tillitsvalgte, mot 38 prosent av lederne i tilsvarende virksomheter uten VO. Tilsvarende finner vi at 98 prosent svarer at de har tillitsvalgte dersom AMU er etablert og 50 prosent dersom organet ikke er etablert. Dersom vi skiller mellom virksomheter med og uten «informasjon og drøfting», svarer 95 prosent av lederne at det finnes tillitsvalgte hvis ordningen er etablert, er den ikke etablert, svarer 36 at det finnes tillitsvalgte. Er styreordningen på plass, svarer 100 prosent av lederne at det finnes tillitsvalgte, uten ordningen er andelen 50 prosent. Tillitsvalgtbegrepet er altså ikke kun reservert representanter fra fagforeningene.

Når det gjelder hvorvidt det finnes fagforening/husforening i virksomheten, ser vi, igjen ikke overraskende, klare forskjeller mellom sektorene, andelen er langt høyere både blant ansatte og ledere i offentlig sektor. Igjen er det likevel grunn til å understreke våre funn knyttet til virksomheter uten tariffavtale. Nesten 40 prosent av lederne og drøyt 40 prosent av de ansatte i virksomheter (i privat sektor) uten tariffavtale svarer ja på spørsmålet om de har fagforening/husforening. Tallene tyder på at husforeninger er langt mer utbredt enn hva vi tidligere har hatt informasjon om (se også lenger ned).

Når det gjelder kollektive forhandlinger må tallene igjen tolkes med varsomhet. I offentlig sektor, hvor alle virksomheter er dekket av tariffavtale, må spørsmålet tolkes som grad av desentralisering av de lokale forhandlinger. I privat sektor er vårt viktigste funn kanskje andelen som svarer at slike forhandlinger finner sted til tross for at

Tabell 3.7 Tillitsvalgte, fagforening og avtalebaserte ordninger. Andel som har svart at ordningen er etablert. N som over.

	Alle	Ledere			Ansatte			Vet ikke, ledere			Vet ikke, ansatte		
		Privat	Stat	Komm	Privat	Stat	Komm	Pr	St	Ko	Pr	St	Ko
Tillitsvalgte	82	81	99	94	74	89	85	7	4	4	8	5	4
Tillitsvalgte uten TA*		76			62			3			10		
Fagforening/ husforening	79	68	97	92	63	91	84	4	0	3	10	3	5
Fag/hus uten TA*		59			42			3			10		
Kollektive forhandlinger lønn/tariff	59	52	84	74	49	73	62	8	4	11	22	17	20
Kollektive forhandlinger lønn/tariff uten TA*		42			31			6			19		
Forhandlingsutvalg	28	29	51	47	23	32	27	24	25	32	44	50	47
Forh.utvalg uten TA*		23			12			23			37		
Bedriftsutvalg	15	24	11	11	20	8	9	24	30	48	46	55	52
BU50+**		38			32			34			38		
Avdelingsutvalg	14	19	28	17	12	14	11	25	22	41	48	52	52
Avd.utv 200+		31			23			22			54		
Konserntillitsvalgt	21	32	35	10	28	21	7	14	24	36	35	40	46
Konsernutvalg	10	17	10	0	15	8	3	26	41	39	47	50	49
EWC	4	6	3	1	5	3	2	34	39	39	53	59	49

* Bare privat sektor, stat og kommune er 100% dekket av tariffavtale

** HAs grense er 100, vårt materiale skiller dessverre på 50.

virksomheten ikke er dekket av tariffavtale. Hele 42 prosent av lederne og 31 prosent av de ansatte svarer bekreftende på spørsmålet. Det er grunn til å understreke de høye vet ikke-andelenene på dette punktet. Gjennomgående finner vi at 2 av 10 ansatte ikke vet om slike forhandlinger finner sted.

Når det gjelder forhandlingsutvalg synes dette først og fremst å være en relevant betegnelse i deler av offentlig sektor. Her ser vi også at andelen vet ikke er særlig høy.

Siste del av tabellen gjelder ordninger som er forankret i Hovedavtalen i privat sektor. Igjen må derfor svar i offentlig sektor knyttes sammen med lavt kunnskapsnivå, muligens med unntak av konserntillitsvalgtordning, begrepet brukes i økede grad også innenfor staten. Våre mest interessante funn er kanskje at andelen som bekrefter at bedriftsutvalg og avdelingsutvalg er etablert er forholdsvis lave, og at andelen vet ikke blant de ansatte er svært høy.

Hovedfunn «avtalebaserte ordninger»:

- I offentlig sektor svarer nesten 100 prosent at det er fagforening og tillitsvalgte på arbeidsplassen/i virksomheten, i privat sektor er det tilsvarende tallet to av tre.
 - Forskjellen mellom ledere og ansatte er liten, vet ikke-andelen er lav.
 - I privat sektor har 8 av 10 som svarer bekreftende på spørsmål om de har tillitsvalgte også svart at de har fagforening. Drøyt 10 prosent svarer på en måte som gjør det rimelig å tolke svarene som at det er valgt tillitsvalgte etter AML.
- Halvparten av respondentene i privat sektor svarer bekreftende på spørsmål om kollektive forhandlinger om lønn/tariff.
 - I stat og kommune er andelen høyere, ca. 4 av 5 i staten og 2 av 3 i kommunene, her er forskjellen mellom ledere og ansatte større.
 - I privat sektor finner vi at 1/3 i virksomheter uten tariffavtale svarer at de gjennomfører kollektive forhandlinger knyttet til lønn/tariff.
 - Andelen vet ikke må karakteriseres som høy, særlig sett på bakgrunn av at tema er lønn.
 - Ca. halvparten av lederne i statlig og kommunal sektor sier at det er etablert forhandlingsutvalg, i privat sektor ligger andelen rundt 30.
 - Mellom 20 og 30 prosent av de ansatte svarer at det finnes både kollektive forhandlinger og forhandlingsutvalg i virksomheten.
- Ca. 1/3 av de ansatte (i virksomheter med 50 ansatte og flere) jobber i virksomheter hvor bedriftsutvalg og avdelingsutvalg er etablert.
 - Kunnskapen om ordningen er dårlig, dette gjelder både ledere og ansatte i privat sektor, men også respondenter fra offentlig sektor synes å ha manglende kunnskap.
 - 1/3 av de ansatte i privat sektor er dekket av konserntillitsvalgtordningen.
 - Bruken av betegnelsen konserntillitsvalgt synes å spre seg i offentlig sektor og særlig i staten.
 - 15 prosent av de ansatte i privat sektor jobber i virksomheter med konsernutvalg.
 - 1 av 20 jobber i virksomheter med EWC.
 - Kunnskapen om ordningene er svært lav.

«Frivillige» ordninger

Vi har også forsøkt å fange opp situasjoner eller anledninger hvor ledelse og ansatte møtes uten at dette nødvendigvis kan kobles til lov- eller avtaleverk. Når det gjelder individuell kontakt har vi kartlagt graden av medarbeidersamtaler, når det gjelder kollektiv kontakt har vi spurt etter «samlinger med leder og ansatte». Allmøter vil være en aktuell form. Til slutt har vi også spurt om det er etablert noe samarbeidsorgan uten fagforening.

Tabell 3.8 Frivillige ordninger. Andel som har svart at ordningen er etablert. N som over.

	Alle	Ledere			Ansatte			Vet ikke, ledere			Vet ikke, ansatte		
Medarbeider-samtale	84	91	96	96	80	89	83	1	0	1	6	2	4
Samlinger med ledere og ansatte	82	94	93	92	80	87	81	1	1	1	7	6	6
Samarbeids-organ uten fagforening	15	22	27	25	11	14	17	28	42	29	46	56	44

Nesten alle ledere svarer at medarbeidersamtaler er etablert i virksomheten. Blant de ansatte er andelen noe lavere, men likevel så høy som drøyt 80 prosent. Andelen vet ikke er lav.

Samlinger mellom ledere og ansatte finner sted i de aller fleste virksomheter, allmøter eller andre samlingspunkter synes å være like vanlig i privat som i offentlig sektor. Igjen ser vi at andelen vet ikke er lav.

Ovenfor la vi stor vekt på at mange ledere og ansatte i virksomheter uten tariffavtale rapporterer om tillitsvalgte og fagforening/husforening. Også andelen med kollektive forhandlinger (uten tariffavtale) karakteriserer vi som høy. Tabell 3.8 viser likevel at det er et mindretall (ca. 2 av 10) som svarer at det er etablert et samarbeidsorgan uten at fagforeningen er inkludert. Dette spørsmålet dekket både situasjoner hvor organet er etablert «på siden av» eller i tillegg til det partsbaserte samarbeidet (eksempelvis prosjektgrupper hvor representanter fra de ansatte inngår), og det dekker virksomheter som ikke har fagforening. Tabell 3.9 søker å ta høyde for dette (tallene knyttet til informasjon og drøfting kommenteres i neste avsnitt). Vi bruker svar fra lederne fordi vi antar at det er denne gruppen som har størst oversikt over situasjonen, og «vet ikke»-svar er utelatt.

Totaltallene deler materialet inn i fire gruppe. En fjerdedel (eller 23 prosent) av lederne i privat sektor svarer at det både finnes fagforening/husforening og samtidig er etablert et (eller flere) samarbeidsorgan uten at fagforeningen danner grunnlaget for de ansattes deltakelse. Nesten 40 prosent har utelukkende samarbeidsorgan med kobling til fagforeningene. Den tredje gruppen består av virksomheter uten fagforening, men med et etablert samarbeidsorgan, denne gruppen er liten, bare 7 prosent av lederne.

Tabell 3.9 Samarbeidsorgan etter fagforening. N=ledere i privat sektor, minste N=254. Prosent, totaltall.

	Samarbeidsorgan uten fagforening	Ingen samarbeidsorgan, uten fagforening	Sum, prosent
Fagforening/husforening	23	39	62
Ingen fagforening/ husforening	7	31	39
Sum, prosent	30	70	100
Tillitsvalgte	27	51	78
Ingen tillitsvalgte	3	19	22
Sum, prosent	30	70	100
Informasjon og drøfting	24	36	60
Ingen informasjon og drøfting	6	33	40
Sum, prosent	30	70	100

Den siste gruppen, altså gruppen uten både fagforening/husforening og uten samarbeidsorgan, dekker nesten $\frac{1}{3}$ av respondentene. N-tallene er ikke store nok til at vi kan dele inn etter bransje eller størrelse her, men vi vil anta at dette i stor grad dreier seg om små virksomheter innenfor hotell/restaurant eller andre bransjer med lav tariffavtaledekning og organisasjonsgrad.

I tabell 3.9 har vi også lagt en tilsvarende firedeling etter hvorvidt det er tillitsvalgte til stede i virksomheten eller ikke. Her finner vi at drøyt $\frac{1}{4}$ rapporterer om både tillitsvalgte og samarbeidsorgan (uten fagforening), drøyt halvparten har bare tillitsvalgte, så å si ingen (3 prosent) har samarbeidsorgan, men ikke tillitsvalgte, og 19 prosent har ingen av delene.

Hovedpunkter:

- Ledersvarene tyder på at medarbeidersamtaler finner sted i alle virksomheter, blant de ansatte er andelen litt lavere, men minst 80 prosent svarer bekreftende på dette.
- 9 av 10 ledere og 8 av 10 ansatte svarer at slike samlinger finner sted i virksomheten.
- Andelen vet ikke er lav.
- Tallene viser at det i liten grad er grunn til å påstå at fagforening/tillitsvalgte forhindrer at alternative samarbeidsordninger etableres. Andelen som har slike ordninger er langt større dersom virksomheten også har fagforening/tillitsvalgte.

Spesielt om kap. 8 (informasjon og drøfting)

Ordningen er blant annet tiltenkt å gi uorganiserte rett til informasjon og drøfting. Vi har lite kunnskap om hvorledes ordningen praktiseres og hvordan representanter fra de ansatte velges ut i virksomheter uten fagforening og/eller tillitsvalgte. 56 prosent av lederne og 35 prosent av de ansatte i virksomheter med 50 ansatte eller flere i privat sektor svarer bekreftende på spørsmål om etablering. I stat og kommune er tallene hhv. 76 og 45, og i kommunal sektor 54 og 31. Disse tallene er i seg selv en bekreftelse på at rapporteringen avhenger av respondentenes kunnskap og oppfatning. De to gjennomorganiserte sektorene (stat og kommune) varierer svært mye.

I tabell 3.10 skiller vi også mellom virksomheter i privat sektor med og uten tariffavtale, her ser vi at andelen som rapporterer at ordningen er etablert er større i de tariffbundne virksomhetene, dette gjelder både leder og (særlig) ansatte. Her antar vi at en rekke aktører nettopp har assosiert «informasjon og drøfting» med noe som tillitsvalgte og fagforeningen «driver med».

Kap. 8-2 (4) sier at bestemmelsene kan fravikes ved tariffavtale. Hovedavtalene gir rettigheter som dekker bestemmelsene i paragrafen. På bakgrunn av dette, og det lave kunnskapsnivået vi finner, er det vanskelig å finne fram til noen selvstendig effekt av bestemmelsene. I tabell 3.8 har vi delt materialet inn på ulike måter. Igjen må vi holde oss til privat sektor, fordi andelene med tariffavtale, fagforening og tillitsvalgte er så høy i offentlig sektor at en statistisk analyse ikke er mulig. Også i tabell 3.10 er N til dels uforsvarlig lav, og resultatene må tolkes med stor varsomhet.

Tabell 3.10 Andel ledere i privat sektor som svarer at det er etablert informasjon og drøfting etter kap. 8. N=48-311 og 13-251

	Alle	50 ansatte eller flere
Med tariffavtale	76	81
Uten tariffavtale	64	79
Med fag-/husforening	83	91
Uten fag-/husforening	38	45
<i>Med tillitsvalgte</i>	79	88
<i>Uten tillitsvalgte</i>	27	32
Uten tariffavtale, men med fag-/husforening	78	88
Uten tariffavtale, og uten fag-/husforening	42	55
<i>Uten tariffavtale, men med tillitsvalgte</i>	74	85
<i>Uten tariffavtale, og uten tillitsvalgte</i>	31	46
Med VO	76	87
Uten VO	35	29
Med AMU	89	90
Uten VO	32	26

Vi har satt funn som viser til hvorvidt virksomheten har tillitsvalgte eller ikke i kursiv. Paragrafen sier at det er arbeidstakernes *tillitsvalgte* som skal informeres, dette tilsier

at dersom ordningen er etablert, «burde» lederne også ha kryssset av på at de har tillitsvalgte. Rapporteringen er derfor i beste fall preget av forvirring.

Videre ser vi at det er liten forskjell mellom alle lederne og ledere fra virksomheter med 50 ansatte eller flere (som jo er lovens krav), dette forsterker igjen en hypotese som sier at svarene er preget av overrapportering pga. dårlige kunnskaper om hva ordningen innebærer. Med utgangspunkt i de kvalitative intervjuene synes det lite sannsynlig at så mange har etablert ordningen.

Tabellen viser klart at informasjon og drøfting henger sammen med de andre ordningene, er disse på plass, øker sjansen kraftig for at ordningen med informasjon og drøfting er etablert. Dette kan tyde på at lederne antar at paragrafen er oppfylt dersom foreningens tillitsvalgte/VO/AMU konsulteres. Det er imidlertid interessant at husforening (altså virksomheter med forening, men uten tariffavtale) synes å ha nesten like stor effekt som tariffavtale (eller en fagforening).

Det er vanskelig å trekke noen klar konklusjon på basis av våre funn. Dersom lovens bestemmelser skal oppfylles er det – i organisert sektor – rimelig å anta at det etableres et eget organ. I tabell 3.9 delte vi materialet inn i fire grupper nettopp på basis av hvorvidt det var etablert noe samarbeidsorgan uten fagforening. En fjerdedel av lederne svarer at de både har informasjon og drøfting og samarbeidsorgan uten fag-/husforening. En tredjedel svarer at de har informasjon og drøfting, men ingen samarbeidsorgan uten fag-/husforening. 6 prosent har samarbeidsorgan, men har ikke etablert informasjon og drøfting, og $\frac{1}{3}$ har ingenting. Om vi antar at kombinasjon informasjon og drøfting samt samarbeidsorgan uten fag-/husforening er «den ekte» varianten, finner vi altså dette i en tredjedel av virksomhetene.

3.4 Har du én, har du flere...

Funnene våre viser klart at langt fra hele arbeidslivet er dekket av ordninger som skal sikre ansattes innflytelse. Vi har benyttet faktoranalyse for å undersøke hvorledes de ulike ordningene «klumper» seg, eller mao.: er det slik at dersom én ordning er etablert, følger de andre ordningene med?

Privat sektor

Faktoranalyse (ikke vist) i privat sektor gir oss tre varianter: i) selskaper som har «standardordningene», eller verneombud, AMU, informasjon og drøfting, ansatte-representanter, tillitsvalgte og fagforening samt kollektive forhandlinger, ii) selskaper som har «ekstraordningene», eller bedriftsutvalg, avdelingsutvalg, forhandlingsutvalg, konserntillitsvalgte (KTV), konsernutvalg og EWC, og iii) selskaper som har ordninger

som ikke er knyttet til fagforening, dvs. medarbeidersamtaler og samlinger for ledelse og ansatte. Det må understrekes at vi i faktoranalysen har tatt ut alle som har svart «vet ikke», dette reduserer utvalget betydelig.

Det er sterk sammenheng mellom selskap med standardordning og selskap med ekstraordninger (0,64**), mao.: ekstraordningene kommer først når standardordningene er på plass. Vi finner også en klar sammenheng mellom standardordninger og medarbeidersamtaler/samlinger, men denne sammenhengen er ikke like sterk (0,39**).

Fordelingen av standardordningene er dermed det mest sentrale.

Tabell 3.11 Lovbestemte ordninger i privat sektor etter størrelse

	10-29	30-49	50-199	200 +	Total
Ingen ordninger	31	15	16	12	17
1 ordning	26	24	8	4	11
2 ordninger	18	21	10	3	9
3 ordninger	14	16	17	8	12
4 ordninger	11	25	49	73	51
Total	100	100	100	100	100
N	148	68	144	368	728

Vi ser hvordan ordningene fordeler seg i forhold til selskapets størrelse. Til slutt ser vi på fordelingen av «standardmodellen». I tabellene inngår både ledere og ansatte for å danne et best mulig bilde. Vi antar at lederne overrapporterer noe, og at de ansatte underrapporterer noe. «Vet ikke» er tatt ut.

Halvparten av respondentene svarer at alle ordninger er på plass, mens 17 prosent har svart nei på alle fire. Tabellen viser klart at størrelse har stor betydning, i gruppen 200 eller flere ansatte har tre av fire alle ordningene. Det er for stor intern sammenheng mellom variablene til at vi kan gjennomføre regresjonsanalyse for å finne ut hva som har størst betydning for etableringen av de lovbestemte ordningene. Her må vi derfor nøye oss med enkle bivariate sammenhenger. Disse er vist i tabell 3.12.

I tabellen har vi skilt mellom lovbaserte ordninger (VO, AMU, info/drøfting og ansatterepresentasjon) og avtalebaserte ordninger (fagforening, tillitsvalgte og kollektive forhandlinger).

Tabell 3.12 Pearsons korrelasjonskoeffisienter

	Har tariff- avtale	Har tillits- valgte	Har fag-/ husforening	Antall ansatte	Bygg og anlegg	Handel	Finans	Industri
Lovbestemte ordninger	0,18**	0,72**	0,71**	0,45**	-0,03	-0,09*	0,11**	0,16**
Uten TA		0,64**	0,63**	0,56**	0,02	-0,04	0,06	0,19**
Med TA		0,80**	0,78**	0,26**	-0,06	-0,17**	0,16**	0,10

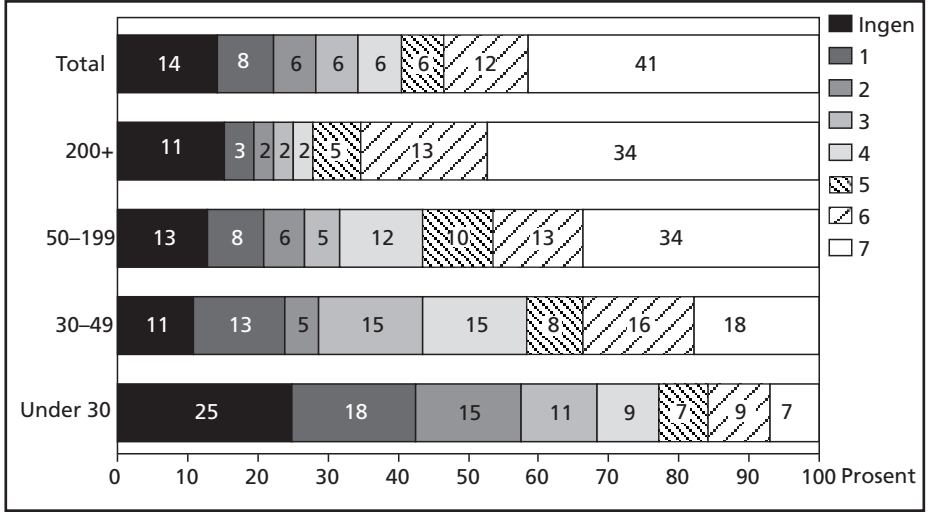
Funnene i tabell 3.12 tyder på at tariffavtale ikke er avgjørende. Derimot ser vi en sterk sammenheng mellom tilstedeværelsen av tillitsvalgte og fagforening, og at lovbaserte ordninger er på plass. Koeffisientene i gruppen med tariffavtale er satt i kursiv, dersom virksomheten har tariffavtale, er sjansen svært stor for at både fagforening og tillitsvalgtfunksjonen er etablert i virksomheten. Det er imidlertid svært interessant at antall ansatte-koeffisienten synker kraftig i virksomheter med tariffavtale, dette tyder på at den rene størrelseeffekten først og fremst er til stede i uorganisert sektor. Tabellen viser videre at bransje har liten betydning, selv om vi finner en tendens til at ordningene i noe større grad er på plass i industrien.

Tabell 3.13 Avtalebaserte ordninger i privat sektor etter størrelse

	10-29	30-49	50-199	200+	Total
Ingen ordninger	37	20	21	9	18
1 ordning	26	10	12	5	11
2 ordninger	17	21	18	12	15
3 ordninger	19	49	49	74	56
Total	100	100	100	100	100
N	209	107	219	587	1122

Vi finner et tilsvarende mønster når det gjelder det vi upresist kaller de avtalebaserte ordningene, altså tariffavtale, fagforening og kollektive forhandlinger. Noe over halvparten har alle tre, mens 18 prosent har ingenting. Igjen er størrelse svært viktig. Bransje synes å ha liten betydning, vi finner (korrelasjonsanalyse, ikke vist) en liten antydning til at flere ordninger er på plass i industrien, men effekten er ikke sterk.

Figur 3.2 Antall ordninger etter størrelse. N=561



I figur 3.2 har vi slått sammen de lov- og avtalebaserte ordningene og delt materiale inn etter virksomhetens størrelse. Totalt ser vi at drøyt 40 prosent av respondentene rapporterer at alle ordningene er på plass, mens 14 prosent har ingenting. ⅔ av alle ledere og ansatte som hører hjemme i virksomheter med over 200 ansatte har alle ordninger. Drøyt 10 prosent har ingenting.

Korrelasjonsanalysen viser at det er sterk sammenheng mellom de ulike ordningene. Konklusjonen er altså at dersom en virksomhet har én ordning, er sannsynligheten svært stor for at den også har de andre ordningene. Det er likevel ikke mulig å peke på at en enkelt ordning fører til at de andre etableres. Vi har foretatt en rekke analyser med sikte på å finne fram til faktorer som «utløser» systemet, men har ikke funnet fram til noen enkelt faktor.

I tabell 3.14 har vi sett på sammenhengen mellom kollektive og direkte ordninger.

Tabell 3.14 Kollektive og direkte ordninger. N=194-260

	Lovbaserte ordninger	Standardmodellen
Medarbeidersamtaler	0,20**	0,24**
Samlinger ledere og ansatte	0,23**	0,29**
Samlinger uten fag-/husforening	0,15*	0,23**

Tabellen viser klare positive sammenhenger mellom kollektive og direkte ordninger. Sammenhengene er ikke veldig sterke, men funnene tyder på at kollektive ordninger stimulerer direkte ordninger og ikke motsatt, at det å etablere de kollektive og representative ordningene kan hemme og hindre den direkte og individuelle medvirkningen, slik mye av HRM-litteraturen har hevdet (for diskusjon, Hagen og Trygstad 2008). Fra de kvalitative intervjuene vet vi at prosjektgrupper med representanter fra de ansatte er vanlig. Her vil representasjonen i stor grad bygge på kunnskap eller erfaringer og ikke nødvendigvis kobling til fagforening.

Hovedpunkter:

- Dersom virksomheten har én ordning, er sjansen svært høy for at flere ordninger er på plass.
- Tariffavtale, tillitsvalgte, fagforening og virksomhetenes størrelse er viktig for etablering av de lovbestemte ordningene i privat sektor.
- 14 prosent av de ansatte i privat sektor har ingen ordninger på plass.
- 4 av 10 jobber i virksomheter som har alle ordningene på plass.

3.5 Den hvite flekken – uorganisert (privat) sektor

To funn peker seg ut etter denne gjennomgangen av ordningenes utbredelse i privat sektor. For det første, fortsatt er store deler av privat sektor ikke dekket av lov- eller avtalebaserte ordninger. Denne konklusjonen er ikke overraskende.

Vårt andre sentrale funn er at det synes å foregå mye samarbeid uten at dette er koblet til fagforening eller tariffavtale. Som omtalt innledningsvis er spørsmål knyttet til deltakelse og innflytelse i uorganiserte virksomheter «hvite felt». Det er viktig å påpeke at virksomhetene i denne gruppen ikke er ensartet. Her finner vi alt fra kunnskapsbedrifter til virksomheter innenfor service og hotell og restaurant. Det betyr at utdanningsnivået, kjønnsfordelingen og størrelse varierer mye.

I våre kvalitative intervjuer har vi forsøkt å dekke ulike typer virksomheter innenfor gruppen av uorganiserte. Det er imidlertid grunn til å tro at de vi har intervjuet – arbeidsgivere eller ledere og representanter for de ansatte – tilhører den delen av den uorganiserte gruppen som gjerne omtales som «seriøs», i den forstand at vi ser en smitteeffekt fra den organiserte delen av norsk arbeidsliv over på denne delen av den uorganiserte. Som vi omtalte i metodeavsnittet, var det flere informanter som takket nei til å være med på intervjuer i denne gruppen. En av grunnene var blant annet bekymring knyttet til om de ville forbli anonyme dersom de stilte opp.

Blant dem vi har intervjuet, har vi blant annet vært ute etter kunnskap om hvordan informantenes deltakelsesmuligheter er, om de har innflytelse, hvordan ulike lovpålagte ordninger som verneombud praktiseres og – ikke minst – hvordan forholdet mellom ledere og ansatte framstår.

Men noen ansatte er organiserte

Til tross for at disse virksomhetene ikke har kollektive tariffavtaler, finnes det ansatte som er organiserte. Ledelsens kunnskaper om hvor mange som faktisk er organiserte, varierer. Forholdet mellom ledelsen og de organiserte omtales som uproblematisk, men i én virksomhet forteller den uorganiserte «tillitsmannen»:

«De organiserte behandles ikke annerledes, men ledelsen likte i begynnelsen ikke at de organiserte seg, men nå synes de det er OK. Jeg tror det først og fremst var kravet om tariffavtale som gjorde at ledelsen var imot, ikke organiseringen i seg selv.»

Tariffavtale, lønns- og arbeidsvilkår

Noen ledere forteller at de stort sett følger «tariffen», mens andre har kun personlige lønnsavtaler. I den siste gruppen finner vi kunnskapsbedriftene: «Hos oss har vi kun personlige lønnsavtaler. De fastsettes av oss eiere».

«Jeg regner med at det kommer en tariffavtale etter hvert. Ledelsen vil ikke ha problemer med det. Det er i grunnen flere problemer med å ikke ha tariffavtale. Det blir blant annet mer opp til ledelsen å sikre at ansatte får tilstrekkelig informasjon. Det er mye tyngre å måtte sørge for å informere alle hele tiden, heller enn å kunne informere en fagforening som kan bringe informasjonen videre. Det er også alltid en fare for at ansatte ikke får den informasjonen de trenger når det ikke er tillitsvalgte på arbeidsplassen» (leder, hotell og restaurant).

Men ikke alle ser slik på saken:

«Jeg ønsker meg ikke noe tariffavtale her. Selskapet vil da måtte betale mye mer penger. Alle her får tarifflønn, men ingen har overtidsbetaling. Det er akseptert i vår bransje.» (leder, hotell og restaurant).

En leder som tidligere har jobbet i en virksomhet med tariffavtale, men som i dag er leder i en virksomhet uten, omtaler forskjellen slik:

«Den største fordel er at vi ikke har de formelle kravene. Det er ofte en hemsko, fordi man må følge spillereglene så nøye. Her diskuterer vi og lufter alt for det er ikke noe krav til spilleregler. Ser ingen ulempe ved at dette er en uorganisert virksomhet.»

Samarbeidet

Det som synes å være felles for virksomhetene i denne gruppen er at møtevirksomhet foregår på ad hoc-basis, altså ved behov. Informantene forteller at møter blir avholdt når eierne eller ledelsen ønsker det, eller når de ansatte har anmodet om dette. Noen av de tillitsvalgte savner imidlertid en fastere struktur på disse møtene, både når det gjelder tidspunkt og saker: «På personalmøtene er det stort sett de samme tingene som går igjen. Det dreier seg mye om arbeidsrutiner generelt og oppførselen til enkeltansatte». Det er også flere av disse virksomhetene som har etablert en ordning der de har en valgt «tillitsmann» blant de ansatte. Denne tillitsvalgte tar opp saker for de ansatte dersom de ansatte selv ikke ønsker eller tør å gjøre dette. Det er også noen av disse virksomhetene som har med andre ansatte på tilsettingsintervjuer.

På spørsmål om hvordan de håndterer konflikter på arbeidsplassen, svarer gjerne lederne at «vi merker det fort og tar tak i det med en gang». I én virksomhet legges det til:

«Når folk ikke fungerer, anmodes de om å slutte, eller så blir de sagt opp. Det har skjedd noen ganger fordi de ikke er gode nok faglige. I slike tilfeller søker jeg råd hos en advokat. Det er ikke enkelt, og vi har spart oss for mye vanskeligheter ved å være pinlig nøyaktige rundt denne type saker.»

Samarbeidet beskrives som «stort sett bra... men det kan også være en skokk med rot og perioder med dårlig kommunikasjon, særlig hvis det er mye å gjøre».

Offentlig sektor

En tilsvarende gjennomgang av offentlig sektor som vi har gjort i privat er ikke mulig, fordi sektorene, som vi allerede har vært inne på flere ganger, er 100 prosent dekket av tariffavtale, og organisasjonsgraden er høy både hos ledere og tillitsvalgte. Manglende rapportering om de ulike ordningene skyldes dermed i stor grad organiseringen av virksomheten og av deltakelsesordningene. En kommuneansatt kan eksempelvis svare nei på spørsmål om det er verneombud eller AMU, fordi han eller hun ikke har ordningene på sin arbeidsplass, vedkommende vil likevel være dekket av verneombudsordningen eller AMU på høyere nivå i kommunen. Og tilsvarende, den faglige organiseringen vil variere fra sted til sted. I tabell 3.15 har vi gitt en oversikt over lovbaserte ordninger (altså verneombud, AMU og Informasjon og drøfting) i stat og kommune. Som tabellen viser er det primært snakk om store virksomheter. Vi opererer derfor bare med to ulike størrelser.

Tabell 3.15 Antall lovbestemte ordninger i stat og kommune etter størrelse.

	Stat		Kommune	
	30-199	200 +	30-200	200+
Ingen ordninger	3	8	15	15
1 ordning	3	3	5	11
2 ordninger	3	9	15	13
3 ordninger	90	79	65	62
Total	100	100	100	100
N	29	271	85	343

Det er stor forskjell på stat og kommune, nesten dobbelt så mange respondenter i kommunene svarer at ingen ordninger er på plass, $\frac{2}{3}$ har alle. I staten finner vi langt lavere tall. Tallene viser også at vår forklaring ovenfor styrkes av at vi finner lavere andeler i de store enn i de mindre kommunale virksomhetene.

I offentlig sektor er det dermed kanskje mest interessant å fokusere på «vet ikke»-gruppene slik vi gjør i tabell 3.16, for sammenlikningens skyld har vi også satt inn tall fra privat sektor. Vi skiller mellom medlemmer og ikke-medlemmer. En av forklaringene på den høye vet ikke-andelen kunne være at (lov- og avtalebasert) partssamarbeid foregår i en mer eller mindre lukket krets av fagforeningstillitsvalgte og ledere.

Vet ikke-gruppene er som vi har sett svært store, eksempelvis sier hver fjerde kommunalt ansatte at han/hun ikke vet om AMU er etablert, og hver 3 svarer det samme når det gjelder administrasjonsutvalg. 1 av 5 vet ikke om det er kollektive forhandlinger i

Tabell 3.16 Prosentandel som svarer «vet ikke» på spørsmål om de har etablert ordningene i tabeller, fordelt etter sektor og medlemskap i fagforening.

	Privat sektor				Statlig sektor				Kommunal sektor			
	Ledere (182-214)		Ansatte (1029-1155)		Ledere (55-73)		Ansatte (420-462)		Ledere (120-141)		Ansatte (712-776)	
	Ikke medl	Medl	Ikke medl	Medl	Ikke medl	Medl	Ikke medl	Medl	Ikke medl	Medl	Ikke medl	Medl
Verneombud	6	5	14	5	0	0	6	4	0	5	18	5
AMU	11	9	33	18	17	8	39	15	0	10	48	23
Info og drøft	29	25	53	42	17	20	58	43	14	39	70	48
Ansatterrepr	7	9	24	14	20	9	37	26	15	19	51	38
Adm.utvalg									7	25	58	31
Tillitsvalgte	3	4	15	4	0	0	28	3	0	0	19	3
Fag-/husforening	4	3	19	5	0	0	14	2	0	3	24	3
Kollektive forhandl. lønn/tariff	7	9	27	18	0	5	25	16	7	12	44	18
Forhandlingsutvalg	24	24	46	42	20	26	69	48	21	34	66	45
Bedriftsutvalg	21	28	47	46								
Avdelingsutvalg	21	31	48	49								
Konserntillitsvalgt	14	14	40	32	20	49	39	39	23	38	63	44
Konsernutvalg	24	29	47	47								
EWC	31	39	48	57								
Medarbeidersamtale	1	2	8	5	0	0	0	3	0	1	14	3
Samlinger med ledere og ansatte	1	1	7	7	0	2	11	5	0	2	13	6
Samarbeidsorgan Uten fagforening	28	30	44	47	50	42	77	54	23	37	62	43

virksomheten. Også blant de statlige ansatte finner vi høye vet ikke-andeler: 17 prosent når det gjelder AMU og 22 prosent når det gjelder kollektive forhandlinger.

Blant ledere synes ikke medlemskap å ha noen betydning. Andelen «vet ikke» er større blant medlemmer enn ikke-medlemmer. Dette kan skyldes at sjansen for medlemskap synker jo lenger opp i hierarkiet lederen befinner seg. Vi antar da at kunnskap (eller oversikten over organisasjonen) øker.

Blant de ansatte ser vi motsatt tendens i alle sektorene. Medlemmene synes langt bedre informert enn sine uorganiserte kolleger. Andelen som ikke vet om virksomheten har AMU blir eksempelvis halvert. Tallene kan tolkes som en selvfølge, dersom man er interessert (og dermed holder seg informert) i ulike sider ved samarbeid og deltakelse vil man også melde seg inn i en fagforening. Det er likevel rimelig å tolke funnene i tabell 3.16 som viktig motargument mot hypotesen om at partssamarbeidet foregår i en lukket krets.

3.6 Deltakelse

Vi er opptatt av to former for deltakelse. For det første, i hvilken grad deltar de ansatte – i medlems-/allmøter eller gjennom å sende saker til de ulike ordningene? Og videre, vi er opptatt av hvor mange som har verv i de ulike ordningene og hvem som velges.

I spørreskjema ble spørsmålet om etablering av ordningene fulgt opp med et spørsmål om «Har du selv verv i de ulike ordningene og/eller har du deltatt i ordningene minst én gang det siste året»?

Tabell 3.17 Deltakelse i de ulike ordningene: er ordningen etablert (etablert) og har respondenten noen verv tilknyttet ordningen (verv) eller på annen måte deltatt (har deltatt).

	N tall				Prosent		
	Etablert	Har verv	Har deltatt	N	Har verv	Har deltatt	Totalt
VO	2541	148	340	488	6	13	19
AMU	1824	101	208	309	6	11	17
Informasjon og drøfting	1114	63	220	283	6	20	25
Ansatterepresentant	1402	61	116	177	4	8	13
Administrasjonsutvalg	565	14	60	74	3	11	13
Tillitsvalgte*	2462	225	322	547	9	13	22
Fag/yrke/hus org	2270	174	320	494	8	14	22
Kollektive forhandlinger	1728	60	148	208	3	9	12
Forhandlingsutvalg	809	40	79	119	5	10	15
Bedriftsutvalg	430	15	50	65	4	12	15
Avdelingsutvalg	387	18	50	68	5	13	18
Konserntillitsvalgt	607	6	101	107	1	17	18
Konsernutvalg	297	5	36	41	2	12	14
EWC	106	7	40	47	7	38	44
Medarbeidersamtale	2456	83	848	931	3	35	38
Samling leder - ansatt	2490	104	797	901	4	32	36
Samling leder – ansatt (uten fagforening)	441	29	112	141	7	25	32

* Igjen vil vi påpeke at N-tallene tilsynelatende spriker noe i materialet. I siste del av vårt spørreskjema ble tillitsvalgte og ledere spurt om å svare på spørsmålene, her finner vi noe høyere N-tall for tillitsvalgte.

Mange av tallene er usikre pga. lavt kunnskapsnivå og liten N. EWC topper listen. Dette henger sannsynligvis sammen med at andelen som har krysset av på at organet er etablert er svært lav, og at dette er aktører med kobling til organet. En tilsvarende analyse er mulig når det gjelder de andre «spesialordningene». Nederst på lista finner vi ansatterepresentasjon, her må vi likevel tolke data i motsatt retning. Det synes ikke sannsynlig at bare 8 prosent av de ansatte har deltatt i valget.

Vi er mest opptatt av hhv. standardordningene og de direkte deltakelsesformene. Nesten 1 av 10 svarer at de er tillitsvalgte, i tillegg kommer de som har krysset av for verv i fagforeningen uten at de har krysset av på tillitsvalgt. 6 prosent av de ansatte

krysser av på at de er verneombud, mens 13 prosent svarer at de har deltatt, vi tolker dette som at de har hatt kontakt med VO, igjen virker det usannsynlig at bare 13 prosent har deltatt i valg av VO.

Nesten alle svarte at medarbeidersamtaler var etablert i virksomheten, men tabell 3.17 viser at det likevel bare er 35 prosent som har deltatt i slike det siste året. Medarbeidersamtale er likevel den ordningen som flest har deltatt i. Deretter kommer samling leder-ansatt. Her vil vi likevel legge til at (dersom vi antar at respondentene også har oppfattet dette som allmøter) tallet er lavt. Bare en drøy tredjedel har deltatt. Minst deltakelse finner vi når det gjelder kollektive forhandlinger om lønn/tariff.

Hovedfunn:

- Andelen som har verv i de ulike ordningene ligger mellom 1 og 9 prosent.
- Høyest andel med verv finner vi i de avtalebaserte ordningene.
- Tallene er usikre.

Antall aktører – tillitsvalgt i fagforening

I mange virksomheter er det etablert holdning at verv knyttet til fagforening, AMU/VO er en plikt som går på omgang. I tidligere undersøkelser (se Engelstad et al. 2003) fant vi at så mange som $\frac{1}{3}$ av de ansatte var eller hadde vært tillitsvalgte. Intervjuer i tidligere Fafo-prosjekter har bekreftet at dette også gjelder ledere, svært mange forteller om en kortere eller lengre tillitsvalgtkarriere før de kom i lederposisjon. I tabell 3.18a refererer vi aktørenes svar på spørsmål om nåværende og tidligere verv, samt om de kunne tenke seg å påta seg noe verv.

Tabell 3.18a Utbredelsen av ulike typer verv. Totaltall

	I dag	Tidligere	Kan tenke seg	Ikke aktuelt	N	Total N
Tillitsvalgt fagforening/ husforening	187	603	377	1790	2957	3362
Medlem av klubbstyret/ avdelingsstyret	108	320	304	2162	2894	3362
Klubb/avdelingsleder	78	182	340	2260	2860	3362
Plasstillitsvalgt	113	336	336	2119	2904	3362
Hovedtillitsvalgt	51	137	344	2330	2862	3362
Konserntillitsvalgt	7	9	263	2595	2874	3362
Ansattes representant i styret	62	123	505	2210	2900	3362
Verneombud	127	334	470	1962	2893	3362

Tabell 3.18b Utbredelse av ulike typer verv. Prosent

Andeler	I dag	Tidligere	Kan tenke seg	Ikke aktuelt	Total
Tillitsvalgt fagforening/husforening	6	20	13	61	100
Medlem av klubbstyret/ avdelingsstyret	4	11	11	75	100
Klubb/avdelingsleder	3	6	12	79	100
Plasstillitsvalgt	4	12	12	73	100
Hovedtillitsvalgt	2	5	12	81	100
Konserntillitsvalgt	0	0	9	90	100
Ansattes representant i styret	2	4	17	76	100
Verneombud	4	12	16	68	100

Kategoriene er ikke gjensidig utelukkende, det gir derfor ingen mening å undersøke antall verv. Andelen som har verv i dag ligger fra 2 til 6 prosent.

Ca. 1 av 20 har altså en personlig kobling til partssamarbeidet i dag. Summerer vi nåværende og tidligere verv, finner vi at opp mot hver fjerde har erfaring fra partssamarbeid. Hvorvidt dette er høyt eller lavt, er vanskelig å si noe om, all den tid vi ikke har komparative data, men vi heller likevel i retning av å konkludere med at en stor andel norske arbeidstakere er involvert i partssamarbeid. Det er også interessant å merke seg at 15 prosent kan tenke seg de ulike vervene en gang i framtiden. Totalt gir dermed 4 av 10 eksempelvis uttrykk for enten erfaring eller en positiv holdning til tillitsvalgtarbeid, drøyt 3 av 10 når det gjelder vervet som verneombud. Tallene støtter dermed opp under vår tidligere konklusjon, samarbeidssystemet har høy legitimitet.

Hvem velges – kobling av verv

Gjennom intervjuene i dette og tidligere prosjekter har vi gjentatte ganger fått høre at fagforeningene «sørger for» å få valgt «sine folk» inn i de viktigste vervene. I tabell 3.19 viser vi respondentenes svar på ulike kombinasjoner, samt hvor vanlig det er at AMU slås sammen med andre samarbeidsorgan.

Spørsmålet lød: «I noen virksomheter er det vanlig å samle ulike verv på samme person(er) eller slå sammen de ulike ordningene. Er noen av kombinasjonene relevant for din virksomhet?»

Svarene tyder på at det er i privat sektor vi finner den tetteste koblingen mellom fagforening og de ulike lovbestemte ordningene. Dette er noe overraskende, sett på bakgrunn av lov- og avtaleverkets innretning. Videre gir høy dekning fagforeningene høyere legitimitet når verv skal bekles.

Størst forskjell finner vi når det gjelder valg av VO og sammenkobling mellom AMU og andre organ. Dette kan tyde på at fagforeningene i privat sektor er mer opptatt av disse funksjonene enn sine kolleger i offentlig sektor.

Tabell 3.19 Kobling av verv etter sektor. N=ledere og tillitsvalgte

	VO/HVO velges blant de tillitsvalgte			AMU-medlemmene velges blant de tillitsvalgte			Styrerepresentanten velges blant de tillitsvalgte		
	Privat	Stat	Kommune	Privat	Stat	Kommune	Privat	Stat	Kommune
Alltid	31	22	18	42	33	39	40	34	42
Noen ganger	40	36	38	35	47	43	33	45	41
Aldri	28	41	43	23	20	18	27	22	17
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	296	107	190	224	98	150	265	65	66

	Representanter i andre samarbeidsorgan velges blant tillitsvalgte			AMU slås sammen med andre organer		
	Privat	Stat	Kommune	Privat	Stat	Kommune
Alltid	23	18	25	18	9	13
Noen ganger	58	68	56	40	30	38
Aldri	19	14	19	43	61	48
Total	100	100	100	100	100	100
N	239	91	151	200	74	99

Tabellen sett under ett tyder imidlertid på stor grad av sammenblanding av det partsbaserte og det lovbaserte systemet. Dette bekreftes også i intervjuene, og som vi skal se i neste kapittel, her undersøker vi hvor de ulike sakene behandles.

Hovedpunkter:

- 1 av 20 ansatte har verv.
- 1 av 5 har tidligere hatt verv.
- Nesten 1 av 10 kan tenke seg verv i framtiden.
- Sterkest kobling av verv finner vi i privat sektor.

3.7 Oppsummering

- «Alle» i norsk arbeidsliv er opptatt av at lov- og avtaleverket følges. Samarbeidssystemet har stor oppslutning og høy grad av aksept.
- Et klart flertall mener det er viktig at tillitsvalgte har stor innflytelse, men lederne noe mindre enn de ansatte, og fagorganiserte mer enn uorganiserte.
- Ledere har stor respekt for tillitsvalgte.
- 83 prosent jobber i virksomhet med verneombud. Etter loven skal alle virksomheter ha verneombud. Av de som jobber i virksomheter med mer enn 50 ansatte er det bare 2 av 3 som er i virksomhet der AMU er etablert. Andelen som ikke vet om AMU er etablert er 25 prosent.
- 1 av 3 jobber i virksomhet der ordningen med informasjon og drøfting (AML kap 8) er etablert. 1 av 2 ansatte, og 1 av 3 ledere vet ikke om ordningen er etablert. Den er mest brukt i virksomheter med tariffavtale.
- Nesten alle i offentlig sektor, og 2 av 3 i privat sektor jobber i virksomhet med fagforening og tillitsvalgte, i tråd med andre undersøkelser.
- I staten er det 4 av 5, i kommunene 2 av 3 og i privat sektor 1 av 2 som jobber i virksomhet med kollektive forhandlinger om lønn og tariff. 1 av 3 i privat sektor som sier de ikke har tariffavtale, sier likevel at de har kollektive forhandlinger om lønn. «Vet ikke»-andelen er høyere enn forventet.
- Halvparten av lederne i offentlig, og 1 av 3 i privat sektor sier de har forhandlingsutvalg. 1 av 4 ansatte jobber i virksomhet med både forhandlingsutvalg og kollektive forhandlinger.
- 1 av 3 i virksomheter med mer enn 50 ansatte jobber i virksomhet med bedriftsutvalg, og avdelingsutvalg er etablert
- 1 av 6 jobber i virksomhet med konsernutvalg, og 1 av 20 i virksomhet med europeiske samarbeidsutvalg (ESU).
- Kunnskapen om bestemmelsene i lov- og avtaleverket er lav, også blant ledere og tillitsvalgte. Arbeidsmiljøloven og tariffavtalen er best kjent.
- 1 av 6 ansatte i privat sektor har ingen – 4 av 10 har alle ordningene på plass.
- Tariffavtale, fagforening og tillitsvalgte er viktig for etablering av de lovbestemte ordningene i privat sektor.
- Har virksomheten først etablert én av ordningene, øker sjansen for at de etablerer flere av dem.

4 Praktisering

Lov- og avtaleverket kan, og skal, tilpasses lokale forhold. Dette betyr at vi finner en mengde ulike former for samarbeid og deltakelse. Her er vi særlig opptatt av VO, AMU og forholdet mellom lov- og avtaleverket. Variasjonene kommer fram i analyser av de kvalitative intervjuene.

Først undersøker vi hvilke saker som behandles i ulike fora og hvilken betydning behandlingen får. Dette gjør vi ved hjelp av surveydataene. Til slutt i kapitlet ser vi på prioriteringer og tidsbruk.

4.1 Saker i AMU

I dette kapitlet refererer vi svar knyttet til hvilke saker eller områder som behandles. Spørsmålene gikk bare til ledere og ansatte med verv («nåværende verneombud, til-litsvalgte, AMU-medlemmer eller ansattererepresentanter»).

Respondentene ble spurt om sakene ble behandlet sjeldent/aldri, av og til, ofte. I tabellene har vi slått sammen de to siste kategoriene, på listen finnes saker som naturlig behandles bare av og til (eksempelvis budsjett som ikke er aktuelt hele året). I tabellene skiller vi mellom sektor, og vi har sortert sakene etter hvor ofte de behandles.

Sykefravær topper lista i alle tre sektorene. Til tross for forskjeller, finner vi mye av den samme rangeringen i de tre sektorer. Sykefravær, fysisk arbeidsmiljø, skader og hendelser, utviklingsbehov, IA, omorganisering og psykososialt arbeidsmiljø er i den øverste tredjedelen i alle sektorene. Innleie av arbeidskraft, arbeidstempo, belønningssystemer, varsling, uføretrygding og lederutvelgelse ligger i den nederste tredjedelen i alle sektorene. Forskjellen mellom sektorene er dessuten «rimelige». Fysisk arbeidsmiljø (nummer 2) er største problem i privat sektor. Omorganiseringsgraden (nummer 2) har de siste årene vært høyest i statlig sektor. Uførepensjonering (IA nummer 2) er et stort problem i kommunene.

Tabell 4.1 Saker som behandles «av og til + ofte» i AMU etter sektor. Prosent. Sortert. Minste N=ledere (231) og tillitsvalgte (172).

Privat		Stat		Kommunal	
Sykefravær	83	Sykefravær	86	Sykefravær	82
Fysisk arbeidsmiljø	73	Omorganisering	83	Inkluderende arbeidsliv	82
Skader og hendelser	68	Fysisk arbeidsmiljø	80	Budsjett	75
Utviklingsbehov	67	Inkluderende arbeidsliv	80	Psykososialt arbeidsmiljø	73
Inkluderende arbeidsliv	65	Skader og hendelser	76	Fysisk arbeidsmiljø	73
Omorganisering	63	Psykososialt arbeidsmiljø	75	Omorganisering	71
Arbeidstidsordninger	62	Budsjett	72	Utviklingsbehov	69
Psykososialt arbeidsmiljø	61	Arbeidstidsordninger	66	Rekruttering	67
Produktivitetsmål	58	Utviklingsbehov	65	Skader og hendelser	66
Budsjett	58	Rekruttering	65	Bruker-/kundeforhold	65
Tjenestelevering/ produksjon	55	Produktivitetsmål	63	Regnskap	63
Bruker-/kundeforhold	55	Nedbemanning	62	Midlertidige ansettelser	63
Teknologi	54	Midlertidige ansettelser	62	Arbeidstidsordninger	62
Rekruttering	53	Livsfasebestemt tilrettelegging av arbeid	61	Nedbemanning	56
Midlertidige ansettelser	51	Turnover (utskifting av ansatte)	56	Livsfasebestemt tilrettelegging av arbeid	56
Lederatferd	51	Teknologi	54	Tjenestelevering/produksjon	53
Livsfasebestemt tilrettelegging av arbeid	49	Regnskap	54	Tidligpensjonering	48
Regnskap	49	Tjenestelevering/ produksjon	54	Lederatferd	46
Innleie av arbeidskraft	48	Bruker-/kundeforhold	52	Teknologi	45
Arbeidstempo	47	Tidligpensjonering	51	Produktivitetsmål	44
Nedbemanning	47	Arbeidstempo	51	Uføretrygding	44
Tidligpensjonering	45	Lederatferd	48	Turnover (utskifting av ansatte)	44
Turnover (utskifting av ansatte)	44	Varslingssaker	45	Arbeidstempo	43
Belønningssystemer	43	Lederutvelgelse	38	Varslingssaker	41
Varslingssaker	42	Innleie av arbeidskraft	37	Innleie av arbeidskraft	40
Uføretrygding	37	Uføretrygding	36	Lederutvelgelse	38
Lederutvelgelse	32	Belønningssystemer	24	Belønningssystemer	28

I tabell 4.2 har vi sett på hvor mange saker et «gjennomsnittlig» AMU behandler.

Tabell 4.2 Antall saker i AMU etter status og sektor. N=ledere (263) og tillitsvalgte (179).

	Leder			Tillitsvalgte		
	Privat	Stat	Kommunal	Privat	Stat	Kommunal
0 saker	10		5	16	8	8
1 til 5	3	6	2	7	4	5
6 til 10	7	13	6	16	8	22
11 til 15	21	28	29	23	36	25
16 til 20	37	41	30	22	24	15
20 til 27	24	13	29	16	20	26
Total	100	100	100	100	100	100
N	136	32	63	82	25	65
Gjennomsnitt	15,5	15,6	16,7	12,5	14,4	14,1
St.avvik	7,3	5,8	6,3	8,0	7,3	7,4

80 prosent av lederne i privat og statlig sektor rapporterer om 11 saker eller mer. Blant de tillitsvalgte i privat og kommunal sektor ligger tallet noen lavere, hhv. 60 prosent og 65 prosent. Tillitsvalgte i staten er på linje med lederne sine. Legg merke til at N er lav.

Gjennomsnittet varierer lite mellom sektorene, dette gjelder både ledere og tillitsvalgte. Det «normale» AMU behandler rundt 15 av de 27 sakene på lista vår. Vi finner en klar sammenheng mellom størrelse og antall saker som behandles (korrelasjonskoeffisient=0,33**) i privat sektor, i offentlig sektor er det for få virksomheter med få ansatte til at analysen gir mening. Bransje har ingen betydning.

Hovedpunkter:

- Et «gjennomsnittlig» AMU behandler 15 av 27 saker.
- Vi finner forholdsvis stort samsvar mellom sektorene når det gjelder hvilke saker som behandles.
- Jo større virksomhet, jo flere saker behandles (privat sektor).

4.2 Saker i partssamarbeidet

I tabell 4.3 har vi organisert materialet på samme måte som i tabell 4.1

Tabell 4.3 Saker som behandles «av og til + ofte» i møter der ledere og tillitsvalgte deltar etter sektor. Prosent. Sortert. Minste N=ledere (263) og tillitsvalgte (179).

Privat		Stat		Kommunal	
Arbeidstidsordninger	75	Omorganisering	89	Sykefravær	84
Sykefravær	75	Rekruttering	86	Budsjett	83
Utviklingsbehov	74	Budsjett	82	Rekruttering	82
Produktivitetsmål	72	Sykefravær	78	Inkluderende arbeidsliv	82
Fysisk arbeidsmiljø	72	Utviklingsbehov	76	Psykososialt arbeidsmiljø	81
Rekruttering	71	Inkluderende arbeidsliv	76	Arbeidstidsordninger	79
Budsjett	70	Psyko- sosialt arbeidsmiljø	76	Utviklingsbehov	79
Tjenestelevering/ produksjon	69	Fysisk arbeidsmiljø	72	Omorganisering	77
Bruker-/kundeforhold	67	Arbeidstidsordninger	70	Fysisk arbeidsmiljø	76
Skader og hendelser	65	Midlertidige ansettelser	70	Bruker-/kundeforhold	75
Regnskap	64	Turnover (utskifting av ansatte)	68	Regnskap	73
Omorganisering	63	Regnskap	68	Midlertidige ansettelser	72
Arbeidstempo	61	Nedbemanning	66	Tjenestelevering/produksjon	65
Inkluderende arbeidsliv	61	Tjenestelevering/ produksjon	66	Livsfasestemt tilretteleg- ging av arbeid	64
Innleie av arbeidskraft	58	Produktivitetsmål	64	Skader og hendelser	63
Teknologi	58	Skader og hendelser	63	Lederatferd	62
Midlertidige ansettelser	57	Arbeidstempo	62	Arbeidstempo	60
Lederatferd	56	Bruker-/kundeforhold	61	Nedbemanning	58
Psykososialt arbeidsmiljø	56	Livsfasestemt tilrette- legging av arbeid	58	Teknologi	54
Belønningssystemer	54	Teknologi	55	Tidligpensjonering	54
Nedbemanning	52	Lederatferd	54	Innleie av arbeidskraft	53
Livsfasestemt tilret- telegging av arbeid	47	Lederutvelgelse	51	Produktivitetsmål	53
Turnover (utskifting av ansatte)	46	Innleie av arbeidskraft	48	Turnover (utskifting av ansatte)	51
Varslingssaker	42	Varslingssaker	48	Uføretrygding	47
Tidligpensjonering	41	Belønningssystemer	48	Varslingssaker	46
Lederutvelgelse	36	Tidligpensjonering	45	Lederutvelgelse	46
Uføretrygding	32	Uføretrygding	31	Belønningssystemer	40

Når det gjelder saker som behandles i møter mellom ledelsen og de tillitsvalgte, finner vi ikke tilsvarende fellestrekk mellom sektorene som vi fant ovenfor. Arbeidstidsordninger er på topp i privat sektor, omorganisering i staten og sykefraværet i kommunal sektor. 5 (mot 7 ovenfor) saker er felles i den øverste tredjedelen; sykefravær, budsjett, rekruttering, utviklingsbehov og fysisk arbeidsmiljø. I den andre enden av tabellen, den laveste tredjedelen, er fellestrekkene flere, her finner vi fem felles saker (belønningssystemer, varsling, tidligpensjonering, lederutvelgelse og uføretrygdning).

Tabell 4.4 Antall saker i partssammensatte møter etter status og sektor. N=ledere og tillitsvalgte

	Ledere			Ansatte		
	Privat	Stat	Kommunal	Privat	Stat	Kommunal
0 saker	8	3	4	11	3	7
1 til 5	3			6	3	4
6 til 10	7	8	6	14	9	10
11 til 15	17	17	17	22	19	22
16 til 20	32	39	33	23	41	26
20 til 27	34	33	40	24	25	29
Total	100	100	100	100	100	100
N	155	36	72	79	32	68
Gjennomsnitt	16,5	17,7	18,3	14,2	16,6	16,1
St.avvik	7,5	6,4	6,1	8,1	6,7	7,4

I gjennomsnitt behandles litt flere saker i de partsammensatte møtene enn hva vi fant i AMU, men forskjellen er ikke stor. Igjen finner vi en klar sammenheng mellom virksomhetens størrelse og antall saker som behandles i privat sektor (koeffisient=0,3**), mens bransje ikke synes å ha betydning.

Hovedpunkter:

- Et «gjennomsnittlig» partssamarbeid behandler 16–17 av 27 saker.
- Variasjonen i saker mellom sektorer er større i partssamarbeidet enn i AMU.
- Virksomhetens størrelse er viktig (privat sektor).

Arbeidsfordeling mellom AMU og partssammensatte utvalg

Sakskartet for AMU hentes fra arbeidsmiljøloven, mens de partsammensatte utvalgene (altså utvalg hvor ledere og tillitsvalgte møtes) bygger på hovedavtalenes bestemmelser. Likevel finner vi, som vist i tabell 4.5, ingen klar arbeidsfordeling mellom de to organene. Snarere er det slik at dersom saken i det hele tatt tas opp, så tas den opp begge steder.

Tabell 4.5 Hvor behandles sakene? N som i tabell 4.1 og 5.3

	Bare AMU	Begge	Bare partsorgan	Ingen steder	Totalt
Arbeidstidsordninger	5	59	16	21	101
Arbeidstempo	4	42	18	37	101
Rekruttering	5	51	23	21	100
Turnover	7	39	12	42	100
Nedbemannning	5	48	12	35	100
Midlertidige ansettelser	9	47	18	27	101
Innleie av arbeidskraft	5	37	16	41	99
Varslingssaker	6	39	8	47	100
Belønningssystemer	4	26	21	50	101
Omorganisering	5	64	9	22	100
Produktivitetsmål	6	46	16	32	100
Budsjett	4	57	18	20	99
Regnskap	6	45	21	28	100
Bruker-/kunde-forhold	7	48	15	29	99
Tjenestelevering/produksjon	7	49	14	30	100
Utviklingsbehov	7	60	14	19	100
AMU:Teknologi	7	42	12	40	101
Lederutvelgelse	8	27	14	51	100
Lederatferd	8	45	13	34	100
Sykefravær	8	76	4	11	99
Uføretrygding	9	32	7	52	100
Inkluderende arbeidsliv	9	66	5	20	100
Psykososialt arbeidsmiljø	8	45	7	40	100
Tidligpensjonering	8	40	7	45	100
Skader og hendelser	10	61	6	24	101
Fysisk arbeidsmiljø	9	68	5	19	101
Livsfasebestemt tilrettelegging av arbeid	8	48	8	37	101

Samtidig viser tabell 4.5 at dersom en sak tas opp bare ett sted, er sjansen størst for at den tas opp i det partssammensatte utvalget. Dette gjelder imidlertid ikke de 8 siste variablene (forhold knyttet til IA-området og fysiske arbeidsmiljø), forskjellen er – med unntak av fysisk arbeidsmiljø og skader/hendelser – imidlertid helt ubetydelige.

Vi fant en forholdsvis klar sammenheng mellom lovbestemte ordninger og tariffavtale (koeffesient 0,18**) og har derfor også undersøkt hvorvidt tariffavtale har betydning for at de enkelte sakene behandles i AMU. Tariffavtale har liten (0,11**) sammenheng med antall saker i AMU. Når det gjelder enkeltsaker fant vi bare én sammenheng, det er større sjanse for at budsjettet tas opp i AMU (0,26**) dersom virksomheten er dekket av tariffavtale.

Vi har også foretatt en reliabilitetstest om de ulike variablene henger så tett sammen at de i realiteten gir uttrykk for det samme. Her finner vi svært høye koeffisienter (Cronbachs Alpha saker i AMU=0,92, saker i partssamarbeid=0.92 og alle saker

(AMU og partsbasert sammenslått)=0,96. Dette tyder på de ulike sakene i stor grad henger sammen og at hvilken sak som tas opp, ikke spiller avgjørende rolle for vurderingen av samarbeidet. Dette kan sees på som et uttrykk for en felles positiv holdning til samarbeid.

Forholdet mellom lov- og avtaleverket

Hva mener tillitsvalgte, verneombud og ledere er viktigst? Er det lov- eller er det avtaleverket? Svarene synes å være farget av hvor godt eller dårlig partssamarbeidet fungerer i den aktuelle virksomheten. Følgende sitat er illustrerende:

«Jeg tror verken lovverket eller avtaleverket spiller så stor rolle når samarbeidet er bra. Det er når samarbeidet er på det dårligste at man for eksempel tyr til lov- eller avtaleverket. Jeg ønsker egentlig ikke å vurdere hva som er viktigst. Hvor ting står skrevet er ikke så farlig, men at det er innordnet og en del av den daglige strukturen. Jeg har ikke henvist til lov- eller avtaleverk på flere år. Det har ikke vært nødvendig. Men det er viktig at det ligger i bønn» (klubbleder og konserntillitsvalgt).

Denne tillitsvalgte omtaler sin egen og de øvrige tillitsvalgtes innflytelse som god. Den har også økt etter at de har fått ny leder som har blitt mindre opptatt av «direktiver» og i større grad oppfordret ledere og ansatte til å tenke selv. Lederen selv vektlegger at tillitsvalgte ikke er ledelsens motpart, men snarere å regne som partnere som får mye ansvar og innflytelse. Når det gjelder sitt forhold til lov- og avtaleverk sier han dette:

«Du kan ikke lovgi respekt for mennesker. Det må ligge i ryggmargen hos en leder. Man kan fint omgå lovverket hvis man ønsker. Det er greit nok at lovverket ligger der som et minstekrav, men det holder ikke. Lov- og avtaleverket er selvsagt svært viktig, men vi er 'beyond that'. Medbestemmelse og sikkerhetsarbeid er et utgangspunkt for alt vi gjør. Dersom du ikke har dette som et grunnleggende standpunkt, så hjelper det lite med lover eller avtaler» (direktør, industri).

I en annen virksomhet er situasjonen annerledes. Her har samarbeidet mellom ledelsen og tillitsvalgte vært mindre bra de siste årene, og den tillitsvalgte vurderer ikke sin reelle påvirkning som «veldig stor», selv om mulighetene er der. Den tillitsvalgte viser til at han flere ganger har følt seg «lurt» av lederen. Uformelle samtaler med lederen på gangen har blitt til «drøftingsmøte med tillitsvalgte». Den tillitsvalgte er opptatt av at hovedavtalen ikke er noe man bare skal slå i bordet med, og ønsker at det skal utvikles en bevissthet om at det er en avtale som skal regulere forholdet mellom ledelsen og de ansatte, og at den er et verktøy *både* for ledelsen og de tillitsvalgte. Når vi spør hva som er viktigst av lovverket eller avtaleverket, svarer han:

«Lovverket er viktigst. Det går over avtaleverket. Ledelsen er mest redd for å bryte norsk lov. Når det kommer til avtaleverket, blir det alltid en diskusjon om tolkningen» (tillitsvalgt kommunal sektor).

Denne oppfatningen deles imidlertid ikke av alle vi har intervjuet. En informant trakk fram at arbeidsmiljøloven oppfattes som mye vagere enn hovedavtalen, og dette er problematisk: «Det er lettere å være tillitsvalgt, fordi det er klarere regler». På spørsmålet om hvem som har størst gjennomslag av hovedtillitsvalgt eller hovedverneombud, svarte en av de tillitsvalgte at dette er vanskelig å rangere. Hun viser imidlertid til at rollen som tillitsvalgt tradisjonelt har stått sterkt i bedriften, og at hovedtillitsvalgt har hatt stor gjennomslagskraft. Dersom hun skal velge én av dem, mener hun at man har størst gjennomslagskraft i rollen som tillitsvalgt.

I en kommune vi har vært i, har man gått et skritt lenger enn i de fleste andre, ved å sterkt oppfordre ansatte til å mene og uttale seg om forhold de reagerer på i sitt daglige arbeid. Denne kommunen praktiserer stor grad av innsyn og stor grad av ytringsfrihet for sine ansatte. Hovedverneombudet og tillitsvalgte mener dette har hatt en svært positiv innvirkning på klimaet i organisasjonen:

«Vår åpenhetsstrategi har bidratt til å forsterke de kanalene og de fora vi har. Lederne har forstått at dersom de ikke tar de ansatte seriøst har vi en mulighet til å gå ut – for eksempel i avisa. Det er en sikkerhetsventil. Men folk får ting ordnet opp internt. Det handler om viljen til å drive igjennom en prosess og gjennomdrøfte det. Bruke tid til å høre. Vi har hatt en modig rådmann. Tror ikke han alltid har visst hvor det bar, men han har ønsket å skape åpenhet. Særlig i forholdet mellom politikk og administrasjon har dette vært viktig. Det har minimalisert konfliktene. Det er klare fordeler med full åpenhet. Det er et stort arbeid som er lagt ned. For ansatte handler dette om en utvidelse av rettighetene – det betyr mer tillit og frihet – at vi er til å stole på. Det er snakk om utvidelse av medbestemmelse på nye områder, eller vi kan si at åpenheten smører hele medbestemmelsesmaskineriet» (hovedverneombud, kommunal sektor).

4.3 Bruk av ordningene

I hvilken grad blir de ulike ordningene brukt? Her retter vi oppmerksomheten mot to områder: i) hvor mange har tatt opp ulike saker i ulike kanaler og ii) hvilke ordningen ville man brukt dersom man følte at behovet var der? Til slutt ser vi på ledelsens prioritering av partssamarbeidet og hvor ofte partene møtes.

Saker i ulike kanaler

I hvilken grad bruker så ledere og ansatte de ulike organene til å ta opp saker de er opptatt av? I spørreskjema lød spørsmålet: «Har du tatt opp spørsmål om arbeidstid, arbeidsmiljø, IA-saker og/eller sykefravær i noen av ordningene?»

Tabell 4.6 viser i hvilken grad ledere og ansatte har tatt opp ulike tema i ulike ordninger. Eksempelvis ser vi at ¼ av ledere i virksomheter med tillitsvalgte har tatt opp arbeidstid med de tillitsvalgte, mens 18 prosent av de ansatte har tatt opp spørsmålet med de tillitsvalgte.

Tabell 4.6 Bruk av ordningene. Andel ledere og ansatte som har krysset av (eksempelvis på at arbeidstid er tatt opp i medarbeidersamtaler). Bare ledere og ansatte som tidligere har svart at ordningen er etablert inngår i utvalget.

	Arbeidstid		Arbeidsmiljø		IA-saker		Sykefravær		N	
	Le- dere	An- satte	Le- dere	An- satte	Le- dere	An- satte	Le- dere	An- satte	Le- dere	An- satte
Medarbeider- samtale	42	33	57	48	19	7	24	13	491	2028
Direkte med nærmeste leder	45	37	54	40	22	9	32	19	546	2528
VO	9	5	39	21	14	4	16	5	465	2046
TV	26	18	33	23	14	5	18	7	462	1976
Fagfor/yrke/ hus	17	14	17	14	8	5	7	5	414	1835
AMU	8	3	24	10	10	3	13	3	380	1424
Adm-utvalg	7	2	10	3	13	2	8	1	112	439
BU	6	1	12	3	9	1	9	1	94	331
Avd-utvalg	9	4	18	6	11	2	15	3	89	284
Forhandling tariff	23	15	8	6	3	2	3	2	284	1391
Andre samarb.organ leder-tv	15	7	18	9	12	3	12	4	414	1974
AR	6	3	11	5	6	2	7	2	291	1059
KTV	5	3	6	4	5	3	4	2	131	466

Medarbeidersamtaler eller direkte kontakt med nærmeste leder er de vanligste kanalene, dette gjelder alle de fire sakene. Deretter kommer tillitsvalgte og fagforening.

Tabellen viser også at saker knyttet til arbeidstid og arbeidsmiljø er langt vanligere enn saker knyttet til IA og sykefravær. Nesten halvparten av de ansatte har tatt opp arbeidsmiljø i medarbeidersamtaler. 20 prosent har tatt opp saken med verneombudet, mens 10 prosent har fremmet saker for AMU. Ellers ser vi at tillitsvalgte er den viktigste adressaten, eksempelvis har nesten ¼ tatt opp saker knyttet til arbeidsmiljøet med tillitsvalgte, 18 prosent når det gjelder arbeidstid.

Lederne er gjennomgående mer tilbøyelig til å ta opp saker enn det de ansatte er. På den ene siden tilligger dette lederoppgavene, på den andre siden ser vi at organene oppfattes som relevante også for ledelsen.

Hovedpunkter:

- Kontakt med nærmeste leder gjennom medarbeidersamtaler eller direkte kontakt er mest vanlig.
- Av ulike ordninger/utvalg er det tillitsvalgte som oppnår høyest andel.
- 1 av 10 ansatte har tatt spørsmål om arbeidsmiljø med AMU.

Hvor vil du gå?

I tabellen ovenfor har vi ingen oversikt over hvorvidt saken(e) som ble tatt opp var konfliktfylte eller ikke. Dette er tema for tabell 4.7. Her lød spørsmålet: «I hvilken grad ville du gjort følgende dersom du følte deg urettferdig behandlet?» I tabell 4.7 viser vi (med ett unntak, «ingenting», se i tabellen) andelen som har svart 4 og 5 på skalaen, mao. andelen som er enig i at de ville tatt kontakt med de ulike organ/aktører.

Tabell 4.7 Kontakt ved urettferdig behandling. Andel som er enig.

	Privat sektor		Statlig sektor		Kommunal sektor	
	Ledere	Ansatte	Ledere	Ansatte	Ledere	Ansatte
Tatt opp m kolleg/arb. kamerater	50	62	49	63	61	64
Tatt opp m min nærmeste leder	95	86	92	86	94	74
Tatt opp m verneombud	40	54	51	46	50	61
Tatt opp m en tillitsvalgt	55	67	51	66	66	74
Tatt opp m ansattes repr. i styret	32	32	23	19	41	36
Tatt opp m arbeidstilsynet	18	20	9	16	24	30
Ingen ting (NB: 1 og 2 på skalaen)	92	88	94	88	88	87
Minste N	225	814	64	413	56	358

I tabell 4.8 har vi sortert materialet etter hvilke(n) kontaktperson(er) som flest gikk til (forsatt 4 og 5 på skalaen). «Ingen ting» er tatt ut.

Reaksjonsmønsteret varierer ikke mye med sektor og status, vi ser at alle først vil henvende seg til nærmeste leder. Det er imidlertid svært interessant at i alle grupper (med unntak av ledere i staten) er det flere som vil henvende seg til tillitsvalgte enn til verneombudet. Tilsvarende ser vi at kolleger kommer etter de tillitsvalgte.

Tabell 4.8 Kontakt ved urettferdig behandling. Andel som er enig. Sortert.

Privat ledere	Privat ansatte	Stat ledere	Stat ansatte	Komm ledere	Komm ansatte
Leder	Leder	Leder	Leder	Leder	Leder
TV	TV	VO	TV	TV	TV
Kolleger	Kolleger	TV	Kolleger	Kolleger	Kolleger
VO	VO	Kolleger	VO	VO	VO
AR	AR	AR	AR	AR	AR
ArbT	ArbT	ArbT	ArbT	ArbT	ArbT

Hovedpunkter:

- De færrest svarer «ingen ting», mao. at de vil finne seg i urettferdig behandling.
- Nærmeste leder er første adressat for nesten alle respondenter, deretter kommer tillitsvalgte.
- Arbeidstilsynet vurderes som minst aktuelt.

4.4 Mer om verneombud og arbeidsmiljøutvalg

Verneombud og hvordan de fungerer

I undersøkelsen vår er det totalt 83 prosent som svarer at de har verneombud, mens 11 prosent svarer at de ikke har og 6 prosent svarer at de ikke vet. Dersom vi ser på gruppen av respondenter som arbeider i virksomheter med mellom 10 og 29 ansatte, forandrer tallene seg. I denne gruppen er det kun 64 prosent som svarer at de har verneombud, 28 prosent svarer at de ikke har, mens 8 prosent svarer at de ikke vet. Det forteller oss at det er en del virksomheter som i tråd med AML §6-1 skal ha etablert en verneombudsordning, som på undersøkelsestidspunktet ikke har det. Om virksomhetene har verneombud, og hvilken rolle og hvilke oppgaver de har, kan belyses med de kvalitative intervjuene.

Tre ulike hovedgrupper skiller seg ut i materialet. I den ene gruppen finner vi informanter fra det vi kan omtale som de velorganiserte virksomhetene. Dette er også virksomheter av en viss størrelse, der både hovedtillitsvalgt og hovedverneombud er frikjøpt, og der man har flere verneombud lokalt i de ulike delene av virksomheten.

I den andre gruppen finner vi virksomheter der man har verneombud, men der verneombudene ikke har frikjøpt tid, og der verneombudet enten formelt eller uformelt også fungerer som en tillitsvalgt for de ansatte. I de tilfeller der det er snakk om en uformell funksjon, er det snakk om virksomheter der man ikke har tariffavtale, og der man heller ikke har en tillitsvalgt som fungerer på vegne av medlemmene i en klubbforening.

I den tredje gruppen finner vi virksomheter med over ti ansatte der man verken har verneombud eller tillitsvalgt. I avsnittene under diskuterer vi hvordan de ulike gruppene forholder seg til problemstillinger som etter arbeidsmiljøloven faller inn under verneombudsrollen.

Gruppe 1: «Vi har et tett samarbeid med tillitsvalgte»

I de større virksomhetene er det vanlig at hovedverneombudet også sitter som valgt medlem i styret til den største fagforeningen. Også lokale verneombud er ofte valgt og godkjent av årsmøtet til den største fagforeningen: «Foreningen stiller alltid med kandidater og anbefaler ansatte å stemme på disse.» Hovedverneombudet i disse virksomhetene er som regel frikjøpt på heltid, mens de lokale verneombudene kan ha en fridag i uken, eller tar fri fra ordinært arbeid ved behov for å skjøtte sine oppgaver som lokalt verneombud:

«Verneombudets viktigste rolle og funksjon er å påpeke farlige forhold på arbeidsplassen og være en kontaktperson innad i alle spørsmål som berører verneaspektet. Det innebærer også å se til at hendelser granskes og rapporteres. I tillegg må verneombudet ha rimelig god kjennskap til arbeidsmiljølovens bestemmelser og ha en viss kompetanse. Det er viktig at verneombudet bistår ansatte i vernespørsmål» (HVO industri)

Det vises til at saker gjerne «glir lettere» når verneombudene er rekruttert fra samme forbund. Flere er likevel opptatt av at det er viktig å skille rollen som verneombud og tillitsvalgt fra hverandre. Dette framstår heller ikke som veldig problematisk, fordi som en sier:

«Så lenge man snakker om arbeidsmiljø, er det ikke noe motsetning mellom organisasjonene. Man er uenig om flere ting, men ofte samstemt i spørsmål som berører arbeidsmiljø» (HVO kommunal sektor).

Det er vanlig at det er månedlige møter der samtlige verneombud og hovedverneombud samles. Det er også mye kontakt via e-post og telefon. I disse virksomhetene har man også AMU. Saker kan komme opp via verneombudskanalen, men mange saker løses lokalt mellom verneombudet og lederen. Det blir også trukket fram at det er svært positivt at verneombudene går inn i andre saker enn kun fysisk arbeidsmiljø. Her trekkes konflikt- og trakasseringssaker fram som eksempler. På spørsmål om hovedverneombudet har innflytelse i disse virksomhetene, er dette svaret representativt:

«Ja, jeg har innflytelse. Det er opp til meg å utvikle rollen og se de mulighetene som er. Jeg prøver å være flink til å samarbeide og heller ta noen små skritt og vinne tillit heller enn å gå ut i de store krigene der man ikke får til noen ting.»

Det er imidlertid stor variasjon knyttet til hvor mye tid som går med til vernearbeid, og hvor mange henvendelser man får. Der det ikke er farer forbundet med produksjonen eller «farlige maskiner», er også henvendelsene og sakene færre, og antall konkrete saker er få. Men her blir det likevel forventet at man vil ha gjennomslag hos ledelsen dersom det skulle oppstå konkrete saker. Det er også litt variasjon når det gjelder hvor de ansatte henvender seg. Noen informanter forteller at ansatte ofte først forsøker å ta saken opp med nærmeste leder, før de kobler inn verneombudet. I andre virksomheter kontakter de tillitsvalgt først, som i sin tur kobler inn verneombudet.

Gruppe 2: «Jeg kunne ønske noen kunne ta over snart»

Virksomhetene vi har plassert i denne gruppen har verneombud, men det er flere av verneombudene som har hatt vervet i en lang periode, og som ønsker avløsning. Det er også flere tilfeller der den tillitsvalgte fungerer som verneombud, og som dermed må kombinere begge vervene uten at det er frikjøpt tid til dette:

«Det er vanskelig å kombinere disse vervene når man også skal ivareta en kundeportefølje. Det er ikke avsatt egen tid til dette arbeidet, noe det absolutt burde være. Det heter seg at man skal få bruke den tiden det tar, men det er vanskelig å gjøre det i praksis.»

Dette verneombudet mener imidlertid at han har gjennomslag når det gjelder det fysiske arbeidsmiljøet. Dersom det er behov for utbedringer, kan han gå direkte til vaktmester eller fysioterapeut og be dem «ordne opp». Det kan også virke som at de som har kombinerte verv, synes det er enklere å gå til ledelsen med vernespørsmål enn spørsmål knyttet til arbeidstakernes lønnsvilkår og andre spørsmål relatert til tillitsvalgtrollen: «Ledelsen er veldig opptatt av å følge regler og at arbeidsplassen skal være trygg». Like fullt svarer flere av disse verneombudene at de føler at de ikke klarer å fylle rollen som verneombud fullt ut, fordi arbeidsoppgavene er mange, og fordi det er liten tid til å skjøtte dette vervet. Når det gjelder faste møtepunkter mellom ledelsen og verneombudet, der arbeidsmiljø saker blir diskutert, ordnes dette i stor grad uformelt «der og da». Utover den faste vernerunden, med et påfølgende møte i etterkant, er det i liten grad satt av tid til formelle møtetidspunkter.

Gruppe 3: «Nei, vi har ikke verneombud, men vi har jo en vaktmester»

I de fleste av de uorganiserte virksomhetene hvor vi gjennomførte intervjuer, er det blitt valgt én blant de ansatte som fungerer som en tillitsvalgt. Det er denne personen blant de ansatte vi har intervjuet i disse virksomhetene. Som nevnt over er det flere av disse som heller ikke har etablert et verneombud, til tross for at størrelsen tilsier at de skal ha det. Her finner vi virksomheter innenfor ulike bransjer, alt fra pleie og omsorg

til hotell og restaurant. Det varierer om man opplever at manglende verneombud er et problem. I en av virksomhetene henvendte den tillitsvalgte seg til ledelsen, og ga beskjed om at dette var noe som det måtte ordnes opp i:

«Institusjonssjefen hang opp en lapp og ba noen om å melde seg. Problemet er at ingen ønsker å være verneombud. De er usikre på hva et verneombud er, og er redde for å ta ansvar. Få ønsker å komme i klinsj med ledelsen og man ser nok også at det kan innebære en del jobb, selv om de fleste er enig i at vi bør ha et verneombud» (tillitsvalgt).

I andre virksomheter har man et noe mer pragmatisk syn på dette med verneombud. I én virksomhet mener den utnevnte tillitsvalgte at det er unødvendig å ha verneombud:

«Vi er så små, og så har vi en vaktmester som passer på. Dersom noe er galt, retter vi opp i det selv eller kontakter vaktmesteren.»

Arbeidsgiverne i denne virksomheten forteller at det er en av eierne som fungerer som verneombud. De er også litt delt i synet på om man egentlig trenger et verneombud. Den ene har «for så vidt» et ønske om å få valgt et verneombud, men at dette har blitt liggende på «is»:

«Vi må jo først sende noen på det kurset – tror det er 40 til 50 timer? Ellers er det jo slik at vi eiere også jobber her, og ser når det er noe som ikke fungerer. Er det en kontakt som er knust, får vi fikset det.»

Den andre arbeidsgiveren er snarere av den oppfatning at «krav om eget verneombud for vår bedrift er noe tull. Vi går jo her hver dag og ser når ting ikke er som de skal». Det er også arbeidsgivere eller ledere i denne informantgruppen som mener det er vanskelig å ha oversikt over alle lover og krav, og at de også er vanskelig å følge. De ansattes representanter som vi har intervjuet har et større ønske om å få på plass en verneombudsrolle, selv om også noen av disse mener at dette er oppgaver som kan ivaretas av andre, eksempelvis en vaktmester. Verneombudets rolle betraktes først og fremst som en som skal ivareta det fysiske arbeidsmiljøet. Når det gjelder psykososiale arbeidsmiljøproblemer henvises det til at dette gjerne dreier seg om «enkeltpersoner som ikke passer helt inn».

Verneombudets bruk av stansingsretten

I arbeidsmiljøloven er verneombud gitt en rett til å kreve stans av farlig arbeid. I §6-3 står det:

(1) Dersom verneombudet mener at det foreligger umiddelbar fare for arbeidstakeres liv eller helse, og faren ikke straks kan avverges på annen måte, kan arbeidet stan-

ses inntil Arbeidstilsynet har tatt stilling til om arbeidet kan fortsette. Arbeidet må bare stanses i det omfang verneombudet anser det nødvendig for å avverge fare.

(2) Stansingen og grunnen til den skal omgående meldes til arbeidsgiveren eller dennes representant.

(3) Verneombudet er ikke erstatningsansvarlig for skade som påføres virksomheten som følge av at arbeidet stanses i henhold til bestemmelsen i første ledd.

I undersøkelsen ble verneombudene spurt om de hadde benyttet seg av denne retten. I alt svarte 17 prosent ja på dette spørsmålet. 12 prosent svarte at de hadde truet med det, mens 71 prosent svarte nei. Tallene indikerer at stansingsretten i forholdsvis stor grad er benyttet, enten faktisk eller som «et ris bak speilet». Hvordan verneombud forholder seg til stansingsretten var også et tema i de kvalitative intervjuene. Her framgår det at verneombudene ser på stansingsretten som et viktig virkemiddel å ha, selv om hvorvidt den faktisk kan benyttes, vil variere fra bransje til bransje. Dette ser vi også i den kvantitative undersøkelsen. I industrisektoren svarer 21 prosent at de har benyttet seg av stansingsretten, mens 12 prosent har truet med det, mens i statlig sektor er det tilsvarende andelene 9 og 11 prosent. Verneombud er også opptatt av at retten til å stanse farlig arbeid må benyttes med stor varsomhet:

«Jeg synes dette er et viktig maktmiddel. Et verneombud på avdelingsnivå benyttet seg av retten. Etter to timers stans skjønte ledelsen alvoret. Jeg var ikke orientert om at det lokale verneombudet kom til å stanse, men synes det er helt greit. Det er bra de ordner opp selv. Jeg ble orientert om dette i ettertid. Jeg støttet beslutningen som ble gjort. Men stansing bør bare benyttes når man har svært gode grunner for det» (HTV – industri).

Selv har dette hovedverneombudet aldri benyttet stansingsretten, men legger også til at det er «ganske greit å være verneombud her». Han viser til at virksomheten driver seriøst, og er opptatt av å forholde seg til lover og inngåtte avtaler. Han føler også at han i stor grad får gjennomslag hos ledelsen når han tar opp saker, selv om det kan være vanskelig hvis det å utbedre et problem får store økonomiske konsekvenser. Men, legger han til, når hovedverneombudet påviser klare brudd på arbeidsmiljøloven, blir det alltid ordnet opp omgående.

Stansingsretten, eller trusler om det, benyttes også i offentlig sektor:

«Jeg har aldri stanset arbeidet, men jeg har kjørt på trusler. I de sakene har jeg ringt Arbeidstilsynet for å få råd. Trusselen om stansing er kanskje like viktig som å faktisk gjøre det. Det er en viktig bestemmelse» (HVO kommunal sektor).

Verneombudene viser ansvarlighet knyttet til det maktmiddelet de har i arbeidsmiljøloven. Det trenger heller ikke å være uproblematisk for et verneombud å faktisk

benytte retten, eller true om det, eller på annen måte reagere på kritikkverdige forhold. Vi møtte et verneombud fra et privat sykehjem som i etterkant opplevde å bli sterkt sanksjonert av ledelsen fordi hun truet med å stanse driften. Grunnen var en sterkt underbemannet turnus i sommer månedene. Vaktlistene var, sett fra tillitsvalgte og verneombudets ståsted, «uholdbare». Verneombudet tok kopi av alle vaktlistene og gikk rett til daglig leder, fordi enhetslederen var i ferie. Verneombudet ga daglig leder en ukes frist til å gjøre noe med vaktlistene, men ingen ting skjedde. Da kontaktet verneombudet Arbeidstilsynet, som gjennomførte tilsyn på huset. Stansing ble vurdert, men det ble i stedet gitt dagsbøter. Ledelsen igangsatte sanksjoner mot verneombudet. Tillitsvalgte beskriver det slik:

«Jeg synes det er helt umoralsk. Det er sånn her at dersom man sier i fra så blir man svartelista. Ledere har en rekke sanksjonsmuligheter. De kan samle avvik, innvilge eller avslå permisjoner, de har stor innflytelse på når man får ferie, og på individuelle lønnsstillegg. I dette tilfellet har de brukt det helt rått.»

Sitatet illustrer at det å være verneombud som reagerer, kan være krevende, selv om man i kraft av loven har full rett til å reagere.

Arbeidsmiljøutvalget

I undersøkelsen finner vi at 63 prosent har etablert AMU, slik vi så i tabell 4.1. Videre er det 18 prosent som svarer at de ikke har AMU, mens 19 prosent ikke vet. Igjen ser vi at det er en relativt stor andel som ifølge loven skulle ha AMU som ikke har det.

Hvor ofte det avholdes møter i AMU, varierer sterkt i vårt kvalitative utvalg. Det er alt fra månedlige møter til «to til tre ganger i året». Det er også variasjon med hensyn til oppbyggingen. I noen store kommuner har man eksempelvis et sentralt arbeidsmiljøutvalg, og har «ordinære» arbeidsmiljøutvalg innenfor geografiske områder. I vårt materiale ser AMU ut til å være mest aktive i industrivirksomhetene. Her avholdes det også hyppigere møter, og organet omtales som både et viktig informasjonsorgan og som et reelt beslutningsorgan. Blant informantene er det imidlertid kun i tre virksomheter at AMU karakteriseres som et «sandpåstrøingsorgan». Felles for disse er at de omtaler AMU som svært lite aktivt, at det er få saker der, og at de har AMU «fordi det er påkrevd». I de øvrige virksomhetene blir AMU framhevet som viktig, eller «det bør bli viktig, vi jobber med saken».

Hvilke saker?

Det varierer noe hvilken type saker som behandles i AMU, slik vi så i tabell 4.1. Det som alle framhever er sykefravær og oppsummeringer av vernerunder. Det er også verneombud og tillitsvalgte som egentlig ikke vet hvilke saker som behandles i AMU, eller som én sier: «Det er vel alt som har med arbeidsmiljø å gjøre?» – uten at ved-

kommende har noe mer kunnskaper utover det. Ellers er det også flere som framhever fysiske arbeidsmiljøproblemer og spørsmål knyttet til arbeidstid og arbeidspress. Når det gjelder psykososiale arbeidsmiljøproblemer som trakassering og andre konflikter mellom ansatte eller ansatte og ledere, er det sjeldnere at disse kommer til AMU. Grunnen er at det settes inn krefter på å løse denne typen konflikter på lavest mulig nivå. I en virksomhet der to av tre arbeidstakere har utenlandsk opprinnelse, hadde det imidlertid oppstått en del problemer knyttet til at konflikter i hjemlandet skapte vanskelige forhold mellom ansatte på arbeidet. Bruk av morsmål under lunsjpausen skapte også stor grad av mistenksomhet mellom grupper av ansatte. Her ble AMU brukt til å beslutte at alle skulle benytte norsk som språk i kantinen, og begrunnelsen var ønsket om å forhindre unødige konflikter.

Det er også variasjoner når det gjelder hvem som er pådrivere for at saker behandles i AMU. Der AMU framstår som et aktivt organ, kommer det saker fra ledere, hovedverneombud, verneombud, tillitsvalgte og ansatte, til tross for at det hører til sjeldenhetene at de ansatte selv tar aktivt initiativ til å få saker opp i AMU. I de virksomhetene der AMU er lite aktivt, følger de gjerne en oppsatt mal på hvilke saker som skal behandles når, og det er «stort sett personalavdelingen som sender inn sakene.»

Er AMU viktig?

Som nevnt innledningsvis betrakter majoriteten av informantene fra de ulike virksomhetene AMU som et viktig eller ganske viktig organ. Her som i andre organ vises det likevel til at det først og fremst er «gjennom uformell dialog man finner fram til løsninger som begge parter kan være med på før de behandles i formelle fora.» Det betyr at saker gjerne har vært diskutert på forhånd, og der ulike syn og ståsteder er sjekket ut og avklart. En leder sier det slik:

«Du merker veldig godt på tillitsvalgte og verneombud hva som er viktige saker og hva som ikke er det. Jeg ser det med en gang. Enkelte saker tar de opp fordi de føler at de må ta dem opp. Andre saker brenner de for. Jeg som leder strekker meg lenger dersom jeg ser at dette er en sak de brenner for.»

Like fullt er det også informanter som mener at AMU kan være en konfliktarena, der man som ansattes representant eksempelvis har muligheter for å stemme imot et forslag fremmet av ledelsen. Også ledere framhever dette:

«AMU kan være litt lite beslutningsdyktig. Det er mange som skal mene noe. Det kan være et litt sånn 'markeringsbehovsmøte'. Men dersom AMU setter ned foten, må du gå tilbake å bearbeide. Du kan ikke kjøre over AMU.»

Med unntak av to virksomheter, har de virksomhetene som har AMU også andre fora der ledere og representanter for de ansatte møtes. Hvilket organ som er viktigst, er det imidlertid vanskelig å få noe klart svar på. Til tross for at de samme sakene ofte

behandles flere steder, framhever likevel flere at AMU er viktigst når det handler om saker hjemlet i arbeidsmiljøloven. Men alt i alt har flere et forholdsvis pragmatisk syn på dette. En leder sier det slik:

«Det er viktig at man har en møtestruktur som skal gjennomføres. Om man kaller det AMU eller bedriftsutvalg – det er ikke så nøye. Det som er viktig er å ha noe fast. Ellers tror jeg det vil være ledere som velger å hoppe over og ikke ta de ansatte med.»

4.5 Ordningenes betydning

Effekten av de ulike ordningene på deltakelse og arbeidsmiljø er et sentralt spørsmål og behandles grundigere i neste kapittel. I denne sammenhengen skal vi bare referere noen sentrale funn. Spørsmålet gikk til alle i surveyen og lød: «Nedenfor har vi listet en del tema og saker. Disse kan bli behandlet i ulike samarbeidsorgan. Tenk tilbake på en spesiell sak innenfor de ulike temaene. Tror du at behandlingen i samarbeidsorganet hadde betydning fra utfallet?» Skalaen gikk fra 1 (ingen/liten betydning) til 5 (svært stor betydning). Respondenter som svarte «vet ikke» er tatt ut.

Blant ledere og ansatte har vi markert med grått den ruten hvor gjennomsnittsverdien er høyest. I mange tilfeller er imidlertid forskjellen liten. Mønsteret er likevel interessant. Blant lederne finner vi ingen områder hvor det er de statlige lederne som tilkjenner behandlingen (i samarbeidsorgan) størst betydning. Flest «topper» finner vi i kommunene.

Tabell 4.9 Behandlingens betydning for utfallet etter status og sektor. Gjennomsnitt på skala fra 1 (ingen betydning) til 5 (svært stor betydning)

	Ledere			Ansatte		
	Privat	Stat	Kommune	Privat	Stat	Kommune
Arbeidstidsordninger	3,22	2,98	3,34	2,98	2,94	2,92
Bemanningssituasjon	3,36	3	3,24	2,99	2,78	2,79
Belønningssystemer	3,19	2,29	2,76	2,79	2,46	2,31
Omorganisering	2,95	3	3,28	2,72	2,71	2,76
Produktivitetsmål	3,13	2,54	3,09	2,85	2,73	2,6
Utviklingsbehov	3,23	2,94	3,48	2,95	2,97	2,94
Lederatferd	3,18	2,62	3,51	2,74	2,71	2,63
Brudd på bestemmelser	3,38	3,02	3,2	2,97	2,96	2,92
Sykefravær	3,27	2,75	3,35	2,85	2,72	2,8
Inkluderende arbeidsliv	3,4	3,09	3,55	3,01	3,01	3,02
Arbeidsmiljø	3,72	3,28	3,88	3,35	3,23	3,24
Minste N	196	566	44	207	80	355

Blant de ansatte finner vi det samme mønsteret når det gjelder statlig sektor, her oppnår man riktignok det høyeste gjennomsnittet på ett område (utviklingsbehov). Ellers ser vi at det er de ansatte i privat sektor som gjennomgående gir behandlingen størst betydning, med to unntak: omorganisering og IA.

Hvorvidt gjennomsnittene kan karakteriseres som høye eller lave er et svært vanskelig spørsmål. Både kunnskap og forventninger vil påvirke svarene. I all hovedsak ligger svarene fra lederne over svarene fra de ansatte, dette er i tråd med tidligere undersøkelser. Middels, eller kanskje litt lav, synes å være en rimelig konklusjon.

I tabell 4.10 har vi rangert de ulike områdene etter hvilken betydning ledere og ansatte tillegger behandling i samarbeidsorganet.

Tabell 4.10 Behandlingens betydning for utfallet etter status og sektor. Rangert.

Privat		Stat		Kommune	
Ledere	Ansatte	Ledere	Ansatte	Ledere	Ansatte
Arbeidsmiljø	Arbeidsmiljø	Arbeidsmiljø	Arbeidsmiljø	Arbeidsmiljø	Arbeidsmiljø
IA	IA	IA	IA	IA	IA
Brudd på bestemmelser	Bemanningsst	Brudd på bestemmelser	Utviklingsbehov	Lederatferd	Utviklingsbehov
Bemanningsst	Arbeidstidsord	Bemanningsst	Brudd på bestemmelser	Utviklingsbehov	Arbeidstidsord
Sykefravær	Brudd på bestemmelser	Omorganisering	Arbeidstidsord	Sykefravær	Brudd på bestemmelser
Utviklingsbehov	Utviklingsbehov	Arbeidstidsord	Bemanningsst	Arbeidstidsord	Sykefravær
Arbeidstidsord	Sykefravær	Utviklingsbehov	Produktivitetsmål	Omorganisering	Bemanningsst
Belønning	Prodmål	Sykefravær	Sykefravær	Bemanningsst	Omorg
Lederatferd	Belønning	Lederatferd	Lederatferd	Brudd på bestemmelser	Lederatferd
Prodmål	Lederatferd	Prodmål	Omorg	Prodmål	Prodmål
Omorg	Omorg	Belønning	Belønning	Belønning	Belønning

Arbeidsmiljø og IA kommer på topp i alle 6 gruppene. Ellers ser vi stor variasjon både mellom sektor og mellom ledere og ansatte.

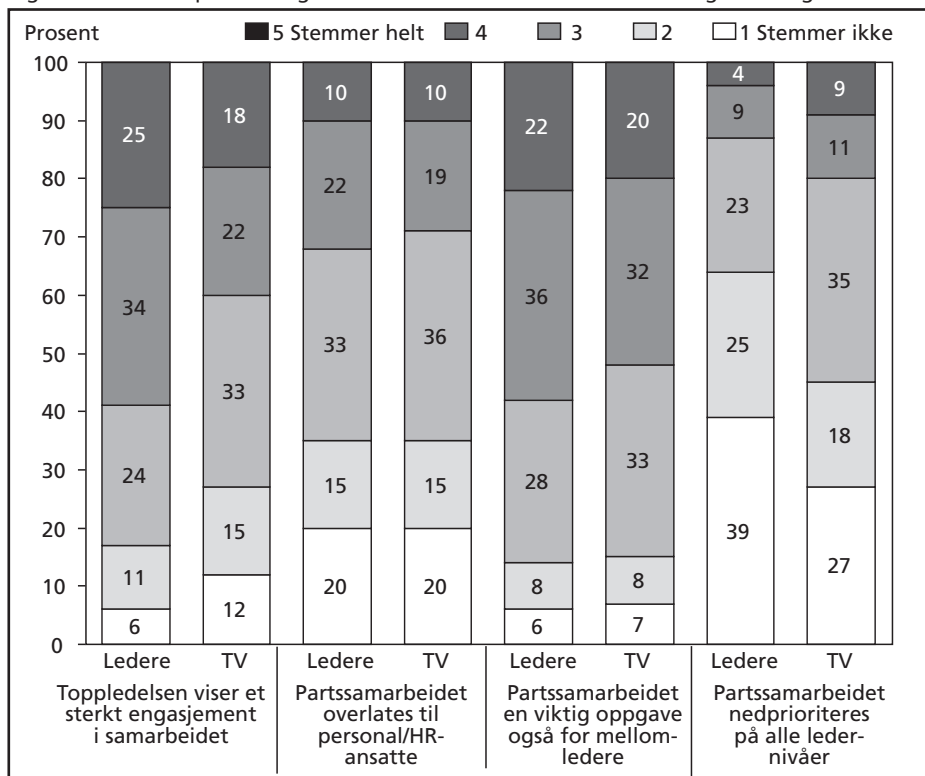
Hovedpunkter:

- Behandling av saker i ulike organ har gjennomgående middels betydning for utfallet.
- Lederne tillegger behandlingen noe mer betydning enn hva de ansatte gjør.
- I alle kategorier er betydningen av behandlingen størst når det gjelder arbeidsmiljø og IA.

4.6 Prioritering av partssamarbeidet og tidsbruk

En gjenganger i våre intervjuer med tillitsvalgte er verdien av «å ha skikkelige folk på den andre sida av bordet». Skikkelige folk prioriterer samarbeidet, og skikkelige toppleder setter ikke bort samarbeidet til mellomledelsen. I figur 4.1 har vi sett på respondentenes reaksjoner på fire påstander som omhandler dette tema.

Figur 4.1 Ledelsen prioritering av samarbeidet. Minste N ledere=327 og tillitsvalgte=224.



Vi finner ikke overraskende noen forskjeller mellom ledere og tillitsvalgte, og det er lite ved tallene som tyder på store forskjeller i virkelighetsforståelsen. 17 prosent av lederne og 27 prosent av de tillitsvalgte avviser (1 og 2 på skalaen) at topplederen har et sterkt engasjement i samarbeidet. Hhv. 32 og 29 prosent er imidlertid enige i at partssamarbeidet overlates til personal/HR-ansatte. 58 og 52 prosent er enige i at partssamarbeid er viktig også for mellomledelsen. Bare hhv. 13 og 20 prosent mener at partssamarbeid nedprioriteres på alle ledernivåer. Ledelsens svar er lite overraskende, men det er verd å legge merke til at bare 1 av 5 tillitsvalgte er enige. Tallene tyder dermed på forholdsvis stor tilfredshet med samarbeid.

Vi har (korrelasjonsanalyser, ikke vist) undersøkt sammenhengen mellom prioritering og etablering av ulike ordninger. Det er lite som tyder på at engasjementet får utløp gjennom etablering av organer. Vi finner imidlertid en interessant sammenheng. Dersom toppledelsen viser et sterkt engasjement i samarbeidet, øker sjansen (korrelasjonskoeffisient=0,21**) for at det gjennomføres informasjon og drøftinger etter arbeidsmiljøloven.

I tabell 4.11 har vi sett på hvor ofte det er kontakt mellom ledelsen og de tillitsvalgte og hvilken form denne kontakten har. Her skiller vi ikke mellom de to aktørgruppene.

Tabell 4.11a Hvor ofte er det kontakt mellom ledere og tillitsvalgte og hvilke kontaktformer benyttes?

	«I forbifarten»			Telefon			Per mail		
	Privat	Stat	Komm	Privat	Stat	Komm	Privat	Stat	Komm
Flere ganger i uken	36	37	33	18	12	13	18	20	15
Minst hver uke	22	30	22	20	26	20	21	26	19
Minst hver måned	19	20	22	24	20	28	25	22	24
Sjeldnere enn hver måned	22	14	22	37	42	39	36	33	41
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	335	111	218	245	91	175	251	101	181

Tabell 4.11b

	Uformelle møter			Formelle fora		
	Privat	Stat	Kommune	Privat	Stat	Kommune
Flere ganger i uken	15	9	12	4	2	3
Minst hver uke	18	16	19	9	8	11
Minst hver måned	31	42	30	36	44	43
Sjeldnere enn hver måned	36	33	39	51	46	43
Total	100	100	100	100	100	100
N	300	107	203	284	113	211

I intervjuene framheves betydningen av «åpne dører» og hyppig uformell kontakt. 1/3 av respondentene har «i forbifarten»-kontakt flere ganger i uken. Nesten 60 prosent svarer at de har kontakt minst hver uke. Også telefon og e-post brukes flittig, ca. 35 prosent snakkes en eller flere ganger per uke, mens nesten 40 bruker e-post.

Flest uformelle møter finner vi i privat sektor (33 prosent en eller flere ganger per uke), mens staten ligger lavest med 25 prosent. Formelle fora derimot finner vi mindre av, drøyt 10 prosent møtes på denne måten en eller flere ganger i uken. Funnene

støtter opp om utsagn fra intervjuene om at det er den jevne og uformelle kontakten som er viktig.

Mye kontakt i forbifarten, på e-post og telefon gjør vurdering av tidsbruk vanskelig. I tabell 4.12 viser vi hvordan ledere og tillitsvalgte har svart på hvor mye tid de bruker til partssamarbeid per måned.

Tabell 4.12 Tid brukt til partssamarbeid. Gjennomsnittlig timebruk per måned

	Privat		Stat		Kommune	
	Ledere	TV	Ledere	TV	Ledere	TV
Gjennomsnitt	5,6	5,0	5,3	8,9	6,6	6,16
Standardavvik	8,7	7,4	5,5	10,2	8,9	10,8
N	200	108	54	47	87	89

Standardavvikenes størrelse viser at tidsbruken varierer svært mye, gjennomsnittet har dermed begrenset verdi. Tillitsvalgte i staten bruker mest tid (ca. 9 timer), mens tillitsvalgte i privat sektor bare bruker 5 timer. I staten ligger dessuten de tillitsvalgte langt over lederne, tilsvarende forskjell finner vi ikke i de to andre sektorene.

Virksomhetens størrelse har ingen betydning for tidsbruken. Vi har også undersøkt hvorvidt antall saker i hhv. AMU og partssammensatte organ virker inn. Privat sektor skiller seg ut, her finner vi en klar sammenheng, jo flere saker, jo mer tid (koeffisienter på hhv. 0,33** og 0,30**). I offentlig sektor har antall saker ingen betydning.

Hovedfunn:

- Partssamarbeidet prioriteres høyt, denne vurderingen deles av ledere og tillitsvalgte.
- Kontakten mellom partene er overveiende av uformell art.
- I gjennomsnitt bruker ledere og tillitsvalgte mellom 5 og 9 timer på partssamarbeid per måned.
- De kvalitative intervjuene viser at det er i de store virksomhetene, og særlig i industrien, at verneombudets rolle og funksjon oppfattes som viktig av både tillitsvalgte, ledere og verneombud.
- Bare et fåtall betrakter AMU som et sandpåstrøingsorgan.

4.7 Oppsummering om bruken av ordningene

- Et «gjennomsnittlig» AMU behandler 15 av 27 saker.
- Vi finner forholdsvis stort samsvar mellom sektorene når det gjelder hvilke saker som behandles.
- Jo større virksomhet, jo flere saker behandles, her har vi bare tall fra privat sektor.
- Et «gjennomsnittlig» partssamarbeid behandler 16–17 av 27 saker.
- Variasjonen i saker mellom sektorer er større i partssamarbeidet enn i AMU.
- Virksomhetens størrelse er viktig, igjen har vi bare tall for privat sektor.
- Kontakt med nærmeste leder gjennom medarbeidersamtaler eller direkte kontakt er den mest vanlige samarbeidsformen.
- Av de ulike ordninger/utvalg er det etablering av tillitsvalgsordning som oppnår høyest andel.
- 1 av 10 ansatte har tatt spørsmål om arbeidsmiljø med AMU.
- Behandling av saker i ulike organ har gjennomgående middels betydning for utfallet.
- Lederne legger behandlingen noe mer betydning enn hva de ansatte gjør.
- I alle kategorier er betydningen av behandlingen størst når det gjelder arbeidsmiljø og IA.
- Partssamarbeidet prioriteres høyt, denne vurderingen deles av ledere og tillitsvalgte.
- Kontakten mellom partene er overveiende av uformell art.
- I gjennomsnitt bruker ledere og tillitsvalgte mellom 5 og 9 timer på partssamarbeid per måned.
- De kvalitative intervjuene viser at det er i de store virksomhetene, og særlig i industrien, at verneombudets rolle og funksjon oppfattes som viktig av både ledere, tillitsvalgte og verneombud.
- Et fåtall betrakter AMU som «sandpåstrøingsorgan».

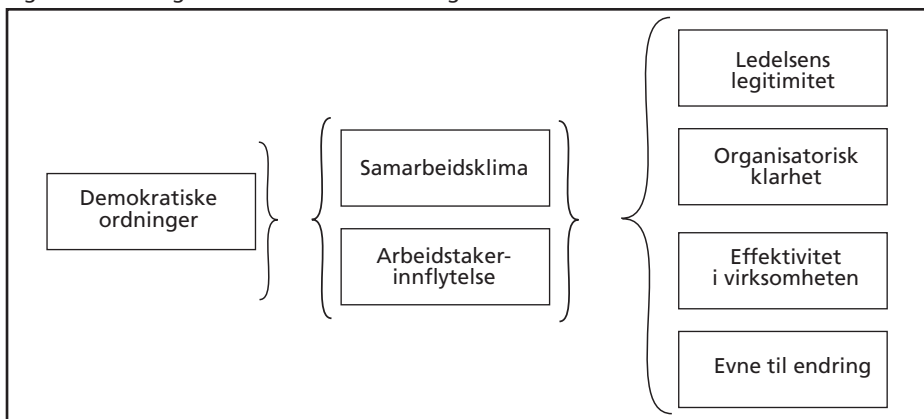
Kapittel 5 Virkninger av ordningene

Argumentasjonen for Hovedavtalen i 1935, Produktivitetsavtalen i 1945/1946, samarbeidsforsøkene på 1960-tallet og Samarbeidsavtalen i 1966 var at de ville bidra til å styrke produktiviteten i virksomhetene. Som nevnt i kapittel 1 kan vi likevel skille mellom to ulike idégrunnlag i partenes argumentasjon. Arbeiderbevegelsens hovedargument var rettferdighet. Arbeidstakerne hadde moralsk rett til medbestemmelse, medvirkning og sin del av overskuddet ut fra sine bidrag til verdiskapingen og merverdien. I arbeiderbevegelsen var produktivitetsøkning en positiv virkning av å innføre en mer rettferdig fordeling av myndighet.

Hos arbeidsgiverne var argumentasjonen omvendt. Ordningene ble begrunnet og akseptert ut fra rene nyttebetraktninger, og det å gi arbeidstakerne rett til medbestemmelse ble sett som et virkemiddel for å oppnå produktivitetsøkning. Dette var også Thorsruds argumentasjon for bred medvirkning og innflytelse på egen arbeidssituasjon (Thorsrud og Emery 1964).

Både partene i arbeidslivet og arbeidslivsforskningen fremmer noen enkle antakelser: 1) jo mer innflytelse og jo bedre samarbeid, jo lettere og bedre gjennomføres endringsprosesser, 2) jo mer innflytelse arbeidstakerne har og jo bedre samarbeidet fungerer, jo større oppslutning vil virksomhetens ledelse ha, 3) jo mer innflytelse arbeidstakerne har, og jo bedre samarbeidet fungerer, jo klarere vil virksomheten være organisert, og 4) jo mer innflytelse arbeidstakerne har, jo mer effektiv er virksomheten. Dette uttrykkes i modellen under (figur 5.1).

Figur 5.1 Virkninger av demokratiske ordninger



Modellen forutsetter en sammenheng mellom utbredelsen og praktiseringen av de demokratiske ordningene, arbeidstakernes innflytelse og samarbeidsklimaet i virksomheten, slik de to foregående kapitlene viste. Modellen sier at det er sammenhenger mellom innflytelse og samarbeidsklima på den ene siden og ledelsens legitimitet, organisatorisk klarhet, effektivitet i virksomheten og evne til endring på den andre. I tillegg sier modellen at det er innbyrdes sammenhenger mellom samarbeidsklima og innflytelse, og mellom ledelsens legitimitet, organisatorisk klarhet, effektivitet og endringsevne i virksomheten. Det er dette vi skal se nærmere på i dette kapittelet. Vi har benyttet korrelasjonsanalyser. Hvordan indeksene er satt opp, og resultatene av korrelasjonene, er presentert i vedlegg til kapittel 5.

5.1 Demokratiske ordninger, samarbeid og innflytelse

Hvilken betydning har de ulike ordninger for samarbeid for aktørens oppfattelse av innflytelse og andre sentrale kjennetegn ved organisasjonene? I dette avsnittet har vi et utvalg av de mest sentrale variablene og ser på hvorvidt de korrelerer med ulike kjennetegn og ordninger. Ledere og ansatte er behandlet hver for seg, og vi skiller mellom offentlig og privat sektor. Det er dermed viktig å understreke at svar fra lederne skal tolkes i forhold til hvilke faktorer som påvirker lederens oppfatning av *egen innflytelse*.

I kapittel to understreket vi at måling av innflytelse er komplisert og at forventninger spiller en viktig rolle. Ansatte i virksomheter med sterke tillitsvalgte og tett partssamarbeid vil både være vant til og ha større forventninger om høy grad av innflytelse, dette innebærer eksempelvis at tariffavtale sjelden får noen betydning i kvantitative analyser. Vi er derfor noe tilbakeholdne med konklusjonene på dette punktet og kommenterer ikke korrelasjoner under 0,2**.

Tabell 5.1 viser sammenhenger mellom de ulike ordningene, trekk ved organiseringen av virksomheten og oppfatninger om innflytelse hos *ledere i privat sektor*.

Tabell 5.1 viser at lederne synes å oppfatte at deres innflytelse på beslutningene som fattes (innflytelse bedriftsdemokrati) svekkes dersom det er tariffavtale og/eller fag-/husforening i virksomheten. En mulig tolkning er at styrkeforholdet mellom ledere og ansatte endres, det vil si at tillitsvalgtes innflytelse går på bekostning av ledelsens. Dette forsterkes gjennom lederens oppfatning om at tariffavtale øker samarbeidsorganenes og de tillitsvalgtes innflytelse. Ellers ser vi at jo mer aktive det parts sammensatte utvalget er, jo mer øker de tillitsvalgtes innflytelse. Samarbeidsorganet har dermed effekt, og oppfattes ikke som et rent sandpåstrøingsorgan av ledelsen. Det er interessant at vi ikke finner den samme sammenhengen når det gjelder antall saker i AMU. Det er parts sammensatte utvalg med basis i avtaleverket som har denne effekten.

Tabell 5.1 Sammenhengen mellom ulike ordninger og ulike organisasjons- og innflytelsesvariabler. N= Ledere i privat sektor N=59-305

	VO	AMU	Tariff-avtale	Fag/hus	TV	Lov-basert ordning	Standard-ordning	Ant_ AMU	Ant_PS	Ant_ AMU+PS
Innflytelse arbeids-situasjon	-0,05	-0,06	-0,04	-0,14*	-0,09	-0,06	-0,08	0,15	0,09	0,10
Innflytelse arbeidsorg.	-0,03	-0,09	-0,14*	-0,15*	-0,10	-0,09	-0,11	0,17*	-0,01	0,01
Innfl styring og org av virksomh.	-0,01	-0,26**	-0,23**	-0,24**	-0,15**	-0,19**	-0,18*	0,11	-0,01	-0,05
Organisatorisk klarhet	-0,02	-0,01	0,06	-0,04	-0,05	-0,04	0,00	-0,04	0,07	0,03
Organisatorisk sunnhet	0,06	0,03	-0,06	-0,05	-0,04	-0,03	-0,04	0,07	0,04	0,09
Samarbeids-klima	0,22**	0,06	0,02	0,04	0,06	0,06	0,06	-0,06	0,06	-0,02
Kollektiv med-best.samarb. orgs innfl	0,15	0,01	0,15	0,03	0,09	0,16	0,17	0,20	0,30**	0,29*
Innflytelse på endring	0,15	0,10	0,10	0,13	0,13	0,16	0,20	0,00	0,10	0,05
Effektivitet i arbeidsorg	0,00	0,03	0,12	0,09	0,02	0,03	0,06	0,05	0,01	0,06
Ledelses-legitimitet	0,09	0,07	-0,01	0,04	0,04	0,04	0,05	-0,09	0,08	0,01
Tillitsvalgte's innflytelse	0,03	0,02	0,28**	0,06	-0,01	0,00	0,09	0,12	0,17*	0,22*

«Effektivitet i arbeidsorg» er kodet «motsatt vei», dvs. jo lavere verdi, jo mer effektiv organisering.

* : signifikant på 0,05 nivå

** signifikant på 0,01 nivå

I tabell 5.2 har vi foretatt samme analyse for de *ansatte i privat sektor*. Her er det viktig å legge til at de tre siste variablene (antall saker i ulike organ) bygger på svar fra tillitsvalgte. Dermed blir det få svar som inngår, og resultatene må tolkes med varsomhet, selv om vi har en representativ undersøkelse. De tillitsvalgte svarer, som de andre, på spørsmål om egen innflytelse på arbeidssituasjon, arbeidsorganisering og styring og organisering av virksomheten. Her er det likevel mulig at de ikke skiller mellom egen innflytelse og innflytelse i rollen som tillitsvalgt.

Når det gjelder de ansattes opplevelse av innflytelse gir tabellen få innspill. Vi ser at ansatte i virksomheter hvor hhv. de lovbaserte ordningene og standardordningene er på plass, vurderer ledelsens legitimitet høyere. Videre ser vi at de i likhet med ledelsen knytter sammen antall saker i partssamarbeidet og samarbeidsorganets innflytelse. Blant de ansatte (eller på dette punktet egentlig de tillitsvalgte) synes imidlertid antall saker i AMU å ha minst like stor betydning som antall saker i partsorganet.

Tabell 5.2 Sammenhengen mellom ulike ordninger og ulike organisasjons- og innflytelsesvaria-
bler. N= ansatte og i de tre siste kolonnene tillitsvalgte i privat sektor. N=21-933

	VO	AMU	Tariff- avtale	Fag/hus	TV	Lov- basert ord- ning	Stan- dard- ord- ning	Ant_ AMU	Ant_PS	Ant_ AMU+PS
Innflytelse arbeidssitua- sjon	0,01	0,02	-0,11**	-0,01	-0,01	0,11*	0,08	-0,03	0,05	-0,05
Innflytelse arbeidsorg.	-0,08**	-0,05	-0,19**	-0,09**	-0,05	-0,02	-0,04	-0,09	0,05	-0,01
Innfl styring og org av virksomh.	-0,06	-0,12**	-0,13**	-0,08	-0,06	0,03	0,00	0,19	0,37**	0,23
Organisatorisk klarhet	0,04	0,07*	0,04	0,05	0,03	0,18**	0,14**	-0,03	0,08	-0,07
Organisatorisk sunnhet	0,11**	0,11**	-0,04	0,05**	0,10**	0,26**	0,26**	0,19	0,18	0,22
Samarbeids- klima	0,17**	0,18**	-0,04	0,03	0,13**	0,30**	0,29**	0,14	0,17	-0,01
Kollektiv med- best.samarb. orgs innfl	0,12**	0,12*	-0,01	0,10*	0,12*	0,27**	0,31**	0,28	0,40**	0,33
Innflytelse på endring	-0,03	0,04	0,06	0,04	0,00	0,09	0,06	0,21	0,15	0,19
Effektivitet i arbeidsorg.**	-0,05	0,01	-0,01	0,03	-0,02	-0,08	-0,07	-0,04	-0,12	-0,19
Ledelses- legitimitet	0,11**	0,12**	-0,07*	0,06*	0,10**	0,24**	0,23**	0,19	0,23*	0,13
Tillitsvalgtes innflytelse	0,00	0,04	0,24**	0,10**	0,04	0,05	0,07	0,26*	0,08	0,22

* : signifikant på 0,05 nivå

** signifikant på 0,01 nivå

Tilsvarende analyser har vi foretatt blant ledere og ansatte (tillitsvalgte) i offentlig sektor. Vi minner imidlertid om at variablene tariffavtale, fagforening og tillitsvalgte har mindre verdi her pga. dekning og organisasjonsgrad. Korrelasjonstabellene er lagt ut i vedlegget til kapittel 5.

I offentlig sektor ser AMU ut til å spille en langt sterkere rolle med hensyn til endringer i virksomheten enn i privat sektor (korrelasjon på 0,5 for ledere og 0,46 for ansatte). Det viktigste funnet er imidlertid en stor forskjell mellom ansatte og ledere i offentlig sektor. De ansatte tillegger antall saker som tas opp i AMU, i partssammen-
satte organ og begge deler mye større virkning på kollektiv medbestemmelse, endringer, samarbeidsklima, organisatorisk klarhet og egen innflytelse på styring og organisering av virksomheten enn det ledere gjør. Blant lederne finner vi nærmest ingen av disse koblingene (se vedlegget).

De ulike bedriftsdemokratiske ordningene har ulike virkninger. I privat sektor tillegges de avtalefestede ordningene størst betydning. I offentlig sektor tillegges de lovforankrede og de avtalefestede ordningene omtrent like stor betydning. De ansatte

og tillitsvalgte ser ut til å tillegge ordningene større betydning både for innflytelse og virkninger enn det lederne gjør.

Konklusjonene er at:

- Ulike ordninger har ulike virkninger i ulike virksomheter, bransjer og sektorer.
- Å måle virkningen av ulike ordningen på i) ansattes innflytelse og ii) virksomhetens organisering gjennom statistiske analyser er vanskelig.
- Sammenhengen mellom ulike representative organ og objektiv individuell og representativt innflytelse krever andre forskningsmetoder enn de som er benyttet i dette prosjektet.
- Forventninger om innflytelse og mulighet til å påvirke sin egen arbeidssituasjon både individuelt og representativt er et institusjonalisert trekk ved norske arbeidstakere.

5.2 Samarbeid, innflytelse og ledelsens legitimitet

Oppfatningene om forholdet mellom ledelse og ansatte, og dermed også hva ledelse skal være, kan i hovedsak plasseres i to kategorier. Den første er en oppfatning om at det finnes noe vi kan kalle «den norske ledelsesmodellen», som handler om å samarbeide med fagforeninger og tillitsvalgte som en forutsetning for å oppnå de ønskede resultatene for virksomheten. En slik tankegang henger nøye sammen med samarbeidstenkningen i arbeidslivet og antakelsen om at samarbeid bidrar til økt produktivitet. Ledelsens intensjoner oppnås raskest og mest effektivt om de ansatte har medbestemmelse. Da medvirker de til at målsettingene oppnås. Dette styrker forutsigbarheten, rasjonaliteten og den organisatoriske effektiviteten i virksomheten. Denne oppfatningen har nok hatt størst utbredelse i industrien der samarbeidsmodellene i stor grad har vokst fram.

Den andre oppfatningen er en tradisjonell økonomisk tilnærming som bygger på vår utstrakte import av amerikanske organisasjonsteorier og ledelsesmodeller. Her er forestillingen at ledelsen bør og skal bestemme, og at medbestemmelse og bedriftsdemokratiske ordninger er umoderne bremsklosser i både drift og utvikling. Tilhengerne av disse perspektivene er derimot for medvirkning i betydningen «involvement», «empowerment», «commitment» og andre konsepter der siktemålet er å gi ansatte ansvar for virksomhetens utvikling og vekst. Økonomiprofessorer beskrev det norske samarbeidssystemet som «historiske severdigheter» (Colbjørnsen 1998) og avskrev dem som konkurransefortrinn (Reve 1994) på 1990-tallet. Reve har senere revidert sin oppfatning (Reve og Jacobsen 2001).

Det første perspektivet tar høyde for at ledelsen i en virksomhet trenger oppslutning fra ansatte og deres representanter, og at et godt forhold til tillitsvalgte og fagforeninger dermed kan styrke ledelsens legitimitet. Graden av samsvar mellom ledelsens intensjoner og virksomhetens resultater er et uttrykk for ledelsens makt. All teori om makt sier at for å oppnå det du vil, må du ha legitimitet: din posisjon og dine beslutninger må aksepteres og ha tilslutning hos de som skal iverksette dem. Aksepten og tilslutningen fra de ansatte er nødvendig for ledelsens utøvelse av makt i et demokratisk arbeidsliv (Falkum 2008).

Det andre perspektivet er mer opptatt av ledelsens legitimitet i markedet, blant kunder og andre deler av virksomhetens omgivelser. Ledelsen skal ha makt til å gjennomføre sine beslutninger til tross for motforestillinger og motstand fra ansatte. Oppslutning fra ansatte er ikke avgjørende for ledelsens utøvelse av makt. Makten er legitimert i styringsretten og ledernes posisjoner.

Tabell 5.5 (i vedlegget til kap. 5) viser en sterk og signifikant (0,68) sammenheng mellom ledelsens legitimitet og samarbeidsklimaet i virksomheten. Slik vi har definert ledelsens legitimitet, handler det om oppfatninger om ledelsen er flink til å gi ros, informere om mål og strategier, og motivere til å komme med ideer (se vedlegg til kap. 5). Dette er kjennetegn ved «god ledelse» innenfor begge de to perspektivene. Vi ser i tabellen også klare positive sammenhenger mellom ledelsens legitimitet og kollektiv medbestemmelse, innflytelse på egen arbeidssituasjon, egen innflytelse på arbeidsorganisering og egen innflytelse på styring og organisering av virksomheten.

Oppfatningene om tillitsvalgtes innflytelse korrelerer negativt med ledelsens legitimitet. Det betyr at jo svakere ledelsen scorer blant de ansatte, jo viktigere mener de det er at tillitsvalgte og verneombud har innflytelse, og omvendt. Korrelasjonen på -0,25 er imidlertid ikke signifikant.

Vi kan trekke noen klare konklusjoner:

- I norsk arbeidsliv henger ledelsens legitimitet direkte sammen med samarbeidsklima og med kollektiv og individuell innflytelse for ansatte.
- Sterke samarbeidsrelasjoner og praktisering av ordninger for medbestemmelse, medvirkning og bedriftsdemokrati, både representative og individuelle, vil styrke ledelsens evne til å realisere sine intensjoner, og dermed ledelsens makt i virksomheten.
- Når ledelsen deler makt med de ansatte, styrkes ledelsens evne til å oppnå ønskede resultater, det vil si ledelsens makt.

Innenfor «den norske modellen» er ledelsens legitimitet blant de ansatte sentral for å skape verdier. Våre funn viser at ledelsesmodeller som drar i motsatt retning vil være ineffektive og destruktive i norsk arbeidsliv. Union-busting, oppsigelse av tillitsvalgte

og brudd på avtaler og legale regler vil høyst sannsynlig være verdiodeleggende i norsk arbeidsliv.

5.3 Samarbeid, innflytelse og organisatorisk klarhet

Organisatorisk klarhet er en indeks som sier noe om hvor klar fordelingen av ansvar, myndighet og oppgaver er i virksomheten. Ut fra tidligere Fafo-undersøkelser har vi reist en antakelse om at det er en direkte sammenheng mellom en slik strukturell klarhet og samarbeidsforholdene i virksomheten, at jo bedre samarbeidet og innflytelsen fungerer, jo klarere er organisasjonsstrukturen oppfattet, og omvendt (se f.eks. Hagen og Trygstad 2007, Falkum 2008).

I tabell 5.6 (i vedlegg til kap. 5) er det samarbeidsklima som henger sterkest sammen med den organisatoriske klarheten (0,54). Den kollektive medbestemmelsen og de tre formene for individuell innflytelse scorer omtrent likt, men av disse er sammenhengen mellom egen innflytelse på styring og organisering og organisatorisk klarhet sterkest (0,25).

Dette funnet innebærer at jo større ansattes kollektive og individuelle deltakelse er i virksomhetens oppbygging, styring og organisering, jo klarere oppfattes de organisatoriske strukturene. Nedenfor utdyper vi denne analysen.

Jacobsen (1964) definerer organisasjonsstrukturen som fordeling av ansvar, oppgaver, myndighet, informasjon, og ressurser. Vi har fulgt denne definisjonen i spørsmålene i undersøkelsen, og kan dermed se på sammenhenger mellom struktur og innflytelse i norsk arbeidsliv. Spørsmålene var formulert som påstander: «Det er helt klart hvem som har ansvar for hva», og respondentene ble bedt om å si seg enige eller uenige på en skala fra 1=helt uenig til 5=helt enig.

Tabell 5.7 Sammenheng mellom organisasjonsstruktur og innflytelse. Korrelasjonskoeffisienter.

Strukturelle kjennetegn	Egen arbeids-situasjon	Arbeids-organisering	Styring og org. av virksomhet	N
Klar fordeling av ansvar	0,21**	0,21**	0,22**	3020-2208
Klar fordeling av oppgaver	0,21**	0,20**	0,19**	3017-2205
Klart hvem som tar avgjørelser	0,23**	0,22**	0,22**	3009-2196
Får alltid informasjon vi trenger	0,24**	0,26**	0,35**	3013-2202
Får ressursene vi trenger	0,22**	0,38**	0,23**	3012-2200

** : signifikant på 0,01 nivå

Tabell 5.7 viser:

- Jo klarere fordelingen av ansvar er i virksomheten, jo større innflytelse har arbeids-

takere (ansatte og ledere) på egen arbeidssituasjon, arbeidsorganisering og virksomhetens oppbygging og virkemåte. Sammenhengene er signifikante.

- Jo klarere fordeling av oppgaver på arbeidsplassen, jo mer innflytelse har de ansatte på alle tre indeksene, og omvendt.
- Jo klarere og tydeligere det er hvem som kan ta avgjørelser på arbeidsplassen, jo mer innflytelse har arbeidstakerne, og omvendt.
- Jo bedre informasjonen fordeles, jo større innflytelse har arbeidstakerne på alle de tre områdene. Sammenhengen er sterkest mellom informasjonsfordeling og innflytelse på styring og organisering av virksomheten.
- Jo bedre ressursfordelingen er, jo større innflytelse har ansatte på alle de tre områdene. Sammenhengen er sterkest mellom ressursfordeling og innflytelse på organiseringen av arbeidet.

Disse funnene er viktige. Å utvikle og etablere klare og hensiktsmessige organisasjonsstrukturer er ledelsesoppgaver. Gode organisasjonsstrukturer som er akseptert av de ansatte er en forutsetning for å styrke både rasjonalitet, produktivitet og effektivitet i virksomheter. Tabellen viser at dette henger klart sammen med de ansattes innflytelse.

Her har vi brukt korrelasjonsmål, og vi kan følgelig ikke si noe om årsak og virknings relasjoner. Det kan like godt være at organisasjonsstrukturene blir klarere jo større innflytelse de ansatte har, som omvendt, at de ansattes innflytelse øker jo klarere strukturene er. Vi har imidlertid slått fast at denne sammenhengen er klar og signifikant i norsk arbeidsliv:

- Jo mindre innflytelse arbeidstakerne har, jo mer sannsynlig er det at virksomheten oppfattes som uklart og dårlig organisert.

5.4 Samarbeid, innflytelse og organisatorisk «sunnhet»

Som en utdyping av «organisatorisk klarhet» har vi utviklet en indeks for «organisatorisk sunnhet» bestående av respondentenes oppfatninger om de får de ressursene de trenger, om virksomheten har god økonomi eller ikke, om de ansatte har gode utviklingsmuligheter eller ikke og om arbeidstempo er tilfredsstillende eller ikke. De som scorer høyt på alle de fire variablene arbeider i en sunn virksomhet, slik vi tolker det.

Også i tabell 5.8 (i vedlegget) er sammenhengen sterkest med samarbeidsklima (0,54). Der nest er det egen innflytelse på arbeidsorganiseringen som korrelerer sterkest med «sunnhet» (0,46), deretter kollektiv medbestemmelse (0,3), innflytelse på

egen arbeidssituasjon og innflytelse på styring og organisering av virksomheten (se tabell 5.8 i vedlegg til kap. 5). Her finner vi også en signifikant, men svak og negativ sammenheng mellom sunnhet og tillitsvalgtes innflytelse, hvilket betyr at jo mindre fornøyd ansatte er med virksomheten de jobber i, jo viktigere synes de at tillitsvalgtes og verneombuds innflytelse er.

Konklusjonene er at:

- Jo bedre samarbeidsklima, jo mer fornøyd er arbeidstakerne med virksomheten, og omvendt.
- Jo større innflytelse de har på arbeidsorganiseringen, egen arbeidssituasjon og styring og organisering av virksomheten, jo mer fornøyd er de med den (jo sunnere karakteriserer de den).
- Jo større den representative medbestemmelsen er, jo sunnere er virksomheten oppfattet av de ansatte, og omvendt.

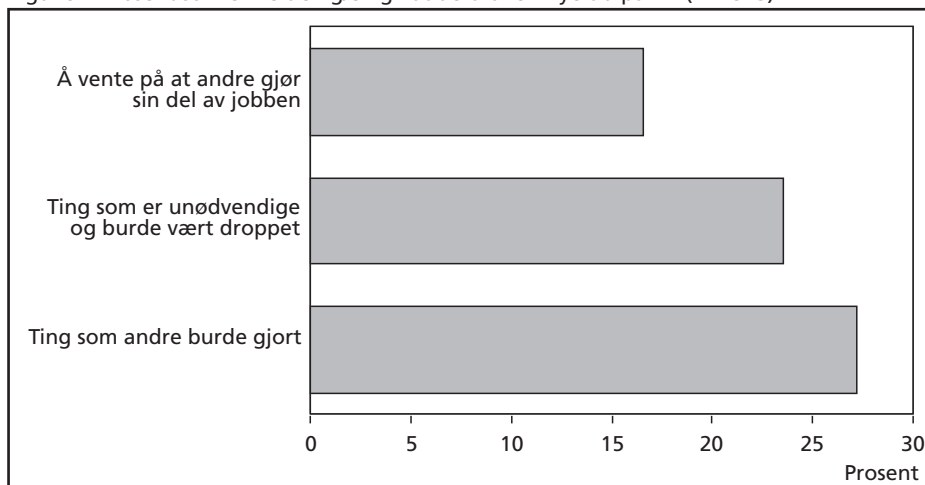
I tidligere casestudier har vi funnet at ansatte trives dårligere i virksomhetene når de går dårlig, altså at det er sammenhenger mellom virksomhetens økonomi og oppfatningene om ledelse, arbeidsmiljø og samarbeidsforhold (Falkum 2008). Her får vi bekreftet dette i en representativ undersøkelse.

5.5 Samarbeid, innflytelse og effektiv arbeidsorganisering

Effektivitet i arbeidsorganisasjonen er en indeks som samler erfaringer med tidsbruk i arbeidet. Høy score her innebærer at respondentene bruker mye tid på unødvendige ting, på å vente på andre og på ting som andre burde gjort. I tabell 5.9 i vedlegget til kapittel 5 ser vi at denne indeksen er signifikant, men negativt korrelert med innflytelsesvariablene, slik at jo mer tid arbeidstakeren bruker på unødvendige ting, ting andre burde gjort og å vente på andre, jo mindre innflytelse har de på egen arbeidssituasjon, på arbeidsorganisering og på styring og organisering av virksomheten. Det samme gjelder den kollektive medbestemmelsen. Disse sammenhengene er imidlertid ganske svake, selv om de er signifikante. Vi slår fast at:

- Jo mindre innflytelse arbeidstakerne har på arbeidsorganiseringen, jo mindre effektiv synes de den er, og omvendt.
- Jo dårligere samarbeidsklimaet er, jo mer ineffektiv er arbeidsorganiseringen, og omvendt

Figur 5.2 Prosent som er helt enig/enig i at de bruker mye tid på..... (N=2943)



I figur 5.2 viser vi hvor store andeler av norske arbeidstakere som er enige/helt enige i at de bruker mye tid på ting som kunne vært unngått om arbeidet hadde vært bedre organisert.

Hver sjettede arbeidstaker mener de bruker mye tid på å vente på at andre gjør sin del av jobben. Omtrent hver fjerde arbeidstaker mener de bruker mye tid på ting som de oppfatter som unødvendige og burde vært droppet, og på ting som andre burde gjort. Dette funnet betyr mest sannsynlig at arbeidet kunne vært mer effektivt organisert, men det kan også bety at ledelsen ikke har kommunisert hvorfor de tingene som gjøres er nødvendige. Funnet er uttrykk enten for dårlig organisering eller dårlig kommunikasjon. Uansett henger det sammen med samarbeid og kollektiv og individuell innflytelse.

Vi finner ingen signifikante forskjeller mellom organiserte/uorganiserte, de med og de uten tariffavtale, ledere og vanlige ansatte, eller etter bedriftenes størrelse. Bransje slår ut. I bygg og anlegg er det færrest som mener de bruker mye tid på ting som er unødvendige og burde vært droppet, men det er flest som bruker mye tid på å vente på andre, og nest flest som bruker mye tid på ting som andre burde gjort. I offentlig forvaltning, undervisning og tjenesteyting er det flest som bruker mye tid på ting som er unødvendige og burde vært droppet, og på ting som andre burde gjort.

Dette viser at det er ganske mye å hente på en mer effektiv organisering i norsk arbeidsliv. Dette potensialet er det først og fremst arbeidstakerne selv som kan definere og identifisere. Dermed er dette et effektiviseringspotensial som ikke kan hentes ut uten samarbeid mellom ledelse og ansatte, kollektiv medbestemmelse om hva potensialet skal brukes til og individuell deltakelse og innflytelse for å gjennomføre effektiviseringen.

5.6 Samarbeid, innflytelse og evne til endring

Norsk arbeidsliv regnes som endringsdyktig i internasjonale sammenlikninger. Relativt sett stor omstillingsvilje og mobilitet blant arbeidstakerne forklares blant annet med at det kollektive oppsigelsesvernet er ganske svakt, mens det individuelle er ganske sterkt i Norge sammenliknet med andre land (Falkum og Grimsrud 2007). Arbeidstakerne må akseptere omstillinger, nedbemanninger og nedbemanninger, mens det derimot skal mye til for å si opp en enkelt ansatt. Vi stilte spørsmål om arbeidstakerne hadde vært gjennom endringsprosesser i løpet av de to siste årene, og om dette fikk følger for den enkelte. Svarene går fram av tabell 5.10.

Tabell 5.10 Prosentandel av norske arbeidstakere som har vært gjennom ulike endringer i løpet av de siste to årene, prosentandel av disse som sier at følgene ble svært store (5 på skala fra 1 – 5).

Type endring	Andel ansatte som opplevde det	Andel av disse som opplevde svært store følger	N
Slått sammen med annen virksomhet	19	20	624
Skilt ut fra virksomheten	7	12	236
Overført til annen enhet i virksomheten	14	17	460
Fikk nye eiere	11	13	369
Fikk ny toppledelse	29	16	968

Vi gjør oppmerksom på at endringstypene ikke er gjensidig utelukkende. Det vil si at noen kan ha opplevd alle de fem typene endring i løpet av samme perioden. Eksempelvis er det vanlig å skifte ut toppledelsen når det kommer inn nye eiere. Det ser ut til at omorganiseringer som å slå sammen ulike virksomheter og det å slå sammen enheter i samme virksomhet, er det som gir store følger for flest ansatte. Det å bli skilt ut fra virksomheten eller få nye eiere oppleves ikke som å gi svært store følger for like mange. Det å få ny toppledelse oppleves av nesten en tredjedel av norske arbeidstakere i løpet av en toårsperiode, og nesten hver sjetten av disse opplever følgene av det som svært store.

Vi finner bare små og lite signifikante forskjeller i type endring etter virksomhetenes størrelse. Det er en tendens til at de større virksomhetene hyppigere utsettes for sammenslåinger enn de mindre. Vi finner ikke betydelige forskjeller mellom organiserte og uorganiserte arbeidstakere, eller de med og de uten tariffavtale. Endringstakten ser ut til å være ganske lik i norsk arbeidsliv. I Levekår 2003 og 2006 er endringstakten høyere i offentlig enn i privat sektor. At forskjellen blir borte i vår undersøkelse, kan være utslag av at vi fanger opp effekter av finanskrisa i 2008.

I en korrelasjonsanalyse mellom type endring, og hvem som har innflytelse på dem, finner vi følgende (i tabell 5.11 i vedlegget):

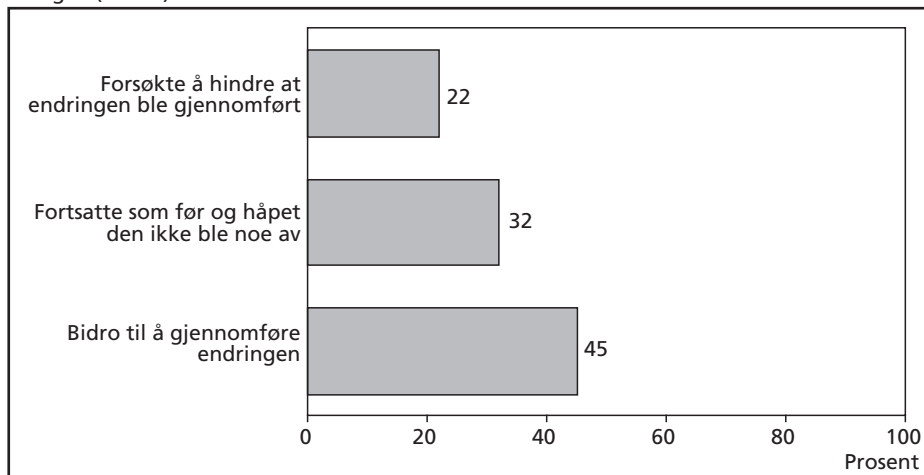
- *Ansatte* opplever bare innflytelse når virksomheter slås sammen (signifikant og 0.13).
- *Tillitsvalgte* har innflytelse på alle typene endring utenom det å få nye eiere. Korrelasjonene er imidlertid ikke sterke.
- *Verneombud* har innflytelse på sammenslåinger og utskillinger, men ellers lite.
- «*Min nærmeste leder*» har omtrent samme innflytelsen som tillitsvalgte ut fra korrelasjonene.
- Innflytelsen til *styret* i virksomheten korrelerer signifikant med alle typene endring.
- *Toppledelsens* innflytelse korrelerer signifikant med sammenslåinger, interne overføringer og med endring av toppledelsen.
- *Innleide konsulenter* innflytelse korrelerer signifikant, og sterkest av alle gruppene med alle de fem typene endring, så nær som for utskilling av virksomhet.

Disse funnene gjengir de ulike gruppenes innflytelse på de ulike typene endring ut fra arbeidstakernes vurderinger, det vil si slik de har opplevd det.

62 prosent av arbeidstakerne var enige i beslutningen om endring, mens 38 prosent var uenige. I figur 5.3 viser vi hvordan de forholdt seg til gjennomføringen av endringen.

45 prosent av de som var uenige bidro likevel til å gjennomføre endringene. 32 prosent fortsatte som før og håpet endringen ikke ble noe av, mens 22 prosent forsøkte å hindre iverksettingen.

Figur 5.3 Hvordan arbeidstakerne forholdt seg til iverksettingen av endringer som de var uenige i (n=496)



I tabell 5.12 sammenlikner vi scorene på de sentrale indeksene for 1) de som er uenige i beslutningen om endring og som forsøkte å hindre at den ble gjennomført, 2) de som var enige i beslutningen og som bidro til å gjennomføre den, og 3) alle.

Tabell 5.12 Gjennomsnittsscore på skalaen fra 1 – 5 på indekser, fordelt etter innstilling til viktigste endring siste to år.

Indeks	Uenig og hindrer	Enig og bidrar	Alle
Ledelsens legitimitet	3,0	3,8	3,6
Organisatorisk klarhet	3,4	3,9	3,8
Organisatorisk sunnhet	3,0	3,6	3,4
Samarbeidsklima	3,5	4,1	3,9
Effektivitet i arbeidsorganisering	2,7	2,4	2,4
Viktig at tillitsvalgte har innflytelse	4,1	3,8	3,9
Kollektiv medbestemmelse	2,5	3,1	2,9
Innflytelse på egen arbeidssituasjon	4,3	4,6	4,4
Egen innflytelse på arbeidsorganisering	3,0	3,7	3,5
Innflytelse på styring og organisering	2,5	3,2	2,6

Det er markante og signifikante forskjeller mellom gruppene. De som er uenige i beslutningen om endring, og som prøver å hindre gjennomføringen av den, scorer lavere på samtlige indekser så nær som to. Her minner vi om at høy score på «effektivitet i arbeidsorganisering» betyr at de bruker mye tid på unødvendige ting, venting og på ting andre burde gjort. Sammenhengen er dermed som forventet. Vi ser også at de i større grad enn andre mener det er viktig at tillitsvalgte får innflytelse.

Aller størst forskjell finner vi i ledelsens legitimitet. De mest markante forskjellene er at de som er enige i beslutningene og bidrar til endring scorer mye høyere enn den andre gruppen på «kollektiv medbestemmelse» og på «egen innflytelse på styring og organisering av virksomheten». De opplever at fellesskapsverdiene i bedriftsdemokratiet ivaretas i større grad enn de som er uenige og vil hindre endringen. Her scorer de representative og kollektive ordningene høyere enn den individuelle medvirkningen.

Vi finner forskjeller mellom de to gruppene. Blant de som er uenige og forsøker å hindre endringene er det en mindre andel ledere enn i den andre gruppen, rimelig nok, men også 25 prosent av lederne var uenige i beslutningen, og 9 prosent av de som forsøkte å hindre gjennomføringen var ledere.

En større andel av de uorganiserte (75 prosent) var enige i endringen enn blant de organiserte (58 prosent), men i bidrag til å gjennomføre endringene finner vi ingen signifikant forskjell mellom organiserte og uorganiserte. Disse forskjellene finner vi mellom de som har tariffavtale og de som ikke har det.

Virksomhetens størrelse slår bare ut på ett av forholdene: det er flere som er enige i beslutningene om endring i virksomheter med 10 – 49 ansatte enn i noen av de andre

størrelseskategoriene, i tråd med observasjoner i andre deler av studien. Mellom de andre størrelseskategoriene finner vi ikke signifikante forskjeller.

Vi utleder disse konklusjonene:

- Det er en helt klar positiv og signifikant sammenheng mellom medbestemmelse, samarbeid, innflytelse og vilje til deltakelse og bidrag til endring i norske virksomheter.
- Jo svakere ledelsens legitimitet, samarbeidsklima, organisering, deltakelse, medbestemmelse og innflytelse for ansatte og ledere, jo større er sannsynligheten for motsetninger og motstand mot endring.
- Vi bekrefter antakelsen om at medbestemmelse, medvirkning og bedriftsdemokrati styrker omstillings- og endringsevnen i norsk arbeidsliv.

5.7 Bedriftsdemokratiske virkninger – oppsummering

I dette kapittelet har vi sett at det er helt klare sammenhenger mellom praktiseringen av de demokratiske ordningene og styring, organisering, effektivitet og endringsevne i norske virksomheter. Som i de to foregående kapitlene er det imidlertid svært vanskelig å peke ut hvordan de ulike demokratiske ordningene virker inn på samarbeidsforhold, ledelse og organisering. Både den kollektive og representative medbestemmelsen, og den individuelle innflytelsen slår ut. Vi finner likevel noen skillelinjer mellom dem.

- Den kollektive medbestemmelsen og den individuelle innflytelsen slår ganske likt ut på den organisatoriske klarheten i virksomhetene, men det er den enkeltes innflytelse på styring og organisering av virksomheten som scorer sterkest. Dette er en form for innflytelse som ligger i et slags grenseland mellom kollektiv og individuell medbestemmelse, ettersom den i større grad forutsetter formelle og kollektive ordninger som grunnlag.
- Arbeidstakernes oppfatning av organisasjonens sunnhet, eller «helsetilstand», henger klart sammen med både kollektiv og individuell innflytelse.
- Ifølge undersøkelsen er det et stort forbedringspotensial i arbeidsorganiseringen i hele det norske arbeidslivet. Dette potensialet (figur 5.2) kan bare hentes ut gjennom dialog og inkludering av ansatte i beslutningsprosessen.
- Vi finner en sterk og klar sammenheng mellom praktiseringen av medbestemmelse, medvirkning, bedriftsdemokratiske ordninger og virksomhetenes evne til endring. Endringstakten i norsk arbeidsliv er forholdsvis høy, og deltakelsen og oppfatningene om endringene henger sterkest sammen med de representative og

kollektive medbestemmelsesformene, selv om også individuell medvirkning slår signifikant ut.

I norsk arbeidsliv har den lange tradisjonen med partssamarbeid og kollektiv medbestemmelse, og den nesten like lange tradisjonen med individuell medvirkning, ført til at samarbeidet mellom ledelse og tillitsvalgte og verneombud, og samarbeidet mellom ledelse og ansatte er svært viktig for organisering, resultater og endring av virksomhetene. Dette gjelder i hele arbeidslivet på tvers av sektor, størrelse, bransjer og ulike grupperinger av arbeidstakere. De sterke og gjennomgripende samarbeidstradisjonene ser ut til å ha sterk oppslutning både hos ledere og vanlig ansatte, blant organiserte og uorganiserte og blant de med og de uten tariffavtale. I denne undersøkelsen har vi funnet at ledelsens beslutninger i norske bedrifter er avhengige av oppslutning og aksept hos de ansatte dersom de skal bli gjennomført. Virksomhetens resultater avhenger av ledelsens legitimitet innad i virksomheten. Dette står som kontrast til de økonomisk orienterte organisasjons- og ledelsesmodellene, som forutsetter at makt følger automatisk med posisjon. Dette drøfter vi nærmere som et trekk ved «ledelse på norsk» i det neste og avsluttende kapittelet.

6 Bedriftsdemokratiets tilstand – drøfting

Dette prosjektet har tre overordnede problemstillinger. Hvordan er de bedriftsdemokratiske ordningene bygget opp, og hvordan varierer dette? Hva brukes ordningene til? Hva har de ført til, og hvordan passer de inn i dagens arbeidsliv? Vi hadde en forestilling om at vi kom til å møte tre ulike modeller for praktisering av ordningene:

- *Laissez-faire-modellen*: Virksomheter der én eller begge parter ikke bryr seg om de formelle pliktene og rettighetene. Det kan føre til brudd på regler og bestemmelser.
- *Byråkratimodellen*: Virksomheter der én av eller begge parter er bokstavtro og følger de avtale- og lovfestede bestemmelsene enten det tjener virksomheten eller ikke.
- *Konsensus/pragmatikermodellen*: Virksomheter der partene i fellesskap gjør det som tjener virksomheten og partene, og der lov- og avtaleverket fortolkes forholdsvis fritt.

I det norske samarbeidssystemets oppbygging har skillet mellom avtalefestede og lovfestede former for medbestemmelse og medvirkning vært sentralt. Det har vært både motsetninger og konflikter om hvordan de ulike ordningene skulle forankres, i lov eller avtale (se prosjektnotat 1 på www.fao.no). Blant partene og i forskningen har det også vært en utbredt antakelse at denne forankringen har mye å si for utbredelsen og praktiseringen av de ulike ordningene. Dette ser ikke ut til å bety så mye lenger. Partene er ganske pragmatiske til forankringen av ordningene i praksis.

På samme måten har det gått et skarpt skille i både forskningen og mellom partene om det er de kollektive medbestemmelsesordningene og det representative bedriftsdemokratiet, eller de individuelle medbestemmelses- og medvirkningsordningene som har mest å si i praksis. I den internasjonale forskningen er det bygget opp klare teoretiske og normative posisjoner rundt Industrial Relations, institusjonene og de formelle reguleringsene på den ene siden, og Human Resource Management, organisasjonsteorier og ledelsesmodeller på den andre. Disse posisjonene står ofte i et klart motsetningsforhold til hverandre. Vi finner at de kollektive og de individuelle ordningene slett ikke motvirker hverandre, men heller ser ut til å støtte opp under hverandre og er positive betingelser for hverandre. Foreløpig har vi bare grunnlag for å si at de to formene henger

sammen. Det trengs mer forskning for å kunne si om kollektive ordninger fremmer de individuelle eller omvendt, eller om begge betyr like mye for hverandre.

I dette avsluttende kapittelet drøfter vi disse spørsmålene.

6.1 Ordningenes utbredelse og oppslutning

Det er stor konsensus om at de etablerte samarbeidsordningene er viktige. Både ledere og ansatte i alle sektorer synes det er viktig å følge lov- og avtaleverket, og et flertall i alle grupper mener at tillitsvalgte har og bør ha stor innflytelse på beslutninger som fattes og på ansattes arbeidssituasjon. Det partsbaserte samarbeidet står svært sterkt i det organiserte norske arbeidslivet, men kunnskapen om ordningene er lav både hos ledere og tillitsvalgte. Arbeidsmiljøloven og tariffavtalen er best kjent. Vi kan slå fast at oppslutningen om ordningene er sterk. De praktiseres til en viss grad også i det uorganiserte arbeidslivet og i virksomheter som formelt ikke omfattes av dem.

Om de lovbestemte ordningene finner vi at:

- 8 av 10 ansatt i virksomheter med 10 ansatte og flere svarer at verneombudsordningen er etablert. 2 av 10 mangler verneombud eller er ikke klar over at det finnes.
- 2 av 3 ansatte i virksomheter med 50 ansatte og flere svarer at AMU er etablert. Hver fjerde ansatt svarer vet ikke, det samme gjør nesten 1 av 10 ledere.
- AMLs bestemmelser om Informasjon og drøfting er lite kjent. Det er ingen forskjell mellom ansatte og ledere i virksomheter med mindre eller 50 ansatte og flere. Halvparten av lederne i virksomheter uten tariffavtale i privat sektor sier ordningen er etablert, men bare en fjerdedel av de ansatte. Svarene tyder på at det er uklart også for lederne hvordan ordningen (skal) praktiseres.
- Retten til styrerepresentasjon for ansatte er i hovedsak på plass i offentlig sektor. I privat sektor svarer $\frac{3}{4}$ av lederne og $\frac{2}{3}$ av de ansatte at styrerepresentasjon er på plass i tråd med aksjelovens bestemmelser.
- $\frac{2}{3}$ av kommunale ledere sier at Administrasjonsutvalg er etablert i tråd med kommuneloven.

Om de avtalebaserte ordningene finner vi at:

- I offentlig sektor vet nesten alle at de arbeider i virksomhet med fagforening(er) og tillitsvalgt(e) og mellom $\frac{3}{4}$ (staten) og $\frac{2}{3}$ (kommunene) at kollektive forhandlinger finner sted.

- I privat sektor er det $\frac{2}{3}$ som arbeider i virksomhet med fagforening(er) og tillitsvalgt(e). 8 av 10 som har tillitsvalgte har også fagforening. 10 prosent svarer på en måte som sier at det med tillitsvalgt siktes til representanter valgt etter AML.
- 1 av 3 i private virksomheter uten tariffavtale hevder de fører kollektive forhandlinger om lønn/tariff.
- 1 av 2 ledere i offentlig sektor, og 1 av 3 i privat sektor sier de har etablert forhandlingsutvalg.
- 1 av 3 arbeidstakere i virksomheter med mer enn 50 ansatte rapporterer om bedriftsutvalg og avdelingsutvalg.
- 1 av 3 ansatte i privat sektor har konserntillitsvalgt, men betegnelsen ser ut til å spre seg til offentlig sektor.
- 15 prosent av ansatte i privat sektor jobber i virksomhet med konsernutvalg, og 1 av 20 har europeisk samarbeidsutvalg (EWC).

Om frivillige ordninger finner vi at:

- 8 av 10 jobber i virksomhet som praktiserer medarbeidersamtale.
- 8 av 10 deltar i samlinger der både ledere og ansatte deltar.
- 1 av 4 ledere i privat sektor sier det finnes både fagforening, husforening og er etablert samarbeidsorgan uten at fagforeninger er involvert.

Dette er de overordnede funnene for arbeidslivet generelt. Det finnes selvsagt mange avvik, og som vi så i de kvalitative studiene våre, er det store variasjoner. Punktene ovenfor gir den generelle oversikten. Som kapittel 2–5 viste, er det få og små forskjeller mellom sektorer, bransjer og virksomhetsstørrelse. Vi finner på samme måten få og små individuelle forskjeller etter alder, kjønn og utdanning.

Med avvik på 20 prosent og store «vet ikke»-tall kan det hevdes at de lovbaserte ordningene på langt nær har den utbredelsen de skulle. Heller ikke de avtalebaserete ordningene er etablert spesielt pliktoppfyllende «etter boka». I tillegg ser det ut til å være etablert frivillige ordninger i virksomheter både med og uten tariffavtaler i en viss utstrekning.

Materialet viser også helt klart en snøball, eller multiplikatoreffekt: har du først etablert en av ordningene, øker sannsynligheten for at du også etablerer flere. Det ser ut til at jo flere medbestemmelses- og medvirkningsordninger du har etablert, jo større virkning vil de ha på virksomhetens oppbygging og virkemåte.

Vi slår fast at de bedriftsdemokratiske ordningene har stor oppslutning både hos ledelse og ansatte i arbeidslivet. Ordningene er ikke bare akseptert, men ses om en naturlig forutsetning for det norske arbeidslivets oppbygging og virkemåte. Dette

gjelder på tvers av ordningenes forankringsgrunnlag, av sektorer, fagorganisering og tariffavtaledekning. Men kunnskapen om ordningene er svak, upresis og omtrentlig, og det er gode grunner til å spørre om man vet hva man slutter så massivt opp om i arbeidslivet. Ordningene ser ut til å flyte over i hverandre. Dermed kan det se ut til at forankringsgrunnlaget ikke er avgjørende for etableringen av ordningene i dag. Det var svært viktig å lovforankre arbeidervernet og arbeidsmiljøbestemmelsene den gangen ordningene ble utformet. Mye av partssamarbeidet kunne bare komme på plass gjennom avtale i 1935. Etter hvert som de er tatt i bruk kan det se ut til at praksis overstyrrer formalitetene, og ikke omvendt.

6.2 Praktiseringen av ordningene

I utgangspunktet hviler dette prosjektet på en antakelse om at det er store forskjeller på hvilke saker som behandles hvor i det bedriftsdemokratiske systemet, og at dette igjen henger sammen med forankringen av ordningene. De lovforankrede ordningene antas å gi innflytelse på andre forhold enn det de avtalefestede ordningene gjør. I kapittel 4 så vi at dette ikke er tilfellet.

- AMU behandler i gjennomsnitt 15 saker, minimum ingen og maksimum 27 saker. Det er ganske store forskjeller mellom sektorene. AMU i kommunal sektor ser ut til å være mer «aktivt» enn i statlig og privat sektor, men det er liten forskjell mellom sektorene i typer saker som behandles i AMU.
- Samarbeidsorgan og -fora som ikke er lovfestet behandler i snitt 16 typer saker, og med en større variasjon i typer saker enn det vi fant i AMU. Forskjellen mellom sektorene er mindre enn det vi fant for AMU.
- Saker som handler om arbeidstidsordninger, omorganisering, sykefravær, utviklingsbehov, inkluderende arbeidsliv, skader og hendelser og fysisk arbeidsmiljø behandles *både i AMU og rene partsorgan for et flertall av arbeidstakerne*.
- De fleste sakstyper behandles oftest i begge typer organ, sjeldnere i bare partsorgan og under 10 prosent av sakene behandles bare i AMU.
- Den vanligste måten å ta opp saker på er gjennom «min nærmeste leder».
- Av de demokratiske ordningene er det tillitsvalgte som er den vanligste kanalen for å ta opp saker.
- 1 av 2 har tatt opp spørsmål om arbeidsmiljø i medarbeidersamtale, 1 av 5 med verneombud og 1 av 10 med AMU.

- Saker knyttet til arbeidstid og arbeidsmiljø er vanligere enn saker knyttet til IA. Når arbeidstakere opplever urettferdig behandling, vil et stort flertall ta det opp med nærmeste leder, 2 av 3 vil dernest ta det opp med tillitsvalgt, 1 av 2 med verneombud og 1 av 5 sier de vil ta det opp med Arbeidstilsynet.

Hovedinntrykket er at de ulike ordningene brukes i ganske stor utstrekning. De avta-lefestede ordningene brukes oftere og til flere ting enn de lovfestede ordningene, men noe klart mønster er det vanskelig å finne. Det ser tvert imot ut til at de fleste saker kan tas opp hvor som helst, og ofte flere steder samtidig. Dette er sammenfallende med funnet om at kunnskapen om ordningene og deres intensjoner er ganske svak og flytende. Dette gjelder både ledere og ansatte, på tvers av sektorer og uavhengig av virksomhetenes størrelse. Det kan også se ut til at de lovforankrede ordningene brukes noe mer aktivt der hvor det finnes fagforeninger og avtaler enn der de ikke finnes. Her savner vi mer solide data fra de aller minste virksomhetene med mindre enn 10 ansatte, og fra de mindre seriøse delene av arbeidslivet.

Ordningene finnes, er etablert og brukes, men mer eller mindre uavhengig av formelle regler. I praktiseringen av ordningene finner vi i liten grad det vi kalte «laissez-faire»-modellen, og heller ikke «byråkratimodellen». Praksis viser at det er det vi innledningsvis kalte «konsensus/pragmatikermodellen» som fungerer. Arbeidsgiverne og arbeidstakerne gjør det som tjener dem selv og virksomhetene. Saker tas opp der det til enhver tid er hensiktsmessig, uavhengig av hva som var den opprinnelige og formelle intensjonen med ordningen.

6.3 Virkning av kollektive og individuelle ordninger

Arbeidstakernes innflytelse på egen arbeidssituasjon er svært høy, med en gjennomsnittscore på 4,4 (4,3 for ansatte). Innflytelsen på arbeidsorganiseringen er også høy, med snittscore på 3,5, mens innflytelsen på styringen og organiseringen av virksomheten er langt lavere, med snittscore på 2,6 for alle og 2,4 for ansatte.

I det norske bedriftsdemokratiets historie går det to skillelinjer som henger sammen, som nevnt innledningsvis. Skillet mellom representativ og individuell innflytelse henger sammen med utviklingen av institusjonelle rettigheter gjennom lov- og avtaleverk på den ene siden, og den enkeltes deltakelse gjennom ledelsesmodeller på den andre. Det er gode grunner til å hevde at arbeidstakernes individuelle medvirkning og innflytelse har økt jevnt og trutt etter andre verdenskrig, og særlig etter at den fikk en normativ og teoretisk begrunnelse, blant annet i Einar Thorsruds arbeider. Nye organisasjons- og ledelsesmodeller har kommet til og forsterket legitimiteten til denne typen deltakelse og innflytelse, og den har antakelig aldri vært høyere. Innflytelsen på arbeidsorganise-

ringen har antakelig også blitt høyere i takt med innføringen av medvirkningsorienterte ledelsesmodeller.

Innflytelsen på styring og organisering av virksomhetene ser derimot ut til å ha endret seg lite etter at nye deltakermodeller ble innført. Rettighetene til representativ deltakelse og medbestemmelse er utvidet, og det er etablert samarbeidsorgan som skal ivareta dem i ganske stor utstrekning. Den enkelte ansatte opplever ikke at han/hun har noe større innflytelse på styring og organisering av virksomhetene gjennom disse ordningene. Den deltakelsen og innflytelsen ivaretas av ledelsen, de ansattes representanter og forholdet mellom dem i de samarbeidsarenaene som er etablert. Dette har klare virkninger i virksomhetene og norsk arbeidsliv.

- Den individuelle medbestemmelsen, medvirkningen og innflytelsen er viktigere for organisasjonsstrukturens klarhet og effektiviteten i arbeidsorganiseringen enn den kollektive medbestemmelsen.
- Oppfatningen om organisasjonens helsetilstand påvirkes like mye av den kollektive medbestemmelsen som av den individuelle medvirkningen.

Sagt på en annen måte: den individuelle medvirkningen er viktig for resultatene av den daglige driften, mens de representative ordningene er viktige for utviklingen og virksomhetenes framtid. De representative ordningene legger premissene for den individuelle medvirkningen, og dermed står de to bedriftsdemokratiske innflytelsesformene i et direkte avhengighetsforhold til hverandre, og ikke et motsetningsforhold.

De representative ordningene trekker opp grenser og rammer for den enkeltes individuelle innflytelse, samtidig som den individuelle medvirkningen representerer en praktisering av de kollektive rettighetene. I dette perspektivet blir det representative og det individuelle demokratiet to sider av samme sak, ikke motsetninger til hverandre. Kollektive rettigheter setter rammer og grenser for den individuelle handlingsfriheten.

6.4 Det uorganiserte arbeidslivet

Både graden av fagorganisering og andelen av arbeidstakere som dekkes av tariffavtaler regnes som grunnleggende for utbredelsen, praktiseringen og virkningene av de bedriftsdemokratiske ordningene. Den grunnleggende antakelsen har vært at de uorganiserte delene av arbeidslivet skiller seg vesentlig fra de organiserte langs de demokratiske dimensjonene. Vårt materiale viser at det ikke holder stikk, i alle fall ikke for den delen av den seriøse delen av det uorganiserte arbeidslivet.

Det er små forskjeller mellom innflytelsen til de organiserte og de uorganiserte, og mellom de som arbeider under tariffavtale og de som ikke gjør det. De forskjellene som finnes sier at de uorganiserte og uten tariffavtale har litt større innflytelse på egen arbeidssituasjon og på arbeidsorganiseringen, men litt mindre innflytelse på styring og organisering av virksomheten. 47 prosent av de uorganiserte arbeider i virksomheter med mindre enn 50 ansatte, mot 35 prosent av de fagorganiserte.

Heller ikke i den kollektive medbestemmelsen finner vi de store forskjellene på de som jobber uten tariffavtale og de som har slik avtale. Dette har noe med kunnskap om ordningene, forventninger til samarbeid og innflytelse og dermed også vurderingene av hvordan ordningene fungerer i forhold til egen arbeidsplass. Det at en høyere andel arbeider i bedrifter med mindre enn 50 ansatte forklarer en del av forskjellene ved at forholdet mellom ledelse og ansatte er tettere jo mindre virksomheten er.

Vi har to mulige forklaringer på de manglende forskjellene mellom de fagorganiserte og uorganiserte, og mellom de med og uten tariffavtale.

Den første forklaringen er forventningene om samarbeid, medbestemmelse og medvirkning. Som fagorganisert i en virksomhet med tariffavtale er medbestemmelsen og medvirkningen i større grad formalisert som rettigheter. Det knyttes sterkere forventninger til deltakelse og innflytelse som en har formelt krav på, enn deltakelse og innflytelse som er mer avhengig av personlige relasjoner mellom ledere og ansatte. Med klare rettighetsbestemte forventninger til medbestemmelse og medvirkning har en fått en standard som praksis og opplevelser vurderes ut fra. Dermed vil skalaen for scoring av for eksempel egen innflytelse bety forskjellige ting for fagorganiserte under tariffavtale enn for uorganiserte utenfor et slikt avtaleverk.

Det som kan moderere og dempe disse forskjellene i standarder og forventninger er de lovfestede rettighetene til medvirkning og innflytelse i arbeidsmiljøloven, og som gjelder alle i arbeidslivet. Dermed vil de fleste oppleve en eller annen form for praktisering av medbestemmelse og medvirkning, uavhengig av organisering og tariffavtaler. Dette kan forklare noe av likhetene vi finner i vår undersøkelse.

En annen mulig forklaring på de manglende forskjellene er en utdyping av argumentasjonen i forrige avsnitt. De norske samarbeidsmodellene, medbestemmelsen og medvirkningen er utviklet over lang tid. De har fått massiv oppmerksomhet i hele arbeidslivet, og de preger i stor grad også den offentlige arbeidslivspolitikken. Etter hvert har også forhandlingssystem, lønnsoppgjør og arbeidsmiljø blitt stadig viktigere i utformingen av den norske velferdsstaten. På den måten blir bedriftsdemokratiet et viktig element i utformingen av hele samfunnet, og inngår etter hvert som et element i allmenndannelsen. Det å være norsk arbeidstaker forbindes med medbestemmelse, medvirkning og samarbeid mellom ansatte og ledelse uavhengig av tariffavtaler og fagorganisering, og på tvers av sosial status, utdanning, alder og kjønn. «Den idealtypiske norske arbeidstakeren» samarbeider med ledelsen, sier sine meninger, blir hørt av ledelsen og bidrar til å løse problemer, utvikle bedriften og øke produksjonen. Våre

undersøkelser peker i retning av at slike tankemønstre har festet seg både hos ansatte og ledere. Dermed blir det viktig for det første å søke forklaringer på «den norske arbeidstakeren», og dernest å drøfte hvordan denne modellen kan videreføres. Kan de norske demokratierfaringene brukes til å videreutvikle modeller for «den norske virksomheten» og «ledelse på norsk»?

6.5 Det institusjonaliserte bedriftsdemokratiet – normer og forventninger

I den innledende historikken viste vi utviklingen av avtaler og lovverk som regulerer arbeidslivet og forholdet mellom arbeidstakere og arbeidsgivere i Norge. Gjennom mer enn hundre år er det etablert bestemmelser som ofte har vært radikale og omstridte, men som har blitt fulgt av partene og som ofte har fått de virkningene de intenderte. Alle de ulike bestemmelsene og ordningene som har overlevd, og som fortsatt gjelder, har i all hovedsak bygget på den samme virkelighetsforståelsen: det er bedre å samarbeide og utvikle enighet om å skape og dele, enn å fremme og forsvare særinteresser på bekostning av den andre parten.

Når ordningene er innført og blir fulgt opp, vil det som i utgangspunktet ofte var resultat av kompromiss mellom motstridende interesser etter hvert bli oppfattet som selvfølge. Både arbeidsgivere og arbeidstakere må tilpasse seg regler, plikter og rettigheter. Jo lenger slike formelle regler og avtaler praktiseres, jo mer vil de bli oppfattet som selvfølgelige og «den måten vi gjør ting på hos oss». Reglene blir normer for atferd, og de formelle reglene vil etter hvert ikke være så viktige som normstyringen. Medbestemmelsen, medvirkningen og bedriftsdemokratiet institusjonaliseres som en akseptert modell for tanke, ord og handling i norsk arbeidsliv. «Dette er måten ting blir gjort på av personer som meg i situasjoner som dette» (Richard Scott 1995).

Når avtalene og lovverket institusjonaliseres som normer for atferd og roller som aktørene fyller, blir bestemmelsene i seg selv mindre viktige. Bestemmelsene er viktigst og har sine mest kritiske øyeblikk idet de blir vedtatt og innført. Hvis de følges og virker, vil de overleve og gli over i normer. Hvis de brytes og ikke virker, vil de forkastes eller endres. Det er dette vi observerer når:

- Ordningene har massiv oppslutning hos både ledere og ansatte.
- Kunnskapen om ordningene, og hva de slutter opp om er forbausende svak.
- Ordningene etableres og praktiseres på mange ulike måter i mange kombinasjoner.
- Ordningene ser ut til å virke enten de gjelder for respondentene våre eller ikke.

Om ordningene er avtalefestet eller lovfestet ser ikke ut til å ha betydning når de har virket lenge nok. De glir over i hverandre i den daglige virksomheten og løsningen av små og store problemer på den enkelte arbeidsplass. Når ordningene er institusjonalisert på denne måten, er spørsmålet om hvordan vi kan videreutvikle «den norske modellen» i praksis det mest påtrengende.

6.6 Organisasjon og ledelse i den norske modellen?

Norge har høyere utdannet, mer omstillingsvillig og mer produktiv arbeidskraft enn de fleste andre land. Vi har høyere verdiskaping, bedre arbeidsvilkår og sterkere velferdsordninger enn i de aller fleste land vi sammenlikner oss med. Mye av dette forklares med de omforente arbeidslivsordningene. Medbestemmelsen, medvirkningen og bedriftsdemokratiet blir, om ikke hovedforklaringen, så i alle fall et viktig element når dette skal forklares. Vi slår kategorisk fast at de institusjonaliserte ordningene for medbestemmelse, medvirkning og bedriftsdemokrati har sterke virkninger på styring, ledelse, organisering, drift og utvikling av norske virksomheter. Institusjonene virker så sterkt at de praktiseres også i virksomheter uten fagorganisering og tariffavtale. Dette viser *ikke* at fagorganisering like gjerne kan droppes. Tvert imot, uten de institusjonaliserte ordningene ville norsk arbeidsliv og det norske samfunnet sett helt annerledes ut. I Norge har vi utviklet bedriftsdemokratiet til et svært høyt nivå og i en helt egen norsk samarbeidsmodell. Norske arbeidsgivere og arbeidstakere har en felles virkelighetsforståelse og noen felles normer for hvordan virksomheter skal bygges opp og virke, og hvordan resultatene skal fordeles. Som en kontekst for norsk arbeidsliv blir dette noe spesielt og særnorsk.

Derfor er det et paradoks at vi i all hovedsak henter organisasjonsmodellene og ledelseskonseptene fra USA, som ikke har noen tradisjoner for demokrati i arbeidslivet som kan sammenliknes med våre. Resultatet er også at ingen av de moderne konseptene kan tas i bruk direkte, ettersom de ikke tar hensyn til tillitsvalgte, fagforeninger og kollektive samarbeidsorgan. Konseptene og modellene må så å si alltid tilpasses betingelsene i norsk arbeidsliv, og særlig de demokratiske ordningene. Spørsmålet er hvorfor vi ikke har utviklet våre egne organisasjons- og ledelsesmodeller i større grad enn vi har.

«Ledelse på norsk» handler i stor grad om å skaffe seg oppslutning hos ansatte. Denne legitimiteten er nødvendig for å utøve makt og få innfridd virksomhetens intensjoner i det norske arbeidslivet. Dette handler i stor grad om å bruke arbeidstakernes kompetanse og kapasitet på optimale måter, og det forutsetter dialog, gjensidig tillit, felles problemforståelse og enighet om bruk av virkemidler. Det kan ikke oppnås gjennom hierarkiske ordresystemer. Vi har pekt på at norsk arbeidsliv har et uforløst

forbedringspotensial i organiseringen av arbeidet. Dette potensialet kan bare hentes ut gjennom samarbeid, medbestemmelse og medvirkning, og dermed er det en god grunn til å forsøke å videreutvikle den norske modellen, ikke minst under den økonomiske nedgangen og forberedelsen på en oppgang som kommer.

«Den norske virksomheten» bør utvikles som organisasjonsteori og modell. Den utviklingen bør foregå i samspill og dialog mellom partene i arbeidslivet, velferdsstaten og arbeidslivsforskningen.

Vedlegg 1 Spørreskjema og intervjuguide



Statistisk sentralbyrå
Statistics Norway
Postboks 8131 Dep, 0033 Oslo



Fafo

Underlagt taushetsplikt

⊥ Undersøkelse om deltakelse på arbeidsplassen

⊥

Seksjon for intervjuundersøkelser:
Tlf: **800 83 028** (gratis)
E-post: arbeid@ssb.no

Om din arbeidssituasjon

Utalget i denne undersøkelsen er trukket fra Statistisk sentralbyrås yrkesregister, men fordi registeret kan inneholde feil ønsker vi likevel å spørre deg om din arbeidssituasjon. Vennligst fyll inn informasjon og kryss av for det svaralternativet som best beskriver din situasjon:

1 Er du for tiden i arbeid?

☐ Ja

☐ Nei, jeg er ikke i arbeid for tiden
(attføring, uføretrygd, arbeidsledig,
pensjonert og lignende).

→ Hvis du svarer nei faller du utenfor vår undersøkelse,
men vi vil gjerne at du returnerer skjemaet i vedlagte
svarkonvolutt. TUSEN TAKK for hjelpen!

2 Arbeider du heltid eller deltid?

☐ Heltid

☐ Deltid → prosent

3 Har du skiftet stilling i løpet av de to siste årene?

☐ Nei

☐ Ja, i samme virksomhet

☐ Ja, til ny arbeidsgiver

⊥

Om virksomheten

4 I hvilken grad er du enig i følgende påstander om virksomheten der du arbeider?

Kryss av for det alternativet som best beskriver din virksomhet.

	Helt uenig				Helt enig	Ikke aktuelt
	1	2	3	4	5	
Jeg har en trygg arbeidsplass	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Virksomheten har god økonomi	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ansatte har gode utviklingsmuligheter	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Forholdet mellom ledelse og ansatte er godt	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Forholdet mellom ledelse og tillitsvalgte er godt	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Helse- miljø og sikkerhetsarbeidet har høy prioritet	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ressursene brukes fornuftig	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Arbeidstempoet er tilfredsstillende	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Arbeidsmiljøet er godt	☐	☐	☐	☐	☐	☐
⊥ Vi har god lønn	☐	☐	☐	☐	☐	☐

⊥



Om samarbeid på arbeidsplassen

5 Hvor enig er du i følgende påstander om virksomheten der du arbeider?

	Helt uenig	1	2	3	4	Helt enig	Ikke aktuelt
		1	2	3	4	5	
Det er helt klart hvem som har ansvar for hva	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Det er helt klart hvem som skal utføre hvilke oppgaver	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Det er helt klart hvem som skal ta avgjørelsene i ulike saker	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Vi får alltid den informasjonen vi trenger	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Vi får de ressursene vi trenger for å løse oppgavene	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

6 Hvor enig er du i følgende påstander om ledelsen i virksomheten der du arbeider?

	Helt uenig	1	2	3	4	Helt enig	Ikke aktuelt
		1	2	3	4	5	
Min nærmeste leder oppmuntrer meg til å komme med nye ideer	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Min nærmeste leder er flink til å gi ros	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Min nærmeste leder er flink til å informere om mål og strategier	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Min nærmeste leder har stor respekt for tillitsvalgte	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Min nærmeste leder har stor respekt for verneombudet	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Min nærmeste leder har et godt forhold til toppledelsen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐



Om endringer i virksomheten

7 Har det vært endringer i antall ansatte i virksomheten du arbeider i løpet av de siste to år?

- ☐ Nei, det er samme antall ansatte som før
☐ Ja, det er flere ansatte enn før
☐ Ja, det er færre ansatte enn før

8 Hvordan vil du vurdere antall ansatte i virksomheten der du arbeider?

- ☐ Vi skulle vært flere ansatte
☐ Vi er riktig antall ansatte
☐ Vi er for mange ansatte





- 9 Har følgende endringer funnet sted i virksomheten der du arbeider i løpet av de siste 2 år og hvilke følger fikk det for din arbeidssituasjon?

	Ingen følger				Svært store følger	Ikke funnet sted
	1	2	3	4	5	
Vi ble slått sammen med annen virksomhet	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Vi ble skilt ut fra virksomheten	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Vi ble overført til en annen enhet eller avdeling i virksomheten	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Vi fikk nye eiere	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Vi fikk ny toppledelse	☐	☐	☐	☐	☐	☐

- 10 Hvor stor innflytelse hadde følgende grupper på gjennomføringen av endringene?

	Ingen innflytelse				Svært stor innflytelse	Ikke aktuelt
	1	2	3	4	5	
Ansatte	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tillitsvalgte	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Verneombud	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mine nærmeste ledere	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Toppledelsen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Styret	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Innleide konsulenter	☐	☐	☐	☐	☐	☐



- 11 Tenk på den viktigste endringen du har vært med på de siste to årene og svar på spørsmålene under.

	Ja	Nei	Ikke aktuelt
	4	5	
Jeg var enig i beslutningen om endringen	☐	☐	☐
Jeg var uenig og sa fra til tillitsvalgte	☐	☐	☐
Jeg var uenig og sa fra til ledelsen	☐	☐	☐
Jeg var uenig og snakket med kollegene	☐	☐	☐
Jeg var uenig, men holdt det for meg selv	☐	☐	☐
Jeg bidro til å gjennomføre endringen	☐	☐	☐
Jeg fortsatte som før og håpet det ikke ble noe av gjennomføringen	☐	☐	☐
Jeg forsøkte å hindre at endringen ble gjennomført	☐	☐	☐





12 Vurder følgende påstander om bruk av tid.

	Helt uenig				Helt enig	Ikke aktuelt
	1	2	3	4	5	
Jeg bruker mye tid på ting som er unødvendige og med fordel kunne vært droppet	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg bruker mye tid på å vente på at andre gjør sin del av jobben	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg bruker mye tid på ting som andre burde gjort	☐	☐	☐	☐	☐	☐

13 Er det etablert varslingsrutiner på din arbeidsplass/i virksomheten du jobber i?

- ☐ Ja
☐ Nei, men det er under utarbeiding
☐ Nei

14 I hvilken grad ville du gjort følgende dersom du følte deg urettferdig behandlet som arbeidstaker?

	Helt uenig				Helt enig	Ikke aktuelt
	1	2	3	4	5	
Ingen ting	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tatt det opp med kollegaer/arbeidskamerater	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tatt det opp med min nærmeste leder	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tatt det opp med verneombud	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tatt det opp med en tillitsvalgt	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tatt det opp med ansattes representant i styret	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tatt det opp med arbeidstilsynet	☐	☐	☐	☐	☐	☐



15 Hvor ofte samarbeider du med følgende grupper?

	Aldri	Årlig eller sjeldnere	Månedlig	Ukentlig	Daglig	Ikke aktuelt
	1	2	3	4	5	
Din nærmeste leder	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Den nærmeste overordnede til din nærmeste leder	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Verneombudet	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tillitsvalgte på arbeidsplassen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ansattes representant i styret	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Kunder/brukere	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Dine kolleger fra andre avdelinger/enheter	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ansatte fra andre virksomheter	☐	☐	☐	☐	☐	☐



⌞

⌞

16

A: Er følgende ordninger etablert på din arbeidsplass/i virksomheten du jobber i?

B: Har du selv verv i de ulike ordningene og/eller har du deltatt i de ulike ordningene minst én gang det siste året?

	Er etablert			Deltakelse	
	Ja	Nei	Vet ikke	Har verv	Har deltatt
	1	2	3	4	5
Verneombud	☐	☐	☐	☐	☐
Arbeidsmiljøutvalg (AMU)	☐	☐	☐	☐	☐
Informasjon og drøfting (Arbeidsmiljøloven Kap 8)	☐	☐	☐	☐	☐
Ansatterepresentanter i styret	☐	☐	☐	☐	☐
Tillitsvalgte	☐	☐	☐	☐	☐
Fagforening(er)/yrkesorg/husforening	☐	☐	☐	☐	☐
Administrasjonsutvalg (kommunal sektor)	☐	☐	☐	☐	☐
Bedriftsutvalg (BU)	☐	☐	☐	☐	☐
Avdelingsutvalg (AU)	☐	☐	☐	☐	☐
Forhandlingsutvalg	☐	☐	☐	☐	☐
Ansettelsesutvalg/tilsettingsråd	☐	☐	☐	☐	☐
Kollektive forhandlinger om lønn/tariff	☐	☐	☐	☐	☐
Konserntillitsvalgt	☐	☐	☐	☐	☐
Konsernutvalg	☐	☐	☐	☐	☐
Europeisk Samarbeidsutvalg	☐	☐	☐	☐	☐
Medarbeidersamtaler	☐	☐	☐	☐	☐
Samlinger med ledere og ansatte	☐	☐	☐	☐	☐
Samarbeidsorgan uten fagforening	☐	☐	☐	☐	☐

⌞

Om innflytelse på arbeidsplassen

17

Hvor stor innflytelse vil du si du har på følgende områder...

	Ingen					Stor	Ikke aktuelt
	1	2	3	4	5		
På egne arbeidsoppgaver	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
På utførelsen av oppgavene	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
På hvem jeg jobber sammen med	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
På egen arbeidstid	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
På kvaliteten i det jeg gjør	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
På arbeidstempoet	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
På bruk av ressurser til utførelsen av arbeidet	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

⌞

5

⌞

129

18 Hvor mye innflytelse vil du si at du har på virksomhetens beslutninger om følgende forhold ...

	Ingen					Mye	Ikke aktuelt
	1	2	3	4	5		
Strategier	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Kravene til kvalitet	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Kravene til effektivitet i arbeidet	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Kravene til virksomhetens lønnsomhet	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Valg av arbeidsmetoder	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Hvem som får vite hva	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ansettelses	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Organisering av virksomheten	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Kunde-/brukerbehandlingen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Samarbeidet med andre virksomheter	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Virksomhetens samfunnsansvar	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Virksomhetens miljøansvar	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

19 Har du tatt opp spørsmål om arbeidstid, arbeidsmiljø, IA-saker og/eller sykefravær i noen av ordningene nedenfor? Sett ett kryss for hvert forhold du har tatt opp i en av ordningene.

	Arbeidstid	Arbeidsmiljø	IA-saker	Sykefravær	Ikke aktuelt
	1	2	3	4	
Medarbeidersamtaler	☐	☐	☐	☐	☐
Direkte med min leder	☐	☐	☐	☐	☐
Verneombud	☐	☐	☐	☐	☐
Tillitsvalgte	☐	☐	☐	☐	☐
Fagforening(er)/yrkesorg/husforening.	☐	☐	☐	☐	☐
Arbeidsmiljøutvalg	☐	☐	☐	☐	☐
Administrasjonsutvalg (kommunal sektor)	☐	☐	☐	☐	☐
Bedriftsutvalg	☐	☐	☐	☐	☐
Avdelingsutvalg	☐	☐	☐	☐	☐
Forhandlinger om lønn/tariff	☐	☐	☐	☐	☐
Andre samarbeidsfora med ledere og tillitsvalgte	☐	☐	☐	☐	☐
Ansatterepresentanter i styret	☐	☐	☐	☐	☐
Konserntillitsvalgt	☐	☐	☐	☐	☐

- 20 Nedenfor har vi listet en del tema og saker. Disse kan bli behandlet i ulike samarbeidsorgan. Tenk tilbake på en spesiell sak innenfor de ulike temaene. Tror du behandlingen i samarbeidsorganet hadde betydning for utfallet?

	Ingen/liten betydning					Svært stor betydning	Vet ikke
	1	2	3	4	5		
Arbeidstidsordninger	☐	☐	☐	☐	☐		☐
Bemannings situasjon	☐	☐	☐	☐	☐		☐
Belønningssystemer	☐	☐	☐	☐	☐		☐
Omorganisering	☐	☐	☐	☐	☐		☐
Produktivitetsmål	☐	☐	☐	☐	☐		☐
Utviklingsbehov	☐	☐	☐	☐	☐		☐
Lederatferd	☐	☐	☐	☐	☐		☐
Brudd på bestemmelser	☐	☐	☐	☐	☐		☐
Sykefravær	☐	☐	☐	☐	☐		☐
Inkluderende arbeidsliv	☐	☐	☐	☐	☐		☐
Arbeidsmiljø	☐	☐	☐	☐	☐		☐

- 21 Hvor viktig synes du det er ...?

	Ikke viktig					Svært viktig	Ikke aktuelt
	1	2	3	4	5		
At de tillitsvalgte har stor innflytelse på de beslutninger som fattes i virksomheten	☐	☐	☐	☐	☐		☐
At de tillitsvalgte har stor innflytelse på de ansattes arbeidssituasjon	☐	☐	☐	☐	☐		☐
At de tillitsvalgte har direkte innflytelse på bruk av overtid	☐	☐	☐	☐	☐		☐
At virksomheten er opptatt av å følge lov- og avtaleverket	☐	☐	☐	☐	☐		☐

- 22 Hvordan vurderer du din egen kompetanse om følgende bestemmelser?

	Kjenner ikke					Kjenner svært godt	Ikke aktuelt
	1	2	3	4	5		
Arbeidsmiljøloven	☐	☐	☐	☐	☐		☐
Hovedavtalen	☐	☐	☐	☐	☐		☐
Tariffavtaler som gjelder din jobb	☐	☐	☐	☐	☐		☐
Tjenestemannsloven	☐	☐	☐	☐	☐		☐
Bestemmelsene om adm utvalg i KommuneLoven	☐	☐	☐	☐	☐		☐
Aksjelovens bestemmelser om Styrerepresentasjon	☐	☐	☐	☐	☐		☐



Bakgrunnsinformasjon

23 A: Hvor lenge har du jobbet i virksomheten?

 år

B: Hvor lenge har du jobbet i den stillingen du har nå?

 år

24 Hvor mange ansatte er det i ...

... virksomheten? ansatte

... avdelingen/enheten du jobber i? ansatte

25 Hvilken arbeidstakerorganisasjon tilhører du?



- ☐ Ikke medlem
- ☐ LO (Landsorganisasjonen i Norge)
- ☐ UNIO (Hovedorganisasjonen for universitets- og høyskoleutdannede)
- ☐ Akademikerne
- ☐ YS (Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund)
- ☐ Andre arbeidstakerorganisasjoner

26 Har du i dag eller har du tidligere hatt noen av følgende roller som tillitsvalgt i fagforeningen? Svar også på om du kunne tenke deg noen av rollene.

	Ja, i dag 1	Ja, tidligere 2	Nei, men kunne tenke meg 3	Ikke aktuelt
Tillitsvalgt i fagforening/husforening	☐	☐	☐	☐
Medlem av klubbstyret/avdelingsstyret	☐	☐	☐	☐
Klubb/avdelingsleder	☐	☐	☐	☐
Plasstillitsvalgt	☐	☐	☐	☐
Hovedtillitsvalgt	☐	☐	☐	☐
Konserntillitsvalgt	☐	☐	☐	☐
Ansattes representant i styret	☐	☐	☐	☐
Verneombud	☐	☐	☐	☐



27 A: Er du leder med personalansvar?

☐ Ja → Antall personer
☐ Nei

28 Hvordan reguleres dine lønns og arbeidsvilkår?

- ☐ Tariffavtale
☐ Kun privat avtale
☐ Ingen avtale
☐ Vet ikke

Hvis du er ansatt uten lederfunksjon eller verv
er du nå ferdig med undersøkelsen.
Vennligst returner skjemaet

Spørsmål til ledere og ansatte med verv

Spørsmål til ledere og nåværende verneombud, tillitsvalgte, amu-representanter og ansattes representanter i styre.

Til deg som er eller har vært tillitsvalgt

29 Hvor lenge har du totalt vært tillitsvalgt?

år måneder

Til deg som er leder

30 Hvor lenge har du totalt vært leder?

år måneder



31 Hvor stor andel av din arbeidstid er frikjøpt til tillitsvalgsarbeid?

prosent

32 Vi ønsker kunnskap om samarbeid mellom ledere og tillitsvalgte. Bruk dine egne erfaringer og kryss av for hvor ofte du benytter de ulike kontaktformene?

	Flere ganger i uken 1	Minst hver uke 2	Minst hver måned 3	Sjeldnere enn hver måned 4	Ikke aktuelt 5
"I forbifarten"	☐	☐	☐	☐	☐
Per telefon	☐	☐	☐	☐	☐
Per mail	☐	☐	☐	☐	☐
Uformelle møter	☐	☐	☐	☐	☐
Formelle fora	☐	☐	☐	☐	☐



33 I noen virksomheter er det vanlig å samle ulike verv på samme person(er) eller slå sammen de ulike ordningene. Er noen av kombinasjonene nedenfor relevant for din virksomhet

	Alltid 1	Noen ganger 2	Aldri 3	Ikke aktuelt
Verneombud/hovedverneombud velges blant de tillitsvalgte	☐	☐	☐	☐
AMU-medlemmene velges blant de tillitsvalgte	☐	☐	☐	☐
Styrerepresentantene velges blant de tillitsvalgte	☐	☐	☐	☐
Representanter til andre samarbeidsorgan/prosjektgrupper velges blant de tillitsvalgte	☐	☐	☐	☐
Arbeidsmiljøutvalget slås sammen med andre organer (bedriftsutvalg, samarbeidsutvalg etc)	☐	☐	☐	☐

34 Hvor mange timer vil du anslå at du bruker på partssamarbeidet i måneden?

timer





35 Hvor godt beskriver påstandene under situasjonen i din virksomhet?

	Stemmer ikke					Stemmer helt		Ikke aktuelt
	1	2	3	4	5			
Toppledelsen viser et sterkt engasjement i samarbeidet	☐	☐	☐	☐	☐			☐
Partssamarbeidet overlates til personal/HR-ansatte	☐	☐	☐	☐	☐			☐
Partssamarbeid er en viktig oppgave også for mellomledere	☐	☐	☐	☐	☐			☐
Partssamarbeidet nedprioriteres på alle ledernivåer	☐	☐	☐	☐	☐			☐

36 Hvis du er/har vært verneombud eller hovedverneombud, har du benyttet retten til å stanse farlig arbeid (AML § 6)?

- ☐ Ja
☐ Nei, men har truet med det
☐ Nei

37 Hvis du er/har vært verneombud eller hovedverneombud, har du tatt kontakt med Arbeidstilsynet for råd eller hjelp?

- ☐ Ja, flere ganger
☐ Ja, noen ganger
☐ Ja, en gang
☐ Aldri



38 Er du enig eller uenig i følgende påstander:

	Helt uenig					Helt enig	
	1	2	3	4	5		
Det gis for mange dispensasjoner i forhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser	☐	☐	☐	☐	☐		
Brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser får for små konsekvenser	☐	☐	☐	☐	☐		
Arbeidstilsynets sanksjonsmuligheter er for svake	☐	☐	☐	☐	☐		
Arbeidsmiljøloven har for liten status	☐	☐	☐	☐	☐		
Lederes kunnskaper om arbeidsmiljøloven er for dårlig	☐	☐	☐	☐	☐		
Verneombuds kunnskap om arbeidsmiljøloven er for dårlig	☐	☐	☐	☐	☐		



39 Nedenfor har vi listet en del tema og saker. Hvor ofte behandles disse sakene i de ulike ordningene?

	AMU			Møter der ledere og tillitsvalgte deltar (BU, AU, forhandlinger og andre)		
	Sjeldent/ aldri	Av og til	Ofte	Sjeldent/ aldri	Av og til	Ofte
	1	2	3	1	2	3
Arbeidstidsordninger	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Arbeidstempo	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Rekruttering	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Turnover (utskifting av ansatte)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Nedbemannig	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Midlertidige ansettelser	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Innleie av arbeidskraft	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Varslingssaker	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Belønningssystemer	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Omorganisering	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Produktivitetsmål	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Budsjett	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Regnskap	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Bruker-/kundeforhold	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tjenestelevering/produksjon	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Utviklingsbehov	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Teknologi	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Lederutvelgelse	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Lederatferd	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sykefravær	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Uføretrygding	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Inkluderende arbeidsliv	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Psyko- sosialt arbeidsmiljø	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tidligpensjonering	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Skader og hendelser	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Fysisk arbeidsmiljø	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Livsfasebestemt tilrettelegging av arbeid	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Tusen takk for hjelpen!
Skjemaet skal returneres til Statistisk sentralbyrå i vedlagte svarkonvolutt.

Forslag

Intervjuguide til Medbestemmelse, medvirkning og bedriftsdemokrati

- 1) Informant: alder, utdanning/opprinnelig yrke/fartstid som VT/VO (andre verv)/Leder
- 2) Virksomhet
- 3) Eierform
 - Familieeid, noen få som eier,
 - aksjer i omløp/flere grupperinger som er involvert
 - ?
- 4) Virksomheten/bedriften organisert?
 - I tilfelle hvor
- 5) Fagforeninger med medlemmer i virksomheten (list opp):
- 6) Hvis virksomheten ikke er organisert/har tariffavtale: er det etablert ordninger for representasjon av ansatte? I tilfelle hvordan og hvorfor?
 - Hvordan velges representantene?
 - Hvor ofte er det i tilfelle møter?
 - Uformelle fora der saker avgjøres?

UORGANISERTE

- 7) Hvis virksomheten ikke er organisert/har tariffavtale: hvordan foregår samarbeidet mellom ledelse og ansatte?
 - I det daglige
- 8) Hvilke møteplasser/fora har dere?
- 9) Hvem deltar?
- 10) Hvilke saker tas opp hvor?
 - Psykososialt arbeidsmiljø

- Fysisk arbeidsmiljø
- Arbeidstid/arbeidspres
- Sykefravær
- Omorganiseringer/endringsprosesser
- Etc.

11) Hvis virksomheten ikke er organisert/har tariffavtale er det valgt VO?

- Hvis nei og virksomheten har mer enn 10 ansatte – hvorfor ikke?
- Hvis virksomheten har 50 ansatte: Er det AMU – hvis ikke – hvorfor?

TIL ALLE

12) Hvordan er verneombudsordningen organisert?

- Hva vil du si er verneombudets viktigste roller og funksjoner?
 - Vil du si at verneombudene hos dere fyller disse rollene og funksjonene?
 - Har du inntrykk av at ansatte benytter VO aktivt?
- Er verneombudet også tillitsvalgt?
- Hva er de viktigste rollene og funksjonene til HVO?
- Hvordan vil du beskrive forholdet mellom HVO og VO?
- Hvordan vil du beskrive forholdet mellom VO/HVO og TV/HTV
- Har verneombudet gjennomslag hos ledelsen?
- Hvem vil du si har størst gjennomslag hos ledelsen? TV eller VO? Begrunn svaret.

13) Antall tillitsvalgte

Konsern TV

Hoved TV

TV

Andre?

Ansattes styrerepresentanter (TV og/eller andre?)

14) Antall timer frikjøpt arbeidstid til TV:

- Hva vil du si er tillitsvalgtes viktigste roller og funksjoner?
 - Vil du si at verneombudene hos dere oppfyller disse rollene og funksjonene?
 - Har du inntrykk av at ansatte benytter VO aktivt?
- Hva er de viktigste rollene og funksjonene til HTV?
- Hvordan vil du beskrive forholdet mellom HTV og TV?
- Vil du si at tillitsvalgte har gjennomslag hos ledelsen?
- Har VO brukt stansingsretten, eller truet om dette?
- Hva er det TV kan bidra med inn i en beslutningsprosess?
 - Ansattes kunnskap/synspunkter
 - Organisatorisk kompetanse
 - Legitimitet
 - Etc.

15) Avtaler – innholdet i de kollektive avtaler. Har de lokale avtaler av de sentrale avtaler

a. Avtaler ml Fagforbundet og AP

16) Hvilke samarbeidsorgan er etablert i virksomheten?

- Har de AMU?
- Hvor ofte har AMU møter?
- Hvordan havner saker i AMU?
 - Etter påtrykk fra ansatte
 - Etter påtrykk fra TV
 - Etter påtrykk fra VO
 - Etter påtrykk fra ledelsen

- Hvilke saker er typiske AMU-saker?

17) Hvor ofte har de møter i de ulike utvalgene/samarbeidsorganene?

18) Hvilke saker tas vanligvis opp i de ulike organene?

- Psykososialt arbeidsmiljø
- Fysisk arbeidsmiljø
- Arbeidstid/arbeidspres
- Sykefravær
- Omorganiseringer/endringsprosesser
- Etc.

19) Har behandlingene i utvalgene/organene noe å si for løsningen av sakene?

I tilfelle hvordan?

Eksempler?

20) Hva fungerer AMU og andre samarbeidsorgan først og fremst som? (Bare ett kryss i hver kolonne.)

Organet fungerer som	AMU	Øvrige organ (BU, AU osv)
informasjonsorgan		
sandpåstroingsorgan		
reelt beslutningsorgan		
konfliktarena		

21) Oppfatninger om forholdet mellom ledelse og fagforeninger
(kommunikasjon/samarbeidsklima)?

22) Hvordan ivaretas informasjons og drøftingsrett i henhold til Arbeidsmiljøloven

(AML kapittel 8: I virksomhet som jevnlig sysselsetter minst 50 arbeidstakere skal arbeidsgiver informere om og drøfte spørsmål av betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold med arbeidstakernes tillitsvalgte)

1. virksomhetens aktiviteter og økonomiske situasjon

2. aktuell og forventet bemanningssituasjon i virksomheten, inkludert eventuelle innskrenkninger og de tiltak arbeidsgiver vurderer i den forbindelse
 3. beslutninger som kan føre til vesentlig endring i arbeidsorganisering eller ansettelsesforhold
- 23) Har denne bestemmelsen utvidet tillitsvalgtes innflytelse?
- 24) Hva er det informeres og drøftes om? (typiske saker, eksempler?)
- 25) Hvis du skulle rangere – hvilket fora synes du er viktigst når det gjelder innflytelse? Begrunn svaret
- 26) Hvordan vurderer du forholdet mellom de lovfestede og de avtalefestede ordningene? (Hvilke er viktigst, og hvilke brukes mest?)
- 27) Hvor og hvordan tar dere opp spørsmål om
- Arbeidstid
 - Overtid
 - Sykefravær
 - Virksomhetens mål og strategier?
 - Arbeidsmiljø?
 - Konflikter på arbeidsplassen? (eksempler)
- 28) Har måten dere bruker ordningene på endret seg i løpet av den tiden du har jobbet her?
- I tilfelle hvordan?
- 29) Hvordan fungerer administrasjonsutvalget?
- 30) Er ansatte representert i styret for virksomheten? Hvor stor andel av styrerepresententene?
- Hvordan fungerer i tilfelle dette?
- Synes du denne ordningen bør utvides? (I tilfelle ja, hvorfor?)
- 31) Har bedriftsdemokratiske ordninger noe å si for produktiviteten og konkurranseevnen i

I din avdeling/enhet?

Virksomheten?

Norsk arbeidsliv generelt?

- 32) Hva vil du si er fordelene og ulempene med de ulike norske ordningene?
- 33) Er det noen av de ulike ordningene og samarbeidsorganene som du synes er overflødige? I tilfelle hvilke og hvorfor?
- 34) Er det noen av ordningene du synes at dere bør bruke bedre? I tilfelle hvordan og hvorfor?
- 35) Hvis du fikk bestemme helt fritt: hvilken innflytelse bør ansatte ha i virksomheten? På hva og hvordan?
- 36) Er det klart definert hvor makta er plassert? Er det klart hvor viktige beslutninger for de ansatte treffes?
- 37) Alt i alt – hvordan vil du beskrive forholdene mellom ledelsen og ansatte der du jobber?

Vedlegg til kapittel 2

Vedlegg 2A Faktoranalyse på innflytelsesvariabler

Rotated Component Matrix(a)

	Component		
	1	2	3
spm17_1 Innflytelse: Egne arbeidsoppgaver	0,25	0,39	0,63
spm17_2 Innflytelse:Utførelsen av oppgavene	0,18	0,23	0,79
spm17_3 Innflytelse:Hvem jeg jobber sammen med	0,29	0,69	0,15
spm17_4 Innflytelse:Egen arbeidstid	0,18	0,70	0,15
spm17_5 Innflytelse:Kvaliteten i det jeg gjør	0,08	0,19	0,76
spm17_6 Innflytelse:Arbeidstempoet	0,05	0,63	0,43
spm17_7 Innflytelse:Bruk av ressurser til utførelsen av arbeidet	0,17	0,72	0,27
spm18_1 Innflytelse beslutn:Strategier	0,77	0,26	0,11
spm18_2 Innflytelse beslutn:Kravene til kvalitet	0,72	0,22	0,26
spm18_3 Innflytelse beslutn:Kravene til effektivitet i arbeidet	0,70	0,29	0,26
spm18_4 Innflytelse beslutn:Kravene til virksomhetens lønnsomhet	0,68	0,38	0,03
spm18_5 Innflytelse beslutn:Valg av arbeidsmetoder	0,67	0,15	0,34
spm18_6 Innflytelse beslutn:Hvem som får vite hva	0,75	0,28	0,10
spm18_7 Innflytelse beslutn:Ansettelser	0,69	0,33	-0,09
spm18_8 Innflytelse beslutn:Organisering av virksomheten	0,79	0,26	-0,01
spm18_9 Innflytelse beslutn:Kunde-/brukerbehandlingen	0,69	-0,09	0,31
spm18_10 Innflytelse beslutn:Samarbeidet m andre virksomheter	0,74	0,11	0,13
spm18_11 Innflytelse beslutn:Virksomhetens samfunnsansvar	0,81	0,02	0,12
spm18_12 Innflytelse beslutn:Virksomhetens miljøansvar	0,77	0,07	0,13

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a

Rotation converged in 6 iterations.

Vedlegg 2B Regresjonsanalyse med innflytelsesindeksene

Tabell 2 B 1 Forklart variasjon i innflytelse på egen arbeidssituasjon. Lineær regresjon, r-kvadrat (justert) = 0,06***: sign på 0,001, **: sign på 0,01, * sign på 0,05 nivå

	Beta	Sig.	S.e.	B
Alder	0,03		0,03	0,03
Utdanning	-0,04		0,11	-0,13
Lederansvar	0,11	**	0,19	0,59
Tillitsvalgte	-0,02		0,15	-0,08
Verneombud	0,02		0,15	0,07
Tariffavtale	-0,11	**	0,20	-0,57
Bransje (ref ukjent bransjetilknytning)				
<i>Industri</i>	-0,01		0,27	-0,06
<i>Bygg og anlegg</i>	0,00		0,42	0,04
<i>Handel og transport</i>	-0,04		0,29	-0,30
<i>Finans, konsulent med mer</i>	0,04		0,28	0,24
<i>Offentlig adm. Forsvar mm</i>	0,04		0,22	0,14
<i>Helse og omsorg</i>	0,01		0,32	0,10
Antall ansatte i virksomheten	-0,11	**	0,08	-0,22

Tabell 2 B 2 Forklart variasjon i innflytelse på arbeidsorganiseringen. Lineær regresjon. r-kvadrat ***: sign på 0,001, **: sign på 0,01, * sign på 0,05 nivå. (justert) = 0,15

	Beta	Sig.	S.e.	B
Alder	-0,05		0,07	-0,09
Utdanning	-0,12	***	0,21	-0,69
Lederansvar	0,16	***	0,37	1,81
Tillitsvalgte	-0,02		0,29	-0,19
Verneombud	0,01		0,29	0,10
Tariffavtale	-0,08	*	0,39	-0,81
Bransje (ref ukjent bransjetilknytning)				
<i>Industri</i>	0,02		0,53	0,24
<i>Bygg og anlegg</i>	0,09	**	0,56	2,11
<i>Handel og transport</i>	-0,04		0,56	-0,64
<i>Finans, konsulent med mer</i>	0,02		0,55	0,25
<i>Offentlig adm. Forsvar mm</i>	-0,05		0,44	-0,38
<i>Helse og omsorg</i>	-0,10	*	0,62	-1,48
Antall ansatte i virksomheten	-0,16	***	0,16	-0,60

Tabell 2 B 3 Forklart variasjon i innflytelse på beslutninger om virksomhetens oppbygging og virkemåte. Lineær regresjon. r-kvadrat (justert) = 0,23***: sign på 0,001, **: sign på 0,01, * sign på 0,05 nivå

	Beta	Sig.	S.e.	B
Alder	-0,05		0,21	-0,30
Utdanning	0,02		0,67	0,38
Lederansvar	0,37	***	1,16	11,25
Tillitsvalgte	0,02		0,90	0,57
Verneombud	0,07		0,89	1,61
Tariffavtale	-0,09	*	1,22	-2,54
Bransje (ref ukjent bransjetilknytning)				
<i>Industri</i>	-0,05		1,58	-1,57
<i>Bygg og anlegg</i>	0,02		2,55	1,60
<i>Handel og transport</i>	0,01		1,61	0,27
<i>Finans, konsulent med mer</i>	-0,01		1,69	-0,54
<i>Offentlig adm. Forsvar mm</i>	0,19	***	1,34	4,59
<i>Helse og omsorg</i>	0,02		1,89	0,62
Antall ansatte i virksomheten	-0,18	***	0,48	-2,09

Vedlegg til kapittel 5 Virkninger

For å få robuste målinger på sammenhengene i modellen har vi konstruert noen indekser i tillegg til de tre indeksene for egen innflytelse. Grunnlaget for dem bygger på faktoranalyse. De er reliabilitetstestet og har alle cronbachs alpha høyere enn 0,7.

Ledelsens legitimitet er en indeks satt sammen av påstander om at "Min nærmeste leder... oppmuntrer til å komme med nye ideer... er flink til å gi ros, og...er flink til å informere om mål og strategier". Høy score tolkes som at ledelsen har stor legitimitet.

På sammen måten har vi laget en indeks for Organisatorisk klarhet ut fra spørsmål 5-1, 2, og 3 der høy score betyr klarhet i fordeling av ansvar, myndighet og oppgaver.

Høy score på "Organisatorisk sunnhet" betyr at de ansatte synes de får de ressursene de trenger (spsm 5-5), at virksomheten har god økonomi (4-2), at ansatte har gode utviklingsmuligheter (4-3) og at arbeidstempo er tilfredsstillende (4-8).

"Kollektiv medbestemmelse" er en indeks satt sammen av de elleve variablene til spørsmål 20 om betydningen av samarbeidsorgans behandling av ulike saker. Vi tolker denne indeksen som uttrykk for graden av representativt demokrati i virksomheten, til forskjell fra de tre indeksene for egen innflytelse.

"Samarbeidsklima" er satt sammen av ansattes oppfatning av ledelsens respekt for tillitsvalgte og verneombud (spsm 6-4 og 6-5), forholdet mellom ledelse og tillitsvalgte og mellom ledelse og ansatte og om virksomheten er opptatt av å følge lov- og avtaleverket.

"TVs (tillitsvalgtes) innflytelse" er satt sammen av oppfatningene om det er viktig at de tillitsvalgte har innflytelse på beslutninger i virksomheten, på de ansattes arbeidssituasjon og direkte innflytelse på bruk av overtid.

"Effektivitet i arbeidsorganiseringen" er satt sammen av variablene i spørsmål 12: Jeg bruker mye tid på ting som er unødvendige og med fordel kunne vært droppet, vente på at andre gjør jobben og på ting som andre burde gjort.

"Endringsinnflytelse" er satt sammen av de tre første variablene i spørsmål 10 om hvor stor innflytelse ansatte, tillitsvalgte og verneombud hadde på gjennomføringen av de siste endringene i virksomheten.

Korrelasjonene mellom indeksene går fram av tabellene nedenfor.

Tabell 5.3 Sammenhengen mellom ulike ordninger og ulike organisasjons- og innflytelsesvariable. N= Ledere i offentlig sektor. N=50–209

	VO	AMU	TA	Fag/ hus	TV	Lov- baserte**	Antall_ AMU	Antall_ PS	Begge
Innflytelse arbeidssituasjon	-0,02	-0,09	0,07	-0,01	-0,13	0,03	0,06	0,01	0,09
Innflytelse Arbeidsorg.	-0,08	-0,08	0,01	-0,06	-0,10	-0,09	0,12	0,02	0,04
Innfl. Styring og org av virksomh.	0,12	0,17*	0,20*	0,12	-0,24**	0,25**	0,02	0,19	0,08
Organisatorisk klarhet	0,04	0,10	0,12	0,08	-0,14*	0,14	0,06	0,13	0,06
Organisatorisk sunnhet	-0,08	0,01	0,04	-0,04	-0,04	-0,03	0,02	0,04	-0,04
Samarbeidsklima	-0,09	0,12	0,04	0,04	-0,03	0,01	0,14	0,25**	0,11
Kollektiv medbest. Samarborgs innfl	0,01	0,21	0,18	0,19	-0,17	0,18	0,36	0,19	0,30
Innflytelse på endring	-0,17	0,00	-0,02	-0,01	-0,10	-0,06	0,50**	0,15	0,27
Effektivitet i arbeidsorganiseringen**	-0,15*	-0,16*	-0,13	-0,12	0,11	-0,26**	0,19	-0,10	-0,02
Ledelseslegitimitet	0,05	0,09	0,08	0,07	-0,07	0,20**	0,17	0,15	0,05
Tillitsvalgtes innflytelse	-0,11	-0,03	-0,17*	-0,12	0,06	-0,08	0,09	-0,04	-0,02

**=lovbaserte i stat og kommune er AMU, VO og Informasjon og drøfting

Tabell 5.4 Sammenhengen mellom ulike ordninger og ulike organisasjons- og innflytelsesvariable. N= Ansatte og tillitsvalgte i offentlige. N=47–1196.

	VO	AMU	TA	Fag/ hus	TV	Lov- baserte**	Antall_ AMU	Antall_ PS	Begge
Innflytelse arbeidssituasjon	0,02	0,04	0,00	0,03	-0,04	0,09*	0,23*	0,19	0,14
Innflytelse Arbeidsorg.	0,09*†	-0,02	-0,06	-0,06	-0,14*†	0,00	0,07	0,03	-0,02
Innfl. Styring og org av virksomh.	0,03	0,03	0,02	0,03	-0,09**	0,14**	0,31**	0,43**	0,33*
Organisatorisk klarhet	-0,05	-0,03	-0,05	-0,06*	0,01	-0,04	0,34**	0,26**	0,35**
Organisatorisk sunnhet	-0,02	0,03	-0,01	-0,01	-0,09**	0,06	0,08	0,11	0,16
Samarbeidsklima	0,02	0,09**	0,05	0,06*	-0,01	0,14**	0,37**	0,35**	0,35**
Kollektiv medbest. Samarborgs innfl	-0,03	0,01	0,03	0,09	-0,09	0,11	0,46**	0,47*†	0,36
Innflytelse på endring	-0,03	0,05	0,01	0,05	-0,06	0,10	0,46**	0,31*	0,43*
Effektivitet i arbeidsorganiseringen**	-0,01	-0,03	0,03	-0,01	0,01	-0,02	-0,10	-0,11	-0,06
Ledelseslegitimitet	-0,02	0,06	-0,01	0,01	-0,06*	0,10*	0,32**	0,17	0,23
Tillitsvalgtes innflytelse	0,03	0,01	0,02	0,02	0,08**	0,00	0,00	0,04	0,07

**=lovbaserte i stat og kommune er AMU, VO og Informasjon og drøfting

Tabell 5.5 Statistisk sammenheng mellom samarbeid, innflytelse og ledelsens legitimitet (861 < n > 2968)

	1	2	3	4	5	6	7
1 Ledelsens legitimitet	1						
2 Kollektiv medbestemmelse	0,34**	1					
3 Samarbeids klima	0,68**	0,33**	1				
4 Oppfatning om TV innflytelse	-0,25	0,10**	0,13**	1			
5 Innflytelse på egen arb situasjon	0,32**	0,24**	0,28**	-0,04	1		
6 Innflytelse på arb. organisering	0,30**	0,31**	0,28**	0,10**	0,58**	1	
7 Innflytelse på styring & org	0,36**	0,49**	0,30**	0,06**	0,43**	0,50**	1

**:signifikans på 0,01 nivå

Tabell 5.6 Statistisk sammenheng mellom samarbeid, innflytelse og organisatorisk klarhet (861 < n > 3002)

	1	2	3	4	5	6	7
1 Kollektiv medbestemmelse	1						
2 Samarbeids klima	0,33**	1					
3 Oppfatning om TV innflytelse	0,10**	0,13**	1				
4 Innflytelse på egen arb situasjon	0,24**	0,28**	-0,04	1			
5 Innflytelse på arb. organisering	0,31**	0,28**	0,10**	0,58**	1		
6 Innflytelse på styring & org	0,49**	0,30**	0,06	0,43**	0,50**	1	
7 Organisatorisk klarhet	0,21**	0,54**	0,03	0,23**	0,22**	0,25**	1

**:signifikans på 0,01 nivå

Tabell 5.8 Statistisk sammenheng mellom samarbeid, innflytelse og organisatorisk klarhet (861 < n > 2897)

	1	2	3	4	5	6	7
1 Kollektiv medbestemmelse	1						
2 Samarbeids klima	0,33**	1					
3 Oppfatning om TV innflytelse	0,10**	0,13**	1				
4 Innflytelse på egen arb situasjon	0,24**	0,28**	-0,04	1			
5 Innflytelse på arb. organisering	0,31**	0,28**	0,10**	0,58**	1		
6 Innflytelse på styring & org	0,49**	0,30**	0,06	0,43**	0,50**	1	
7 Organisatorisk sunnhet	0,30**	0,54**	-0,09**	0,28**	0,46**	0,27**	1

**:signifikans på 0,01 nivå

Tabell 5.9 Statistisk sammenheng mellom samarbeid, innflytelse og effektivitet i arbeidsorganiseringen (861 < n > 2949)

	1	2	3	4	5	6	7
1 Kollektiv medbestemmelse	1						
2 Samarbeids klima	0,33**	1					
3 Oppfatning om TV innflytelse	0,10**	0,13**	1				
4 Innflytelse på egen arb situasjon	0,24**	0,28**	-0,04	1			
5 Innflytelse på arb. organisering	0,31**	0,28**	0,10**	0,58**	1		
6 Innflytelse på styring & org	0,49**	0,30**	0,06	0,43**	0,50**	1	
7 Effektivitet i arbeidsorganiseringen	-0,08**	-0,23**	-0,14	-0,12**	-0,09**	-0,07**	1

**signifikans på 0,01 nivå

Tabell 5.11 Statistisk sammenheng mellom samarbeid, innflytelse og innflytelse på endring i virksomheten(861 < n > 2949)

	1	2	3	4	5	6	7
1 Kollektiv medbestemmelse	1						
2 Samarbeids klima	0,33**	1					
3 Oppfatning om TV innflytelse	0,10**	0,13**	1				
4 Innflytelse på egen arb situasjon	0,24**	0,28**	-0,04	1			
5 Innflytelse på arb. organisering	0,31**	0,28**	0,10**	0,58**	1		
6 Innflytelse på styring & org	0,49**	0,30**	0,06	0,43**	0,50**	1	
7 Innflytelse på endring	0,30**	0,30**	0,05	0,17**	0,22**	0,33**	1

**signifikans på 0,01 nivå

Tabell 5.13 Statistisk sammenheng mellom ledelsens legitimitet, klarhet, sunnhet og effektivitet i organisasjonen (2503 < n > 3270)

	1	2	3	4
1 Ledelsens legitimitet	1			
2 Organisasjonens klarhet	0,49**	1		
3 Organisasjonens sunnhet	0,45**	0,46**	1	
4 Effektivitet i arbeidsorg.	-0,22**	-0,32**	-0,20**	1

**signifikans på 0,01 nivå

Litteratur

- Bjørnstad, J. H. (1983), *Samarbeid i bedrifter – en undersøkelse av samarbeidsformer mellom partene på norske arbeidsplasser*. Oslo: Norsk produktivitetsinstitutt
- Busck (2009), «Medarbejderdeltagelsens transformation – konsekvenser for arbeidsmiljøet.» *Tidskrift for arbeidsliv*, 1. Roskilde: Syddansk universitetsforlag
- Bråten, M., R.K. Andersen, J. Svalund (2008), *HMS-tilstanden i Norge 2007*. Oslo: Fafo-rapport 2008: 20
- Elster, Jon (1989), *Nuts and Bolts for the social sciences*. Cambridge: Cambridge University Press
- Engelstad, F., J. Svalund, I.M. Hagen, A.E. Storvik (2003), *Makt og demokrati i arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Falkum, E. (2008), *Makt og opposisjon i norsk arbeidsliv*. Dr avhandling, UiO./Fafo-rapport 2008: 31
- Falkum, E., L. Eldring, T. Colbjørnsen, red. (1999), *Medbestemmelse og medvirkning. Bedriftsutvikling mot år 2000*. Oslo: Fafo-rapport 324
- Falkum, E. og B. Grimsrud (2007), «Mellom institusjon og praksis». I: Dølvik J. E. et al., *Hamskifte. Den norske modellen i endring*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Falkum, E., K. Melberg, J. Stensaker, K. Hansen, D. Hertzberg, M. Bråten, T. Nesheim, J. Tharaldsen (2008), 1. integrasjonsfase for StatoilHydro. IRIS/SNF/Fafo
- Gulbrandsen, T. et al. (2002), *Norske makteliter*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Hagen, I.M. (1999), «Bedriftsdemokrati og fordeling – makt og bedriftsdemokrati». I: Falkum, E., L. Eldring, T. Colbjørnsen, red., *Medbestemmelse og medvirkning. Bedriftsutvikling mot år 2000*. Oslo: Fafo-rapport 324
- Hagen, I.M. (2003) «Bedriftsdemokrati – fra rettighet til produktivitet». I: Engelstad, F., J. Svalund, I.M. Hagen, A.E. Storvik, *Makt og demokrati i arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Hagen, I.M. (2005), *Ansattes styrerepresentanter – samarbeidspartner, motstander eller B-medlem*. Oslo: Fafo-rapport 205

- Hagen, I.M. (2008), *Ansatte i styret. Statusrapport 2007*. Oslo: Fafo-rapport 2008:09
- Hagen, I. M. og A. Pape (1997), *Medspillere eller motspillere? Lederes og tillitsvalgtes erfaringer med Hovedavtalen i Staten*. Oslo: Fafo-rapport 227
- Havelin, A. og S. Lysgaard (1964), «Bruken av produksjonsutvalg i norske bedrifter.» *Tidsskrift for Samfunnsforskning*, 1. Oslo: Universitetsforlaget
- Heiret, J., O. Korsnes, K. Venneslan og Ø. Bjørnson, (2003), *Arbeidsliv, historie, samfunn. Norske arbeidslivsrelasjoner i historisk, sosiologisk og arbeidsrettslig perspektiv*. Bergen: Fagbokforlaget
- Heller, F.A. (1998), *Organizational participation : myth and reality*. New York : Oxford University Press.
- Holter, H. (1958), «Disputes and tensions in industry». I: Lauwerys, J. A., ed., *Scandinavian Democracy. Development of Democratic Thought & Institutions in Denmark, Norway and Sweden*. Copenhagen: The Danish Institute, The Norwegian Office of Cultural Relations, The Swedish Institute, in corp. with The American-Scandinavian Foundation
- Holter, H. (1964), «Ønsker om medbestemmelse og selvbestemmelse på en del norske arbeidsplasser.» *Tidsskrift for Samfunnsforskning*, 1. Oslo: Universitetsforlaget
- Jacobsen, K.D. (1964), *Teknisk hjelp og politisk struktur*. Oslo/Bergen: Universitetsforlaget
- Kvinge, T., B. Grimsrud og P. Schøne (2005), «Ansattes medbestemmelse i norsk arbeidsliv». I: Torp, H., red., *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Læg Reid, P. (1983), «Medbestemmingsretten i den offentlige sektor og det politiske demokrati». I: Bergh, T., *Deltakerdemokratiet*. Oslo: Universitetsforlaget
- Markey, R. et al. (2001), *Models of employee participation in a changing global environment : diversity and interaction*. Aldershot : Ashgate
- Nergaard, K. og T. Aa. Stokke (2006), *Organisasjonsgrad og tariffavtaledeking i norsk arbeidsliv 2004/2005*. Oslo: Fafo
- Nergaard, K. og T. Aa. Stokke (2007), «Har den norske forhandlingsmodellen overlevd?» I: Dølvik J. E. et al., *Hamskifte. Den norske modellen i endring*. Oslo: Gyldendal Akademisk

- Pålshaugen, Ø. og T.U. Qvale (2000), *Forskning og bedriftsutvikling – nye samarbeidsforsøk*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttets skriftserie, 9
- Qvale T.U. (2002), «A case of slow learning? Recent trends in social partnership in Norway with particular emphasis on workplace democracy.» ,*Concepts and Transformation* 7 (2). John Benjamins
- Reve, T. (1994), «Skandinavisk organisasjon og ledelse. Fra konkurransefordel til konkurranseulempe.» *Tidsskrift for samfunnsforskning* 4
- Reve, T. og E.W. Jacobsen (2001), *Et verdiskapende Norge*. Oslo: Universitetsforlaget
- Scott, W.R. (1995), *Institutions and Organizations*. Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage Publications
- Thorsrud, E. og F.E. Emery (1964), *Industrielt demokrati. Representasjon på styreplan i bedriftene?* Oslo: Universitetsforlaget
- Thorsrud, E. og F.E. Emery in cooperation with E. Trist (1969), *Form and Content in Industrial Democracy. Some experiences from Norway and other European countries*. London: Tavistock
- Thorsrud, E. og F. E. Emery (1970), *Mot en ny bedriftsorganisasjon, Eksperimenter i industrielt demokrati*. Fra Samarbeidsprosjektet LO/NAF. Oslo: Tanum
- Torp, H., red. (2005), *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Trist, E.L., G.W. Higgin, H. Murray, A.B. Pollock (1963), *Organizational Choice: capabilities of groups at the coal face under changing technologies*. London: Tavistock Publications
- Trygstad, S.C. (2004), *Fra rettighet til nytte? De kommunale bedriftsdemokratiet møter New Public Management*. Doktoravhandling. Bodø/Trondheim: NTNU
- Trygstad, S.C. og I.M. Hagen (2007), *Ledere i den norske modellen*. Oslo: Fafo-rapport 2007:24
- Ødegård, A.M. (2008), *Europeiske reguleringer og partssamarbeid*. Oslo: Fafo-notat 2008:15

Bedriftsdemokratiets tilstand

Hvordan står det til med det norske bedriftsdemokratiet 102 år etter Verkstedsoverenskomsten, 74 år etter Hovedavtalen, 50 år etter samarbeidsforsøkene og 32 år etter arbeidsmiljøloven? Hvor utbredt er de bedriftsdemokratiske ordningene og hvilken oppslutning har de hos ledere og ansatte? Hvordan praktiseres medbestemmelse og medvirkning i virksomhetene? Har norske arbeidstakere innflytelse? I tilfelle hvor mye og på hva? Har bedriftsdemokratiet noe å si for effektivitet, organisasjon og ledelse på arbeidsplassene? Hvordan kan den norske samarbeidsmodellen videreutvikles i en tid som krever forandring? Dette er spørsmål som belyses og drøftes i denne rapporten. Oppdragsgiver er Arbeids- og inkluderingsdepartementet.



Fafo

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

Fafo-rapport 2009:35
ISBN 978-82-7422-693-7
ISSN 0801-6143
Bestillingsnr. 20125