

OSLOMET



ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTET AFI

Medbestemmelses- barometeret 2019

**Eivind Falkum
Per Bonde Hansen
Mari Holm Ingelsrud
Christin Thea Wathne
Bitten Nordrik
Ida Drange**

**OSLO METROPOLITAN UNIVERSITY
STORBYUNIVERSITETET**



Arbeidsforskningsinstituttet AFIs FoU-resultat 2019:03

Medbestemmelsesbarometeret 2019

Ida Drange, Eivind Falkum, Per Bonde Hansen, Mari Holm Ingelsrud, Bitten Nordrik og Christin Thea Wathne.

Prosjekt: Medbestemmelsesbarometeret

Prosjektleder: Eivind Falkum

Oppdragsgivere: Forbundet for ledelse og teknikk, Forskerforbundet, Lederne, Legeforeningen og Politiets Fellesforbund

© Arbeidsforskningsinstituttet, OsloMet – storbyuniversitetet, 2019

© Work Research Institute (AFI), OsloMet – Oslo Metropolitan University, 2019

© Forfatter(e)/Author(s)

Det må ikke kopieres fra denne publikasjonen ut over det som er tillatt etter bestemmelsene i "Lov om opphavsrett til åndsverk", "Lov om rett til fotografi" og "Avtale mellom staten og rettighetshavernes organisasjoner om kopiering av opphavsrettslig beskyttet verk i undervisningsvirksomhet".

All rights reserved. This publication or part thereof may not be reproduced in any form without permission from the author.

Arbeidsforskningsinstituttet
OsloMet – storbyuniversitetet
Pb. 4 St. Olavs plass
0130 OSLO

Work Research Institute (AFI)
OsloMet – Oslo Metropolitan University
P.O.Box 4 St. Olavs plass
N-0130 OSLO

Telefon: +47 23 36 92 00

E-post: postmottak-afi@oslomet.no

Webadresse: oslomet.no/om/afi

Publikasjonen kan lastes ned fra fagarkivet.oslomet.no

Publications are available for free download from fagarkivet.oslomet.no

Forord

Rapporten formidler resultater og analyser fra Medbestemmelsesbarometeret, som ble gjennomført i 2018.

Rapporten presenterer utvikling og endringer i arbeidstakeres medbestemmelse og medvirkning slik vi har målt det på arbeidsplassene og i arbeidslivet. Vi har definert medbestemmelse og medvirkning som egne former for styring og ledelse i det norske arbeidslivet. Samtidig viser vi hvordan disse norske tenkemåtene etter hvert konkurrerer med styrings og ledelsesformer som oversettes fra andre land og andre arbeidskulturer enn våre egne. På mange måter er det denne konkurransen som står i sentrum for barometeret.

I denne utgaven av Medbestemmelsesbarometeret har vi gjort to spesialanalyser. Den første handler om sammenhenger mellom medbestemmelse, medvirkning og gjennomsnittlig brutto årsinntekt i 2017. Den andre handler om endringer i standardarbeidsforholdet og sammenhenger mellom tilknytningsformer til arbeidet og opplevelse av usikkerhet.

Det står enhver fritt å bruke data, resultater og illustrasjoner fra Medbestemmelsesbarometeret, under forutsetning av at man oppgir kilden. Datainnsamlingen er foretatt av TNS Gallup.

Medbestemmelsesbarometeret har gjort det mulig å overvåke og analysere utviklingen av ansattes opplevelse av innflytelse i arbeidet og oppfatninger av styring, organisering og ledelse av arbeidet. Resultatene håper vi kan bidra til en fruktbar debatt om den norske arbeidslivsmodellens framtid og hva ledelse og organisasjon kan være i denne modellen.

Rapporten er kvalitetssikret av seniorforsker Arne Bygdås og seniorforsker Cathrine Egeland.

Medbestemmelsesbarometeret eies av et partnerskap bestående av følgende fagforbund: Forbundet for ledelse og teknikk, Forskerforbundet, Lederne, Legeforeningen og Politiets Fellesforbund, i samarbeid med OsloMet, Arbeidsforskningsinstituttet.

OsloMet, 10.04.2019

Ida Drange

Eivind Falkum

Per Bonde Hansen

Mari Holm Ingelsrud

Bitten Nordrik

Christin Thea Wathne

Innhold

1	Introduksjon.....	8
1.1	Hva er medbestemmelse og medvirkning?.....	8
1.2	Perspektiver og problemstillinger i Medbestemmelsesbarometeret.....	8
1.3	Medbestemmelsens historie og aktualitet.....	9
1.4	«Hard» HR.....	10
1.5	Medbestemmelse og medvirkning som ledelses- og styringsformer.....	11
1.6	Fokus i Medbestemmelsesbarometeret i 2018.....	13
2	Norske arbeidstakeres opplevde innflytelse i 2018.....	15
2.1	Introduksjon.....	15
2.2	Norske arbeidstakeres innflytelse på egen arbeidssituasjon.....	15
2.3	Arbeidstakernes innflytelse på organiseringen av arbeidet.....	17
2.4	Arbeidstakernes opplevde innflytelse på styring og organisering av virksomheten.....	18
2.5	Er det forskjeller mellom organiserte og uorganiserte arbeidstakere?.....	21
2.6	Variasjoner etter sektor.....	23
2.7	Variasjoner mellom bransjer.....	24
2.8	Variasjoner mellom tariffområder.....	27
2.9	Graden av standardisering og kontroll, og graden av medbestemmelse i tariffområdene.....	30
2.10	Bedriftsdemokratiets tilstand i 2018 – oppsummering.....	31
3	Styringsformer og inntekt.....	33
3.1	Lønnsforskjeller mellom sektorer og bransjer.....	33
3.2	Kjønn og innflytelse.....	34
3.3	Kjønn og lønn.....	36
3.4	Styringsformer, innflytelse og lønn.....	36
4	Hierarkier av usikkerhet og risiko.....	38
4.1	Introduksjon - normalarbeidsforholdet.....	38
4.2	Regulering og holdninger til atypisk arbeid - et historisk perspektiv.....	38
4.3	Reguleringen av ansettelsesformene: Fra «offentliggjøring» til «individualisering».....	39
4.4	Holdninger: Svekket motstand mot atypiske arbeidsforhold.....	40
4.5	Slutt på «gullalderen».....	41
4.6	Standardarbeidsforholdet i dag: hvor trygt og sikkert?.....	42
4.7	Fire dimensjoner av arbeidslivstrygghet.....	42
4.8	Tilknytningsformer.....	43
4.9	Jobbsikkerhet.....	46
4.10	Frivillighet i arbeidssituasjonen.....	48

4.11	Utviklingsmuligheter	50
4.12	Innflytelse	51
4.13	Hierarkier av usikkerhet og risiko	54
5	Hovedfunn i Medbestemmelsesbarometeret 2018	56
5.1	Generelle trekk i Medbestemmelsesbarometeret 2018	56
5.1	Bransjer, sektorer og tariffområder	58
5.2	Styringsformer, kjønn og inntekt	59
5.3	Tilknytningsformer og usikkerhet	59
5.4	Sluttkommentar	60
	Referanser	62
	Vedlegg 1: Metode, utvalg og datasett	66
	Vedlegg 2	70

Figurer

Figur 1	Fire ledelses- og styringsformer	12
Figur 2	Arbeidstakeres innflytelse på egen arbeidssituasjon (prosenttall, n = 2763 – 3263) .	15
Figur 3	Hvor stor innflytelse vil du si at du har... (andel som skårer 4 eller 5 på skala fra 1 = Ingen til 5 = Mye, prosenttall, n: 3039 – 2992)	16
Figur 4	Arbeidstakernes opplevde egne innflytelse på egen arbeidssituasjon, på arbeidsorganiseringen og på styring og organisering av virksomheten (Gjennomsnittskår på en skala fra 1 = Ingen innflytelse til 5 = Mye innflytelse)	17
Figur 5	Indeksen for innflytelse på arbeidsorganisering oppløst i enkelt variable: Arbeidstakernes innflytelse på arbeidstid, arbeidstempo, ressurstilgang og kvaliteten i eget arbeid fra 2009 til 2018 (Prosentandeler som svarer 4 og 5 på skalaen fra 1 =	17
Figur 6	Arbeidstakernes innflytelse på styring og organisering: (indeksen oppløst i enkelt variable)hvilken innflytelse vil du si at du har på virksomhetens beslutninger om: . . . (Andeler som skårer 4 og 5 på skala fra 1 = Ingen til 5 = Mye, Prosenttall n=2806 – 2979)	19
Figur 7	Sammenlikning av indeksen for opplevd innflytelse på styring og organisering av virksomheten for ansatte, ledere, tillitsvalgte og verneombud (Prosenttall, skala fra 1=ingen til 5 = Stor, n= 357 (L) -737(TV) og 518 (VO))	20
Figur 8	Tillitsvalgtes opplevelse av egen innflytelse på styring og organisering i 2009 og 2018 (Prosenttall. n = 585 i 2009, n= 324 i 2018)	21
Figur 9	Ledere med personalansvar sin opplevelse av innflytelse på styring og organisering av virksomheten i 2009 og 2018 (prosenttall, n=427 i 2009, 357 i 2018)	21
Figur 10	Arbeidstakerne i statlig sektor sin opplevelse av innflytelse på egen arbeidssituasjon i 2016 og 2018 (Prosenttall, n = 592 i 2018).....	23
Figur 11	Arbeidstakere sin opplevelse av innflytelse på egen arbeidssituasjon i private norske og private utenlandsk eide virksomheter i 2016 og 2018. (Prosenttall, n= 968 (norskeid) og 401 (utenlandsk) i 2018)	23

Figur 12 Prosentandeler som sier de har mye innflytelse på arbeidsorganiseringen (skårer 4 eller 5 på skala fra 1 = ingen til 5 = mye) (prosenttall)	25
Figur 13 Prosentandeler som sier de har mye innflytelse på styring og organisering av virksomheten (skårer 4 eller 5 på skala fra 1 = ingen til 5 = mye) fordelt etter bransjer (prosenttall).....	26
Figur 14 Arbeidstakernes opplevde innflytelse på egen arbeidssituasjon fordelt etter tariffområder (Prosenttall, n = 479 – 77)	27
Figur 15 Ansattes opplevde innflytelse på arbeidsorganiseringen fordelt på tariffområder. (Prosenttall, n = 467 – 72).....	28
Figur 16 Ansattes opplevde innflytelse på styring og organisering av virksomheten fordelt på tariffområder. (Prosenttall, n = 467 – 72)	29
Figur 17 Prosentandeler som har høy grad av henholdsvis standardisering og kontroll og medbestemmelse (4 og 5 på skala fra 1 – 5= høy grad) (Prosenttall).....	31
Figur 18 Gjennomsnittlig personlig brutto årsinntekt i 2017, oppgitt av respondenter i heltidsstilling i Medbestemmelsesbarometeret i 2018, fordelt etter sektor (n = 2508)	33
Figur 19 Gjennomsnittlig personlig brutto årsinntekt for heltidsansatte fordelt mellom bransjer (n = 2558)	34
Figur 20 Kjønnforskjeller i opplevelsen av innflytelse på egen arbeidssituasjon i 2018 fordelt etter en skala fra 1 = ingen innflytelse til 5 = Mye innflytelse (Prosenttall, n= 1104 - 1283) ..	35
Figur 21 Kjønnforskjeller i opplevelsen av innflytelse på arbeidsorganiseringen i 2018, fordelt etter en skala fra 1 = ingen innflytelse til 5 = Mye innflytelse (Prosenttall, n= 1104 - 1283).....	35
Figur 22 Heltidsansattes gjennomsnittets brutto årsinntekt i 1000 kroner i 2017 fordelt etter de fire styringsformene	36
Figur 23 Andel som ikke er redde for å miste jobben sin etter arbeidsforhold. 95% konfidensintervall markert (ikke overlappende konfidensintervall betyr at det er signifikante forskjeller mellom kategoriene).	46
Figur 24 Andel som mener de lett kan finne en annen jobb som er like bra (opplevd ansettbarhet) etter arbeidsforhold. 95% konfidensintervall markert (ikke overlappende konfidensintervall betyr at det er signifikante forskjeller mellom kategoriene).	46
Figur 25 Andelen som har den forutsigbarheten de trenger etter arbeidsforhold. 95% konfidensintervall markert (ikke overlappende konfidensintervall betyr at det er signifikante forskjeller mellom kategoriene).	47
Figur 26 Andelen med høy sikkerhet mot skader etter arbeidsforhold. 95% konfidensintervall markert (ikke overlappende konfidensintervall betyr at det er signifikante forskjeller mellom kategoriene).....	48
Figur 27 Andelen som sier at arbeidssituasjonen passer bra nå, etter arbeidsforhold. 95% konfidensintervall markert (ikke overlappende konfidensintervall betyr at det er signifikante forskjeller mellom kategoriene).	48
Figur 28 Andelen som sier at arbeidssituasjonen er ønsket i fremtiden, etter arbeidsforhold. 95% konfidensintervall markert (ikke overlappende konfidensintervall betyr at det er signifikante forskjeller mellom kategoriene).....	49
Figur 29 Andelen som sier de ofte lærer noe nytt u arbeidet, etter arbeidsforhold. 95% konfidensintervall markert (ikke overlappende konfidensintervall betyr at det er signifikante forskjeller mellom kategoriene).	50

Figur 30 Andelen som sier at ansatte har gode utviklingsmuligheter på sin arbeidsplass, etter arbeidsforhold. 95% konfidensintervall markert (ikke overlappende konfidensintervall betyr at det er signifikante forskjeller mellom kategoriene).	50
Figur 31 Andel fagorganiserte, etter arbeidsforhold. 95% konfidensintervall markert (ikke overlappende konfidensintervall betyr at det er signifikante forskjeller mellom kategoriene). 51	
Figur 32 Graden av opplevde ledelses- og styringsformer blant ansatte i standardarbeidsforhold og ikke-standard-forhold. Gjennomsnitt på skala fra 1 "helt uenig" til 5 "helt enig". Vet ikke utelatt	52
Figur 33 Innflytelse på egen arbeidssituasjon, etter arbeidsforhold. Gjennomsnitt. Skala fra 1 «Ingen» til 5 «stor». 95% konfidensintervall markert (ikke overlappende konfidensintervall betyr at det er signifikante forskjeller mellom kategoriene).	52
Figur 34 Innflytelse på arbeidsorganiseringen, etter arbeidsforhold. Gjennomsnitt. Skala fra 1 «Ingen» til 5 «stor». 95% konfidensintervall markert (ikke overlappende konfidensintervall betyr at det er signifikante forskjeller mellom kategoriene).	53
Figur 35 Innflytelse på virksomhetens beslutninger, etter arbeidsforhold. Gjennomsnitt. Skala fra 1 «Ingen» til 5 «stor». 95% konfidensintervall markert (ikke overlappende konfidensintervall betyr at det er signifikante forskjeller mellom kategoriene).	53

Tabeller

Tabell 1 Innflytelse fordelt etter organisering og tariffavtale (gjennomsnittskåre på skala fra 1 til 5 der 1=ingen innflytelse og 5 = Mye innflytelse (ledere ekskludert), i 2009 og 2018. (n = 2009: 390 – 1872, 2018: 195 – 1632).	22
Tabell 2 Oversikt over antall og fordeling på ulike tilknytningsformer i 2018	44
Tabell 3 Demografiske kjennetegn på ansatte i ulike tilknytningsformer. Antallet besvarelser i parentes bak hver kategori.	45

1 Introduksjon

Christin Thea Wathne, Eivind Falkum og Bitten Nordrik

1.1 Hva er medbestemmelse og medvirkning?

Selv om medbestemmelse og medvirkning som begreper gjerne brukes om hverandre, er det i lesningen av denne rapporten viktig å skille mellom disse. Mens medbestemmelse er representativt og ivaretas gjennom tillitsvalgte og strukturerte møtepunkter mellom arbeidsgiver og fagforeningene, ivaretas medvirkning mer direkte av ledere og ansatte hvor medarbeiderne selv medvirker i utformingen av de beslutninger som berører arbeidssituasjonen.

Medbestemmelse vil si deltakelse og innflytelse i beslutningsprosesser. Fagforeninger og tillitsvalgte representerer ansatte i bedriftsutvalg, arbeidsutvalg og andre partssammensatte organ på arbeidsplassene. I dette representative demokratiet samarbeider partene om å løse organisatoriske problemer som oppstår på grunn av endringer i markeder, reguleringer og bedriftsinterne forhold. Medbestemmelsen er forankret både i avtaler og i arbeidsmiljøloven. Den er også grunnlovsfestet (§ 110)

Medvirkning vil si at den enkelte ansatte har et ansvar for å bidra til videreutvikling av eget arbeid, egen arbeidssituasjon og dermed også utvikling av arbeidsplassen og virksomheten slik Thorsrud og Emery (1970) utformet det i samarbeidsforsøkene. Medvirkning forutsetter tett dialog og kommunikasjon mellom den enkelte ansatte og nærmeste leder. Dette kalles ofte direkte demokrati (Ingebrigtsen, 1993).

1.2 Perspektiver og problemstillinger i Medbestemmelsesbarometeret

Etter initiativ fra Lederne¹ og AFI² ble Medbestemmelsesbarometeret etablert i 2016 av et partnerskap bestående av seks fagforbund: Forbundet for ledelse og teknikk, Forskerforbundet, Lederne, Legeforeningen, Politiets fellesforbund og SAFE. SAFE trakk seg ut av partnerskapet i 2018.

Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) ble etablert i 1964 og har siden vært et ledende fagmiljø for handlingsrettet forskning på norsk arbeidsliv. AFIs forskningsmiljø er ikke bare kjent med utviklingen av det norske arbeidsliv, men har også vært med å prege den samme utviklingen. Det går en rød faglig tråd fra AFIs bidrag til utarbeidingen av de psykologiske jobbkravene på 1960-tallet, ny arbeidsmiljølovgivning på 1970-tallet, og forsøk på medvirkningsbaserte metoder gjennom hele 1980- og 90-tallet. Utover 2000-tallet og frem til i dag har vi gjennomført en rekke forskningsprosjekter med fokus på nye styrings – og ledelsespraksiser, herunder NPM-reformene og konsekvenser av dem. Medbestemmelsesbarometeret er i denne sammenheng et barometer for systematisk overvåking og måling av utviklingen på sentrale områder i norske arbeidsliv. Mer konkret er Medbestemmelsesbarometeret en spørreundersøkelse i et representativt utvalg av arbeidstakere (Vedlegg 1). Det måler trykket på medbestemmelse og medvirkning i arbeidslivet. Barometeret består av en del som gjentas hver gang, og en del med temaer som varierer på bakgrunn av observasjoner og casestudier i det praktiske arbeidslivet.

¹ Lederne etablerte Norsk Ledelsesbarometer i 2008 som en medlemsundersøkelse i eget forbund. Afi utfører de årlige undersøkelsene for Lederne.

² Arbeidsforskningsinstituttet (Afi) ble en del av Høgskolen i Oslo og Akershus (HiOA) i 2014. I 2018 ble HiOA til OsloMet.

1.3 Medbestemmelsens historie og aktualitet

I det følgende vil vi kaste et historisk tilbakeblikk på medbestemmelsens betydning for norsk arbeidsliv.

1930-årene var preget av arbeidskonflikter og uro. Et veiskille ble etablert da Hovedavtalen ble etablert i 1935. Avtalen innebar et kompromiss mellom arbeidslivets parter ved at de gjensidig anerkjente hverandres organisasjoner, fordelte rettigheter og ga regler for konflikthåndtering i prinsippet uten det offentliges innblanding. I motsetning til sosialdemokratene på kontinentet som aldri fikk i stand et lignende samarbeid mellom de to største klassene i samfunnet, finner statlig styring og marked en balanse i Norge (Sejersted, 2005). Norsk arbeidsliv fikk på plass et strukturert samarbeid mellom arbeidsgivere og arbeidstakere på alle nivå, fra trepartssamarbeidet mellom staten og partene i lønnsdannelsen, til medbestemmelse og medvirkning på arbeidsplassene. Avtaleverket ble bygget opp i topartsrelasjoner mellom arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner. På arbeidsplassene fikk fagforeninger, tillitsvalgte og ansatte rett til medbestemmelse og medvirkning i utformingen og driften av virksomheter. Dette skapte en betydelig forutsigbarhet både for arbeidsgiverne og arbeidstakerne. Økt demokrati og virksomhetens lønnsomhet var viktige argumenter for utvikling av medbestemmelsesordningen (Falkum 2008).

I 1970-årene er Norge ute av fattigdommen. Samtidig oppstår etter hvert en sterk kritikk av den norske modellen fra både høyre og venstre siden. Slutten på den lange oppgangskonjunkturen og det som av flere oppfattes som et paternalistisk likhetssamfunn bidrar til dette (Sejersted, 2005). Etter først å ha svart på kritikken med utbygging av velferdsstaten og nye generøse ordninger, industrielt demokrati og ny arbeidsmiljølovgivning, vedtok Arbeiderpartiet i 1981 et program som representerte en nyorientering. I 1989 leverte et utvalg under ledelse av Tormod Hermansen rapporten «En bedre organisert stat» som omhandlet hvordan statens virksomhet skulle organiseres slik at den lot seg styre på en mer effektiv og hensiktsmessig måte (Forbruker- og administrasjonsdepartementet, 1989). Hermansen-rapporten la grunnlaget for en rekke reformer med sikte på liberalisering og deregulering, inspirert av idebølgen som gjerne omtales som «New Public Management».

Selv om inngangen til 1990-årene på mange måter markerer et skille i norsk næringspolitikk, slo Thatcherismen aldri helt gjennom i Skandinavia. Imidlertid kom den skandinaviske modell i vanry og den amerikanske modellen ble nå «modellen» (Sejersted, 2005). Amerikanske lederteorier gjør sitt inntog i ledelsesutdanningene, mens pensum om ledelse i den norske modellen er nærmest fraværende. I tråd med nye idealer ser vi fra tusenårsskiftet klare tegn til mer vektlegging av styring med rehierarkisering samtidig som personalfunksjonen endrer seg til human resource management (HRM). I utgangspunktet ble det skilt mellom «myk» og «hard» HR (Legge, 2005) som også har blitt forbundet med to ulike skoleretninger i USA. Harvard-skolen tok utgangspunktet i et humanistisk perspektiv der effektivitet gjennom gode relasjoner mellom medarbeidere og ledelse/eiere, delegering, medarbeiderinnflytelse og ansvarlighet stod i fokus. Michigan-skolen la derimot et økonomisk perspektiv til grunn og vektla i den forbindelse kontroll- og incentivsystemer (Legge 2005, Kuvaas og Dysvik 2012). De fleste HRM-strategier i dag vil sannsynligvis reflektere aspekter ved både «myk» og «hard» HRM, men samtidig variere når det gjelder hvilken retning som i størst grad vektlegges. Tendensen i senere år har gått i retning av mer «hard» HR (Røvik 2009: 145). I løpet av siste halvdel av 1990-tallet har «hard» HR resultert i at den administrative og sosiale HR-funksjonen har gått i retning av å bli mer strategisk, og betraktes som et virkemiddel for realisering av organisasjonens overordnede målsettinger, gjerne nært knytte til økonomiske parameter. Å koble ledelse og strategi er spesielt brukt ved handelshøgskolene, og representerer en mer avgrenset, økonomisk orientert variant av organisasjonsteorien (Byrkjeflot, 2002: 44). Det praktiske innholdet i strategiske HR-tiltak er utviklingen av belønnings- og insentivsystemer, og informasjons- og styringssystemer, f.eks. balansert målstyring (Røvik, 2009:156). Virksomhetslederen, også i staten, går fra å være faglig ansvarlig til i større grad å bli økonomisk ansvarlig.

I staten er mål- og resultatstyring det mest sentrale styringsvirkemiddelet, og fungerer som et organiserende prinsipp gjennom hele virksomheten. Mål- og resultatstyring ble vedtatt som styringsprinsipp i 1987, men gjorde seg mer gjeldende utover 2000-tallet. Prinsippet inngår også i «Plattform for ledelse i staten» som angir basis, rammer og prinsipper for lederskap i staten (Plattform for ledelse i staten 2008/09: 5). Her ser vi at 1) Mål, resultater og brukerretting, 2) samarbeid og samordning, 3) kompetanse, læring og utvikling og 4) medbestemmelse og medvirkning utgjør de fire generelle grunnfunksjonene og fokusområdene i lederskapet (Plattform for ledelse i staten 2008/09, s. 15). Det er et bredt spenn av ulike hensyn som skal ivaretas, og de fire grunnfunksjonene står til dels i kontrast til hverandre. For eksempel kan fokus på medbestemmelse og medvirkning ses som en videreføring av samarbeidstanken og det nasjonale nivået som tidligere har dominert tenkningen omkring ledelse i Norge, mens styring gjennom bruk av mål og resultater kan forstås som en del av Kenning-tradisjonen, hvor ansatte ble betraktet som «uansvarlige» som måtte styres og kontrolleres (Byrkjeflot 2002: 45). De til dels motstridende målene i lederplattformen i staten må ses i relasjon til at den norske samarbeidsmodellen bygger på gjensidig tillit mellom ansatte og ledere, og aksept av arbeidsgivers styringsrett. Det er denne latente motsetningen som nå vil aktiveres gjennom spørsmålet fra Statens arbeidsgiverråd i november 2017 om det norske bedriftsdemokratiet, slik det ble utformet i 1980, passer til de nye styringsprinsippene og eierformene som kom på 1990-tallet.

Rådet stiller spørsmål om hovedavtalen skaper de riktige forutsetninger for å få til rask endring, eller om forhandlingsretten er et hinder for å holde arbeidstempoet og omstillingstakten oppe i (Diskusjonsnotat om drøfting og forhandlinger, s. 3, Statens arbeidsgiverråd). Dette er omtrent den samme argumentasjonen som ble brukt for Produktivitetsavtalen mellom LO og NHO i 1946, for revisjonen av Hovedavtalen i 1966 der forhandlingsretten står sterkt, og for Solidaritetsalternativet i 1989 (Kleppe, 1999). I alle disse avtalene var fagbevegelsens forhandlingsrett sentral. Da Hovedavtalen i staten ble signert i 1980 ble det understreket at ansatte i staten ikke kunne ha den samme samarbeidsretten som ansatte i privat sektor fordi de da ville få mulighet for større innflytelse på politikken enn det vanlig borgere hadde. Partene var enige om at Hovedavtalen i staten skulle være forhandlingsorientert, ikke samarbeidsorientert av hensyn til denne muligheten for politisk innflytelse (Lægneid, 1983). Ansatte i staten fikk rett til informasjon, drøfting og forhandling for å kunne bidra til statens evne til effektiv gjennomføring av den statlige politikken, tilsvarende arbeidstakernes bidrag til produktivitet i privat sektor. Statens arbeidsgiverråd bruker med andre ord det samme produktivetsargumentet for å fjerne statlig ansattes forhandlingsrett i 2018, som hovedargumentet for å innføre den i 1980 (Falkum, 2008).

1.4 «Hard» HR

Som nevnt innebærer «hard» HR en mer strategisk personalbehandling hvor ansatte betraktes som et virkemiddel for realisering av organisasjonens målsetninger. Både organiseringen av virksomhetene, styringssystemene og ledelsesformene kan endres i tråd med dette. Mens offentlig sektor på begynnelsen av 1990 tallet fikk målstyring, gjorde konsepter som LEAN, TQM (total kvalitetsledelse), BPR (Business Process Reengineering) og JIT (Just In Time) og Balanced Scorecard seg mer gjeldende i privat sektor. De senere årene har både målstyringen og en del av de nevnte konseptene blitt videreutviklet til kontrollorienterte prestasjons- og resultatmålingsverktøy på individnivå.

Systemene spres av konsulentselskaper og anvendes som verktøy av HR-avdelinger i virksomhetene. Det er grunn til å stille spørsmål ved hvilke rom for medbestemmelse og medvirkning disse verktøyene gir, også for ledere i virksomhetene. Når HR-systemet innebærer styrings- og ledelseskonsepter som baserer seg på standarder og kontrollmekanismer, utvides i praksis også arbeidsgivernes styringsrett. Ledelsens kontroll med individuelle mål gjør den ansatte til en iverksetter av andres beslutninger i toppstyrte virksomheter; en slags paternalismens gjenkomst i et arbeidsliv der bedriftsdemokratiet er utviklet over lang tid. Skyggen av paternalismens gjenkomst kommer kanskje også til syne i spørsmål om «dagens utfordringsbilde skaper et ubehagelig stort ansvar for tillitsvalgte, og at dette er mer

fremtredende i forhandlingsdiskusjonen enn under drøfting» (Diskusjonsnotat fra Statens arbeidsgiverråd, 2017).

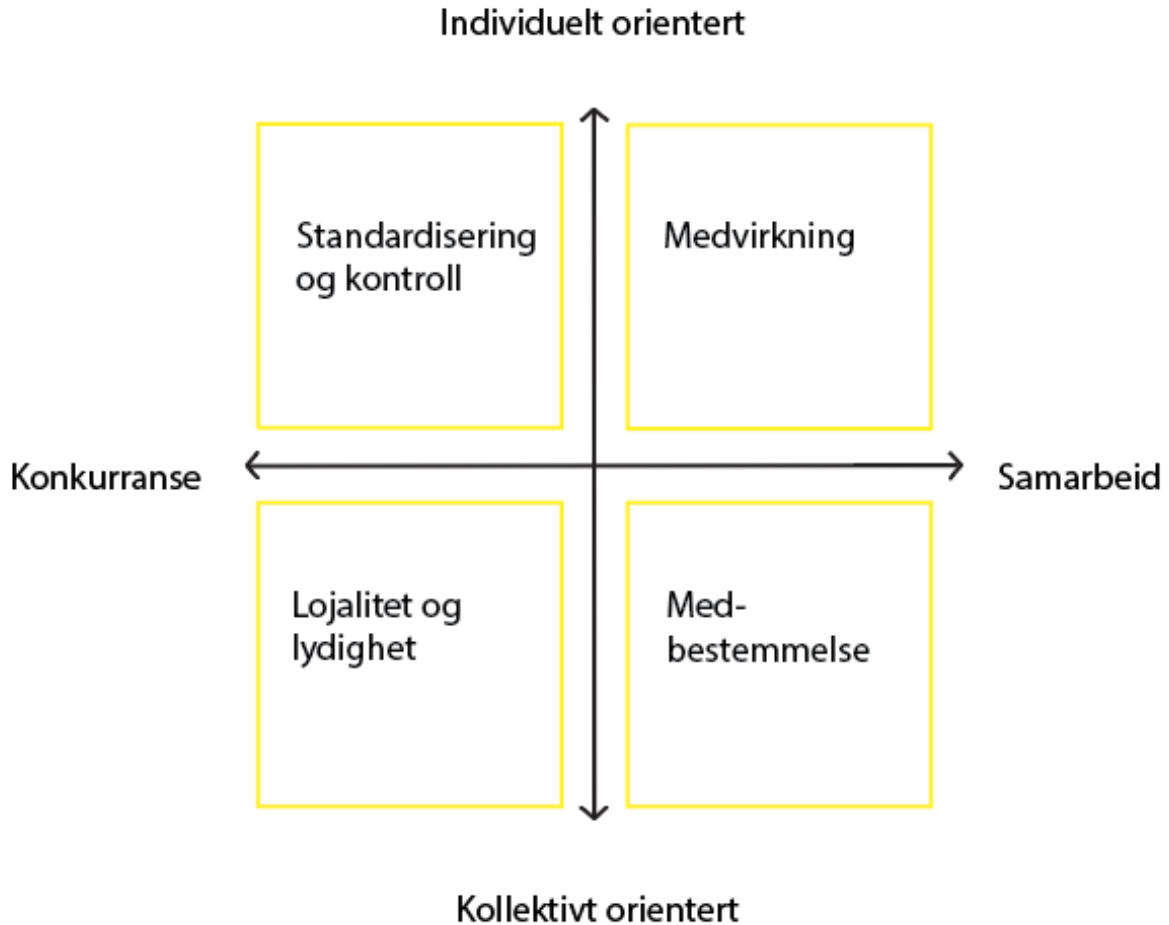
Balansert målstyring foreskriver at det må settes individuelle mål for ansattes holdninger og adferd (Kaplan og Norton 1992, Ulrich og Ulrich 2010). I norske virksomheter manifesteres strategiene ved at virksomhetsledelsen innfører misjon og visjoner som legges til grunn for utledning av verdier og atferdsnormer. I enkelte virksomheter har verdistyringen resultert i ulike kartleggings-/målingssystemer og «konsekvensledelse» der holdnings- og atferdsavvik avdekkes. Paternalismen viser seg sånn sett også i form av at virksomhetsledere i Statens arbeidsgiverråd ønsker å oppdra ledere og ansatte i hva det vil si å være bedriftens menn og kvinner. Det kan lett oppleves som inngrep i den enkeltes autonomi.

Det er med andre ord mange grunner til å følge med på utviklingen.

Medbestemmelsesbarometeret måler ansattes opplevelse av ledelses - og styringskonseptene, hvor utbredt de er i arbeidslivet og hvordan de virker inn på samarbeid, medbestemmelse og medvirkning.

1.5 Medbestemmelse og medvirkning som ledelses- og styringsformer

I Medbestemmelsesbarometeret behandler vi både medbestemmelse og medvirkning som ledelses- og styringsformer som kjennetegner den norske arbeidslivsmodellen. Med andre ord er det som vanligvis diskuteres som «en rettighet for arbeidstakere til å delta og øve innflytelse» rammet inn som verktøy for å lede og styre norske arbeidsplasser og virksomheter. Dette er det vi vil kalle ledelse på norsk. Ledelse og styring kan betraktes som to prinsipielt ulike typer virkemidler som en leder kan benytte seg av, med det formål å påvirke og koordinere atferd for å nå visse mål eller løse bestemte problemer i organisatoriske sammenhenger. De to begrepene er å oppfatte som idealmodeller for påvirkning mer enn som empiriske fenomener (Ladegård & Vabo 2010: 35). Mens ledelse er personorientert, er styring systemorientert. Ledelse er direkte og dialogbasert påvirkning med utgangspunkt i lederen som person, primært utøvd i relasjonen mellom den enkelte leder og ansatte. (Ladegård & Vabo 2010: 35). Styring handler om å påvirke atferd gjennom kontroll og regulering, hvor virkemidlene er instruksjer, rutiner, rapportering, opplæring, insentiver og sanksjon. Ledelse åpner i større grad opp for både medbestemmelse og medvirkning, sammenlignet med styring.



Figur 1 Fire ledelses- og styringsformer

De fire ulike styrings- og ledelsesbegrepene fungerer som analytiske verktøy i denne rapporten. Med dette menes at vi benytter begrepene til å forstå dataene våre om virkeligheten. De fire styrings- og ledelsesbegrepene utgjør idealtypiske kategorier som illustrerer hvordan virksomheter utøver styring og ledelse. Når vi sier at kategoriene er idealtypiske, mener vi at de ikke kan gjenfinnes i en rendyrket form i virksomhetene. I virkeligheten vil en og samme virksomhet ha islett av flere styrings- og ledelsesformer samtidig. Imidlertid gir kategoriene mening fordi de fleste virksomheter vil helle i retning av en eller to former for ledelse og styring. I det følgende skal vi presentere de fire styrings- og ledelseskategoriene.

Medbestemmelse

I noen virksomheter følger ledelsen prinsippene for representativt demokrati på arbeidsplassen. Det betyr at ledelsen følger lov og avtaleverket i arbeidslivet, at fagforeninger, tillitsvalgte og verneombud har innflytelse på styring og organisering av virksomheten i større grad enn andre. De får delta i beslutningsprosesser i etablerte organ som bedriftsutvalg, forhandlingsutvalg, European Works Councils (EWC) i privat sektor og IDF-møter i offentlig sektor. Denne partsbaserte og kollektivt orienterte styrings- og ledelsesformen sikrer dialog mellom de ansatte og toppledelsen, og den kaller vi Medbestemmelse. I Medbestemmelsesbarometeret er medbestemmelse ikke bare en samarbeidsrelasjon, men en samarbeidsorientert form for ledelse og styring.

Medvirkning

Som analytisk kategori skiller Medvirkning seg fra medbestemmelse ved at førstnevnte er individorientert og har fokus på relasjonen mellom den enkelte ansatte og den nærmeste leder. Som

ledelses- og styringsform kjennetegnes medvirkning av det direkte demokratiet i arbeidslivet som ble utviklet i samarbeidsforsøkene til LO og NHO på 1960-tallet (Thorsrud og Emery 1970). Her er ledelsen opptatt av den enkelte arbeidstakers ansvar og autonomi i egen arbeidssituasjon og deltakelse i utviklingen av virksomheten. Medvirkning og Medbestemmelse er det vi vil kalle Ledelse på norsk.

Lojalitet og lydighet

Kategorien Lojalitet og lydighet innebærer en styringsform der ledelsens forståelse av virkeligheten, ledelsens sosiale verdier og dens målsettinger i større grad styrer virksomheten og arbeidstakernes atferd. Ledelsen har både modellmakt (Bråten 1982, Foucault 1982, Bourdieu 1995), agendamakt (Lukes 2005), beslutningsmakt (Lukes 2005) og iverksettingsmakt (Falkum 2008). I klassisk økonomisk litteratur er det en kanonisk antakelse at ansatte og ledere motiveres av egeninteresse. Relasjonen mellom eiere på den ene siden og ansatte og ledere på den andre preges således av en forventning om ulike mål. Eiere motiveres av sine mål, som antas å stå i motsetning til ansattes og lederes mål. I faglitteraturen omtales dette som «prinsipal-agent-problemet» og det får noen viktige konsekvenser for hvordan man tenker om styring- og ledelse. Som utgangspunkt har dette inspirert til teorier om hvordan insentiver eller kontrollsystem kan skape et bedre samsvar mellom målene. Det antas også at ledere og ansatte motiveres av konkurranse om virksomhetens knappe ressurser (Kuvaas og Dysvik, 2012). Styrings- og ledelsesformens kunnskapsgrunnlag er i det alt vesentlige økonomisk atferdsteori og psykologi. Ledelse handler i stor grad om å få de ansatte til å slutte opp om toppledelsens virkelighetsforståelse gjennom en utstrakt bruk av symboler, verdier og visjoner (Sørhaug 2004, Ulrich & Ulrich 2012). Denne styrings- og ledelsesformen blir en indirekte måte å kontrollere at ansatte og ledere jobber for felles mål.

Standardisering og kontroll

Menneskesynet og prinsipal-agent-problemet ligger også til grunn for styringsformen. Standardisering og kontroll som har røtter tilbake til byråkratisk regelstyring slik Max Weber utformet den (Gerth & Mills 1971), og vitenskapelig ledelse og Fordismen slik Frederick Taylor og Henry Ford formet dem (Skorstad 2002). Arbeidsoperasjoner kan beskrives og standardiseres i detalj, slik at styring og ledelse dreier seg om å etterprøve og måle i hvilken grad arbeidet avviker fra mål, standarder og Standard Operating Procedures (SOP). Denne formen for styring og ledelse automatiserer styringsmekanismene slik at behovet for kommunikasjon og samhandling mellom ledelse og underordnede reduseres betydelig. I noen industrivirksomheter er kontrollen av avvik fra standardene bygget inn i alle arbeidsoperasjonene på individuelt nivå. Logikken er at organisasjoner kan styres ved å kontrollere individuell atferd, akkurat som hos Taylor, Ford og Weber. Makt er sentralisert til toppledelsen som den viktigste aktøren. Relasjonene mellom aktørene er ovenfra og ned orienterte.

1.6 Fokus i Medbestemmelsesbarometeret i 2018

I 2018 har vi rettet søkelyset mot lønn og tilknytningsformer i arbeidslivet.

Den norske arbeidslivsmodellen har en sentralisert lønnsdannelse i et etablert trepartssamarbeid mellom arbeidsgiverorganisasjoner, arbeidstakerorganisasjoner og staten. Konkurransetsatt sektor skal ha avgjørende innflytelse på lønnsdannelsen gjennom «frontfagsmodellen». Deltakerne utvikler en felles forståelse av landets økonomiske tilstand og etablerer en enighet om forhandlingsrommet i de årlige lønnsoppgjørene. I barometeret for 2018 stiller vi blant annet følgende spørsmål: «Hva var din faktiske samlede brutto årsinntekt i 2017?». Dette spørsmålet har vi også stilt i Norsk Ledelsesbarometer. I 2017 tjente mannlige medlemmer i Lederne 155 000 kroner mer enn sine kvinnelige kolleger. Ca en tredjedel av denne forskjellen kunne forklares med ulikheter i utdanning, bransje, sektor, alder og stilling, men det er fortsatt en forskjell i årsinntekt på 100 000 som vi ikke kan forklare med andre variable enn kjønn. Med det samme spørsmålet i Medbestemmelses-barometeret

2018 kan vi sammenlikne lederlønningene i Ledelsesbarometeret med lønn for et representativt utvalg av norske arbeidstakere. Vi tester om det finnes sammenhenger mellom faktisk brutto årslønn og ansattes oppfatninger om modeller for styring, ledelse og organisasjon på arbeidsplassene. Vi gjør rede for populasjon, utvalg, frafall og skjevheter i datasettet i Vedlegg 1.

Det andre spesielle temaet handler om tilknytningsformer i arbeidslivet, det vil si arbeidstakernes opplevelse av usikkerhet på grunn av tilknytningsformer i arbeidsforholdet sitt.

Økningen i andelen usikre arbeidsplasser knyttes gjerne til globalisering av økonomien, og til mer autoritære styrings- og ledelsesformer i arbeidslivet (Standing, 2012, Gleerup et al, 2018). Høyere krav til avkastning på kapital, målstyring og standardisering bidrar til å endre relasjonene mellom arbeidsgivere og arbeidstakere, også i Norge. Aleris, et privat selskap som leverer pleie og omsorgstjenester, leier inn tjenesteytere som selvstendig konsulenter i stedet for å ansette folk i faste stillinger. Den pågående rettsaken mellom medlemmer i Fagforbundet og Aleris blir et eksempel på løsere og mindre sikre tilknytninger til arbeidslivet.

Delingsøkonomien, dvs. forretningsmodeller basert på transaksjoner mellom privatpersoner, formidlet gjennom digitale plattformer, representerer en helt ny organisering av tjenesteproduksjon, og nye arbeidsavtaler og arbeidsforhold. De nordiske landene har foreløpig ikke hatt en like stor økning i andelen slike usikre tilknytninger til arbeidslivet som mange andre land. I stedet for å undersøke utbredelsen av faste og usikre tilknytningsformer, ser vi her på hvordan lovverket og holdninger til atypiske ansettelsesformer har utviklet seg de siste femti årene. Vi viser hvordan ulike side ved arbeidslivsusikkerhet fordeler seg på ulike tilknytningsformer.

Vi trekker opp de generelle utviklingstrekkene over de tre årene vi har gjennomført Medbestemmelsesbarometeret fra 2016, 2017 og 2018. Barometeret er publisert internasjonalt i 2019 (Hvid & Falkum, 2019).

2 Norske arbeidstakeres opplevde innflytelse i 2018

Eivind Falkum

2.1 Introduksjon

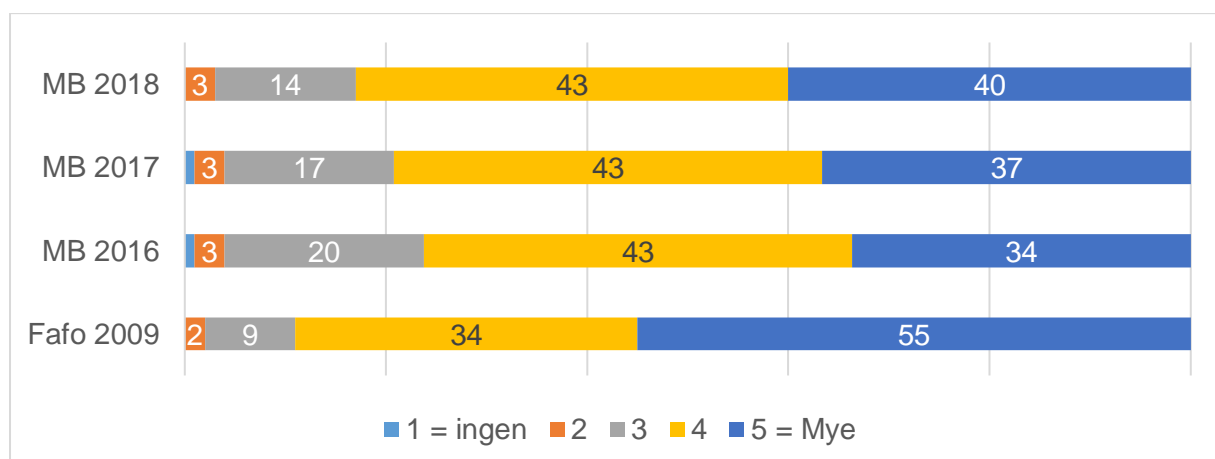
Medbestemmelsesbarometeret får fram bilder av hvordan det norske arbeidslivet utvikler seg når den internasjonale og nasjonale økonomien og politikken endres. Er det sant at den norske arbeidslivsmodellen er stabil og robust og tåler trendene i de internasjonale omgivelsene?

I de siste tjue årene har forskere, fagbevegelsen og arbeidsgiverne pekt på en jevn nedgang i andelen fagorganiserte i norsk arbeidsliv. Mantraet i hele perioden har vært at «andelen fagorganiserte synker noe, men den er fortsatt høy» (Dølvik et al, 2015). I 2016 var andelen fagorganiserte for første gang under 50 prosent (49%), en nedgang på 8 prosent fra 1992 da den var på 57 prosent. I 2018 var den fortsatt 49 prosent. Andelen fagorganiserte i offentlig sektor er fortsatt over 80 prosent samlet sett. Fallet er med andre ord størst i privat sektor. Arbeidsgiversiden har ikke like store utfordringer med organisasjonsgraden. Den norske arbeidslivsmodellen, partssamarbeidet, lønnsdannelsen og de bedriftsdemokratiske ordningene forutsetter organisatoriske sammenslutninger på begge sider.

I dette kapittelet skal vi se nærmere på arbeidstakernes opplevde innflytelse på arbeidsplassene. Tidligere har vi presentert denne innflytelsen i indekser, det vil si uttrykk for innflytelse som er satt sammen av flere spørsmål i Medbestemmelsesbarometeret. I 2018 har vi valgt å presentere også svarene på de enkeltspørsmålene som inngår i de overordnede indeksene. Dermed får vi et mer detaljert og nyansert bilde. Vi starter med de tre innflytelsesindeksene, for deretter å se nærmere på hva det er de ansatte har innflytelse på og hvordan den eventuelt endrer seg fra år til år og mellom bransjer.

2.2 Norske arbeidstakeres innflytelse på egen arbeidssituasjon

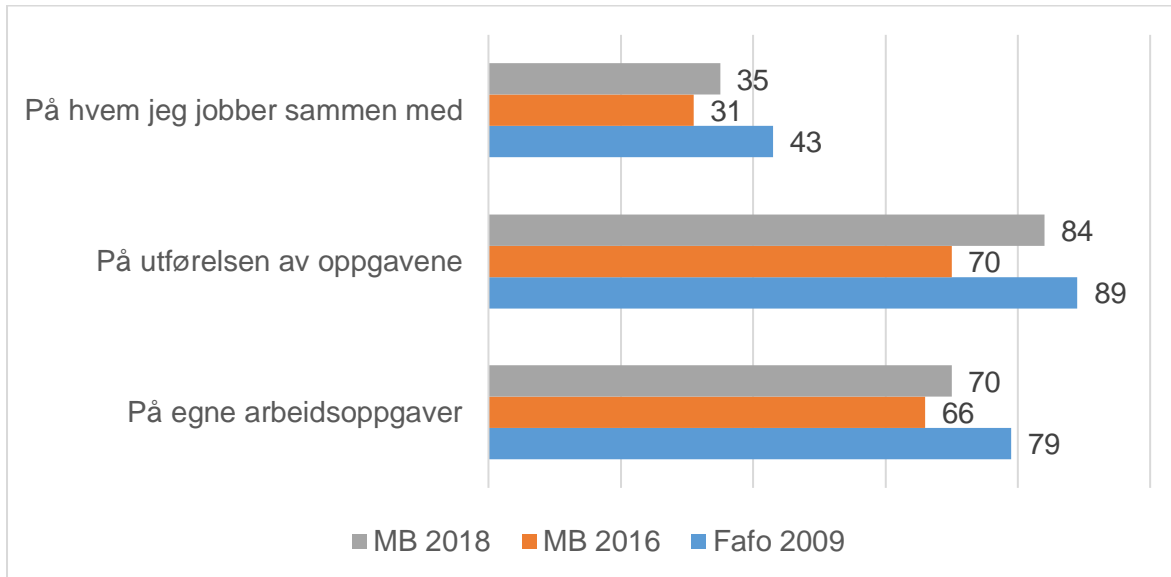
De norske arbeidstakernes opplevde innflytelse på sin egen arbeidssituasjon vises i figuren under for perioden 2009 – 2018.



Figur 2 Arbeidstakeres innflytelse på egen arbeidssituasjon (prosenttall, n = 2763 – 3263)

Figuren over viser svarfordelingene i fire undersøkelser. Den nederste liggende søylen viser funn fra første undersøkelse som ble gjennomført av Fafo på oppdrag fra Arbeids- og

inkluderingsdepartementet i 2009 (Falkum et al 2009). Undersøkelsen inngikk i et forarbeid til NOU 2010:1 Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet. De tre neste liggende søylene i figur 1 over, viser funn fra undersøkelsene i Medbestemmelsesbarometeret 2016, 2017 og 2018. Som vi ser, sank ansattes innflytelse på egen arbeidssituasjon i perioden 2009 til 2016. Andelen som opplevde Mye innflytelse (skåre 5 på skalaen) sank fra 55 prosent i 2009 til 34 prosent i 2016. Den tar seg litt opp fra 2016 til 2017 og 2018, men ligger fortsatt betydelig lavere enn i 2009. Forandringene kan forklares med endringer i arbeidslivet, Først viser vi hva det er arbeidstakerne opplever å miste innflytelse på i perioden 2009 – 2018.



Figur 3 Hvor stor innflytelse vil du si at du har... (andel som skårer 4 eller 5 på skala fra 1 = Ingen til 5 = Mye, prosenttall, n: 3039 – 2992)

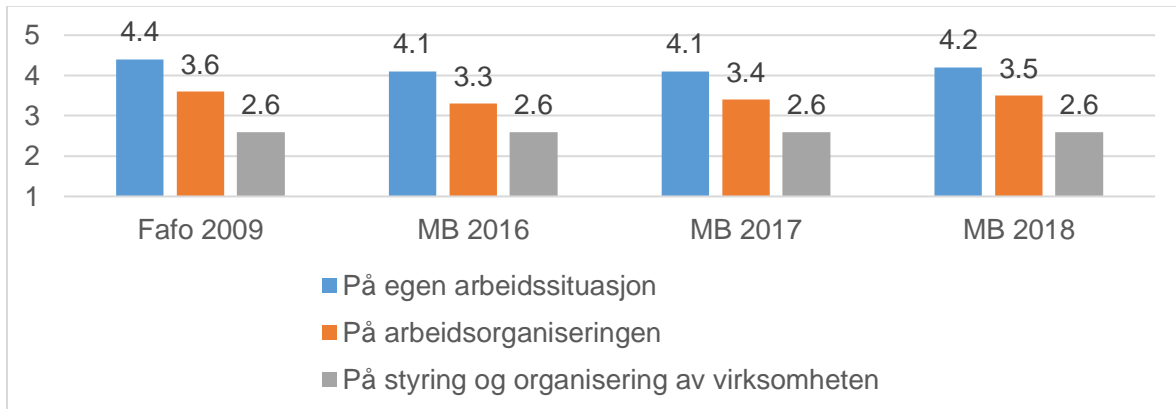
Figuren over viser at arbeidstakernes innflytelse på egne arbeidsoppgaver, utførelsen av oppgavene og hvem de jobber sammen med, var høyere i 2009 enn i 2016, men også at denne innflytelsen er noe høyere i 2018 enn i 2016. Vår analyse viser at innflytelsen på utførelsen av oppgavene er signifikant høyere i 2018 sammenlignet med 2016, men fortsatt signifikant lavere i 2018 enn i 2009.

Det er flere forhold som kan påvirke variasjon i arbeidstakernes innflytelse på egen arbeidssituasjon. Svingninger i den internasjonale økonomien, spesielt i våre eksportmarkeder, kan forventes å påvirke arbeidsoppgaver og utførelsen av arbeidet når innskrenkninger og kostnadskutt gjennomføres. Det kan tenkes å forklare noe av fallet i innflytelsen i 2016, og økningen fra 2016 til 2018 etter hvert som økonomien tok seg opp igjen. Vi finner moderat positiv sammenheng mellom arbeidstakernes opplevde innflytelse på egne oppgaver, utførelsen av arbeidet og hvem de jobber sammen med, og deres opplevelse av å ha en trygg arbeidsplass med god økonomi³. Med andre ord føler ansatte som oppgir at de har en trygg arbeidsplass noe større innflytelse på oppgaveløsningen. Vi finner en tilsvarende negativ sammenheng mellom innflytelsen på egen arbeidssituasjon og den opplevde graden av standardisering og kontroll på arbeidsplassen. Med andre ord: jo mindre innflytelse, desto større er opplevelsen av standardisering og kontroll. Standardisering av arbeidet vil si at det finnes prosedyrer og regler for utføringen, og dermed færre muligheter til å påvirke oppgavene, utførelsen av dem og hvem en jobber sammen med. Ansattes medvirkning kan dermed reduseres.

³ Pearsons $r=0,2 - 0,25$ med $p < .001$

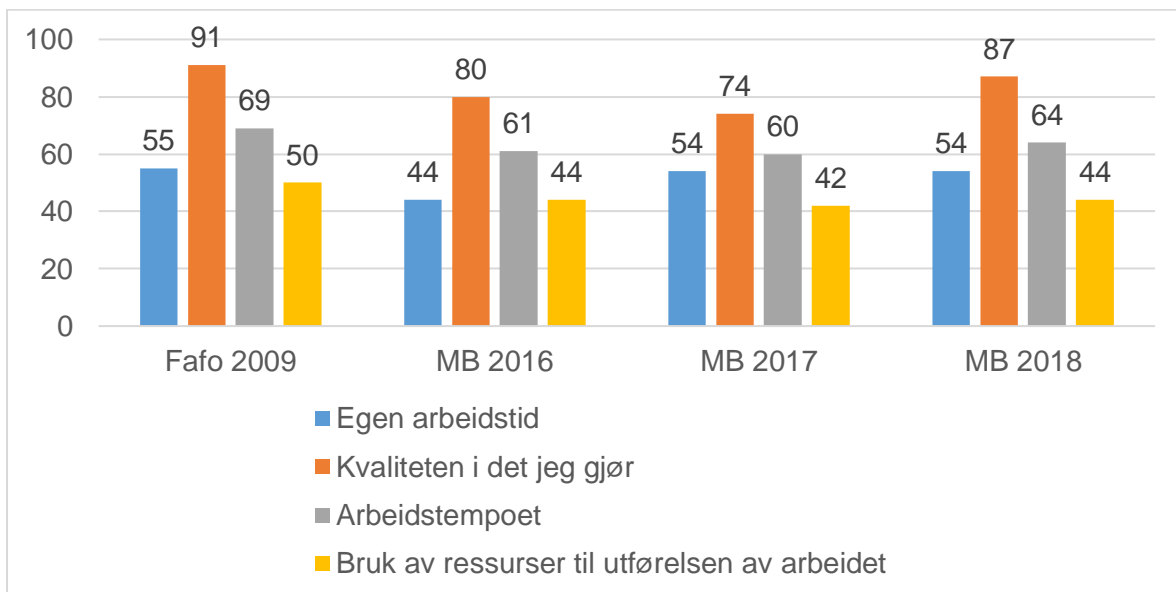
2.3 Arbeidstakernes innflytelse på organiseringen av arbeidet

Vi har også en indeks som måler opplevd innflytelse på organiseringen av arbeidet. Den enkelte ansatte forventes å ha stor innflytelse på sin egen arbeidssituasjon i det norske arbeidslivet, mens både verneombud, tillitsvalgte og den enkelte ansatte forventes å ha innflytelse på arbeidsorganiseringen. Her møter ansattes direkte medvirkning den representative medbestemmelsen til vernetjenesten og fagforeningene. Figuren under viser ansattes opplevde innflytelse på organiseringen av arbeidet.



Figur 4 Arbeidstakernes opplevde egne innflytelse på egen arbeidssituasjon, på arbeidsorganiseringen og på styring og organisering av virksomheten (Gjennomsnittsskår på en skala fra 1 = Ingen innflytelse til 5 = Mye innflytelse)

Som vi ser i figuren over, faller ansattes opplevde innflytelse på egen arbeidssituasjon signifikant fra 2009 til 2016. Den holder seg på dette nivået i 2017, og stiger litt i 2018. Det samme mønsteret gjelder også arbeidstakernes opplevde innflytelse på arbeidsorganisering. Den opplevde innflytelsen på styring og organisering av virksomheten ligger jevnt lavt (skår 2,6) gjennom hele perioden. For å forsøke å forklare variasjonene, må vi gå dypere ned i materien. I den neste figuren skal vi derfor se på hvilke forhold i arbeidsorganiseringen som har endret seg fra 2009 til 2018.



Figur 5 Indeksen for innflytelse på arbeidsorganisering oppløst i enkelt variable: Arbeidstakernes innflytelse på arbeidstid, arbeidstempo, ressurstilgang og kvaliteten i eget arbeid fra 2009 til 2018 (Prosentandeler som svarer 4 og 5 på skalaen fra 1 = Ingen til 5 = Mye, n = 3362 – 2806)

Som vi ser i figuren over, finner vi større forskjeller på enkeltvariablene enn det som kom fram i indeksene. Arbeidstakernes innflytelse på arbeidstiden er høyest i 2009 og faller med 11 prosentpoeng fram til 2016, men tar seg opp til nesten tidligere nivå i 2017 og 2018.

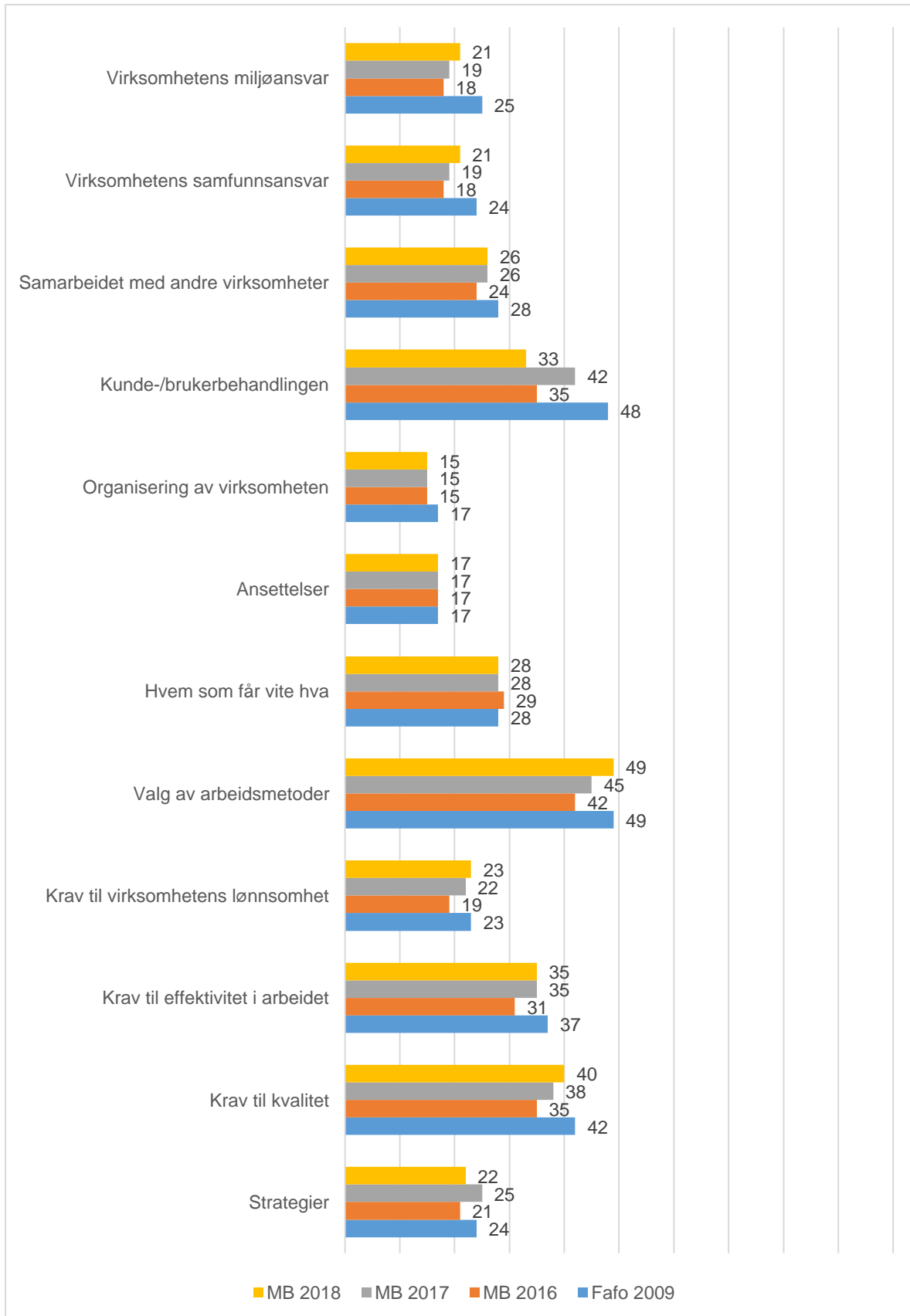
En liknende «dip» ser vi i variasjonene i innflytelse på kvaliteten i eget arbeid og på arbeidstempoet i perioden. Innflytelsen på bruk av ressurser til utførelsen av arbeidet faller fra 2009 til 2016 og holder seg lav i 2017 og 2018.

Dette kan antakelig knyttes til et økt krav om kontroll over ressurser på arbeidsplassene etter finanskrisen i 2008, og oljeprisfallet i 2014. Dette økende kontrollkravet ser ut til å gjøre seg gjeldende i hele arbeidslivet. Ved å se på alle variablene som ligger bak indeksen for innflytelse på organiseringen av arbeidet, og sammenlikne variablene over tid, får vi fram en variasjon som er større på noen områder. På denne måten kan indekser, og andre overordnede analyser av dataklynger, utjevne og skjule variasjoner, samtidig som slike overordnede analyser regnes som mer robuste. Ved å gjøre begge deler tegnes et bilde av både stabilitet i den norske arbeidslivsmodellen, men også variasjoner over både tid, sektorer og bransjer.

Oppsummert er ansattes innflytelse på arbeidsorganiseringen lavere, og varierer mer i det detaljerte datasettet enn det gjør i indeksene. Det er arbeidstakernes innflytelse på bruken av ressurser til arbeidet som ser ut til å være den mest bestandige endringen fra 2009 til 2018, hvor innflytelsen reduseres. Også innflytelsen på arbeidstempo avtar fra 2009 til i dag.

2.4 Arbeidstakernes opplevde innflytelse på styring og organisering av virksomheten

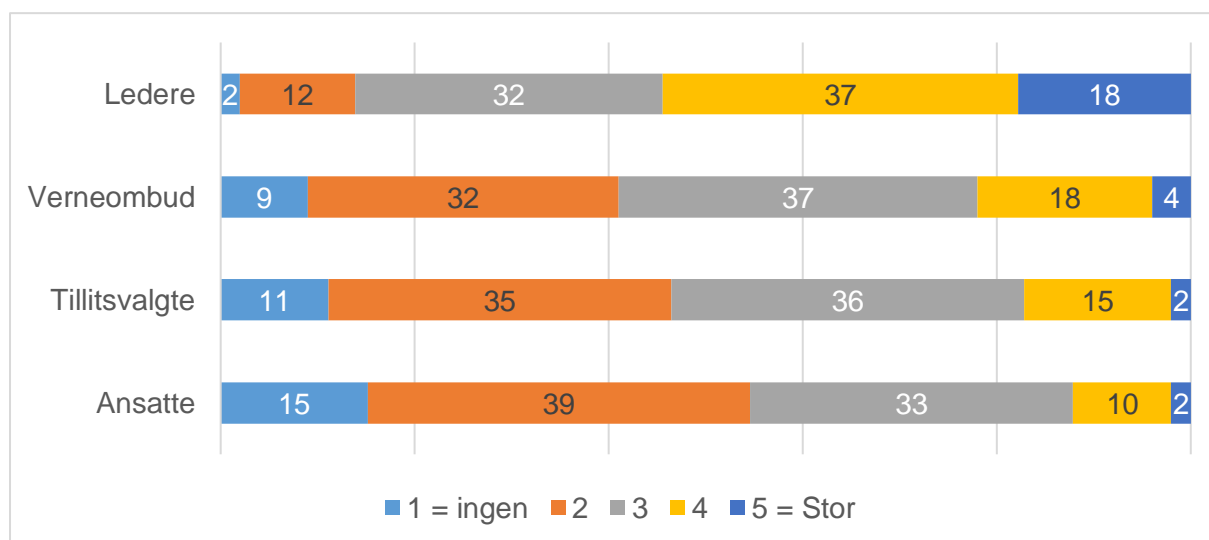
Som vi har sett, viste figur 4 at innflytelse på styring og organisering av virksomheten er lav og stabil gjennom tiåret fra 2009 til 2018. Indeksen presentert i figur 4 består av svarene fra 12 spørsmål. Spørsmålsbatteriet er bygget opp ut fra teoretiske betraktninger om hvilke forhold som har betydning for styring og organisering av virksomheten, en faktoranalyse som viste grunnlaget for å slå variablene sammen, og reliabilitetstest (Falkum et.al, 2009, 2016, 2017). Hvordan ser bildet ut når vi oppløser indeksen og går ned i de 12 enkelt-spørsmålene?



Figur 6 Arbeidstakernes innflytelse på styring og organisering: (indeksen oppløst i enkelt variable) hvilken innflytelse vil du si at du har på virksomhetens beslutninger om: . . . (Andeler som skårer 4 og 5 på skala fra 1 = Ingen til 5 = Mye, Prosenttall n=2806 – 2979)

Når vi splitter opp indeksen i enkeltspørsmål, som vist i figur 6, ser vi at det er flere forhold der ansattes opplevelse av egen innflytelse er lav over tid. Det gjelder blant annet innflytelse på ansettelse, strategier, organisering av virksomheten og krav til lønnsomhet. Alt dette er oppgaver som tradisjonelt sett defineres som ledelsesoppgaver, og som ansatte har lite grunnlag for å forvente innflytelse på. På den andre siden sier både avtaleverket og arbeidsmiljøloven at arbeidstakerne skal ha medbestemmelse i spørsmål om organisering og endring av virksomhetens organisasjon, men først og fremst gjennom fagforeningene og partssamarbeidet, det vil si det representative bedriftsdemokratiet. Derfor blir det relevant å sammenlikne ansattes, tillitsvalgtes og verneombudenes opplevde innflytelse på disse forholdene.

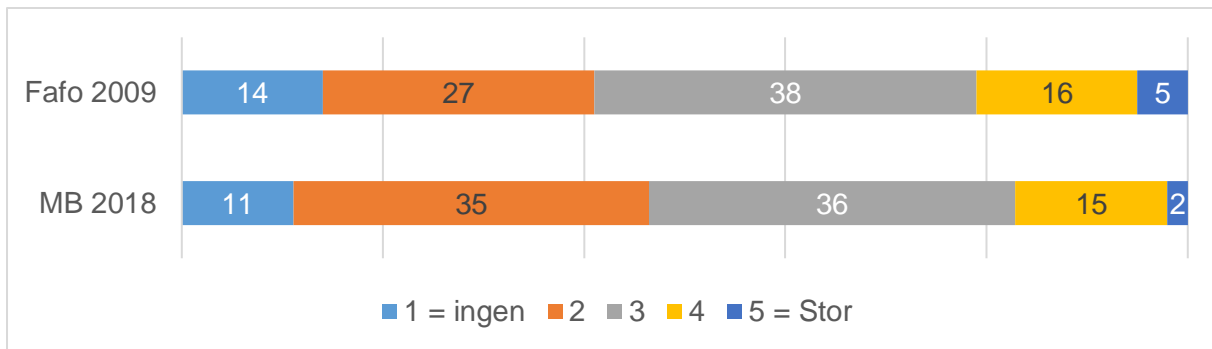
Figur 6 viser at en større andel av arbeidstakerne opplever stor innflytelse på kravene til kvalitet, effektivitet i arbeidet, valg av arbeidsmetoder og kunde-/brukerrelasjoner enn på de andre variablene. Dette er forhold som handler mer om utføringen og organiseringen av arbeidet (medvirkning) enn om styring og organisering av virksomheten (medbestemmelse). Den opplevde innflytelsen på disse forholdene varierer mer over tid enn de variablene der skårene er lave. Med andre ord er det vesentlig større variasjoner i praktiseringen av bedriftsdemokratiet, partssamarbeidet, medbestemmelsen og medvirkningen enn det vanlige narrative om den norske arbeidslivsmodellen forteller oss. Dette forklarer vi først og fremst med nivåforskjeller. Studier av det institusjonelle nivået og de formaliserte bedriftsdemokratiske ordningene gir et helt annet bilde av, og en annen fortelling om norsk arbeidsliv, enn det studier av praksis på arbeidsplassene gjør (Falkum & Grimsrud, 2007, Hvid & Falkum (eds.), 2019, Wathne 2018).



Figur 7 Sammenlikning av indeksen for opplevd innflytelse på styring og organisering av virksomheten for ansatte, ledere, tillitsvalgte og verneombud (Prosenttall, skala fra 1=ingen til 5 = Stor, n= 357 (L) -737(TV) og 518 (VO))

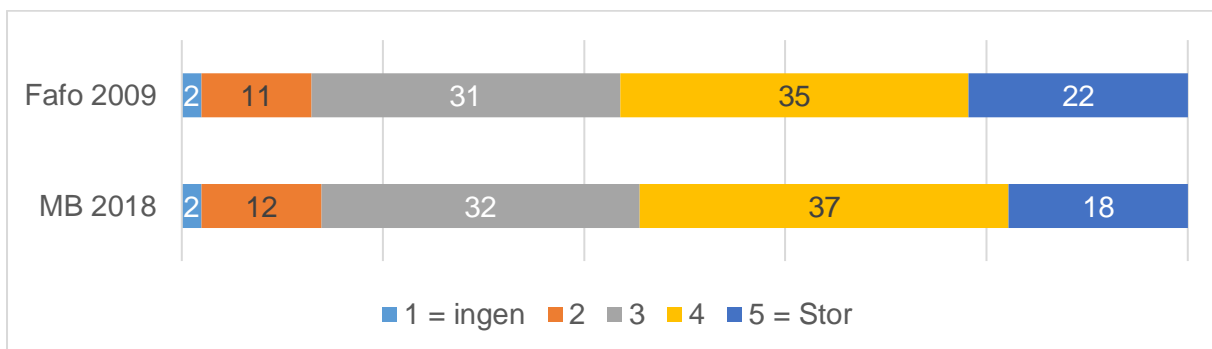
Ikke uventet opplever ledere med personalansvar mest innflytelse på styring og organisering av virksomheten. Verneombud opplever større innflytelse på styring og organisering av virksomheten enn både tillitsvalgte og ansatte.

Som vi ser i figuren under, opplever tillitsvalgte lavere grad av innflytelse på styring og organisering i 2018 sammenlignet med 2009.



Figur 8 Tillitsvalgte sine opplevelse av egen innflytelse på styring og organisering i 2009 og 2018 (Prosenttall. n = 585 i 2009, n = 324 i 2018)

I figur 9 under, ser vi at dette også gjelder ledere med personalansvar. Som vist i figur 7, opplever verneombudene høyere grad av innflytelse på styring og organisering av virksomhetene enn det tillitsvalgte gjør i 2018. I Fafo-undersøkelsen fra 2009 var det omvendt. Da opplevde tillitsvalgte større innflytelse enn verneombud på alle områder. Dette kan forklares med et sterkere fokus på HMS og arbeidsmiljø i 2018 enn i 2009, og et økt press på det representative bedriftsdemokratiet der tillitsvalgte har en sentral rolle, slik det blant annet kommer til uttrykk i Statens arbeidsgiverråds forslag om å fjerne forhandlingsretten i Hovedavtalen i staten, som vist i introduksjonskapittelet. Forhandlingsretten er en vesentlig del av fagforingenes maktgrunnlag på arbeidsplassen.



Figur 9 Ledere med personalansvar sine opplevelse av innflytelse på styring og organisering av virksomheten i 2009 og 2018 (prosenttall, n=427 i 2009, 357 i 2018)

Når både tillitsvalgte, ledere og ansatte opplever mindre innflytelse på styringen og organiseringen av virksomheten kan dette tolkes som en konsentrasjon av makt og myndighet i arbeidslivet. Funnet er i tråd med at omtrent fire av ti arbeidstakere mener at arbeidslivet utvikler seg i en mer autoritær retning (Medbestemmelsesbarometeret 2016, 2017 og 2018).

Våre funn kan indikere at arbeidslivet blir mer individorientert og dreies bort fra den tradisjonelle kollektive orienteringen og de representative bedriftsdemokratiske ordningene i den norske arbeidslivsmodellen, og mot større vektlegging av den enkeltes medvirkning på arbeidsplassene

2.5 Er det forskjeller mellom organiserte og uorganiserte arbeidstakere?

Fafo-rapporten Bedriftsdemokratiets tilstand (Falkum, Hagen og Trygstad, 2009:41) viste at det var små forskjeller i opplevd innflytelse mellom uorganiserte ansatte og organiserte ansatte, og mellom de med tariffavtale og de uten tariffavtale. Imidlertid hadde uorganiserte og de uten tariffavtale litt større innflytelse på egen arbeidssituasjon, og signifikant større innflytelse på organiseringen av arbeidet. I

tabellen nedenfor sammenlikner vi tallene fra 2009 med tall fra identiske spørsmål stilt i 2018. I begge årene har vi utelatt svar fra lederne.

Tabell 1 Innflytelse fordelt etter organisering og tariffavtale (gjennomsnittskåre på skala fra 1 til 5 der 1=ingen innflytelse og 5 = Mye innflytelse (ledere ekskludert), i 2009 og 2018. (n = 2009: 390 – 1872, 2018: 195 – 1632)

Organisering/ tariffavt.	Innflytelse egen arbeidssituasjon		Innflytelse arbeidsorganisering		Innflytelse styring og organisering	
	2009	2018	2009	2018	2009	2018
Uorganiserte	4,4	4,2	3,6	3,5	2,3	2,5
Fagorganiserte	4,3	4,2	3,3	3,2	2,4	2,4
Ikke tariffavtale	4,5	4,3	3,8	3,5	2,4	2,6
Tariffavtale	4,3	4,2	3,3	3,2	2,4	2,4

Når vi sammenlikner tall om opplevd innflytelse på egen arbeidssituasjon fra 2009 med tall fra 2018, ser vi at alle grupper av ansatte (uorganiserte, fagorganiserte, ansatte uten tariffavtale og ansatte med tariffavtale) har fått mindre innflytelse på egen arbeidssituasjon i løpet av det siste tiåret. Imidlertid synker gjennomsnittskåren mer for de uorganiserte og de uten tariffavtale, sammenlignet med de fagorganiserte og de med tariffavtale. Dette er i tråd med funnene i Medbestemmelsesbarometeret 2016 og 2017 som viste et fall i innflytelsen da vi sammenliknet med tall fra 2009. I 2009 skåret 89 prosent av arbeidstakerne 4 eller 5 på skalaen fra 1 – 5, noe som betyr at andelen med mye innflytelse på egen arbeidssituasjon var høy (Falkum, Hagen og Trygstad, 2009). I 2016 var det tilsvarende tallet 77 prosent, altså en nedgang på 12 prosent. Det har tatt seg noe opp i 2017 og 2018, men er fortsatt et stykke under nivået fra 2009

Den opplevde innflytelsen på arbeidsorganiseringen mer stabil i perioden 2009 til 2018. Unntaket er forskjellene mellom ansatte med og uten tariffavtale. Ansatte uten tariffavtale opplever lavere innflytelse på arbeidsorganiseringen i 2018 sammenlignet med 2009, mens de med tariffavtale skårer en desimal høyere i 2018 enn i 2009. Forskjellen mellom de to gruppene ser med andre ord til å jevnes ut.

Vi har kontrollert forskjellene i tabell 1 for bedriftsstørrelse (antall ansatte), bransje og sektor. Kontrollvariablene forklarer ganske lite av forskjellene mellom fagorganiserte og uorganiserte arbeidstakere og mellom de med og de uten tariffavtale.

Forskjellen mellom fagorganiserte og uorganisertes innflytelse på arbeidsorganiseringen er fortsatt signifikant etter kontroll for antall ansatte, bransje og sektor. Det er andre variable enn de vi har med i undersøkelsen som kan forklare dette.

Forskjellen mellom de med og de uten tariffavtale er fortsatt signifikante for innflytelse på egen arbeidssituasjon og for innflytelse på organiseringen av arbeidet etter kontroll for antall ansatte, bransje og sektor.

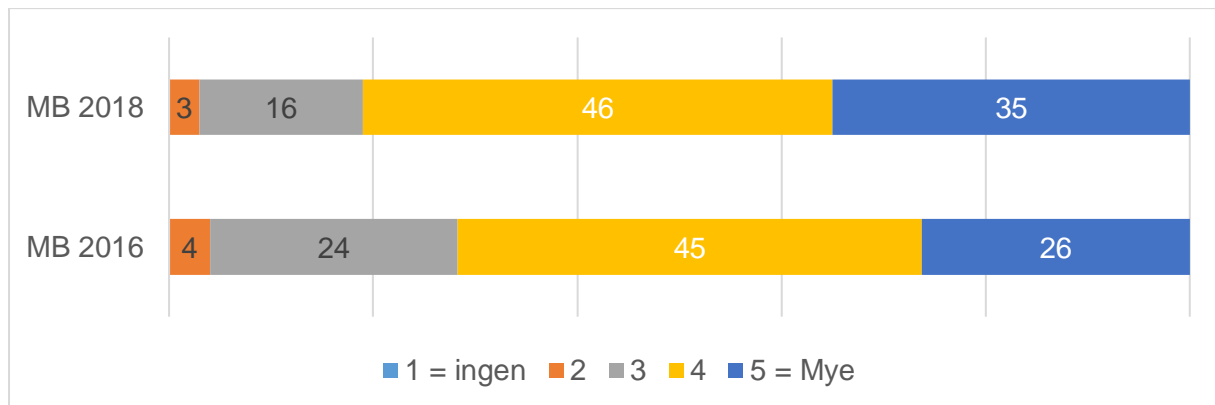
Vi har nå gjennomført Medbestemmelsesbarometeret i tre år og resultatene fra alle disse årene viser at ansatte i statlig sektor opplever en større nedgang i opplevd innflytelse, høyere grad av standardisering og lavere grad av medbestemmelse, sammenlignet med privat og kommunal sektor. Som skrevet innledningsvis, innebærer økt standardisering at det innføres regler og rutiner for hvordan arbeidsoppgaver skal utføres (gjærne via digitale ordninger), noe som særlig kan påvirke opplevdinnflytelse på organiseringen av arbeidet.

Tall kan tolkes på ulike måter, og det er derfor viktig å også gjennomføre studier som innebærer andre metodiske tilnærminger. En mulig tolkning av tallene er at fagorganiserte i tarifferte områder kan ha

høyere forventninger til egen innflytelse enn uorganiserte uten tariffavtale, og at de to gruppene ut fra ulike forventninger opplever innflytelsen forskjellig.

2.6 Variasjoner etter sektor

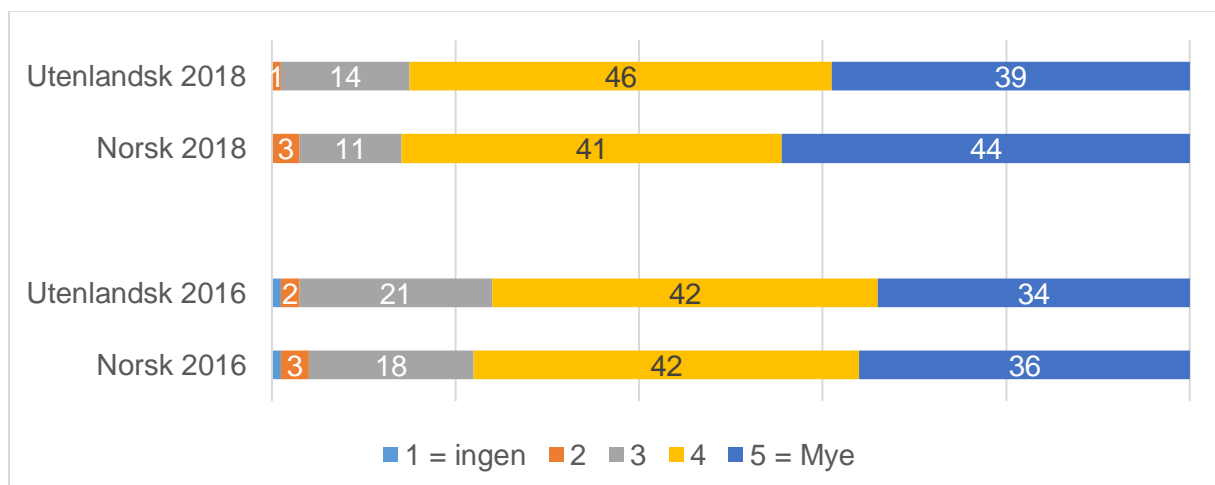
I figuren under ser vi at ansatte i ansattes opplevelse av innflytelse på egen arbeidssituasjon har økt fra 2016 til 2018 i statlig sektor.



Figur 10 Arbeidstakerne i statlig sektor sin opplevelse av innflytelse på egen arbeidssituasjon i 2016 og 2018 (Prosenttall, n = 592 i 2018)

Imidlertid viser Medbestemmelsesbarometeret fra 2016 og 2017 at arbeidstakernes opplevde innflytelse var lavere i staten sammenlignet med andre sektorer. I 2016 skåret ansatte i statlig sektor betydelig lavere enn i de andre sektorene på innflytelse på egen arbeidssituasjon. Tallene fra 2018 viser at denne innflytelsen har økt siden 2016. Kommunal sektor har bare en ubetydelig økning på denne variabelen, mens privat sektor har en liknende økning som i staten.

I figuren nedenfor sammenlikner vi bedrifter der hovedeier er norsk, med bedrifter der hovedeier er utenlandsk. I 2016 var forskjellen mellom utenlands og norskeide virksomheter ganske liten. Dette bildet har endret seg. Opplevd innflytelse på egen arbeidssituasjon hos ansatte i både utenlandske og norskeide virksomheter har økt, men forskjellen mellom dem er noe større i 2018 når vi ser på de som sier de har mye innflytelse (5 på skala fra 1 – 5).



Figur 11 Arbeidstakere sin opplevelse av innflytelse på egen arbeidssituasjon i private norske og private utenlandsk eide virksomheter i 2016 og 2018. (Prosenttall, n= 968 (norskeid) og 401 (utenlandsk) i 2018)

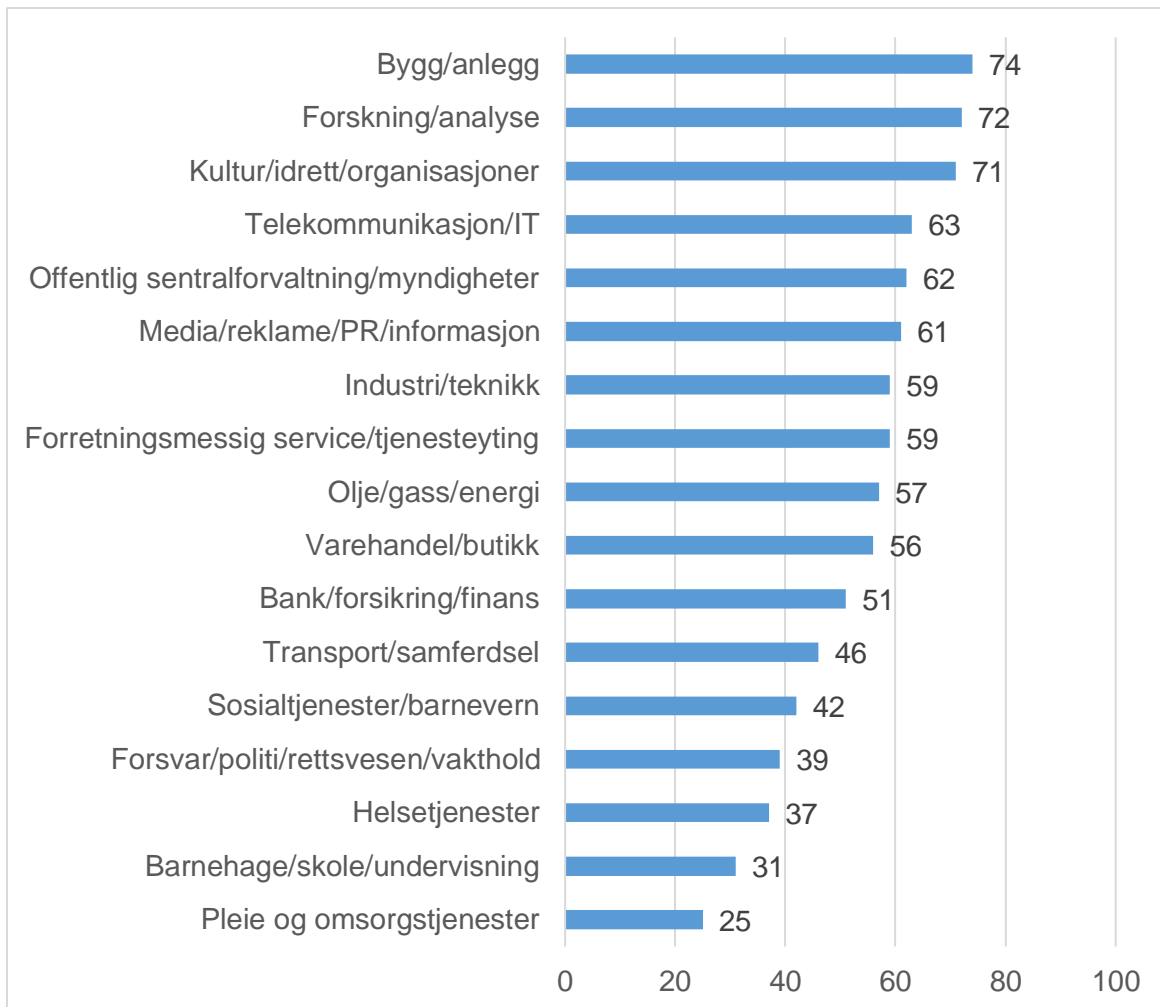
Den opplevde innflytelsen på egen arbeidssituasjon ser ut til å øke i både privat og statlig sektor fra 2016 til 2018, og nærmer seg nivået fra 2009 (Falkum et al 2009). Figurene viser at norske arbeidstakere har en svært stor innflytelse på sin egen arbeidssituasjon i alle sektorer. Det vil si at ansattes autonomi: innflytelse på egne arbeidsoppgaver, utførelsen av dem og kvaliteten i arbeidet er høy, i tråd med ideene om medvirkning i den norske arbeidslivsmodellen (Thorsrud, 1970, Enehaug, 2018). Dette er også i tråd med de psykososiale jobbkravene som la vekt på at arbeidstakere skulle oppleve mestring, læring, utvikling, deltakelse og medvirkning i etableringen av arbeidsmiljøloven i 1977 (Karlsen, 2019). Denne registrerte økningen i ansattes innflytelse på egen arbeidssituasjon må ses i lys av en sterkere individualisering av arbeidslivsrelasjonene i det nordiske arbeidslivet (Falkum et.al, 2017, Hvid & Falkum (eds.), 2019) Den opplevde autonomien i norsk arbeidsliv er høy.

Vi finner at de som ...

- ... har opplevd omstilling på arbeidsplassen de siste to årene skårer lavere på alle formene for innflytelse enn de som ikke har vært i omstilling
- ... opplever en sterk grad av standardisering og kontroll på arbeidsplassen har betydelig mindre innflytelse enn de som ikke har en høy grad av standardisering
- ... de som har avtalefestet lønn opplever en sterkere grad av medbestemmelse og innflytelse enn de som får fastsatt lønn individuelt
- ... «får de ressursene de trenger for å løse oppgavene» opplever en større innflytelse på egen arbeidssituasjon og på organiseringen av arbeidet enn de som ikke får det
- ... får ressursene de trenger for å løse oppgavene sier også at de ansatte har god utviklingsmuligheter
- ... har en høy grad av standardisering og kontroll, sier de i mindre grad får de ressursene de trenger for å løse oppgavene enn de som har en lav grad av standardisering

2.7 Variasjoner mellom bransjer

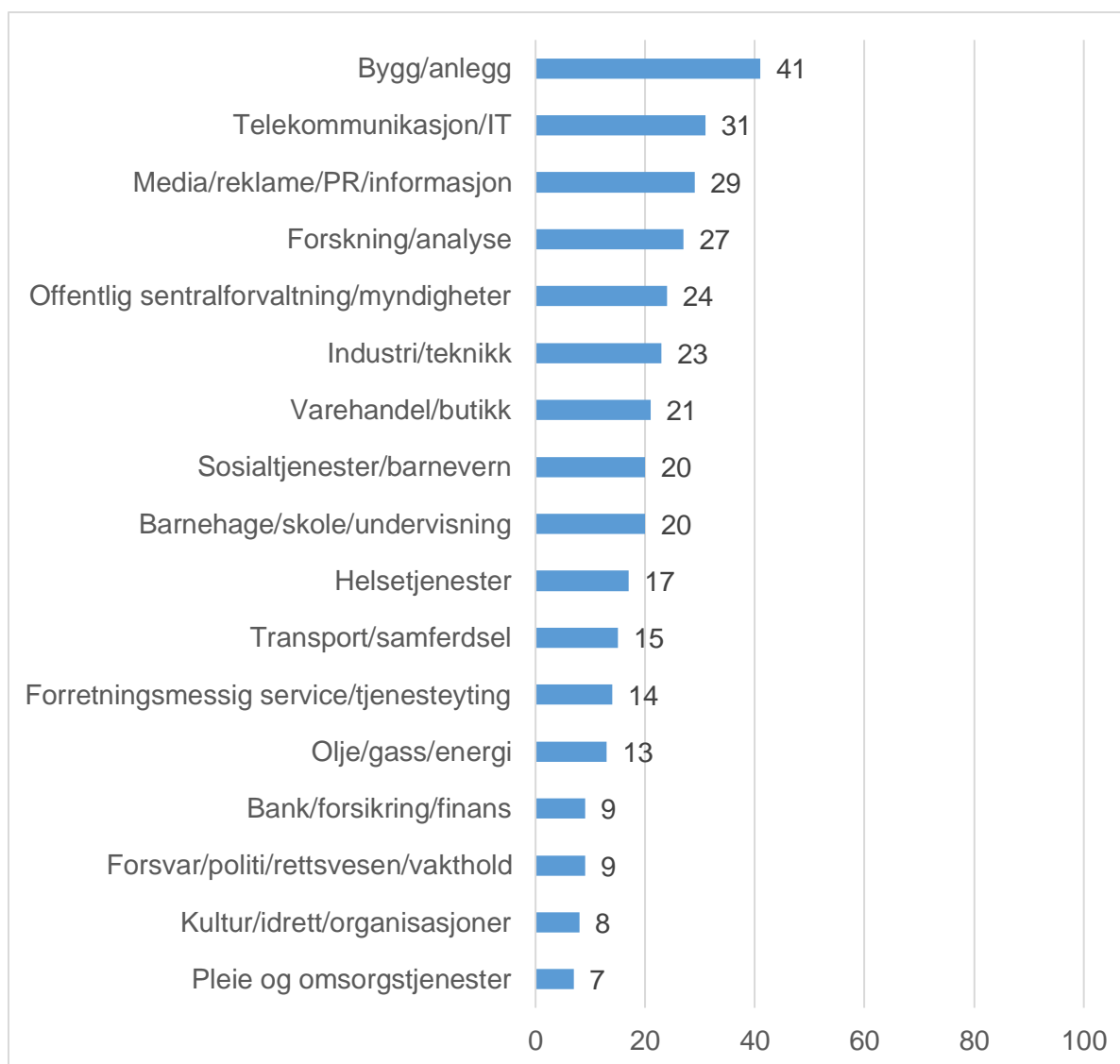
Vi har tidligere i denne rapporten vist at ansattes opplevelse av medbestemmelse og medvirkning varierer sterkt mellom bransjer. Figur 11 under, viser bransjeforskjeller i Medbestemmelsesbarometeret 2018.



Figur 12 Prosentandeler som sier de har mye innflytelse på arbeidsorganiseringen (skårer 4 eller 5 på skala fra 1 = ingen til 5 = mye) (prosenttall)

I figuren over har vi utelatt bransjer der antall svar var færre enn 50: Reiseliv/hotell, restaurant/servering og landbruk. Som vi ser i figuren over opplever 74 prosent av ansatte i bygg og anlegg at de har mye innflytelse på arbeidsorganiseringen på arbeidsplassen (det vil si innflytelse på egen arbeidstid, hvem de jobber sammen med, arbeidstempoet og bruken av ressurser til arbeidet). I bygg og anleggsbransjen er det stor grad av innleie av arbeidskraft, prosjektarbeid og mobilitet fra byggeplass til byggeplass. Imidlertid er det en overvekt av fast ansatte i heltidsstillinger blant de som har svart på vår undersøkelse, noe som vi antar skaper et mer positivt bilde enn vi ville fått hvis flere med løsere tilknytning til arbeidslivet var med i utvalget (se kapittel 4 og Vedlegg 1). Verken vår undersøkelse eller panelet til TNS Kantar som vi trekker utvalget fra, fanger opp de innleide og midlertidige arbeidstakerne på norske byggeplasser. Fast ansatte i heldagsstilling er sterkt overrepresentert i vårt utvalg, spesielt i denne bransjen. Det er rimelig å anta at bransjen ville skåret annerledes med et mer representativt utvalg. Slike utvalgsskjevheter er noe de fleste arbeidslivsundersøkelser av denne typen må ta høyde for, og særlig i undersøkelser som gjør bruk av informantpanel som i vårt tilfelle. Utvalg og frafall er det gjort rede for i Vedlegg 1.

Videre ser vi i figur 11 over at det er langt færre tjenesteytere i offentlig sektor (pleie og omsorg, barnehager, helsetjenester, forsvar og politi, og sosiale tjenester) som sier de har mye innflytelse på organiseringen av arbeidet (innflytelse på arbeidstiden, hvem de jobber sammen med, arbeidstempo og ressurser til å utføre oppgavene) enn i andre bransjer.



Figur 13 Prosentandeler som sier de har mye innflytelse på styring og organisering av virksomheten (skårer 4 eller 5 på skala fra 1 = ingen til 5 = mye) fordelt etter bransjer (prosenttall)

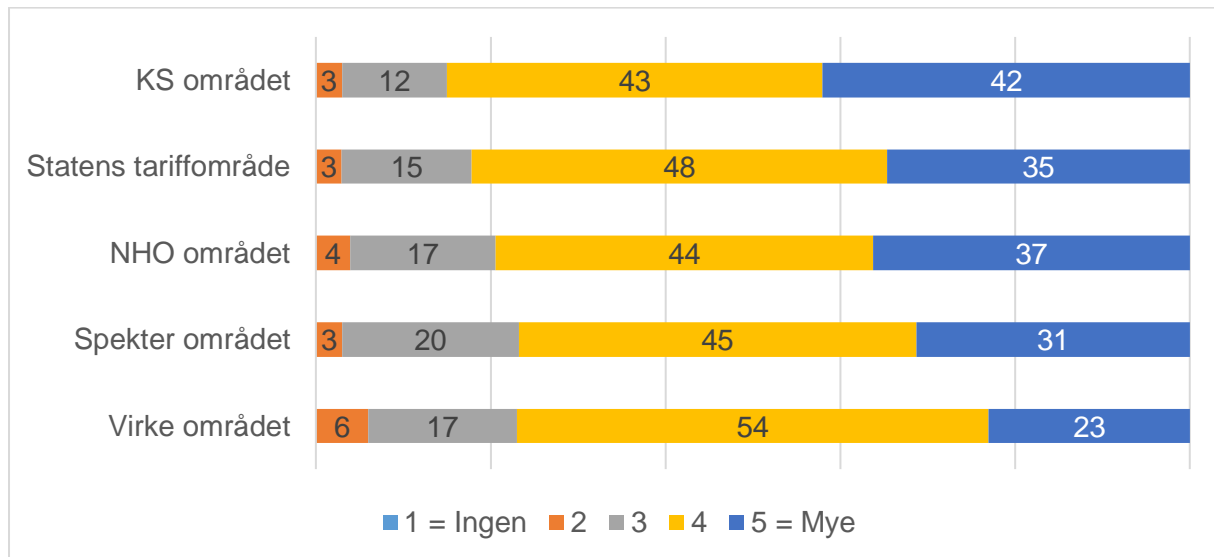
Dette er bransjer der oppgavene for en stor del er styrt av brukernes behov, og mange oppgaver er definert som standard prosedyrer med rutiner for hvor og når de skal utføres, av hvem og langt på vei hvordan de skal utføres. Arbeidstiden og tempoet er styrt av standard prosedyrer. Da blir mulighetene for selv å bestemme hvordan arbeidet skal utføres begrenset. En mindre del av arbeidet åpner for medbestemmelse gjennom partssamarbeid. Bruk av overtid og midlertidige ansettelser skulle prinsipielt godkjennes av tillitsvalgte i henhold til AML, men disse bestemmelsene ble lempet på ved omleggingen av loven i 2015. Legeforeningen og Akademikerne streiket i 2016 mot Spekters krav om å individualisere fastsettelsen av overlegenes arbeidsinnhold i sykehusene, i prinsippet en svekkelse av det kollektive vernet av stillingene gjennom kravet i loven om tillitsvalgtes godkjenning av arbeidsinnholdet.

I bransjer som krever bruk av faglig skjønn, som forskning, kultur, frivillige organisasjoner, IKT og offentlig sentralforvaltning, har en større andel av de ansatte stor innflytelse på organiseringen av arbeidet sammenlignet med bransjer med arbeidsområder som i større grad kan standardiseres. I Medbestemmelsesbarometeret fra 2016, 2017 og 2018 finner vi en klar og ganske sterk negativ sammenheng mellom standardisering og kontroll på den ene siden og ansattes innflytelse. Med andre ord går innflytelsen ned når arbeidet preges av standardisering og kontroll. Også sammenhengen mellom standardisering og kontroll på den ene siden, og medbestemmelse og medvirkning som

styringsformer på den andre, er sterk og negativ. Høy grad av standardisering følges av en lav grad av medbestemmelse og medvirkning.

2.8 Variasjoner mellom tariffområder

Arbeidslivet er inndelt i ulike tariffområder etter de ulike arbeidsgiverorganisasjonene som har etablert egne overenskomster med arbeidstakerorganisasjonene. Overenskomstene legger grunnlaget for inngåelse av tariffavtaler som regulerer lønn og arbeidsvilkår gjennom forhandlinger. I figuren under presenterer vi arbeidstakernes opplevde innflytelse på egen arbeidssituasjon fordelt etter tariffområde.

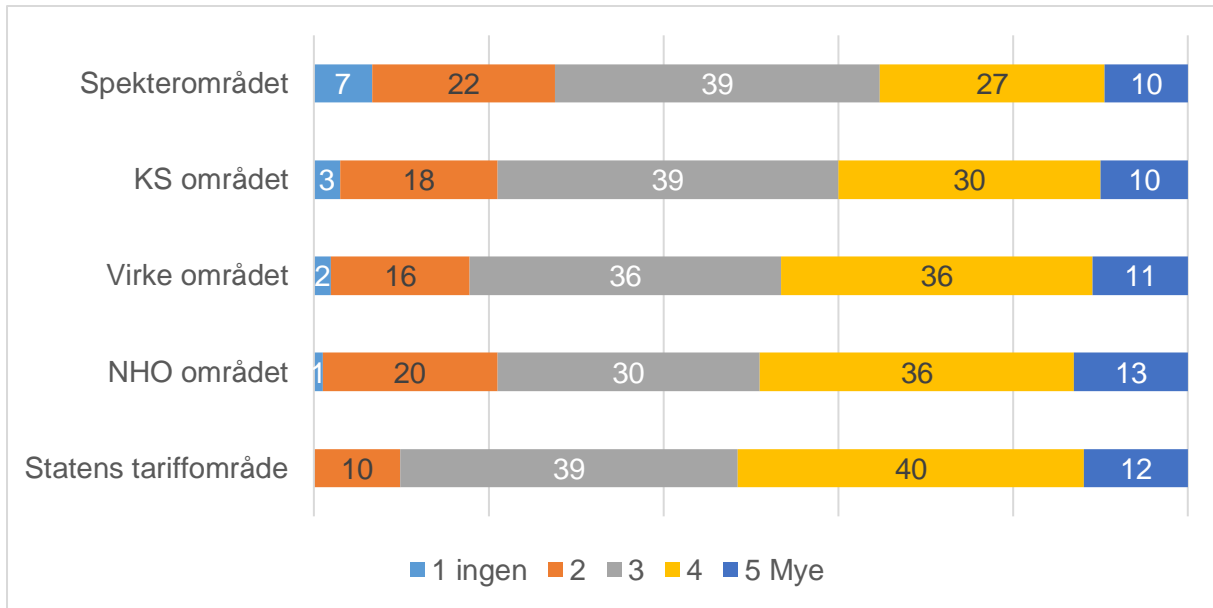


Figur 14 Arbeidstakernes opplevde innflytelse på egen arbeidssituasjon fordelt etter tariffområder (Prosenttall, n = 479 – 77)

Som vi ser i figuren over opplever ansatte i KS-området størst innflytelse på egen arbeidssituasjon, mens ansatte i Virke-området og Spekter-området opplever lavest grad av den typen innflytelse. Statens tariffområde skårer nest høyest. Vi finner signifikante forskjeller. Videre er 85 prosent av ansatte i KS-området og 83 prosent av ansatte i Statens tariffområde skårer 4 eller 5 på skalaen hvor 1= Ingen, mens 5 = Mye innflytelse på egen arbeidssituasjon. Ingen har svart at de ikke har noen innflytelse på egen arbeidssituasjon. I Spekter-området er det 76 prosent som skårer 4 eller 5, det vil si 7 prosent færre enn i Statens tariffområde og 9 prosent færre enn i KS-området (kommunal sektor).

Disse forskjellene viser i realiteten variasjoner mellom bransjer, og datasettet gir ikke grunnlag for å fastslå at det er tariffområdet i seg selv som forklarer hele variasjonen. Over halvparten av de som oppgir å høre hjemme i Spekter-området jobber i helsevesenet, mens resten fordeler seg tynt på mange andre bransjer. Over halvparten av de som hører hjemme i Statens tariffområde jobber i den offentlige sentralforvaltningen.

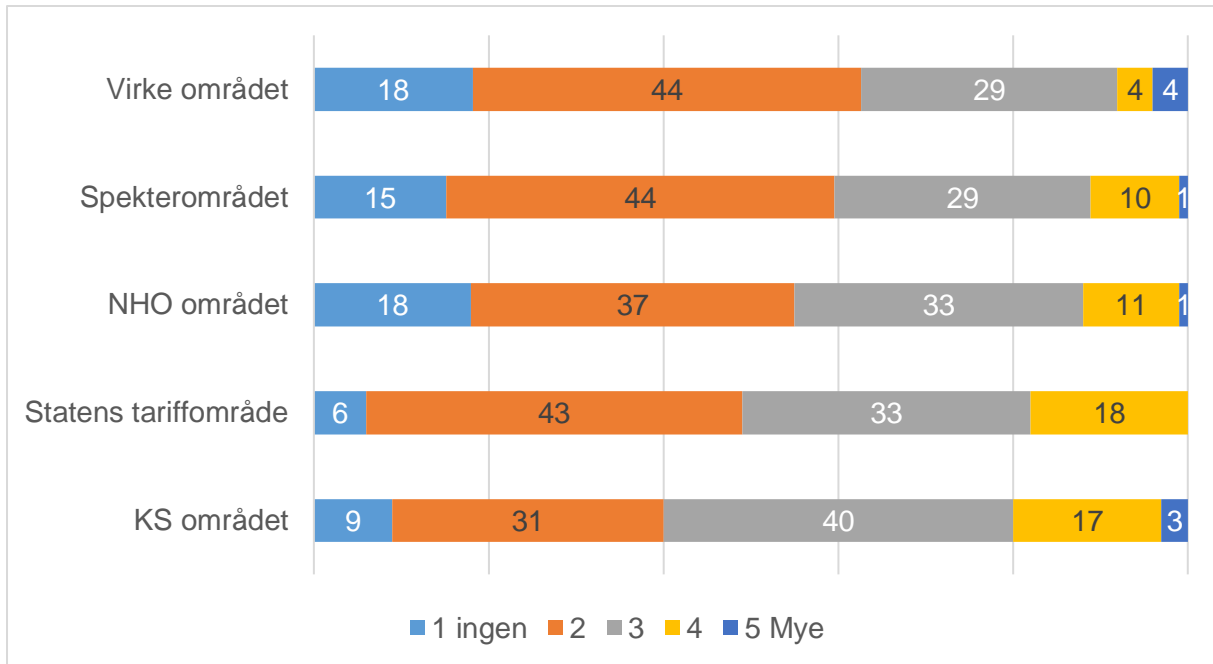
Som vi ser i figuren under er innflytelsen på organiseringen av arbeidet også betydelig lavere i Spekter-området sammenlignet med de andre tariffområdene.



Figur 15 Ansattes opplevde innflytelse på arbeidsorganiseringen fordelt på tariffområder. (Prosenttall, n = 467 – 72)

Figuren viser at innflytelse på arbeidsorganiseringen er høyest i det Statlige tariffområdet, men de som har svart på undersøkelsen er for en stor del ansatt i sentralforvaltningen (departementer, direktorater osv.). NHO-området og Virkeområdet ligger også høyere enn Spekterområdet og KS-området der innflytelsen på arbeidsorganiseringen er nest lavest. Disse variasjonene gjenspeiler forskjeller mellom bransjene som hører inn under de ulike tariffområdene. Bransjetilknytningen forklarer noe av variasjonen mellom tariffområdene.

Figuren nedenfor viser arbeidstakernes opplevde innflytelse på styring og organisering av virksomheten. Indeksen under inneholder opplevd innflytelse på strategier, krav til kvalitet, produktivitet, samarbeidsrelasjoner med mer (se figur 5). Her ser vi at arbeidstakere i Virke-området opplever minst innflytelse, mens arbeidstakere i KS-området opplever mest innflytelse på styring og organisering av virksomheten, fulgt av Statens tariffområde med nest høyest skåre. Både NHO området og Spekterområdet skårer lavere.



Figur 16 Ansattes opplevde innflytelse på styring og organisering av virksomheten fordelt på tariffområder. (Prosenttall, n = 467 – 72)

Oppsummert viser de tre foregående figurene at arbeidstakere i Virke og Spekterområdet har mindre innflytelse på det meste, sammenliknet med de fleste andre områdene. I figur 15 skårer Spekterområdet nest lavest, etter Virkeområdet. Det er bare innflytelse på styring og organisering av virksomheten der Virke-området har lavere skåre enn Spekter-området. Det er store forskjeller i svarene fra arbeidstakere i Statens tariffområde og Spekterområdet.

Selv om statsansatte i de to statlige tariffområdene arbeider i ulike statlige virksomheter er forskjellene påfallende store. Figur 12 og 13 viste at de som jobber i helsetjenestene har langt mindre innflytelse på både arbeidsorganisering og på styring og organisering av virksomheten enn det ansatte i den statlige sentralforvaltningen har. Den første gruppen hører inn i Spekterområdet mens den andre hører inn under statens tariffområde. I Medbestemmelsesbarometeret 2017 fant vi at arbeidstakere i statsaksjeselskapene, altså de store statlige tjenestene som ble privatisert på begynnelsen av 2000-tallet, hadde en høyere grad av standardisering og kontroll som styrings- og ledelsesform, og en lavere grad av medbestemmelse og medvirkning enn i andre virksomheter. Arbeidstakerne i disse selskapene opplevde i langt større grad enn andre at arbeidslivet utviklet seg i en mer autoritær retning. Det samme gjelder for personell i helseforetakene, som er organisert etter konsernprinsipper hentet fra privat sektor. Det er grunn til å stille spørsmål om de store statlige reformene bidrar til å avdemokratisere arbeidsplassene.

I 2017 oppnevnte regjeringen Arbeidsgiverrådet i staten bestående av virksomhetsledere i statlig sektor, altså representanter for staten som arbeidsgiver.

«Formålet med Arbeidsgiverrådet er å styrke virksomhetenes rolle og ansvar i utviklingen og gjennomføringen av den statlige arbeidsgiverpolitikken, samt å sørge for at den sentrale arbeidsgiverfunksjonen får bedre informasjon og økt kunnskap om virksomhetene...»

Rådet skal bidra aktivt i utviklingen av den statlige arbeidsgiverpolitikken. Rådet kom i oktober 2018 med et diskusjonsnotat om drøftinger og forhandlinger. Notatet ble revidert 5. november 2018. Rådet stiller spørsmål om fagforeningenes forhandlingsrett i hovedavtalen for staten. Siktemålet med notatet er en reforhandling av denne hovedavtalen etter en diskusjon om forholdet mellom rett til drøfting og rett til forhandling:

«I forhandlinger skal interessen motsetninger balanseres og løses i en strategisk prosess. For å lykkes må man tenke taktisk og smart.

Forhandling gir en form for makt som ikke ligger i det å drøfte. Dersom partene ikke blir enige kan tvisten bringes videre inn for fagdepartementet eller en partssammensatt nemnd. Arbeidsgiver har ikke styringsrett.

Selv om arbeidsgiver er grunnleggende positiv til medbestemmelse, kan kravet til enighet i viktige saker oppleves uriktig. Arbeidsgiver sitter med mål- og resultatansvaret, og det kan fremstå som lite hensiktsmessig å være fratatt muligheten til å ha siste ordet i saker av betydning for virksomhetens resultat. . . .»

Statens arbeidsgiverråd tar ganske utilslørt til orde for å fjerne statsansattes forhandlingsrett. Produktivitets- og effektivitetshensyn i omstillingsprosesser er hovedargumentet for å styrke styringsretten for staten som arbeidsgiver og redusere arbeidstakernes muligheter til medbestemmelse gjennom forhandlinger. At arbeidsgiver gir uttrykk for å styrke styringsretten ved å redusere ansattes forhandlingsrett kan slå ut i forskjeller i oppfatninger i dette området sammenliknet med andre arbeidsgiverområder.

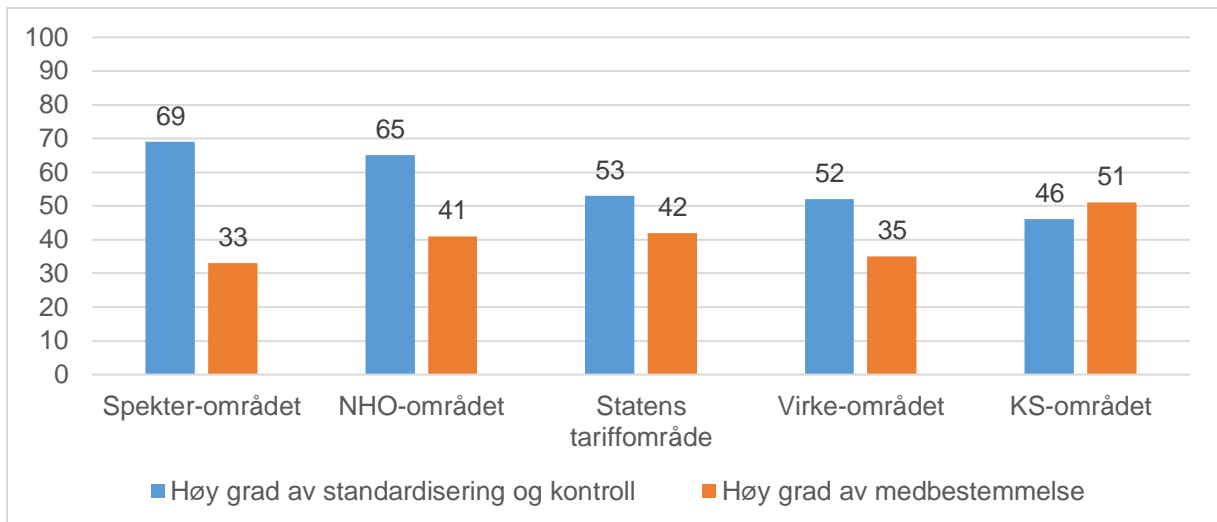
34 prosent av ansatte i Spekterområdet er enig/helt enig i at «forholdet mellom toppledelse og ansatte er godt», mot 55 prosent av ansatte i NHO-området, og 51 prosent i det statlige tariffområdet.

33 prosent av ansatte i NHO-området er enig/helt enig i at «arbeidsområdet mitt forhandles kollektivt» mot 37 prosent i det statlige tariffområdet, 37 prosent i Virke-området, 42 prosent i Spekter-området og 47 prosent i KS-området.

Disse tallene indikerer at arbeidstakere i Spekter området oppfatter seg som mer styrt fra toppen sammenliknet med de andre områdene. Ønsket om å styrke styringsretten i Statens arbeidsgiverråd ser foreløpig ut til å prege Spekter-området mer enn det statlige tariffområdet.

2.9 Graden av standardisering og kontroll, og graden av medbestemmelse i tariffområdene

I Medbestemmelsesbarometeret 2016 lanserte vi «standardisering og kontroll», «lojalitet og lydighet», «medbestemmelse» og «medvirkning» som fire ulike former for styring og ledelse i det norske arbeidslivet. Figuren under viser sammenhengen mellom standardisering og kontroll og medbestemmelse i tariffområdene.



Figur 17 Prosentandeler som har høy grad av henholdsvis standardisering og kontroll og medbestemmelse (4 og 5 på skala fra 1 – 5= høy grad) (Prosenttall)

Som vi ser har Spekterområdet en betydelig høyere grad av standardisering og kontroll enn de andre områdene, og en tilsvarende lavere grad av medbestemmelse enn de fleste (med unntak av Virke-området). Figuren viser generelt en sterk negativ statistisk sammenheng⁴ mellom standardisering og medbestemmelse. Dette er i tråd med funn i de tidligere Medbestemmelsesbarometrene.

Figuren over indikerer at arbeidstakere i Spekter området i større grad styres av standarder og kontrollmekanismer sammenlignet med andre områder, noe som slår ut i redusert grad av medbestemmelse. Det ser ut til at styringsretten praktiseres sterkere der enn i andre områder, selv om NHO-området ikke ligger så langt bak, og nærmere enn det statlige tariffområdet. En mulig forklaring på dette er at helsesektoren har vært og er preget av en rekke politisk vedtatte reformer som i mindre grad har gitt rom for medbestemmelse, og at det er i Helsevesenet et flertall av våre respondenter i Spekter-området har sitt arbeid.

2.10 Bedriftsdemokratiets tilstand i 2018 – oppsummering

Ansattes innflytelse på arbeidsoppgaver, utførelsen av eget arbeid og kvaliteten i eget arbeid var betydelig lavere i 2016 enn i 2009. Tall fra 2018 viser at denne innflytelsen tar seg noe opp i, men den er fortsatt lavere sammenlignet med 2009. Det samme gjelder arbeidstakernes innflytelse på egen arbeidstid, hvem de jobber sammen med, arbeidstempo og ressurser til å utføre oppgavene.

Vi finner flere forhold der ansattes opplevelse av egen innflytelse er lav, og konstant lav over tid: innflytelse på ansettelse, strategier, organisering av virksomheten og krav til lønnsomhet. Alt dette er oppgaver som tradisjonelt sett defineres som ledelsesoppgaver, og som ansatte har liten grunn til å forvente innflytelse på. En større andel av arbeidstakerne opplever stor innflytelse på kravene til kvalitet, effektivitet i arbeidet, valg av arbeidsmetoder og kunde-/brukerrelasjoner. Dette er forhold som handler mer om utføringen og organiseringen av arbeidet enn om styring og organisering av virksomheten. Den opplevde innflytelsen på disse forholdene varierer mye mer over tid enn de variablene der skårene er lave. Dette er i tråd med funn i tidligere år hvor Medbestemmelsesbarometeret har vist at det er større variasjoner i praktiseringen av

⁴ Pearsons $r = 0,52$ (sig 0.01)

bedriftsdemokratiet, partssamarbeidet, medbestemmelsen og medvirkningen enn det arbeidslivsforskningen tidligere har vist.

Medbestemmelsesbarometeret med tall fra 2018 viser at tillitsvalgte opplever en lavere grad av innflytelse på styring og organisering av virksomheten enn de gjorde i 2009. Dette gjelder også ledere med personalansvar.

Arbeidstakernes generelle opplevelse av innflytelse ser ut til å være høyere i 2018 enn den var i 2016 i både statlig og privat sektor. Det er store forskjeller i arbeidstakernes opplevde innflytelse på arbeidsorganisering i ulike bransjer. Den er lavest i pleie og omsorgssektoren og mer enn dobbelt så høy i offentlig sentralforvaltning. Innflytelsen på styring og organisering av virksomheten er høyest i IKT og media, og lavest i pleie og omsorg, kultur og idrettsorganisasjoner, forsvar/politi og bank/finans. Denne bransjevise fordelingen av innflytelse avspeiles også i forskjeller mellom de største tariffområdene. Innflytelsen er eksempelvis langt lavere i Spekterområdet enn den er i det statlige og de øvrige private tariffområdene. Spekterområdet har en betydelig høyere grad av standardisering og kontroll enn de andre områdene og en tilsvarende mye lavere grad av medbestemmelse enn de fleste unntatt Virke området.

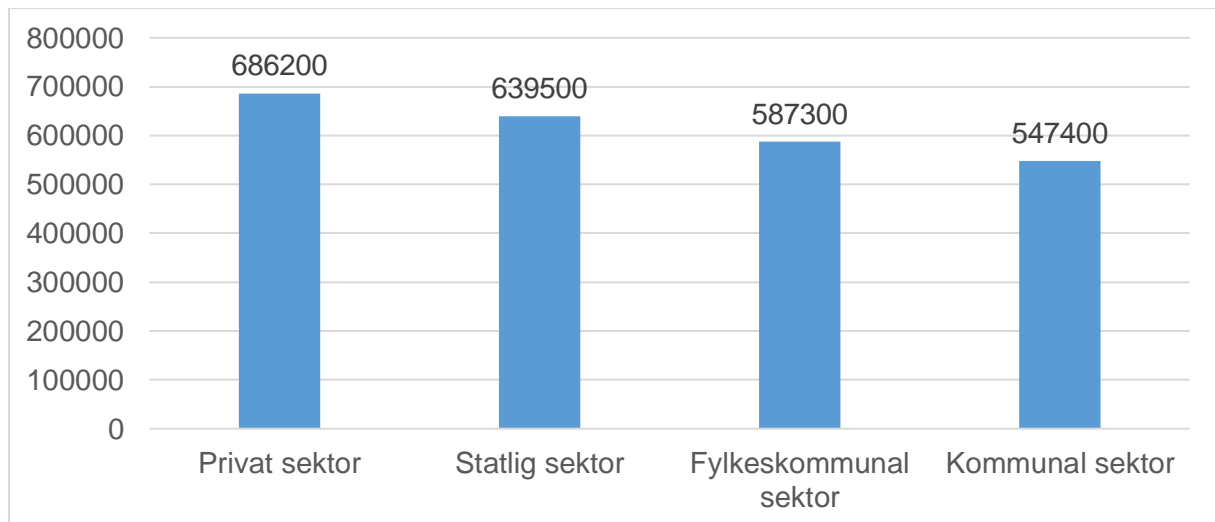
3 Styringsformer og inntekt

Eivind Falkum og Ida Drange

Ett av hovedmålene med Ledelsesbarometeret er å kartlegge medlemmenes brutto årsinntekt. Sammenliknende analyser blir brukt som grunnlag for forbundets deltakelse i de årlige lønnsoppgjørene. I 2018 tok vi inn dette spørsmålet i Medbestemmelsesbarometeret også: «Hva var din samlede brutto årsinntekt i 2017». I dette kapittelet trekker vi fram noen analyser som kan forklare likheter og forskjeller i den brutto årsinntekten.

3.1 Lønnsforskjeller mellom sektorer og bransjer

Lønnsnivået til norske arbeidstakere varierer langs mange dimensjoner. Det er forskjeller i lønnsnivået i sektorene i arbeidslivet, slik figuren under viser.



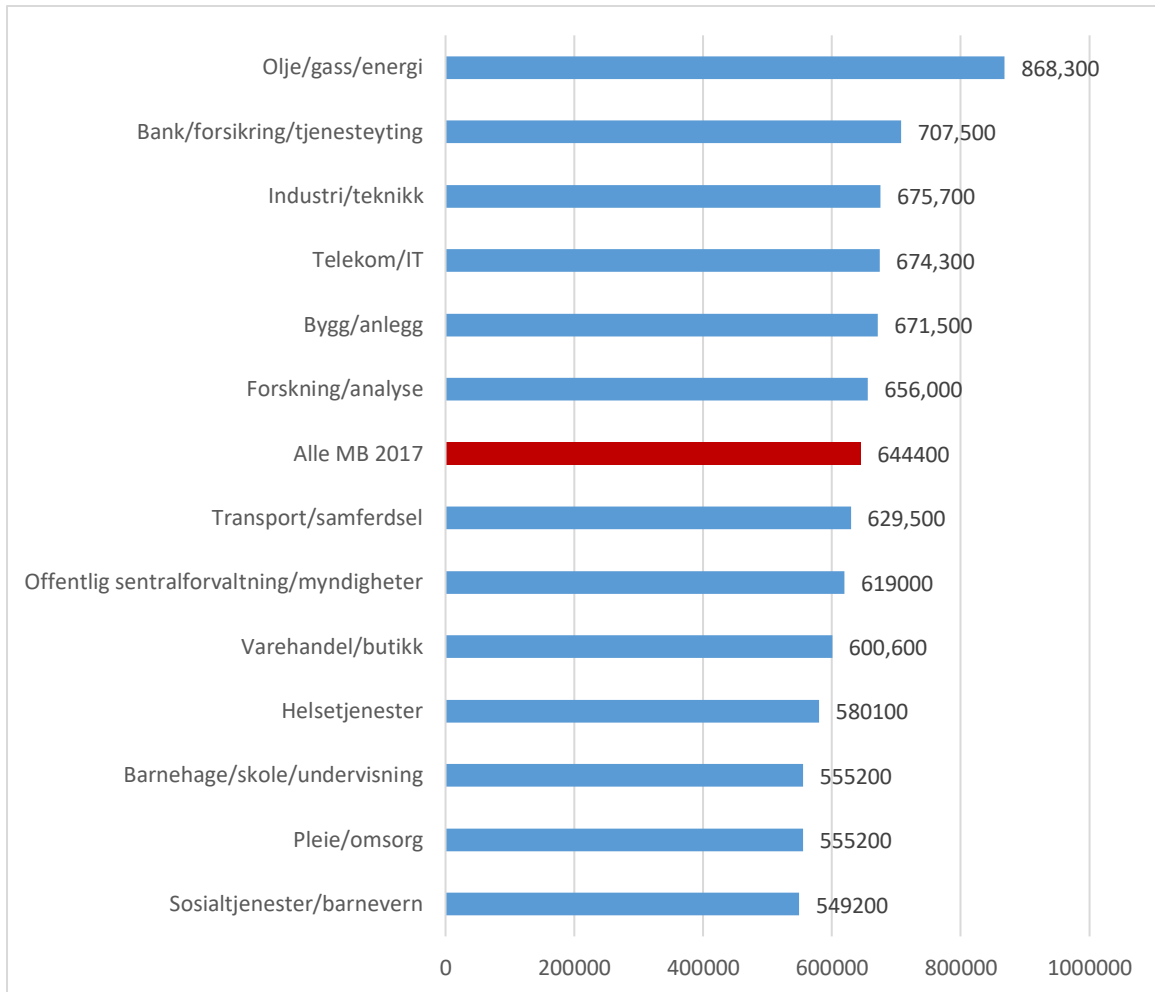
Figur 18 Gjennomsnittlig personlig brutto årsinntekt i 2017, oppgitt av respondenter i heltidsstilling i Medbestemmelsesbarometeret i 2018, fordelt etter sektor (n = 2508)

Tallene for statlig sektor rimer forholdsvis godt med tallene fra lønnsstatistikken i Statistisk Sentralbyrå. Direkte sammenlikning er vanskelig ettersom sektorinndelingene er forskjellige, men eksempelvis er den gjennomsnittlige månedsinntekten i Medbestemmelsesbarometeret i statlig sektor ca 0,5 prosent høyere enn gjennomsnittlig månedslønn for Statsforvaltningen i SSBs statistikk i 2017.

Som neste figur viser er imidlertid den gjennomsnittlige brutto årsinntekten ca 644 000 i for alle i Medbestemmelsesbarometeret for 2017. Det er mer enn 100 000 kroner mer enn snittet for alle næringer i SSBs lønnsstatistikk. Det forklares med at vi har en utvalgsundersøkelse fra et panel der fordelingen av utdanning er svært skjev, med en nesten omvendt fordeling mellom høy og lav utdanning i forhold til befolkningen som helhet (se vedlegg 1). Dette slår antakelig ut også i bransjefordelingen nedenfor. Utdanningsnivået slår ikke signifikant ut i svarfordelingene i undersøkelsen generelt.

Ansatte i privat sektor har en gjennomsnittlig brutto årsinntekt som er ca 140 000 kroner mer enn tilsvarende i kommunal sektor, og ca. 100 000 kroner høyere enn i Fylkeskommunal sektor.

Forskjellene er større mellom bransjene enn de er mellom sektorene, slik figuren under viser.



Figur 19 Gjennomsnittlig personlig brutto årsinntekt for heltidsansatte fordelt mellom bransjer (n = 2558)

Akkurat som i Ledelsesbarometeret ligger olje og gassbransjen på topp i lønnsdannelsen. Mye av «forspranget» handler imidlertid om ubekvemtillegg til oljearbeidere på norsk sokkel. Forskjellen i fastlønn er mindre.

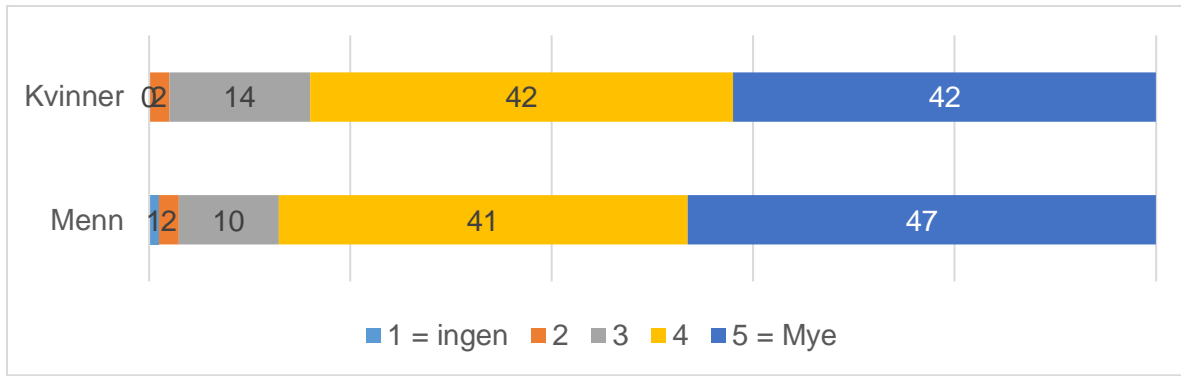
Sosialtjenester/barnevern og pleie og omsorgstjenester har det laveste lønnsnivået, sammen med offentlig tjenesteyting generelt, slik figuren over viser.

Vi er imidlertid ikke så opptatt av de faktiske lønnstallene, ettersom de er enkle å finne i mange offentlige statistikker, eksempelvis fra SSB og fra Teknisk Beregningsutvalg (TBU). Her skal vi i stedet se på sammenhenger mellom lønn og andre trekk ved det norske arbeidslivet.

3.2 Kjønn og innflytelse

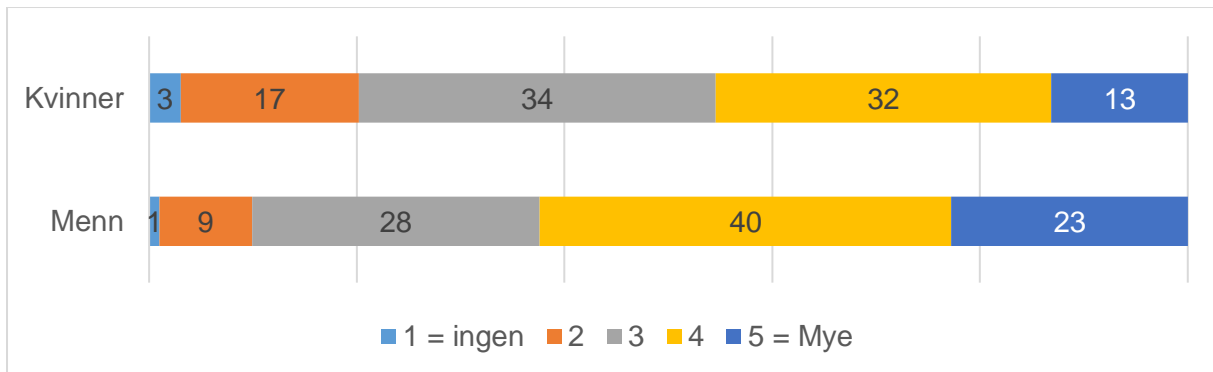
62 prosent av mennene og 74 prosent av kvinnene er medlem i en fagorganisasjon. Andre undersøkelser finner også at en større andel kvinner enn menn organiserer seg.

58 prosent av mennene og 75 prosent av kvinnene i Medbestemmelsesbarometeret sier at deres lønn er «Helt eller delvis regulert av tariffavtale». Også i opplevelsen av innflytelse på arbeidet finner vi kjønnsforskjeller, slik figurene under viser.



Figur 20 Kjønnforskjeller i opplevelsen av innflytelse på egen arbeidssituasjon i 2018 fordelt etter en skala fra 1 = ingen innflytelse til 5 = Mye innflytelse (Prosenttall, n= 1104 - 1283)

Kvinner opplevde innflytelse på egen arbeidssituasjon er lavere enn menns. Forskjellene er moderate og de statistisk signifikante. Forskjellene i den opplevde innflytelsen på arbeidsorganiseringen er større.



Figur 21 Kjønnforskjeller i opplevelsen av innflytelse på arbeidsorganiseringen i 2018, fordelt etter en skala fra 1 = ingen innflytelse til 5 = Mye innflytelse (Prosenttall, n= 1104 - 1283)

Disse forskjellene er store. Her kan bransje forklare en del av forskjellene. En større andel kvinner jobber i pleie, omsorg og helsetjenester og i offentlig sektor. Arbeidet er i større grad standardisert og mindre fleksibelt i forhold til arbeidsorganisering: egen innflytelse på arbeidstiden, arbeidstempo, hvem du jobber sammen med og tilgang til ressurser for å gjennomføre oppgavene. Det er en noe lavere andel kvinner enn menn som er ledere med personalansvar for andre, og dette vil ventelig også slå ut på opplevelsen av egen innflytelse på organiseringen av arbeidet. Vi finner tilsvarende kjønnforskjeller i den opplevde innflytelsen på styring og organisering av virksomheten. Vi finner at menn opplever en høyere grad av styrings- og ledelsesformene Medbestemmelse og Medvirkning enn kvinner. Vi finner bare ubetydelige forskjeller i opplevelsen av styrings- og ledelsesformen Lojalitet og lydighet. Kvinner opplever en høyere grad av Standardisering og kontroll som styrings- og ledelsesform enn menn. Dette henger igjen sammen med bransje- og sektortilknytning.

En regresjonsanalyse viser at bransje og sektor forklarer 6 prosent av forskjellen i menns og kvinners innflytelse. Kvinner har mindre innflytelse enn menn på egen arbeidssituasjon, på organiseringen av arbeidet og på styring og organisering av virksomhetene. Verken forskjeller i fordelingen av lederoppgaver, fagorganisering, tariffavtaledekning eller virksomhetenes størrelse slår ut.

3.3 Kjønn og lønn

Det er ganske store forskjeller mellom heltidsansatte kvinners og menns gjennomsnittlige personlige brutto årsinntekt. I 2017 var gjennomsnittlig brutto årsinntekt for heltidsansatte menn ca. 711 000 kroner i Medbestemmelsesbarometeret. Heltidsansatte kvinners gjennomsnittsinntekt var ca. 582 000. Kvinner tjente omlag 20 prosent mindre enn menn i 2017.

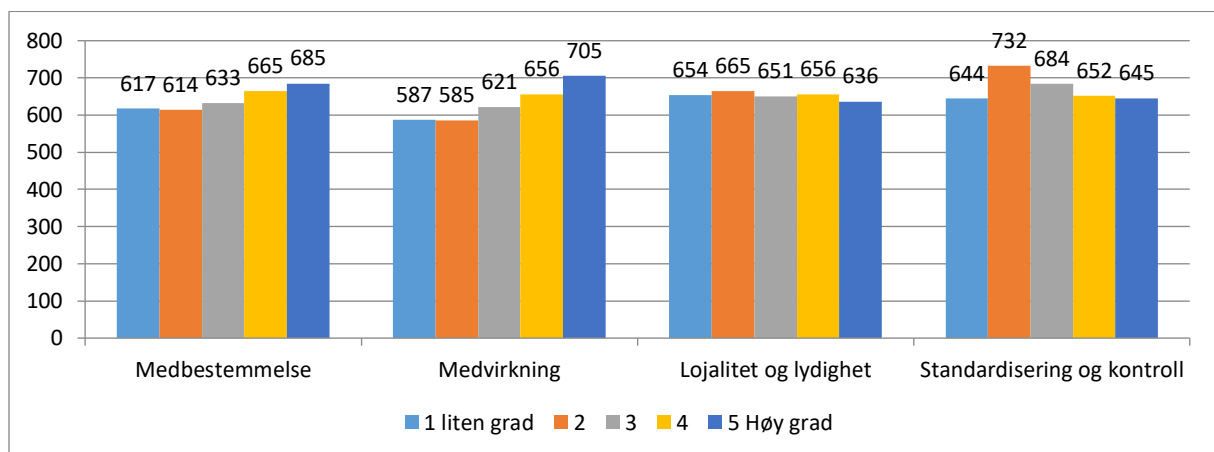
23 prosent av mennene og 18 prosent av kvinnene i undersøkelsen har personalansvar for andre. En tilsvarende forskjell fant vi også i Ledelsesbarometeret 2018, men der har hele 64 prosent av medlemmene i fagforbundet Lederne har personalansvar for andre, det vil si tre ganger så mange som i arbeidslivet generelt.

Heltidsansatte kvinnelige medlemmer i Lederne tjente i gjennomsnitt 140 000 kroner mindre enn de heltidsansatte mannlige medlemmene i 2017. Vi har med andre ord to undersøkelser som bekrefter forholdsvis store kjønnsforskjeller i avlønningen, både blant ledere og arbeidstakere generelt.

Vi har kjørt en omfattende regresjonsanalyse for å søke forklaringer på den observerte inntektsforskjellen mellom kvinner og menn i Medbestemmelsesbarometeret (se vedlegg 2). Som uavhengige variable har vi kontrollert for alder, utdanning, bransje, sektor, fagforeningsmedlemskap, tariffavtale, antall ansatte, om de er ledere eller jobber overtid. Vi har også kontrollert for spillereffekter mellom en del av disse variablene. Når vi kontrollerer for bransje og sektor reduseres forskjellen i årsinntekt mellom menn og kvinner fra 20 til 13 prosent. Ingen av de andre nevnte variablene slår ut. Etter kontroll for de nevnte variablene er det fortsatt 2/3 av forskjellen i personlig gjennomsnittlig brutto årsinntekt som vi ikke kan forklare. Det kan se ut til at dette er en ren kjønnsforskjell.

3.4 Styringsformer, innflytelse og lønn

Innføring av nye styringsformer, ledelsesmodeller og organisasjonsformer vil oftest være motivert av ønsker om forbedringer i produktivitet, kvalitet og lønnsomhet. Store deler av det norske arbeidslivet har eksempelvis innført former for automatisering og standardisering av arbeidsprosesser i løpet av de siste tiårene. Her vil se om de fire styringsformene som vi skilte mellom i introduksjonskapitlene slår ut i lønnsforskjeller på en eller annen måte.



Figur 22 Heltidsansattes gjennomsnitts brutto årsinntekt i 1000 kroner i 2017 fordelt etter de fire styringsformene

Figuren viser at jo høyere grad av medbestemmelse og medvirkning som preger styring og ledelse i virksomheten, jo høyere er den gjennomsnittlige brutto årsinntekten i 2017. Disse sammenhengene er

moderate ($r = 0,02$) og signifikante⁵. Vi finner ingen sammenheng mellom Standardisering og kontroll og brutto årsinntekt. Heller ikke styrings- og ledelsesformen Lojalitet og lydighet viser noen sammenheng med inntekt.

Sammenhengen mellom inntekt og styringsform er sterkere for medvirkning enn for medbestemmelse, og begge er signifikante. Vi har kontrollert for de vanligste bakgrunnsvariablene, men verken bransje, sektor, virksomhetsstørrelse eller eierskap kan forklare disse forskjellene.

En mulig forklaring er at virksomheter som styres og ledes etter den norske arbeidslivsmodellen i større grad tar hensyn til arbeidstakernes interesser enn de to andre styring og ledelsesformene. Bedriftens interesser balanseres mot arbeidstakernes interesser gjennom partssamarbeidet med drøfting og forhandling, spesielt i forbindelse med omstillinger, organisasjonsutvikling og nedbemanninger.

Det ser ut til at det lønner seg for norske arbeidstakere å søke seg til arbeidsgivere som praktiserer «den norske arbeidslivsmodellen» som styringsprinsipper i virksomheten.

⁵ Pearsons $r = 0,24 - 0.19$, $p = 0.01$)

4 Hierarkier av usikkerhet og risiko

Per Bonde Hansen og Mari Holm Ingelsrud

4.1 Introduksjon - normalarbeidsforholdet

Fast arbeid på heltid for én arbeidsgiver, ofte kalt «standardarbeidsforholdet» (Vosko 2010), er normalen i norsk arbeidsliv. Internasjonalt hevder flere forskere og samfunnsdebattanter at standardarbeidsforholdet er under press og at vi aner konturene av et nytt risikosamfunn hvor trygghet og stabilitet i arbeidslivet er forbeholdt de få (Beck 2000; Sennett 1998; Standing 2014). I motsetning til utviklingen i andre land er det norske arbeidslivet preget av en vedvarende høy andel arbeidstakere i faste stillinger. Det er riktignok en relativt høy andel i deltidsstillinger, men også denne er synkende (Nergaard 2018). For Norges del kan det dermed synes som om en påstand om etableringen av et «prekariat» av arbeidstakere i usikre, utrygge ansettelser (Standing 2014; Vosko 2009) er ubegrunnet og sterkt overdrevet. Samtidig peker også norske forskere og samfunnsdebattanter på at selv om utbredelsen av atypiske arbeidsforhold fortsatt er liten på overordnet nivå, er deler av norsk arbeidsliv preget av usikkerhet, risiko og sårbarhet (f.eks. Eldring & Ørjasæter 2018). I dette kapitlet diskuterer vi det faste arbeidets posisjon og spørsmålet om risiko og usikkerhet i norsk arbeidsliv på to måter.

Først diskuterer vi hvor langt kontinuitetsbeskrivelsen av norsk arbeidsliv bærer om en ser forbi den kvantitative stabiliteten i andelen fast ansatte. Vi argumenterer for at det i et historisk perspektiv har skjedd betydelige endringer i regulering av og, ikke minst, i holdninger til atypiske arbeidsforhold.

Deretter diskuterer vi i hvilken grad fast arbeid i dagens arbeidsliv innebærer noen eksklusive kvaliteter som gjør nettopp denne tilknytningsformen særlig attraktiv for arbeidstakere.

Basert på surveydata fra Medbestemmelsesbarometeret retter vi oppmerksomheten mot arbeidstakeres opplevelse av ulike aspekter ved trygghet i arbeidslivet. Vi undersøker hvordan arbeidslivstrygghet i bred forstand fordeler seg mellom ansatte i ulike former for arbeidsforhold ut fra tilknytningsform og arbeidstid. Ved å rette oppmerksomheten mot opplevelse av trygghet i tillegg til ansettelseskategori synliggjør vi hvordan trekk som forbindes med atypiske arbeidsforhold også er trekk ved standardarbeidsforhold. Selv om arbeidstakere i et standardarbeidsforhold i større grad enn andre arbeidstakere opplever trygghet, er ikke usikkerhet eksklusivt forbundet med atypiske ansettelser. Det er derfor viktig å kartlegge og følge utviklingen i ansattes opplevelse av arbeidslivstrygghet i tillegg til utviklingen i de formelle ansettelsesformene.

4.2 Regulering og holdninger til atypisk arbeid - et historisk perspektiv

Som nevnt innledningsvis, beskrives i internasjonal forskning en utvikling der det som gjerne kalles standardarbeidsforholdet er under press. Standardarbeidsforholdet ble det typiske arbeidsforholdet i vestlige kapitalistiske økonomier i tiden etter andre verdenskrig, og kan defineres som fast arbeid på heltid i et toparts arbeidsforhold mellom en arbeidsgiver og en arbeidstaker (Vosko 2010). Ifølge flere forskningsbidrag har det imidlertid de tiårene skjedd et markant skifte i retning av økt forekomst av midlertidige ansettelser, svekket regulering og økt aksept for fleksible ansettelsesformer (Carré, Ferber, Golden & Herzenberg 2000; Cousins 1999; Kalleberg 2000; Purcell & Purcell 1998; Stone & Arthurs 2013; Vosko 2010). I EU-området skjøt bruken av «atypiske» arbeidsforhold fart i 1990-årene (Cousins 1999, 116).

Sett opp mot den internasjonale utviklingen ser det ut som om det norske arbeidslivet følger et eget spor. Mer konkret har andelen midlertidig ansatte, bortsett fra i midten av 1990-årene, holdt seg

relativt stabil så lenge det har vært grunnlag for å måle forekomsten av denne typen ansettelse. I en av de første landsdekkende undersøkelsene fra 1996 kom det fram at i underkant av 14 prosent, eller om lag 250 000 personer var midlertidig ansatt. Undersøkelser i perioden 1978-1993 anslår andelen til å være om lag 10 prosent (Nergaard & Stokke 1996: 8f). En nylig oppsummering viser fortsatt stabilitet på omkring 8% midlertidige ansatte det siste tiåret (Nergaard 2018). Standardarbeidsforholdet står sterkt i norsk arbeidsliv som helhet. Det er både normen og normalen, og basert på andelen midlertidige er det ikke grunnlag for å plassere det norske arbeidslivet i en internasjonal kontekst med økt usikkerhet og risiko for arbeidstakere.⁶ Men hvor langt bærer kontinuitet som den primære forståelsesrammen, om en retter blikket mot andre sider ved bruken av arbeidskraft enn den kvantitative utviklingen?

4.3 Reguleringen av ansettelsesformene: Fra «offentliggjøring» til «individualisering»

I svært korte trekk har ansettelsesformene i Norge fulgt en bevegelse fra lav grad av offentlig kontroll på slutten av 1800-tallet, mot en økende grad av offentlig kontroll som nådde høyden i 1970-årene.⁷ Rundt 1980 opphørte den langvarige og entydige bevegelsen mot økt offentlig kontroll. Det offentlige engasjementet besto i stor grad gjennom 1980- og 1990-årene, om en ser på sentrale reguleringer. Men engasjementet ble rundt årtusenskiftet avløst av en bevegelse tilbake, mot svekket offentlig kontroll (Hansen 2018b). To prinsipielt sett viktige hendelser peker i retning av en svekket offentlig kontroll med ansettelsesformene.

For det første, ble det rettslige monopolet på formidling av arbeidskraft og forbudet mot innleie og utleie av arbeidskraft opphevet i 2000. Viktige reguleringer når det gjaldt bruken av midlertidige ansettelse ble opprettholdt, men for første gang i norsk historie ble bemanningsbyråer legalisert (Hansen 2018b). Opphevelsen av forbudene utfordret et grunnleggende element i standardarbeidsforholdet, nemlig det bilaterale arbeidsforholdet der en arbeidstaker var direkte ansatt i arbeidsgiverens bedrift og utførte arbeid under denne arbeidsgiverens kontroll (Hansen 2018b; Vosko 2010). Der det foreligger innleie er arbeidsforholdet underlagt kontraktsforholdet mellom oppdragsgiveren, som leier inn og disponerer arbeidstakeren, og bemanningsbyrået, som leier ut arbeidstakeren.

Arbeidsleie utfordret et grunnleggende arbeidsrettslig, normativt og praktisk skille mellom arbeid og annen økonomisk aktivitet, et skille som kan føres tilbake til slutten av 1800-tallet (Vosko 2010). Som en følge av fagforeningers mobilisering og statlig intervensjonisme fikk arbeidsforholdet på denne tiden status som noe mer enn et rent økonomisk forhold (Bjørnson 2003; Evju 2010; Nordby 1993; Slagstad 2001). Dette innebar at det skulle gjelde andre regler i forholdet mellom en arbeidstaker og en arbeidsgiver enn for andre økonomiske kontraktsforhold, slik som handel og forretningsdrift. I tråd med skillet mellom arbeid og annen økonomisk aktivitet ble mellommannsvirksomhet, slik som arbeidsformidling, underlagt streng offentlig kontroll (1947), og bemanningsbyråenes virksomhet som hovedregel forbudt (1971). Det skulle ikke være tillatt å drive kommersiell virksomhet med arbeidskraft. Opphevelsen av forbudene mot privat arbeidsformidling og arbeidsleie brøt med dette prinsippet (Hansen 2018a).

Den andre viktige hendelsen som gjør det relevant å hevde at den offentlige kontrollen med ansettelsesforholdene har blitt svekket, var at det i arbeidsmiljøloven i 2015 ble åpnet for en generell adgang til å ansette inntil 15 prosent av arbeidstakerne midlertidig i inntil ett år, under visse

⁶ Se Bergene, Egeland og Hansen (Bergene, Egeland & Hansen 2018) for en diskusjon om standardarbeidsforholdets normative posisjon i norsk politikk.

⁷ Sentrale hendelser i bevegelsen mot økt offentlig kontroll, var innføringen av et generelt oppsigelsesvern i arbeidervernloven av 1936, forbud mot utleie av arbeidskraft i 1971, reguleringen av midlertidige ansettelse og forsterkningen av oppsigelsesvernet i arbeidsmiljøloven av 1977.

forutsetninger. De tallmessige effektene av denne endringene synes å være små (Strøm, von Simson & Østbakken 2018). Historisk sett er likevel lovendringen en viktig prinsipiell endring.

Arbeidsmiljølovens bestemmelser om midlertidige ansettelser bygde på prinsippet om at faste arbeidsoppgaver skulle utføres av fast ansatt arbeidskraft. Dette var det rådende prinsippet også før midlertidige ansettelser ble regulert ved lov for første gang gjennom arbeidsmiljøloven i 1977. For eksempel ble bruk av midlertidig arbeidskraft gjennom bemanningsbyråer i 1950 og 1960-årene, bare ansett som legitim i de tilfeller den ble knyttet opp til midlertidige behov for arbeidskraft (Hansen 2018b: Kap. 2). Lovendringen i 2015 er slik sett et eksempel på at endringer som isolert sett ikke fremstår som et viktig brudd, varsler om en ny kurs i et lengre historisk perspektiv.

Til tross for endringene de senere år må ikke bruddet i reguleringen av ansettelsesformene i Norge overdrives. Fortsatt er det sentrale begrensninger på bruk av atypiske ansettelsesforhold. Men sett opp mot det bildet av kontinuitet om en ser på andelen arbeidstakere i atypiske arbeidsforhold, viser den historiske utviklingen av reguleringene av ansettelsesformene at kontinuitet er langt fra det eneste trekket en finner. Endringene som er foretatt de senere år peker som vist i en annen retning enn tidligere. Videre, har nylige vedtatte tiltak for å oppnå økt kontroll med bemanningsbyråene, for første gang i norsk historie som utgangspunkt at bemanningsbyråer skal være et legitimt og legalt innslag i arbeidslivet.

4.4 Holdninger: Svekket motstand mot atypiske arbeidsforhold

Ved siden av juridiske endringer i den offentlige kontrollen med ansettelsesformene, har det skjedd sentrale endringer når det gjelder oppslutningen om fast arbeid. Spissformulert kan en si at det fortsatt eksisterer en overordnet enighet om at mange skal være fast ansatt i Norge, men at det tidligere eksisterte en helt annen enighet om at fast arbeid skulle dominere. Et klart uttrykk for denne enigheten var hvordan også arbeidsgivere gikk kollektivt inn for å motarbeide bemanningsbyråene fra de begynte sin virksomhet i verkstedindustrien i midten av 1950-årene. Bemanningsbyråene ble i denne sektoren møtt med boikottaksjoner og kraftig moralsk fordømmelse av toneangivende arbeidsgivergrupper. En viktig grunn for arbeidsgivernes motstand sprang ut av den sterke mangelen på arbeidskraft og hvordan bemanningsbyråene intensiverte konkurransen om arbeidskraft. Men det er også grunnlag for å hevde at motstanden sprang ut av et ideal om fast arbeid for store arbeidstakergrupper (Hansen 2018a).

Arbeidsgivernes motstand mot bemanningsbyråene utgjorde en viktig bestanddel i et norm- og interessefelleskap, som også omfattet fagforeninger. Norm- og interessefelleskapet pekte i retning av fast arbeid i et direkte ansettelsesforhold som den utbredte standarden i denne sektoren. Industrisektoren preget også den nasjonale utviklingen i dette spørsmålet.

Det er imidlertid viktig å presisere at selv ikke på denne tiden var det fullstendig enighet om hvor fast arbeidet skulle være, og hvem det faste arbeidet skulle omfatte. Grensene mellom typiske og atypiske arbeidsforhold ble stadig utfordret og endret, også under det som gjerne regnes som standardarbeidsforholdets glanstid, de om lag tre tiårene etter andre verdenskrig (Hansen 2018b).

Norm- og interessefelleskapet mellom fagforeninger og arbeidsgivere i verkstedindustrien tok en ny form ved inngangen til 1980-årene, som en følge av strukturelle endringer i økonomien og endringer i synet på bruken av innleid arbeidskraft. Både arbeidsgivere og fagforeninger fremmet forslag om økt tilgang til midlertidig arbeidskraft. Arbeidsgivernes mobilisering for å øke tilgangen til midlertidig arbeidskraft tiltok på 1990-tallet. Det er ikke grunnlag for å hevde at man i NHO generelt sett ønsket seg et arbeidsliv som i størst grad besto av midlertidige ansettelser, men det ble uttrykt motstand mot at bruken av arbeidskraft skulle være underlagt offentlig kontroll. Holdningsendringen når det gjaldt bruken av atypiske arbeidsforhold kan også spores innen fagbevegelsen, og må slik forstås som en generell vending mot aksept for økt «fleksibilitet» blant sentrale aktører i norsk arbeidsliv. I 1990-årene

åpnet også LO for å akseptere økt forekomst av bemanningsbyråer, og også LO støttet opphevelsen av forbudet mot privat arbeidsformidling og arbeidsleie i 2000 (Hansen 2018b: Kap. 8 og 9).

Det sentrale poenget i denne sammenhengen er at selv om det fortsatt er rimelig å hevde at det i norsk arbeidsliv generelt sett eksisterer en overordnet konsensus om at mange skal ansettes fast, økte avstanden mellom partene i dette spørsmålet i løpet av 1980- og 1990-årene. Videre viser partenes posisjonsforflytning i spørsmålet om bruken av bemanningsbyråer at motstanden mot alternativer til fast arbeid er sterkt svekket sammenlignet med tidligere (Hansen 2018b).

4.5 Slutt på «gullalderen»

I tillegg til endringene i regulering av ansettelsesformene og oppslutningen om fast arbeid, har det i et lengre historisk perspektiv skjedd endringer i økonomien som har påvirket muligheten for å realisere en trygg arbeidslivstilknypning. I 1970-årene tok det som er blitt kalt den vestlige kapitalismens «gullalder» slutt, etter om lag tre tiår med langt på vei uavbrutt vekst (Benum 2005:9; Hobsbawm 1994). Sammen med en politikk for full sysselsetting førte den økonomiske veksten til en sterk etterspørsel etter arbeidskraft. Den varige og sterke mangelen på arbeidskraft er trekk ved denne perioden som skiller den markant fra tiden før og etter. Selv om det også i «gullalderen» ble foretatt innskrenkninger, oppsigelser og omstillinger, og selv om etterspørselen etter arbeidskraft var ujevnt fordelt geografisk, bød etterspørselen generelt sett på særlig gode muligheter for lønnet arbeid.

1980- og 1990-årene sto slik i sterk kontrast til tiårene før. Massearbeidsløsheten meldte seg på begynnelsen av 1980-tallet for første gang siden før andre verdenskrig, og i 1989 var det over 100 000 arbeidsløse i Norge. Ikke før i 1995-96 begynte arbeidsløsheten å minke (Benum 2005:130). Årene etter 1980 kom, med Edgeir Benums ord, «til å fortone seg som en økonomisk berg og dalbane» (Benum 2005:123-130, 243). Spesielt dramatisk ble sysselsettingsutviklingen i industrien, og mange av det som lenge hadde blitt regnet som sikre arbeidsplasser ble i løpet av 1980-årene lagt ned (Halvorsen 1990:453f). Det var, som nevnt tidligere, i tiden etter 1980 at den gamle oppslutningen om fast arbeid begynte å slå sprekker.

Hva kan forklare det skiftet i holdninger og reguleringer som fant sted etter 1970-årene og tiårene som fulgte? I internasjonal forskning forklares gjerne skiftet i retning av svekket regulering og økt forekomst av atypiske og usikre ansettelser, med strukturelle endringer i kapitalismens produksjons- og reguleringsmåte (blant de som baserer seg på slike forklaringer er f. eks. Törnquist 2011; Vosko 2010). Det som har blitt kalt "fordisme", som i svært korte trekk kan forstås som et politisk-sosialt regime fundert i stabil industriell produksjon, ble fra 1970-årene avløst av en "postfordistisk" fase preget av hyppige skift i etterspørselen og tilpasning til nisjemarkeder (se f.eks. Amin 1994; Harvey 1990; Lipietz 1997).

I en norsk kontekst er det grunn til å stille spørsmål om det er en spesiell sammenheng mellom 1970- og 1980-årenes politisk-ideologiske, økonomiske og strukturelle endringer på den ene siden, og fremveksten av atypiske arbeidsforhold og utfordringer for standardarbeidsforholdet på den andre. Det er riktignok, også i norsk sammenheng, rimelig å knytte vendingen i retning av økt aksept for midlertidig arbeidskraft og bemanningsbyråer til strukturelle endringer i økonomien.

For eksempel fremmet overgangen til en oljeøkonomi i 1970-årene et økt behov for mobil arbeidskraft. Men vendingen i retning av økt aksept for atypiske arbeidsforhold var lenge forsiktig, førte til små endringer juridisk sett, og foregikk ikke uten motbevegelser. 1970-årene, tiåret som gjerne knyttes til et oppbrudd fra reguleringsregimer som hørte industrisamfunnet til, innebar tvert imot en styrket regulering. Reguleringene ble i stor grad opprettholdt helt fram til 2000. Forklaringene på utviklingen i Norge må slik sett hentes i kontekstspesifikke, aktøravhengige forhold, ved siden av strukturelle skifter (på internasjonalt plan). Det kan også legges til at eksistensen av arbeidstakere med løsere tilknytning til bedriftene ikke var et kvalitativt nytt trekk ved arbeidslivet fra 1970-årene. Tvert imot eksisterte det også før denne tiden en overordnet enighet i norsk arbeidsliv om at noen skulle være i «flyt», og

arbeid var heller ikke under «fordismen» så fast som en kan få inntrykk av. Følgelig må forholdet mellom fast og midlertidig arbeid, og trygghet og utrygghet i ulike ansettelsesformer, ses som varige problemstillinger i et kapitalistisk arbeidsliv. Problemstillingene er ikke spesielt knyttet til politisk-ideologiske og økonomiske endringer som fant sted i 1980- og 1990-årene (Hansen 2018b).

4.6 Standardarbeidsforholdet i dag: hvor trygt og sikkert?

Til tross for viktige endringer i regulering og holdninger de siste tiår står standardarbeidsforholdet fortsatt støtt i norsk arbeidsliv sett under ett. Det er få «løsarbeidere», selv om utbredelsen av usikre ansettelsesformer er større i enkelte bransjer, som for eksempel bygg og anlegg (Eldring & Ørjasæter 2018). Ifølge den toneangivende boken «Prekariatet» av Guy Standing (2014) er det viktig å skille mellom «prekariatet», som arbeidstakere i en særlig utsatt posisjon preget av forhold som lav eller ingen jobbsikkerhet og lav lønn, og «prekarisering» forstått som en generell bevegelse mot økt usikkerhet for lønnsarbeidere i alle deler av arbeidslivet.

Den amerikanske forskeren Arne Kalleberg definerer prekarisert arbeid som arbeid som er usikkert, uforutsigbart og risikabelt fra arbeiderens synspunkt. Ansatte i et standardarbeidsforhold kan også være i en usikker posisjon, for eksempel som følge av konjunktursvingninger. Gitt at nedbemanninger nå ofte brukes strategisk av bedrifter i dag, øker også usikkerheten forbundet med faste jobber (Kalleberg 2014).

Globaliseringen av finansmarkeder har blant annet ført til at forutsigbarheten til firmaer har blitt mindre, noe som igjen medfører et ønske om mer fleksibel tilknytning til arbeidstakere. For arbeidstakere, innebærer det at risikoen og usikkerheten overføres til dem (Breen 1997). Den norske velferdsstaten har utviklet trygdeordninger som skaper et sikkerhetsnett rundt arbeidstakere. Velferdsstatens ordninger begrenser dermed de økonomiske konsekvensene av arbeidsledighet eller sykdom ved at den til en viss grad dekker tap av inntekt (Esping-Andersen 1990). Samtidig er det sosiale sikkerhetsnettet, gjennom den politiske arbeidslinja, i all hovedsak knyttet til arbeid (Øverbye & Stjernø 2012). Hvis tilgangen på og stabiliteten i lønnsarbeid blir mer usikker, medfører dette at også velferdsstatens sikkerhetsnett kan oppfattes som mindre sikkert, og dekkende for en krympende andel av befolkningen.

I dette underkapittelet undersøker vi ulike aspekter ved arbeidstakeres opplevelse av arbeidslivstrygghet. Siden vi foreløpig kun har stilt spørsmålene ett år, kan vi ikke trekke slutninger om endring over tid. Her fokuserer vi på kvaliteter ved arbeidslivstrygghet i ulike ansettelsesforhold, og spør i hvilken grad faste ansettelsesforhold rommer de ulike formene for usikkerhet som gjerne forbindes med atypiske ansettelsesformer.

4.7 Fire dimensjoner av arbeidslivstrygghet

Usikkerhet og trygghet er kjernebegreper i forskning på prekariatet og prekarisering. I tidligere forskning på jobbsikkerhet er fokuset ofte begrenset til arbeidstakeres subjektive oppfatning av faren for å miste egen jobb, i det siste supplert med «ansettbarhet», en utvidet form for arbeidsmarkedstrygghet (Drange, Bernstrom & Mamelund 2018). Standing (2014) argumenterer for at arbeidslivstrygghet favner videre, og inkluderer rettigheter som er blitt kjempet frem i samspill og konfrontasjon mellom arbeiderbevegelsen, arbeidsgiverne og staten. I følge Standing inkluderer arbeidslivstrygghet også forhold som myndighetenes politikk for full sysselsetting, styrken på stillingsvernet i lov- og avtaleverk, karrieremuligheter og utviklingsmuligheter i jobben, HMS-arbeid og muligheten for medbestemmelse gjennom representasjon i fagforeninger.

For å kartlegge et bredere spekter av arbeidslivstrygghet, har vi definert fire dimensjoner av arbeidslivstrygghet som vi måler ved hjelp av spørsmål i Medbestemmelsesbarometeret: Jobbsikkerhet, utviklingsmuligheter, frivillighet og Innflytelse.

Jobbsikkerhet måles ved fire spørsmål: om man er bekymret for å miste jobben sin, om man lett kan finne en annen jobb som er like bra, om arbeidssituasjonen gir en den forutsigbarheten en ønsker og hvorvidt sikkerheten mot skader er høy på arbeidsplassen. For alle spørsmål viser vi andelen i hver kategori som krysser av for de to øverste svaralternativene (4 eller 5) på en skala fra 1s «Helt uenig» til 5 «helt enig». Utviklingsmuligheter måles ved to spørsmål: om ansatte på arbeidsplassen har gode utviklingsmuligheter og om man lærer noe nytt i arbeidet. Videre har vi målt frivillighet, som sier noe om hvor godt den arbeidssituasjonen man er i passer nå og i fremtiden.

Til slutt er spørsmålet om man er medlem av en fagforening, samt tre indekser for innflytelse hentet fra Medbestemmelsesbarometeret 2016: på egen arbeidssituasjon, på arbeidsorganiseringen og på styring og organisering av virksomheten (Falkum, Ingelsrud & Nordrik 2016). Disse måler trygghet gjennom innflytelse. For de tre indeksene har vi beholdt den opprinnelige skalaen fra 1 «ingen innflytelse» til 5 «stor innflytelse». Vi har også undersøkt sammenhengen mellom ulike ledelses- og styringsformer og tilknytningsform.

4.8 Tilknytningsformer

I Medbestemmelsesbarometeret har vi stilt spørsmål om ansattes tilknytningsform: om de er fast eller midlertidig ansatte, selvstendig næringsdrivende eller innleid via bemanningsforetak. Vi har stilt spørsmål om avtalt arbeidstid: om de jobber heltid eller deltid eller ikke har fast avtalt arbeidstid. Og om forholdet mellom avtalt, faktisk og ønsket stillingsprosent. Basert på disse spørsmålene har vi laget noen kategorier av tilknytningsformer. Legg merke til at en ansatte kan befinne seg i flere kategorier, f.eks. fast ansatte ekstrahjelper eller fast deltidsansatte i bemanningsbyrå.

Tabell 2 Oversikt over antall og fordeling på ulike tilknytningsformer i 2018

	Antall*	% av total	% av menn	% av kvinner
Tilknytning				
Fast ansatt	2876	93 %	95 %	92 %
Midlertidig ansatt	133	6 %	4 %	7 %
Selvstendig næringsdrivende	20	1 %	1 %	1 %
Innleid fra bemanningsbyrå	38	1 %	2 %	1 %
Ekstrahjelp	70	3 %	2 %	3 %
Arbeidstid				
Heltid	2456	84 %	91 %	75 %
Deltid	532	14 %	7 %	23 %
Ikke fast avtalt	57	2 %	2 %	2 %
Deltid og ønsker større stilling	200	6 %	2 %	10 %
Deltid og jobber mer enn avtalt	173	6 %	3 %	9 %
Deltid, jobber mer enn avtalt og ønsker større stilling	108	3 %	1 %	6 %
Standardarbeidsforhold (SER): Fast, heltid, toparts relasjon				
Ikke SER	708	21 %	13 %	30 %
SER	2341	79 %	87 %	70 %
Totalt	3049	100 %	100 %	100 %

*Uvektet antall. Prosentandelen er basert på vektet antall.

De aller fleste sysselsatte i Medbestemmelsesbarometeret 2018 er fast ansatte arbeidstakere. De fleste jobber heltid, og kun få er innleid gjennom et bemanningsforetak. Samlet sett er nesten fire av fem i det vi kaller et standardarbeidsforhold. Deltidsarbeid er den største underkategorien av atypisk arbeid. Videre kommer midlertidige ansatte og innleide fra bemanningsforetak. Blant deltidsansatte har vi skilt ut de som jobber mer enn sin avtalte stillingsprosent og de som ønsker seg større stilling enn avtalt. Disse to kategoriene er delvis overlappende. Andelen som jobber utenfor standardarbeidsforhold er størst blant kvinner, som oftere jobber deltid eller i midlertidige stillinger enn menn.

Dersom vi skiller mellom ansatte i standardarbeidsforhold, og ansatte som er ansatt under andre forhold, er sistnevnte gruppe underrepresentert blant de som svarer på medbestemmelsesbarometeret. Det er færre midlertidige ansatte, selvstendige næringsdrivende og deltidsarbeidende i dette utvalget enn i befolkningen.⁸

Som vi ser på andelen fagorganiserte høyere blant de som svarer på medbestemmelsesbarometeret enn i befolkningen som helhet. Det forteller oss at vi har et utvalg som består av ansatte innenfor det regulerte arbeidsmarkedet. De analysene vi presenterer reflekterer derfor forholdene i den «tryggeste» hoveddelen av norsk arbeidsliv, og vil sannsynligvis være mindre representativ for de som jobber i de uregulerte arbeidsmarkedet, inklusive arbeidsinnvandrere. Det er likevel mange nok i flere av kategoriene med atypiske ansettelsesforholdene til at vi kan undersøke ulikheter i hvilke oppfatninger

⁸ AKU-tall på midlertidige ligger på omkring 8% i 2017 og 2018. AKU-tall på deltid legger på omkring 37% for kvinner og 15% for menn i 2017 og 2018. Menon har estimert andelen selvstendige til omkring 5% (Grünfeld, Salvanes, Hvide, Jensen & Skogstrøm 2016). Undersøkelsen sendes ut til de som i TNS Kantar-panelet har registrert inntektsgivende arbeid som hovedkilde til livsopphold. Undersøkelsen sendes ikke til registrert selvstendige næringsdrivende. Utbredelsen av ansettelsesformene er derfor ikke sammenlignbar med statistikk fra AKU eller registerbasert sysselsettingsstatistikk.

de har om arbeidslivet og hvordan arbeidslivet fortøner seg for arbeidstakere med ulik tilknytning. I det følgende sammenligner vi primært faste, heltidsansatte i topartsrelasjoner med midlertidig ansatte, deltidsansatte og undersysselsatte.⁹ Tabellen under presenterer demografiske kjennetegn for arbeidstakerne i ulike kategorier.

Tabell 3 Demografiske kjennetegn på ansatte i ulike tilknytningsformer. Antallet besvarelser i parentes bak hver kategori.

	Kjønn	Alder			Utdanning	Personlig	Husholds-
		under 30 år	30-59 år	60 år +		inntekt < 300 000	inntekt < 400 000
Fast ansatt (2876)	46%	8%	81%	11%	67%	8%	5%
Midlertidig ansatt (133)	58%	28%	68%	4%	78%	28%	13%
Innleid fra bemanningsbyrå (38)	33%	22%	75%	3%	46%	17%	13%
Ekstrahjelp (70)	54%	27%	64%	9%	44%	46%	24%
Heltid (2456)	42%	8%	83%	9%	71%	6%	4%
Deltid, ønsket (332)	72%	5%	73%	22%	56%	19%	9%
Deltid, uønsket (200)	81%	18%	70%	12%	51%	37%	19%
Ikke fast avtalt arbeidstid (57)	45%	30%	58%	11%	48%	43%	20%
Ikke-standard (708)	67%	13%	73%	14%	59%	25%	12%
Fast, heltid, topartsrelasjon (Standard) (2341)	42%	7%	83%	10%	70%	5%	4%

Kvinneandelen er lavere blant ansatte i fast heltidsarbeid, og generelt høyere i de atypiske ansettelsesformene. Unntaket er ansatte i bemanningsforetak, hvor det er 33% kvinner og resten menn. Ansatte under 30 år er overrepresentert i de fleste atypiske ansettelsesforholdene: Mens 7% av ansatte i det vi kaller standardarbeidsforhold er under 30 år, er 13% av ansatte i atypiske ansettelsesforhold under 30 år. Flest under 30 år er det blant ansatte uten fast avtalt arbeidstid, ekstrahjelper og midlertidige ansatte. Det er også flere under 30 år blant de som jobber uønsket deltid, mens det er relativt færre yngre blant de som jobber ønsket deltid. Den eldste alderskategorien er også overrepresentert blant de atypiske ansatte. Det særlig i kategorien ønsket deltid at det er en større andel ansatte over 60 år.

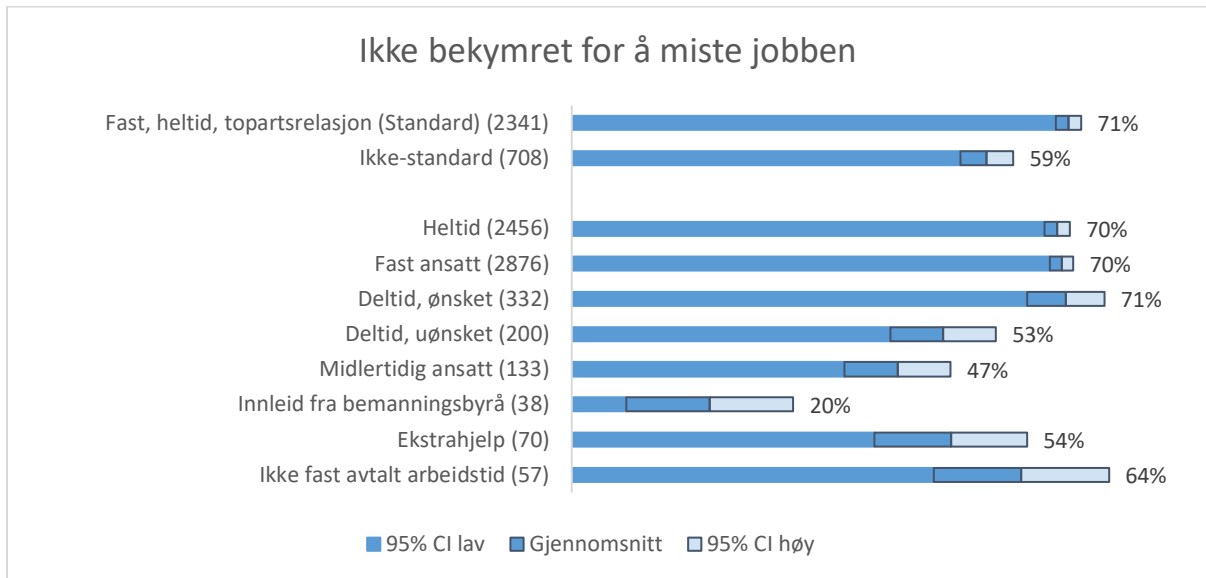
De to kolonnene ytterst til høyre viser andelen med lav personlig inntekt og lav husholdssinntekt innen hver tilknytningsform. Andelen med en personlig inntekt under 300 000 kr eller husholdssinntekt under 400 000 kr er lavest blant fast, fulltids-ansatte som ikke jobber i bemanningsbyrå. Ekstrahjelper, ansatte uten fast arbeidstid og i ufrivillig deltid har mye oftere lav personlig inntekt. Disse ansatte har dessuten også oftere lav samlet husholdssinntekt.

I det følgende presenterer vi opplevd arbeidslivstrygghet: jobbsikkerhet, frivillighet, utviklingsmuligheter og innflytelse, fordelt på arbeidstakere i ulike tilknytningsformer.

⁹ Antallet i bemanningsbyrå, ekstrahjelper og ansatte uten fast avtalt arbeidstid er lavt i dette utvalget, slik at det knytter seg relativt stor usikkerhet til tallene. Vi velger likevel å presentere dem, da disse kategoriene av ansatte generelt skårer mye lavere på alle formene for arbeidslivstrygghet.

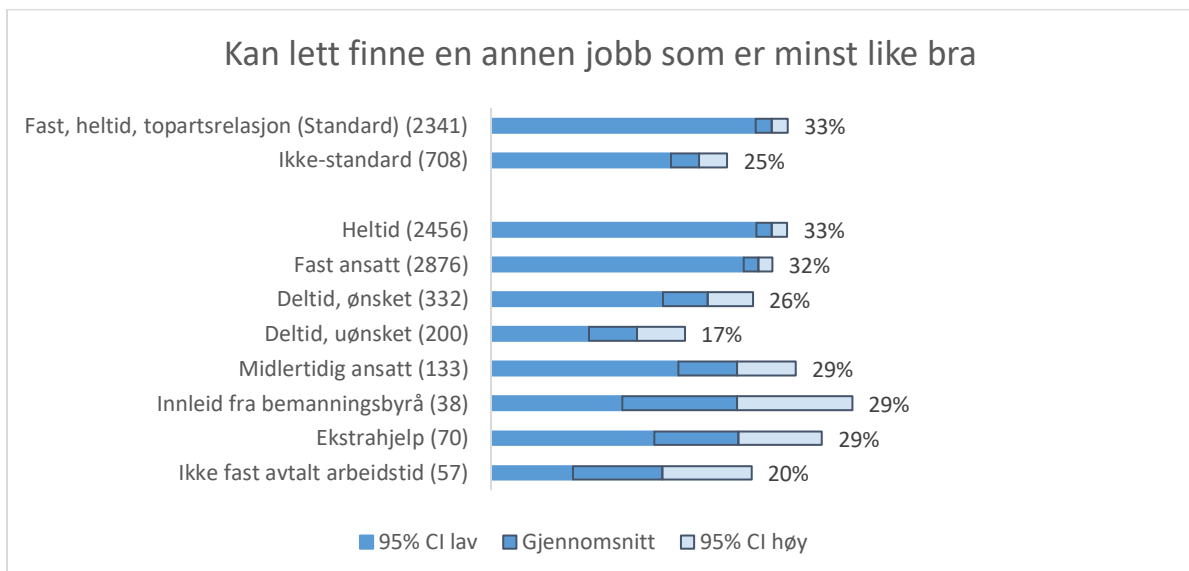
4.9 Jobbsikkerhet

Jobbsikkerhet er her målt ved fire spørsmål: om man er bekymret for å miste jobben sin, om man lett kan finne en annen jobb som er like bra, om arbeidssituasjonen gir en den forutsigbarheten en ønsker og hvorvidt sikkerheten mot skader er høy på arbeidsplassen. Det er knyttet større usikkerhet til beregningene for de minste gruppene av arbeidstakere enn for de største. Dette vises i figurene ved at boksen som omgir gjennomsnittstallet er bredere i små kategorier og smalere i kategorier med mange arbeidstakere.



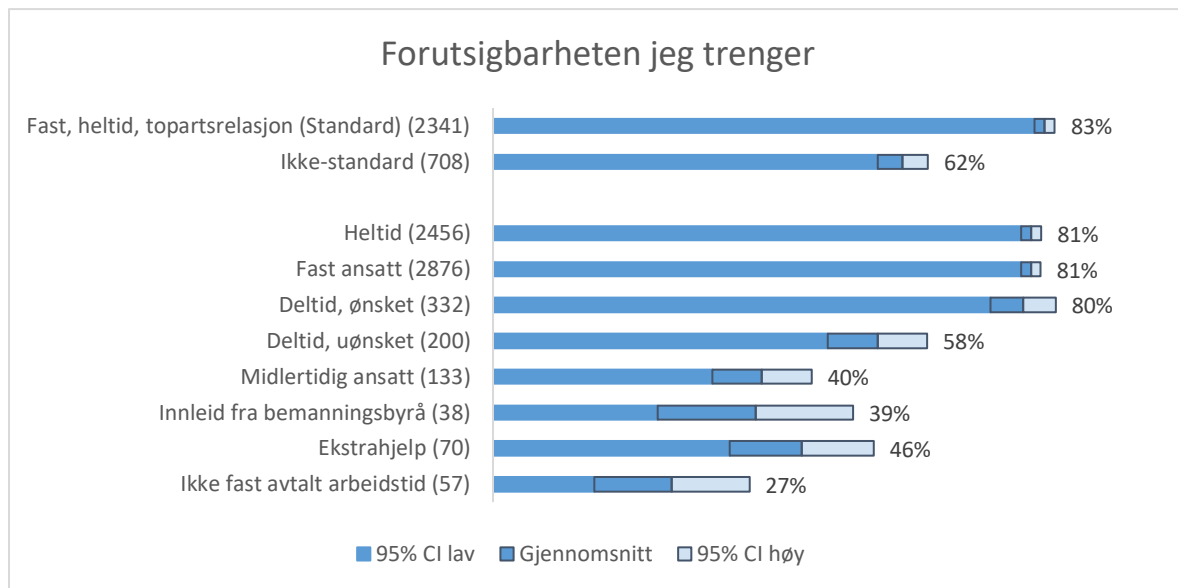
Figur 23 Andel som ikke er redde for å miste jobben sin etter arbeidsforhold. 95% konfidensintervall markert (ikke overlappende konfidensintervall betyr at det er signifikante forskjeller mellom kategoriene).

Ansatte i standardarbeidsforhold er sjeldnere redde for å miste jobben enn andre ansatte, figur over. Ansatte i uønsket deltid, midlertidige og innleide er oftere bekymret for å miste jobben enn de som er fast ansatt, heltidsansatte eller i ønsket deltid. For ekstrahjelper og ansatte uten fast avtalt arbeidstid er tallene noe mer usikre.



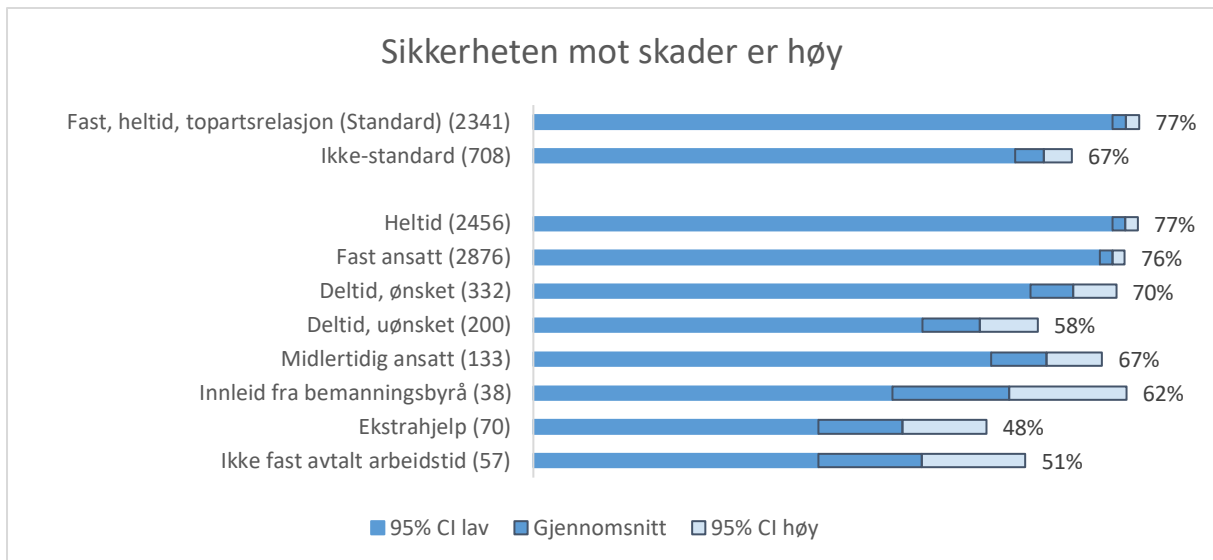
Figur 24 Andel som mener de lett kan finne en annen jobb som er like bra (opplevd ansettbarehet) etter arbeidsforhold. 95% konfidensintervall markert (ikke overlappende konfidensintervall betyr at det er signifikante forskjeller mellom kategoriene).

Selv om flesteparten av de ansatte ikke er bekymret for å miste jobben, er det et fåtall som er sikre på at de lett kan finne en jobb som er minst like bra som den de har nå. Dette måler ansettbarhet, og sier noe om hvor trygge de ansatte er på at de er attraktive på arbeidsmarkedet. Ansatte i standard-arbeidsforhold svarer oftere at de kan finne seg en ny jobb. Det er ansatte som jobber heltid og i faste jobber som har høyest ansettbarhet. Ansatte i uønsket deltid opplever lavest ansettbarhet. Spørsmålet kan tolkes noe ulikt for ulike ansatte: For ansatte i en god jobb, kan usikkerheten være knyttet til om andre jobber er like bra, mens for ansatte i mer utrygge ansettelsesrelasjoner, kan dette målet si noe om hvor lett de ansatte tror det vil være å finne en ny jobb i det hele tatt.



Figur 25 Andelen som har den forutsigbarheten de trenger etter arbeidsforhold. 95% konfidensintervall markert (ikke overlappende konfidensintervall betyr at det er signifikante forskjeller mellom kategoriene).

Forutsigbarhet er det forholdet som skiller mest mellom ansatte i standardarbeidsforhold og ansatte i atypiske arbeidsforhold, figur over. Der fire av fem ansatte som er fast ansatt, i heltid eller ønsket deltid svarer at de har den forutsigbarheten de trenger, svarer omkring tre av fem i uønsket deltid og to av fem i midlertidige stillinger eller innleide det samme. Enda lavere er forutsigbarheten til ansatte uten fast avtalt arbeidstid.

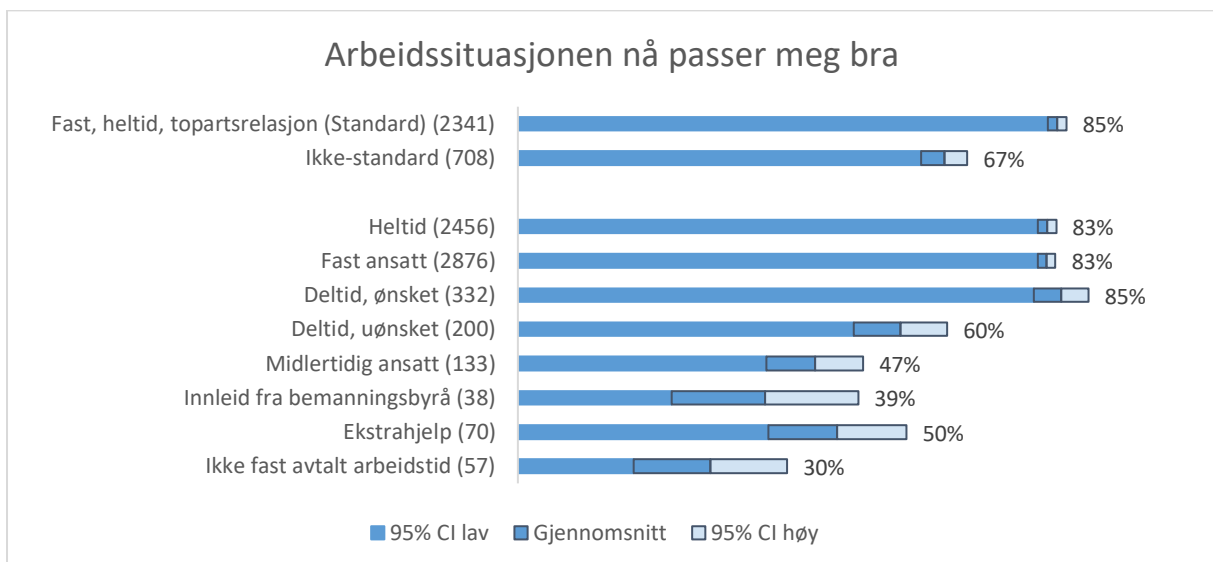


Figur 26 Andelen med høy sikkerhet mot skader etter arbeidsforhold. 95% konfidensintervall markert (ikke overlappende konfidensintervall betyr at det er signifikante forskjeller mellom kategoriene).

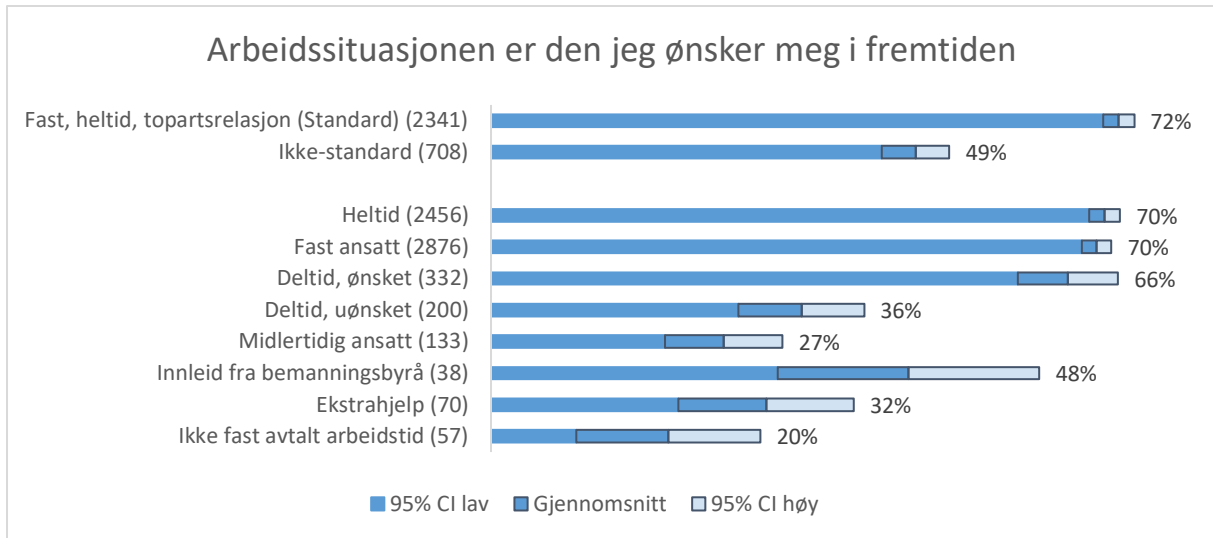
Når det gjelder opplevd sikkerhet mot skader på arbeidsplassen er det også forskjeller mellom ansatte med ulike tilknytningsformer, figur over. Ansatte i standardarbeidsforhold rapporterer høyere sikkerhet enn ansatte i atypiske relasjoner. Også her går det et skille hvor ansatte i fast, heltid eller ønsket deltid opplever høyest trygghet, mens ansatte i uønsket deltid, ekstrahjelper og de uten fast avtalt arbeidstid opplever lavest trygghet. Midlertidige og innleide ligger mellom disse ytterpunktene.

4.10 Frivillighet i arbeidssituasjonen

Frivillighet måles ved å stille to spørsmål: om hvorvidt den nåværende arbeidssituasjonen passer bra og om den er ønsket også i fremtiden. Det er generelt flere som mener at arbeidssituasjonen deres passer bra nå, enn de som mener det samme om fremtiden, figur under.



Figur 27 Andelen som sier at arbeidssituasjonen passer bra nå, etter arbeidsforhold. 95% konfidensintervall markert (ikke overlappende konfidensintervall betyr at det er signifikante forskjeller mellom kategoriene).

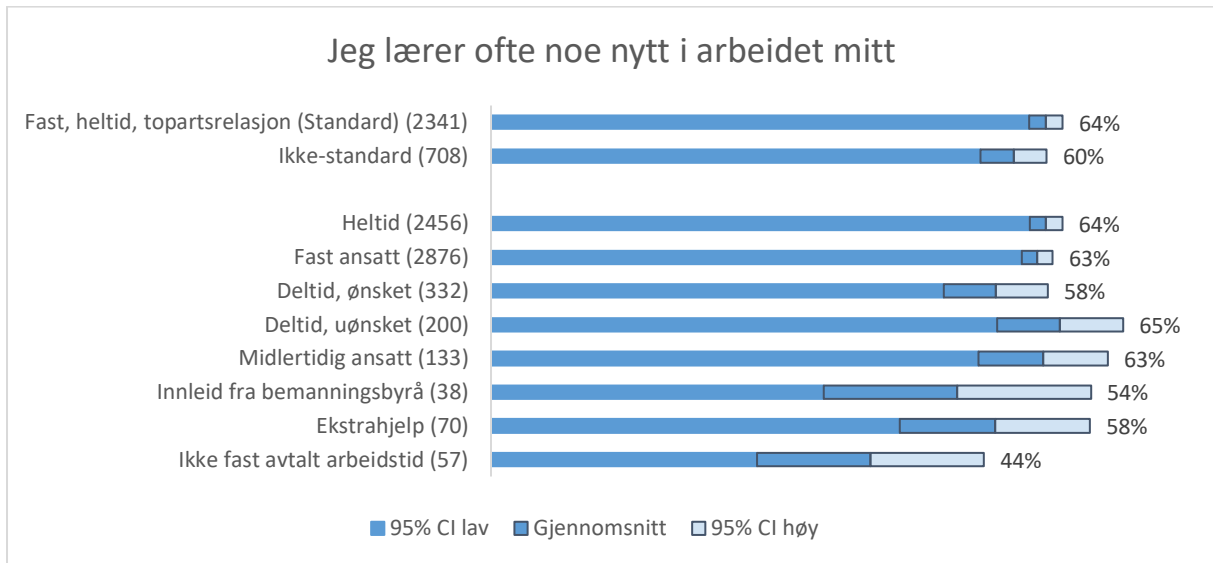


Figur 28 Andelen som sier at arbeidssituasjonen er ønsket i fremtiden, etter arbeidsforhold. 95% konfidensintervall markert (ikke overlappende konfidensintervall betyr at det er signifikante forskjeller mellom kategoriene).

Det er store forskjeller mellom hvor godt arbeidstakere i ulike ansettelsesforhold synes arbeidssituasjonen passer både nå og i fremtiden. Spesielt synes ansatte i heltidsstillinger, i faste stillinger og i ønskede deltidsstillinger i stor grad at arbeidssituasjonen passer dem nå og i fremtiden. Igjen går det et hovedskille mellom disse kategoriene og ansatte i uønsket deltid, midlertidige, ekstrahjelper og andre kategorier med løsere tilknytning, hvor den siste gruppen i mye sjeldnere befinner seg i en arbeidssituasjon som de synes passer bra. Enda færre i alle kategoriene synes at arbeidssituasjonen deres passer bra i fremtiden.

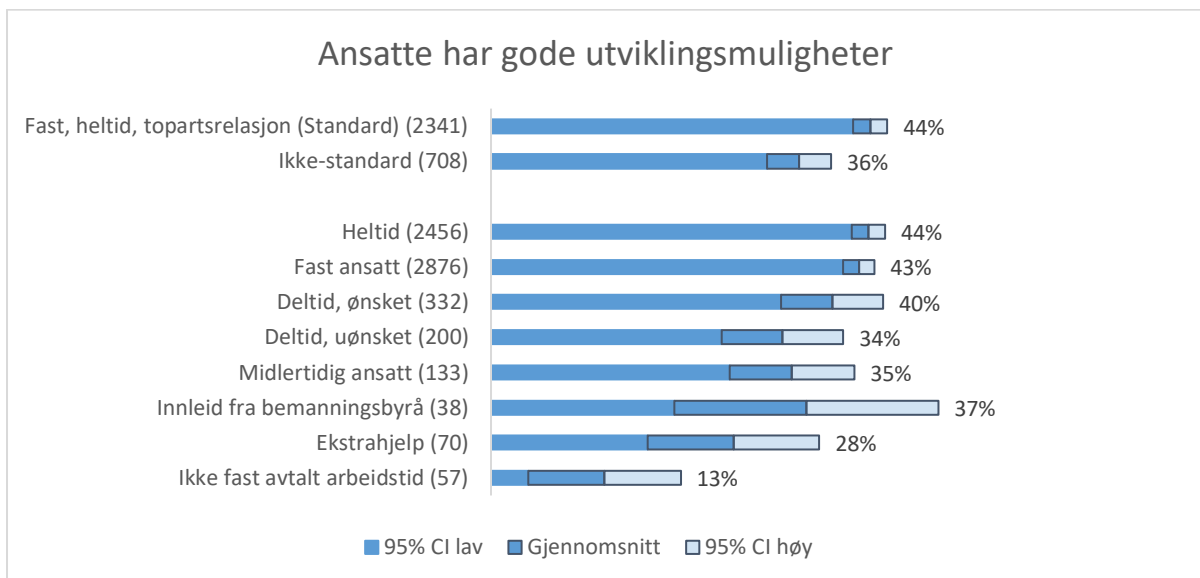
Stillingstypene som omfatter uønsket deltid, innleide fra bemanningsbyrå, ekstrahjelper og andre uten fast avtalt arbeidstid, samt midlertidige stillinger fremstår som stillingstyper som ofte ikke er foretrukket av de som besitter dem.

4.11 Utviklingsmuligheter



Figur 29 Andelen som sier de ofte lærer noe nytt u arbeidet, etter arbeidsforhold. 95% konfidensintervall markert (ikke overlappende konfidensintervall betyr at det er signifikante forskjeller mellom kategoriene).

Det er relativt små forskjeller mellom ansatte i standardarbeidsforhold og ansatte i atypiske arbeidsforhold når det gjelder opplevelsen av å lære noe nytt i jobben sin, figur over.



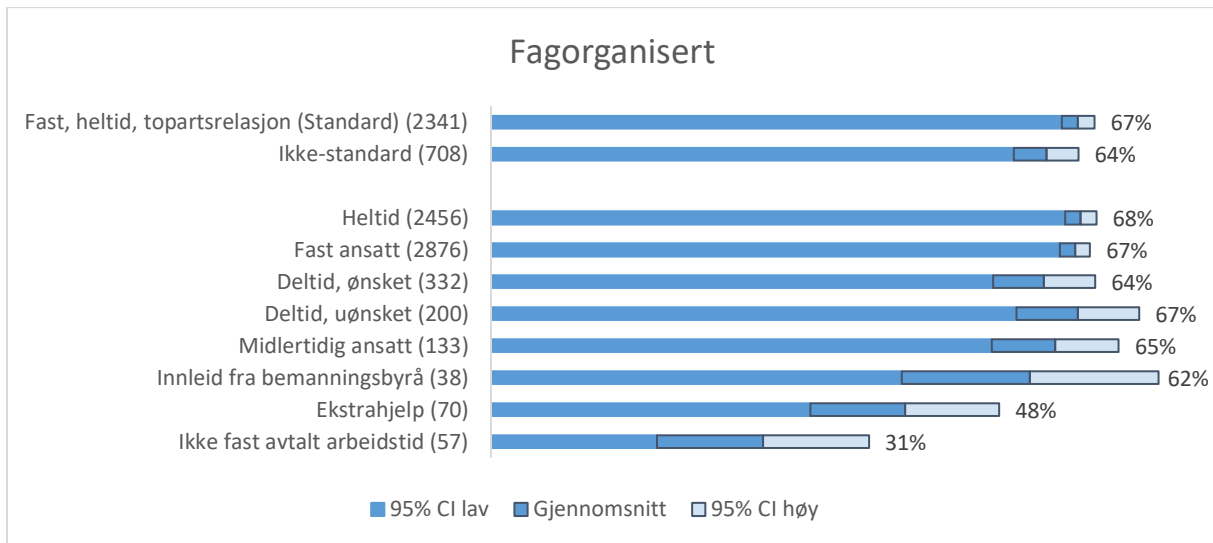
Figur 30 Andelen som sier at ansatte har gode utviklingsmuligheter på sin arbeidsplass, etter arbeidsforhold. 95% konfidensintervall markert (ikke overlappende konfidensintervall betyr at det er signifikante forskjeller mellom kategoriene).

Når det gjelder en generell vurdering av utviklingsmulighetene på egen arbeidsplass, er forskjellene noe større mellom ansatte i standardarbeidsforhold og atypiske ansettelse, figur over. Ansatte som jobber uønsket deltid, midlertidige, ekstrahjelper og de uten fast avtalt arbeidstid opplever sjeldnere at det er gode utviklingsmuligheter enn fast ansatte og heltidsansatte. Sammenlignet med jobbsikkerhet

og frivillighet skårer ikke faste heltidsansatte veldig høyt på disse målene på utviklingsmuligheter. En forklaring kan være at mange av de ansatte i ikke-standard arbeidsforhold sannsynligvis er nye i arbeidslivet. De lærer derfor mer på jobb enn de som er etablerte i sin stilling.

4.12 Innflytelse

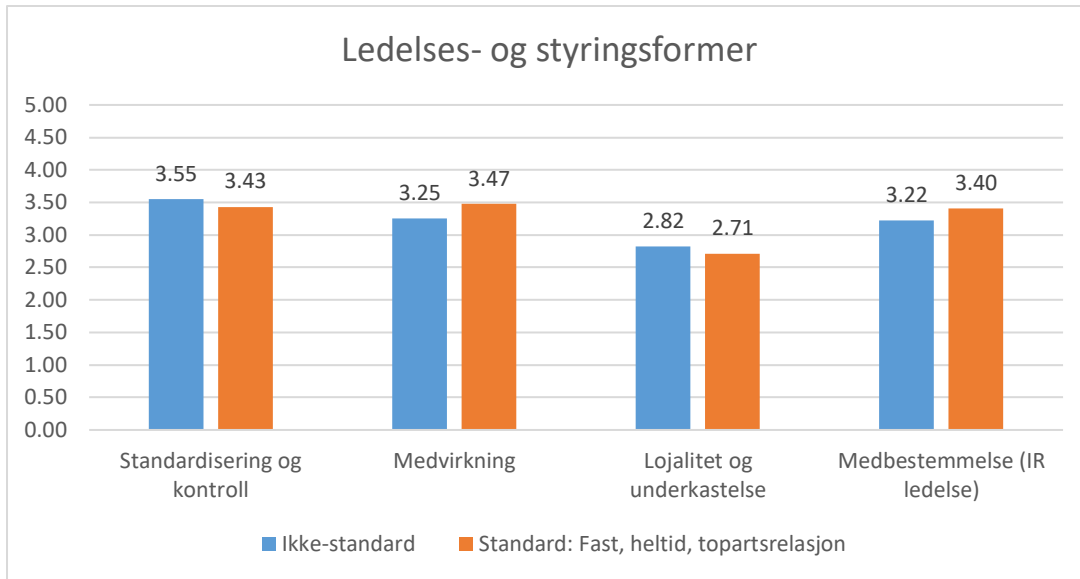
Fagorganisering gir representativ trygghet og er en indirekte form for innflytelse. Det innebærer muligheten til å være representert i de fora hvor beslutninger tas på arbeidsplassnivå og på makronivå i samfunnet. Fagorganisering er en del av medbestemmelsesapparatet. Direkte innflytelse ivaretas mer gjennom medvirkning og i forholdet mellom ledere og ansatte. Her har vi inkludert flere mål på begge typer innflytelse.



Figur 31 Andel fagorganiserte, etter arbeidsforhold. 95% konfidensintervall markert (ikke overlappende konfidensintervall betyr at det er signifikante forskjeller mellom kategoriene).

I dette utvalget er andelen fagorganiserte høyt sammenlignet med det vi vet om befolkningen som helhet, hvor organisasjonsgraden ligger på omkring 53% (Drange, Nergaard & Steen 2017). Det er likevel noen forskjeller mellom ansatte i ulike tilknytningsformer, figur over. Spesielt ekstrahjelper og ansatte uten fast avtalt arbeidstid er sjeldnere fagorganiserte enn arbeidstakere med andre ansettelsesforhold. Vi må her ta forbehold om at våre data sannsynligvis representerer arbeidstakere i det regulerte arbeidslivet.

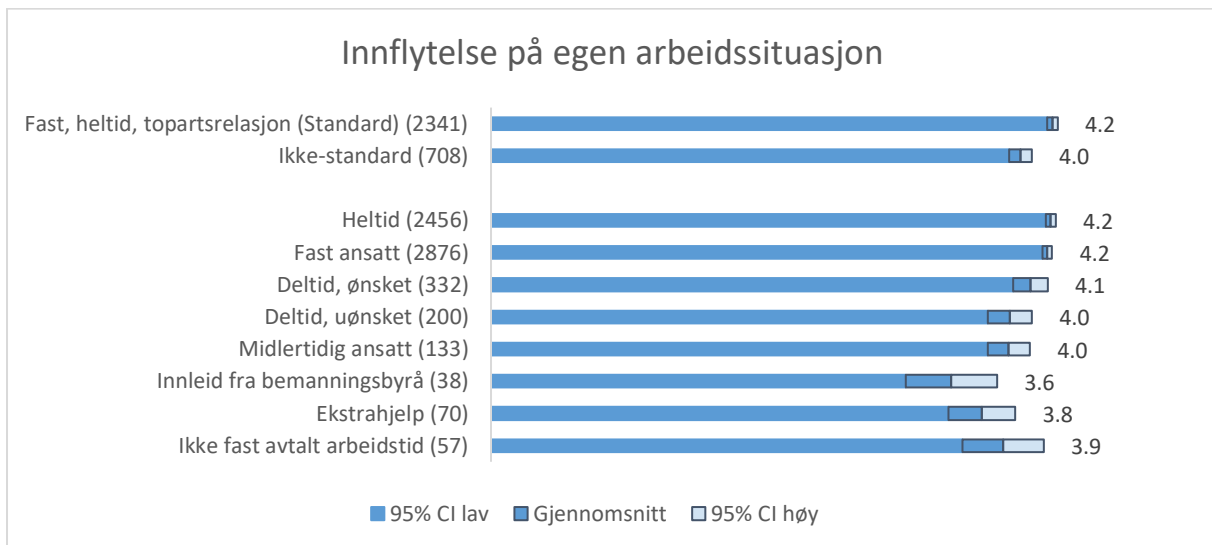
Ulike ledelses- og styringsformer antas å påvirke innflytelsen til den enkelte arbeidstaker på arbeidsplassen, figur under. Her presenterer vi hvordan ansatte i standardarbeidsforholdet og ansatte i atypiske arbeidsforhold opplever at deres virksomhet styres gjennom ulike ledelses- og styringsformer, som utviklet gjennom Medbestemmelsesbarometeret (Falkum, Nordrik, Drange & Wathne 2017).



Figur 32 Graden av opplevde ledelses- og styringsformer blant ansatte i standardarbeidsforhold og ikke-standardforhold. Gjennomsnitt på skala fra 1 "helt uenig" til 5 "helt enig". Vet ikke utelatt.

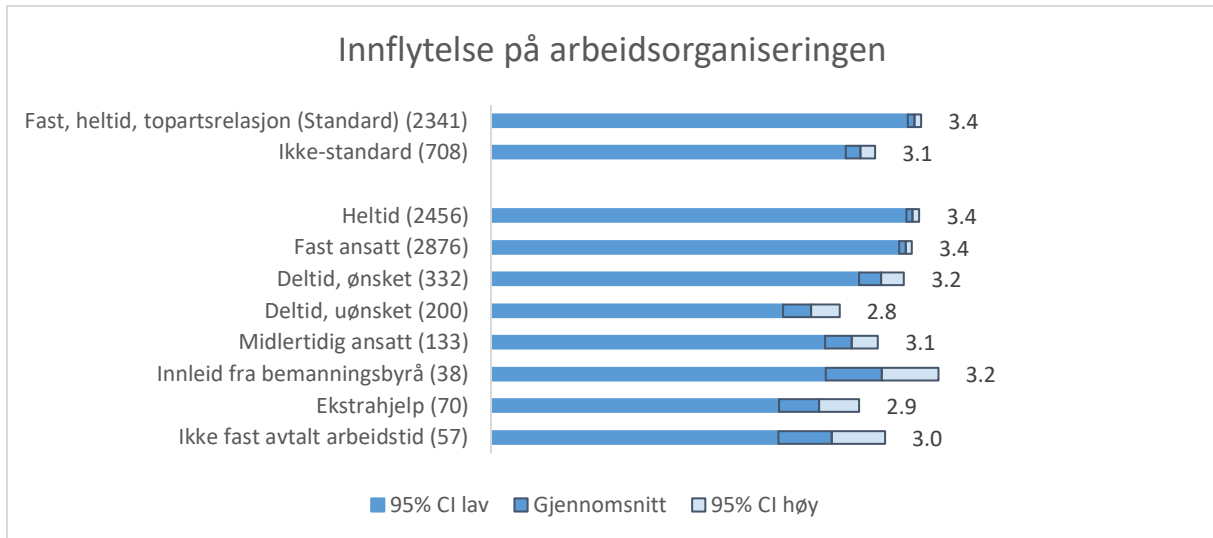
Ansatte i standardarbeidsforhold svarer oftere at de opplever ledelses- og styringsformene medvirkning og medbestemmelse på arbeidsplassen enn ansatte som ikke jobber i standardarbeidsforhold. Det er ikke signifikante forskjeller i opplevd standardisering og kontroll og lojalitet og lydighet.

Den direkte innflytelsen til ansatte i ulike stillingstyper varierer også.



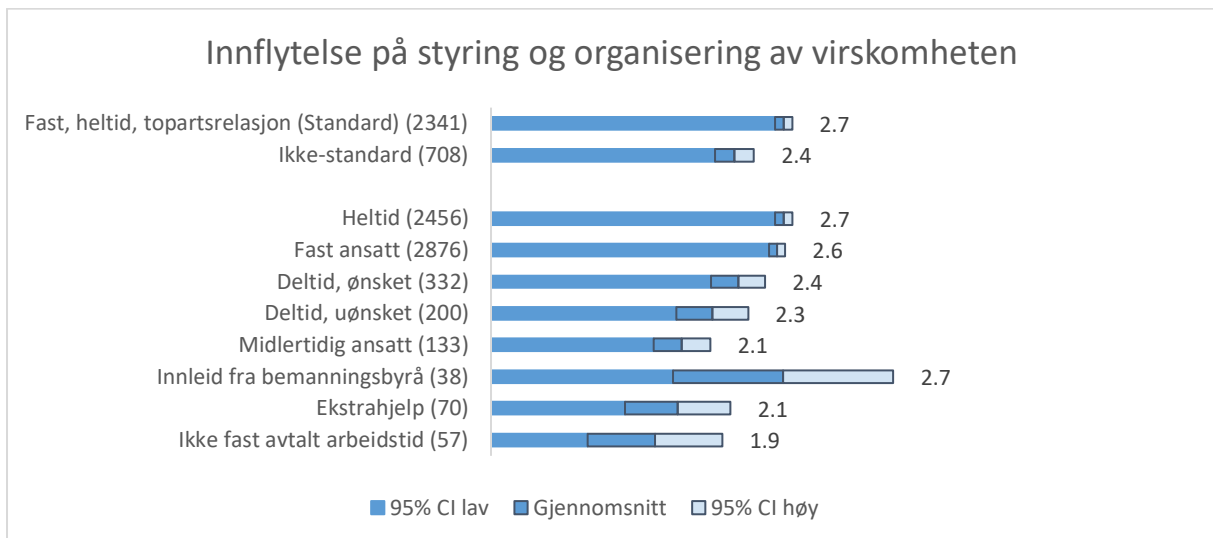
Figur 33 Innflytelse på egen arbeidssituasjon, etter arbeidsforhold. Gjennomsnitt. Skala fra 1 «Ingen» til 5 «stor». 95% konfidensintervall markert (ikke overlappende konfidensintervall betyr at det er signifikante forskjeller mellom kategoriene).

Innflytelsen på egen arbeidssituasjon er noe høyere for ansatte i standardarbeidsforhold enn ansatte i atypiske stillingstyper, selv om forskjellene er små, figur over.



Figur 34 Innflytelse på arbeidsorganiseringen, etter arbeidsforhold. Gjennomsnitt. Skala fra 1 «Ingen» til 5 «stor». 95% konfidensintervall markert (ikke overlappende konfidensintervall betyr at det er signifikante forskjeller mellom kategoriene).

Når det gjelder innflytelse på arbeidsorganiseringen er det noe større forskjeller mellom faste ansatte og heltidsansatte. Særlig mellom ansatte i ønsket og uønsket deltid er det et markant skille, figur over.



Figur 35 Innflytelse på virksomhetens beslutninger, etter arbeidsforhold. Gjennomsnitt. Skala fra 1 «Ingen» til 5 «stor». 95% konfidensintervall markert (ikke overlappende konfidensintervall betyr at det er signifikante forskjeller mellom kategoriene).

Innflytelsen på styring og organisering av virksomheten er lavere enn innflytelsen på eget arbeid og arbeidsorganiseringen for alle kategorier av ansatte, figur over. Her er det imidlertid ikke så stor forskjell på ansatte i ønsket og uønsket deltid. Midlertidige ansatte, ekstrahjelper og ansatte uten fast avtalt arbeidstid opplever lavest grad av innflytelse på virksomhetsnivå.

4.13 Hierarkier av usikkerhet og risiko

Det er størst forskjeller mellom arbeidstakere i standardarbeidsforholdet og arbeidstakere i atypisk arbeid når det gjelder frivillighet og jobbsikkerhet. Forskjeller i utviklingsmuligheter og innflytelse mellom kategoriene er mindre i dette utvalget, selv om det også her fremtrer et hierarki.

Ansatte i standardarbeidsforhold, med fast heltidsstilling i en topartsrelasjon med arbeidsgiver, utgjør hovedtyngden av arbeidstakerne i Norge. Dette er gruppen som har høyest arbeidslivstrygghet samlet sett. Fast ansatte er stort sett enige i at de har den forutsigbarheten de trenger, med 83% som svarer bekræftende på dette. Over tre fjerdedeler svarer at sikkerheten mot skader er høy på deres arbeidsplass, og omtrent like mange er ikke bekymret for å miste jobben. Samtidig er det kun en av tre som svarer at de lett kan finne en jobb som er minst like god som den de har.

Disse analysene viser at faste ansatte i heltidsstillinger også opplever usikkerhet forbundet med jobben. Samtidig er det et helt tydelig skille i jobbsikkerhet mellom faste ansatte, heltidsansatte og ansatte i ønsket deltidstilling på den ene siden og ansatte i uønsket deltidstilling, midlertidig stilling og ekstrahjelper, innleide og ansatte uten fast avtalt arbeidstid på den andre siden. Skillet mellom ansatte i ønsket og uønsket deltid er viktig å merke seg. Mens ansatte i ønsket deltid opplever omtrent samme grad av jobbsikkerhet som faste heltidsansatte, er uønsket deltid forbundet med en betydelig lavere grad av jobbsikkerhet. Ansatte som jobber uønsket deltid markerer seg med laveste andel som sier de har muligheter til å finne en annen jobb og lavere sikkerhet mot skader. De har også lavere forutsigbarhet og er mer bekymret for å miste jobben sin enn faste heltidsansatte.

Midlertidige ansatte uttrykker ikke uventet den største bekymringen for å miste jobben og har lavere grad av forutsigbarhet enn de andre kategoriene. De midlertidige rapporterer også om lavere sikkerhet mot skader enn ansatte i standardarbeidsforhold. Når det gjelder ansettbarhet, mulighetene for å finne en ny jobb som er minst like bra, er det ikke signifikant forskjell fra de fast ansatte.

Kategorien av ekstrahjelper og ansatte uten fast avtalt arbeidstid, er ansettelseskategoriene som oppsummert viser lavest grad av arbeidslivstrygghet. De rapporterer om lavere innflytelse, er sjeldnere fagorganisert, har dårligere utviklingsmuligheter og stillingen passer dem sjeldnere hverken nå eller i fremtiden, de har dårligere trygghet mot skader og lavere forutsigbarhet i stillingen. Samtidig er det færre blant disse som er bekymret for å miste jobben, og flere som mener at de lett kan finne seg en ny jobb som er mist like bra.

Hierarkiet av arbeidslivstrygghet reflekterer sannsynligvis også et hierarki av ansettelsesforhold fra lav ansiennitet til høy ansiennitet og fra ansatte som har arbeid som bigeskjeft til ansatte som har arbeid som eneste inntektskilde. I de tilfeller hvor f.eks. studenter eller andre som har arbeid som en liten tilleggsaktivitet er ekstrahjelper eller tilkallingsvikarer, er ikke dette problematisk for den enkelte. Men hvis denne formen for ansettelse blir mer utbredt, slik at den omfatter også ansatte med arbeid som hovedinntektskilde, eller ekstrahjelper utgjør hovedtyngden av ansatte på en arbeidsplass eller i en bransje, vil det kunne få større konsekvenser både for den enkelte, arbeidsplassen og yrkeslivet på sikt.

I dette kapitlet har vi vist at graden av opplevd arbeidslivstrygghet er hierarkisk organisert slik at de med løsest tilknytning opplever lavest trygghet, og de med fast tilknytning til arbeidsgiver opplever høyest grad av trygghet. Men fast fulltidsjobb er ikke forbundet med fullstendig arbeidslivstrygghet. Usikkerhet og risiko er forbundet med lønnsarbeid som sådan, og kan ikke utelukkende knyttes til spesielle grupper arbeidstakere.

Den historiske analysen i dette kapitlet viser hvordan enkelte elementer i reguleringen av standardarbeidsforholdet er svekket, og hvordan aksepten for atypisk arbeid har økt sammenlignet med tidligere. Selv om fast arbeid i dag er utbredt i norsk arbeidsliv sett under ett, og andelen i fast arbeid forholder relativt stabil, viser analysen at det like fullt har skjedd sentrale endringer i reguleringer av og holdninger til arbeidstilknytning.

For å følge med på utviklingen i andelen sysselsatte i ulike typer tilknytningsformer er det foreslått at det opprettes et slags «teknisk beregningsutvalg for tilknytningsformer» (Eldring & Ørjasæter 2018). Vi mener det er vel så viktig å følge med på utviklingen i reguleringer og holdninger til atypisk arbeid, samt et bredt spekter av arbeidstakeres opplevelser av arbeidslivstrygghet og risiko; både blant de som befinner seg innenfor og utenfor det regulerte standardarbeidsforholdet.

5 Hovedfunn i Medbestemmelsesbarometeret 2018

Vi observerte et fall i graden av innflytelse på egen arbeidssituasjon fra 2009 - 2015 i Ledelsesbarometeret i 2015. Ledelsesbarometeret er en medlemsundersøkelse i fagforbundet Lederne. Dette førte til et initiativ om å etablere Medbestemmelsesbarometeret som en representativ undersøkelse i norsk arbeidsliv for å teste om observasjonen blant Lederne var generaliserbar for hele arbeidslivet.. Medbestemmelsesbarometeret i 2016, 2017 og 2018 har vist store variasjoner i både innflytelse og styringssystemer mellom sektorer og bransjer. Det viser også variasjoner over tid. De ser ut til å henge sammen med konjunktursvingninger i økonomien. Dette har bidratt til en diskusjon om hvor robust og stabil den norske arbeidslivsmodellen egentlig er.

De store representative surveyene Levekårsundersøkelsen og Arbeidskraftundersøkelsene til SSB har ikke de samme spørsmålene om innflytelse som oss. Disse undersøkelsene har spørsmålsbatterier som har vært brukt i flere tiår. Spørsmålene i disse undersøkelsene handler i store trekk om arbeidsmarkedet og arbeidslivet på et makronivå. Levekårsundersøkelsen har en del spørsmål som er ekvivalente til noen av våre. De viser også store variasjoner over tid, eksempelvis i noen av målene for medvirkning. Forskjellene i spørsmålsstillinger gjør det vanskelig å sammenlikne undersøkelsene

Medbestemmelsesbarometeret har spørsmål på arbeidsplassnivå, det vil si arbeidstakeres opplevelser av og erfaringer i sitt daglige arbeid på egen arbeidsplass. Også i Medbestemmelsesbarometeret har vi spørsmål om hvilke formelle bedriftsdemokratiske ordninger som er på plass. Her finner vi det samme som de makroorienterte undersøkelsene. Arbeidsplassene har i ganske stor grad etablert de bedriftsdemokratiske virkemidlene som tariffavtale, AMU, verneombud, bedriftsutvalg og styrerepresentasjon. Det er når vi spør om hvordan disse virkemidlene brukes, hva de brukes til og hvordan de påvirker ledelse, styring og arbeidsorganisering at vi får fram variasjonene mellom bransjer og over tid. Dette er noen grunner til at de statistiske analysene blir forskjellige. Det er arbeidet, arbeidsorganisering og styring og ledelse på arbeidsplassene som er fokus i Medbestemmelsesbarometeret. Vi er opptatt av hvordan institusjonene i arbeidslivet virker i praksis, og omvendt: hvordan praksis på arbeidsplassene kan bidra til institusjonell endring. Det er med andre ord de empiriske nivåforskjellene som gjør at Medbestemmelsesbarometeret viser et annet bilde av arbeidslivet enn det andre spørreundersøkelser gjør.

I Medbestemmelsesbarometeret 2018 har vi sett på den generelle utviklingen på arbeidsplassene sammenliknet med undersøkelsene i 2016 og 2017. I tillegg har vi satt søkelyset på variasjoner i lønn som ett spesialtema. Det andre spesialtemaet er virkninger av usikre arbeidstilknytninger for arbeidstakerne.

5.1 Generelle trekk i Medbestemmelsesbarometeret 2018

Arbeidstakernes innflytelse på egen arbeidssituasjon er fortsatt betydelig lavere enn den var i 2009, men den er høyere i 2018 enn den var i 2017 og 2016. Den ser med andre ord ut til å være på vei opp. Dette understreker poenget med at den opplevde innflytelsen til norske arbeidstakere varierer over tid. Den er ikke konstant, og den viser selv om de formelle bedriftsdemokratiske ordningene er stabilt på plass, er måten de brukes og virker på arbeidsplassene i endring, og slett i stabile.

I årets barometer splittet vi opp indeksene våre for å se etter hva det er som endrer seg i de ulike formene for innflytelse. Innflytelsen på egne arbeidsoppgaver, utførelsen av oppgavene og hvem de jobber sammen med endrer seg over tid. Alle tre var betydelig høyere i 2009 enn i dag, men de er også noe høyere i 2018 enn i 2016. Det er særlig innflytelse på utførelsen av oppgavene som endrer seg.

Vi finner i store forskjeller i innflytelsen på arbeidsorganiseringen mellom bransjene. Innflytelsen på egen arbeidstid var betydelig mye lavere i 2016 enn den var i 2009, men har tatt seg opp igjen i 2017 og 2018. Dette henger sammen med virkninger av finanskrisen i 2008 og oljeprisfallet i 2014. Begge deler satt fokus på kostnadskontroll, blant annet bruken av ressurser i arbeidet. Innflytelsen på kvaliteten i arbeidet varierer ganske mye i de fire undersøkelsene. Det samme gjør innflytelsen på arbeidstempo og bruken av ressurser til å utføre oppgavene. Det kan med andre ord se ut til at arbeidstakernes opplevde innflytelse synker i nedgangstider og øker i oppgangstider. Vi finner også en sterk sammenheng mellom arbeidets innhold og organisering på den ene siden, og graden av autonomi, medvirkning, medbestemmelse og innflytelse på den andre siden.

Norske arbeidstakere har vesentlig mindre innflytelse på organiseringen av arbeidet på arbeidsplassen sammenlignet med innflytelse på sin egen arbeidssituasjon. Vi finner at innflytelsen på styring og organisering av virksomheten er enda mindre, og i noen bransjer nesten ubetydelig.

. Ansatte i barnehager har eksempelvis mer innflytelse på styring og organisering av virksomheten enn ansatte i andre bransjer, men mindre innflytelse på arbeidsorganiseringen. Det samme bildet ser vi også for arbeidstakere i varehandel og bank og forsikring, mens olje og gass gir det omvendte bildet. De skårer lavere på innflytelsen på styring og organiseringen av virksomheten, men ligger midt på treet når det gjelder innflytelse på arbeidsorganisering. Innflytelsen på styring og organisering av virksomheten varierer over tid, først og fremst i opplevd egen innflytelse på krav til kvalitet, valg av arbeidsmetoder og kunde/brukerbehandling. Vi antar at disse variasjonene også henger sammen med økonomiske svingninger.

. De tre formene for innflytelse henger sammen. Hvis du har mye innflytelse på din egen arbeidssituasjon, så har du også mye innflytelse på både arbeidsorganiseringen og på styring og organisering av virksomheten. Sammenhengene er positive og forholdsvis sterke¹⁰. På arbeidsplasser med høy grad av standardisering og kontroll er alle de tre formene for innflytelse lavere enn i andre virksomheter¹¹.

Vi finner at opplevd innflytelse på egen arbeidssituasjon synker mer for de uorganiserte arbeidstakerne og de uten tariffavtale, enn den gjør for organiserte med tariffavtale. Det samme gjelder innflytelse på arbeidsorganiseringen. I 2009 var forskjellene mellom uorganiserte og organiserte og de med og uten tariffavtale helt ubetydelige. Forskjellene i innflytelse på styring og organisering av virksomhetene er ikke signifikante. Forskjellene mellom organiserte og uorganiserte, og mellom de med og de uten tariffavtale kan ikke forklares med virksomhetenes størrelse (antall ansatte), bransje og sektor. De kan kanskje henge sammen med endringer i medlemsstrategier i fagforeningene på arbeidsplassene, men det har vi ikke mulighet til å kontrollere for her.

I 2016 var den opplevde innflytelsen på egen arbeidssituasjon lavest i statlig sektor. Det er den fortsatt, men den er på vei opp fra 2016 til 2018.

I virksomheter der den største eieren er utenlandsk er den opplevde innflytelsen på egen arbeidssituasjon lavere enn i virksomheter der den største eieren er norsk. Denne forskjellen mellom norsk og utenlandsk eide virksomheter er større i 2018 enn den var i 2016. De utenlandsk-eide virksomhetene ser ut til å styre virksomhetene med standardisering og kontroll enn det de norske virksomhetene gjør, og det kan forklare noe av forskjellen i arbeidstakernes opplevde innflytelse.

Vi finner at de som ...

¹⁰ Korrelasjon innflytelse på egen arbeidssituasjon og innflytelse på arbeidsorganisasjon: Pearsons $r = 0.56$
 Korrelasjon innflytelse på egen arbeidssituasjon og innflytelse på styring og organisering av virksomheten: 0.42
 Korrelasjon innflytelse på arbeidsorganisasjon og innflytelse på styring og organisering av virksomheten: 0.54
 Alle signifikante på 0.01 nivå

¹¹ Korrelasjonene er negative: Pearsons $r = -0.24, -0.27$ og -0.29 , sig. 0.01 nivå

- ... har opplevd omstilling på arbeidsplassen de siste to årene skårer lavere på alle formene for innflytelse enn de som ikke har vært i omstilling
- ... opplever en sterk grad av standardisering og kontroll på arbeidsplassen har betydelig mindre innflytelse enn de som ikke har en høy grad av standardisering
- ... de som har avtalefestet lønn opplever en sterkere grad av medbestemmelse og innflytelse enn de som får fastsatt lønn individuelt
- ... «får de ressursene de trenger for å løse oppgavene» opplever en større innflytelse på egen arbeidssituasjon og på organiseringen av arbeidet enn de som ikke får det
- ... får ressursene de trenger for å løse oppgavene sier også at de ansatte har gode utviklingsmuligheter
- ... har en høy grad av standardisering og kontroll, sier de i mindre grad får de ressursene de trenger for å løse oppgavene enn de som har en lav grad av standardisering

5.2 Bransjer, sektorer og tariffområder

Det er store forskjeller i arbeidstakernes innflytelse fra bransje til bransje, og disse forskjellene ser ut til å holde seg over tid. Det er arbeidstakere i offentlig sektor som har lavest grad av opplevd innflytelse på arbeidsorganiseringen og på styring og organisering av virksomheten. Arbeidstakere i pleie og omsorgssektoren kommer lavest ut på begge typene innflytelse. Barnehage og skolefolk skårer lavt på innflytelse på organisering av arbeidet, men vesentlig høyere i innflytelse på styring og organisering av virksomheten. Det samme gjelder arbeidstaker i helsevesenet og forsvar/politi/rettsvesen/vakthold. Folk i olje og gass, og bank og forsikring skårer lavt på begge typene innflytelse sammenliknet privat næringsliv ellers. Offentlig sentralforvaltning/myndigheter, forskning/analyse og telekommunikasjon/it skårer høyt på begge formene for innflytelse.

Det er også variasjoner i arbeidstakernes innflytelse etter hvilket tariffområde det hører under. I KS området har arbeidstakerne betydelig mer innflytelse på egen arbeidssituasjon enn i de andre områdene. Det gjelder også Statens tariffområde (Statens personaldirektør). Virke-området skårer lavest, tett fulgt av Spekterområdet. NHO-området skårer ganske likt med KS og Staten.

Innflytelsen på arbeidsorganiseringen er lavest i Spekter-området og høyest i Statens tariffområde. De som hører under Statens tariffområde i undersøkelsen er dominert av folk som jobber i sentralforvaltningen, mens de som hører under Spekterområdet i stor grad jobber med tjenesteyting, eksempelvis i helseforetakene. Her skårer NHO- og Virke-området ganske likt og opp mot nivået i Statens tariffområde.

- Innflytelsen på styring og organisering av virksomheten er høyest i KS-området og Statens tariffområde, og lavest i Virke-området og Spekterområdet.
- 69 prosent av arbeidstakere i Spekterområdet opplever en høy grad av standardisering og kontroll som styrings og ledelsesform. 33 prosent opplever en høy grad av medbestemmelse
- I NHO-området har 65 prosent høy grad av standardisering og kontroll, og 41 prosent har en høy grad av medbestemmelse
- I Statens tariffområde har 53 prosent høy grad av standardisering og kontroll, mot 42 prosent med høy grad av medbestemmelse.
- I Virke-området er det 52 prosent som har høy grad av standardisering og kontroll, og 35 prosent som har en høy grad av medbestemmelse.
- I KS-området har: 46 prosent en høy grad av standardisering og kontroll, mot 51 prosent med en høy grad av medbestemmelse.
- Medbestemmelsesbarometeret med tall fra 2018 viser at tillitsvalgte opplever en lavere grad av innflytelse på styring og organisering av virksomheten enn de gjorde i 2009. Dette gjelder også ledere med personalansvar.

Arbeidstakernes generelle opplevelse av innflytelse ser ut til å være høyere i 2018 enn den var i 2016 i både statlig og privat sektor. Det er store forskjeller i arbeidstakernes opplevde innflytelse på

arbeidsorganisering i ulike bransjer. Den er lavest i pleie og omsorgssektoren og mer enn dobbelt så høy i offentlig sentralforvaltning. Innflytelsen på styring og organisering av virksomheten er høyest i IKT og media, og lavest i pleie og omsorg, kultur og idrettsorganisasjoner, forsvar/politi og bank/finans. Denne bransje-vise fordelingen av innflytelse avspeiles også i forskjeller mellom de største tariffområdene. Innflytelsen er eksempelvis langt lavere i Spekter-området enn den er i det statlige og de øvrige private tariffområdene. Spekterområdet har en betydelig høyere grad av standardisering og kontroll enn de andre områdene og en tilsvarende mye lavere grad av medbestemmelse enn de fleste unntatt Virke området.

5.3 Styringsformer, kjønn og inntekt

Spørsmålet «Hva var din brutto personlige årsinntekt i 2017» har vi brukt for å få fram mulige sammenhenger mellom styrings- og ledelsesformer og mellom kjønn.

For det første finner vi store lønnsforskjeller mellom bransjer, i tråd med de vanlige analysene av lønnsforskjeller. Den gjennomsnittlige brutto årsinntekten for heltidsansatte deltakerne i Medbestemmelsesbarometeret var 644 400 i 2017. Dette er høyere enn den er i de registerbaserte lønnsammenlikningene. Vårt utvalg er, som de fleste panelundersøkelser, skjevt med en høy andel med høyere utdanning, høyere grad av fagorganisering, men lavere grad av deltidsansatte og midlertidig ansatte, sammenliknet med faktiske forekomster (se vedlegg 1 og 2).

Olje/gass/energi ligger på topp med en gjennomsnittlig brutto årsinntekt på 868 300. Lavest er årsinntekten i sosialtjenester/barnevern.

I vår undersøkelse er den brutto gjennomsnittlige årsinntekten for heltidsansatte kvinner 140 000 kroner, eller ca. 20 prosent lavere enn for menn. I den vanlige lønnsstatistikken (SSB) er denne forskjellen ca. 160 000 i 2016. Våre tall bygger på informantenes egen rapportering i spørreskjema. Sammen med utvalgsskjevheter kan dette forklare vår underreportering.

Vi har kontrollert for alder, utdanning, bransje, sektor, antall ansatte, fagorganisering og tariffavtale. Bransje forklarer 7 prosent av forskjellen. Det betyr at 13 prosent forskjell i lønn ikke forklares med noen av disse variablene. 2/3 av lønnsforskjellen (95 000 kroner av de totalt 140 000 kroner i forskjell) som vi ikke kan forklare. Dette indikerer at dette faktisk er en kjønnsforskjell.

Medbestemmelsesbarometeret viser også at kvinner opplever mindre innflytelse både på egen arbeidssituasjon og på arbeidsorganiseringen enn det menn gjør. Forskjellene er størst i innflytelsen på arbeidsorganiseringen der 45 prosent av kvinnene mener det har mye innflytelse (skårer 4 eller 5 på skalaen fra 1 – 5), mot 63 prosent av mennene. En del av denne forskjellen forklares av bransje- og sektortilknytning. Andelen kvinner er størst i den offentlige tjenesteytingen.

Vi finner en positiv sammenheng mellom de to «norske» styringsformene medbestemmelse og medvirkning og gjennomsnittlig brutto årsinntekt i 2017. Det vil si at jo høyere grad av opplevd medbestemmelse og medvirkning i styring og ledelse, jo høyere er den gjennomsnittlige brutto årsinntekten. Det kan også være at sammenhengen viser at jo høyere inntekt du har, jo større grad opplever du av medbestemmelse og medvirkning. Vi finner derimot ingen statistisk holdbar sammenheng mellom årsinntekt og styrings og ledelsesformene standardisering og kontroll eller lojalitet og lydighet.

5.4 Tilknytningsformer og usikkerhet.

Standard arbeidsforhold, også kalt normalarbeidsforholdet i Norge er fast fulltidsjobb. Vi har en lavere grad av midlertidige ansatte og andre former for løse tilknytninger til arbeidslivet enn i mange andre

land. Vi har imidlertid også en lavere andel midlertidig ansatte, permitterte og arbeidsledige i Medbestemmelsesbarometeret enn den faktiske andelen i norsk arbeidsliv.

Ansatte i standardarbeidsforhold, med fast heltidsstilling i en topartsrelasjon med arbeidsgiver, utgjør hovedtyngden av arbeidstakerne i Norge. Dette er gruppen som har høyest arbeidslivstrygghet samlet sett.

- Fast ansatte er stort sett enige i at de har den forutsigbarheten de trenger, med 83% som svarer bekreftende på dette.
- Over tre fjerdedeler svarer at sikkerheten mot skader er høy på deres arbeidsplass, og omtrent like mange er ikke bekymret for å miste jobben.
- Samtidig er det kun en av tre som svarer at de lett kan finne en jobb som er minst like god som den de har.

Disse analysene viser at faste ansatte i heltidsstillinger opplever usikkerhet forbundet med jobben. Samtidig er det et helt tydelig skille i jobbsikkerhet mellom faste ansatte, heltidsansatte og ansatte i ønsket deltidsstilling på den ene siden, og ansatte i uønsket deltidsstilling, midlertidig stilling og ekstrarhjelper, innleide og ansatte uten fast avtalt arbeidstid på den andre siden.

I dette kapittelet har vi vist at graden av opplevd arbeidslivstrygghet er hierarkisk organisert slik at de med løsest tilknytning opplever lavest trygghet, og de med fast tilknytning til arbeidsgiver opplever høyest grad av trygghet. Men fast fulltidsjobb er ikke forbundet med fullstendig arbeidslivstrygghet. Usikkerhet og risiko er forbundet med lønnsarbeid som sådan, og kan ikke utelukkende knyttes til spesielle grupper arbeidstakere.

Den historiske analysen i dette kapittelet viser hvordan enkelte elementer i reguleringen av standardarbeidsforholdet er svekket, og hvordan aksepten for atypisk arbeid har økt sammenlignet med tidligere. Selv om fast arbeid i dag er utbredt i norsk arbeidsliv sett under ett, og andelen i fast arbeid forholder relativt stabil, viser analysen at det like fullt har skjedd sentrale endringer i reguleringer av og holdninger til arbeidstilknytning.

For å følge med på utviklingen i andelen sysselsatte i ulike typer tilknytningsformer er det foreslått at det opprettes et slags «teknisk beregningsutvalg for tilknytningsformer» (Eldring & Ørjasæter 2018). Vi mener det er vel så viktig å følge med på utviklingen i reguleringer og holdninger til atypisk arbeid, samt et bredt spekter av arbeidstakeres opplevelser av arbeidslivstrygghet og risiko; både blant de som befinner seg innenfor og utenfor det regulerte standardarbeidsforholdet.

5.5 Sluttcommentar

Medbestemmelsesbarometeret 2018 viser at standardisering og kontroll er den styrings- og ledelsesformen som ser ut til å bli mer dominerende, i tråd med den pågående digitaliseringen i mange bransjer. Men fortsatt holder medbestemmelse og medvirkning stand som styrings- og ledelsesformer i det norske arbeidslivet. Vi ser tendenser til en klarere todeling. Sammenliknet med barometeret i 2016 og 2017 viser årets barometer at arbeidstakernes innflytelse øker noe.

Vi har definert Lojalitet og lydighet som en form for styring og ledelse. Den individualiserer forholdet mellom ansatte og ledere, den bærer ideer om ansattes involvering, oppslutning om ledelsens verdier og målsettinger. Den bærer også ideer om at ledelse handler om å bidra til en indre motivasjon hos ansatte for å gjøre en god jobb for virksomheten. I samarbeids-forsøkene til Einar Thorsrud ble ideen om «bred medvirkning», altså en kollektiv medvirkning fremmet ganske klart. Selvstyrte grupper ble prøvd ut i en håndfull industribedrifter, men ble aldri en utbredt måte å styre, lede og organisere arbeidet på i norsk arbeidsliv. Denne formen for medvirkning handler om samarbeidet mellom kolleger i grupper, team, prosjekter og, etter hvert, mange nye måter å organisere arbeidet på. Denne formen for kollektivt engasjement og samarbeid på arbeidsplassen vil komme som et tillegg til den individuelle

medvirkningen og medbestemmelsen i beslutningsprosesser. Den kan åpne for nye former for styring og ledelse som passer godt til nye former for ledelse og organisasjon.

I videreføringen av Medbestemmelsesbarometeret vil vi forsøke å operasjonalisere «kollektiv medvirkning» som en ny samarbeidsform og styrings- og ledelsesform i tillegg til individuell medvirkning og medbestemmelse. I beste fall kan dette bidra til nytenkning om hva ledelse i den norske arbeidslivsmodellen har vært, er og kan bli.

Referanser

- Amin, A. (red.). (1994). *Post-Fordism: A reader*: Blackwell.
- Beck, U. (2000). *The Brave New World of Work*. Cambridge: Polity Press.
- Benum, E. (2005). Overflod og fremtidsfrykt 1970-2000. I K. Helle & M.fl. (red.), *Aschehougs norgeshistorie*. Bind 12 (bind. Bind 12). Oslo: Aschehoug.
- Bergene, A. C., Egeland, C. & Hansen, P. B. (2018). Regelen som bekrefter unntaket. *Norsk sosiologisk tidsskrift*, 2(04), 25-41. doi:10.18261/issn.2535-2512-2018-04-02
- Bjørnson, Ø. (2003). Kamp og krise. Framveksten av et organisert arbeidsliv i privat og statlig sektor. I Heiret & M.fl. (red.), *Arbeidsliv, historie, samfunn*. Bergen
- Breen, R. (1997). Risk, Recommodification and Stratification. *Sociology*, 31(3), 473-489. doi:10.1177/0038038597031003006
- Buch, R., A. Dysvik & B. Kuvaas (2016) *Produktiv motivasjon i arbeidslivet*. Oslo: Cappelen Damm
- Byrkjeflot, Haldor (2002). Management models and technical education systems: Germany and the United States 1870-1930, In Lars Engwall & Kerstin Sahlin-Anderson (ed.), *The Expansion of Management Knowledge: Carriers, Ideas and Sources*. Stanford University Press.
- Dølvik, J. E., T. Fløtten, J. M. Hippe & B. Jordfall (2015) *The Nordic model towards 2030. A new chapter? Fafo-rapport 2015:7*
- Carré, F., Ferber, M. A., Golden, L. & Herzenberg, S. A. (red.). (2000). *Nonstandard Work. The Nature and Challenges of Changing Employment Arrangements*
- Cousins, C. (1999). Changing Regulatory Frameworks and Non-Standard Employment: A Comparison of Germany, Spain, Sweden and the UK. I A. Felstead & N. Jewson (red.), *Global Trends in Flexible Labour: Basingstoke*.
- Drange, I., Bernstrom, V. H. & Mamelund, S. E. (2018). Are You Moving Up or Falling Short? An Inquiry of Skills-based Variation in Self-perceived Employability among Norwegian Employees. [Article]. *Work Employment and Society*, 32(2), 387-406. doi:10.1177/0950017017749720
- Drange, I., Nergaard, K. & Steen, A. H. (2017). *Organisering av uorganiserte*. FOU-resultat 05:2017. Oslo: AFI
- Eldring, L. & Ørjasæter, E. (2018). *Løsarbeidersamfunnet*. Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Evju, S. (2010). *Arbeidsrett og styringsrett – et perspektiv*. I S. Evju (red.), *Arbeidsrett: Utvalgte artikler 2001-2010*. Oslo
- Enehaug, H. (2018) *Å lære av det gamle for å forberede seg på det nye. En studie av medvirkningens betydning for organisatorisk utvikling og læring*. Phd, København: Roskilde Universitet
- Falkum, E. & B. Grimsrud (2007) *Mellom institusjon og praksis*. I Dølvik et al (2007) *Hamskifte*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Falkum, E. (2008) *Makt og opposisjon i norsk arbeidsliv*. Avhandling til Dr.philos graden, Universitetet i Oslo.

Falkum, E., I.M. Hagen, og S.C.Trygstad (2009) Bedriftsdemokraties tilstand. Medbestemmelse, edvirkning og innflytelse i 2009. Oslo: Fafo-rapporte 2009:35

Falkum, E., Ingelsrud, M. H. & Nordrik, B. (2016). Medbestemmelsesbarometeret 2016. FOU-resultat 2016:08. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet

Falkum, E., Nordrik, B., Drange, I. & Wathne, C. T. (2017). Arbeidslivsrelasjoner i endring. Oslo: AFI FoU resultat

Gleerup, J., B.S. Nielsen, P. Olsén N. Warring (2018) Prekarisering – og akademisk arbejde. København: Frydenlund

Grünfeld, L., Salvanes, K. G., Hvide, H., Jensen, T. B. & Skogstrøm, J. F. (2016). Selvstendig næringsdrivende i Norge. Hvem er de og hva betyr de for fremtidens arbeidsmarked? Oslo: Menon Economics

Halvorsen, T. (1990). Jern og metall 100 år: 1940-1991: Tiden Norsk Forlag.

Hansen, P. B. (2018a). En smak av uorganisert kapitalisme. Arbeidsgivere i verkstedindustrien i møte med bemanningsbyråene 1955-71. I J. Sjøvoll, I. Helle & T. R. Korsvik (red.), Kollektive bestrebelser. En bok til Knut Kjeldstadli på 70-årsdagen. Oslo: NOVUS forlag.

Hansen, P. B. (2018b). Standardarbeidsforholdets vekst og fall? Fagforeningers, arbeidsgiveres og myndighetenes respons på bemanningsbyråer i verkstedindustrien og holdninger til fast og midlertidig arbeid i Norge 1947-2000. PhD-avhandling i historie. Oslo: Humanistisk fakultet, Universitetet i Oslo.

Harvey, D. (1990). The Condition of Postmodernity: An Enquiry Into the Origins of Cultural Change: Blackwell.

Hobsbawm. (1994). The Age of Extremes: A History of the World, 1914-1991: Pantheon Books.

Hvid, H. & E. Falkum (eds.) (2019) Work and wellbeing in the Nordic Countries. Critical perspectives on the world's best working lives. London: Routledge

Ingebrigtsen, B. A. (1993) Deltakelse og innflytelse. Begreper for forskning om medvirkning på arbeidsplassen. IFIM-notat 19/93. Trondheim: IFIM

Kalleberg, A. (2000). Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work. Annu. Rev. Sociol. , 26, 341–365.

Kalleberg, A. L. (2014). Measuring Precarious Work. A working paper of the EINet measurement group.

Kaplan, R. S. & Norton, D. P. (1992). The Balanced Scorecard – Measures that Drive Performance. Harvard Business Review.

Kleppe, P. (1999) Solidaritetsalternativet – fortid og framtid. Oslo: Fafo-rapport 279

Kuvaas, B. & A. Dysvik (2012) Lønnsomhet gjennom menneskelige ressurser; evidensbasert HRM, Oslo: Cappelen Damm

Legge, K. (2005) Human resource management. Rethorics and realities. NY Red Globe Publishers

Lipietz, A. (1997). The Post-Fordist World. Labour Relations, International Hierarchy and Global Ecology. Review of International Political Economy, 4:1 Spring.

- Lægneid, P. (1983) Medbestemmingsretten i den offentlige sektor og det politiske demokrati. I Bergh, T. Deltakerdemokratiet. Demokrati og samfunnsstyring. Oslo: Universitetsforlaget
- Nergaard, K. (2018). Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv. Sluttrapport. Oslo: Fafo
- Nergaard, K. & Stokke, T. A. (1996). Midlertidige ansettelse i norsk arbeidsliv. Hvor mange, hvem, hvor og hvorfor? Oslo: Fafo
- Nordby, T. (1993). Arbeiderpartiet og planstyret 1945-1965. Oslo
- Purcell, K. & Purcell, J. (1998). In-sourcing, Outsourcing, and the Growth of Contingent Labour as Evidence of Flexible Employment Strategies. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 7(1), 39-59.
- Røvik, K. A. (2009) Trender og translasjoner. Ideer som former det 21. århundrets organisasjon. Oslo: Universitetsforlaget.
- Sejersted, F. (2005) Sosialdemokratiets tidsalder. Norge og Sverige i det 20. århundre, Oslo: Pax Forlag as
- Sennett, R. (1998). The corrosion of character. The personal consequences of work in the new capitalism. New York: Norton.
- Slagstad, R. (2001). De nasjonale strategier. Oslo
- Standing, G. (2014). The precariat. The new dangerous class (2nd utg.). London: Bloomsbury.
- Stone, K. V. W. & Arthurs, H. (red.). (2013). Rethinking workplace regulation beyond the standard contract of employment. New York: Russel Sage Foundation.
- Strøm, M., von Simson, K. & Østbakken, K. M. (2018). Midlertidige ansettelse og grupper med svak tilknytning til arbeidslivet. Rapport-Institutt for Samfunnsforskning-2018:2. <https://brage.bibsys.no/xmlui/handle/11250/2484817>:
- Thorsrud, E. & F. E. Emery (1964) Industrielt demokrati. Representasjon på styreplan i bedriftene? Oslo: Universitetsforlaget
- Thorsrud, E. & F. E. Emery (1970) Mot en ny bedriftsorganisasjon, Eksperimenter i industrielt demokrati, Fra Samarbeidsprosjektet LO/NAF, Oslo: Tanum
- Törnquist, A. (2011). False Self-Employment: A Topical but Old Labour Market Problem. I A. Törnquist & Å.-K. Engstrand (red.), Precarious employment in perspective: old and new challenges to working conditions in Sweden (s. 101-129). Brussels: Peter Lang Publishing Group.
- Ulrich, D. and W. Ulrich (2010). The Why of Work: How Great Leaders Build Abundant Organizations That Win. New York: McGraw-Hill.
- Vosko, L. F. (2009). Less than adequate: regulating temporary agency work in the EU in the face of an internal market in services. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 2(3), 395-411. doi:10.1093/cjres/rsp007
- Vosko, L. F. (2010). Managing the Margins: Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment. Oxford: Oxford University Press.
- Wathne, C. T. (2018) Målstyring i politiet. I teori og praksis. Oslo: Cappelen Damm

Øverbye, E. & Stjernø, S. (red.). (2012). Arbeidslinja - arbeidsmotivasjonen og velferdsstaten. Oslo: Universitetsforlaget.

Vedlegg 1: Metode, utvalg og datasett

Samarbeidet i partnerskapet er utgangspunktet for Medbestemmelsesbarometeret. Forbundene i partnerskapet har erfaringskunnskap om hvordan arbeidslivet fungerer, hvordan det har endret seg over tid, og hvilke problemstillinger som står på dagsordenen til enhver tid. I tillegg har hvert av forbundene sine egne spesielle relasjoner, vilkår og målsettinger som de forfølger. På denne måten bringer partnerskapet inn nye problemstillinger og spørsmål som vi diskuterer og forsøker å finne svar på i de årlige undersøkelsene. Problemstillingene vi belyser i Medbestemmelsesbarometeret bygger på lange tradisjoner i norsk arbeidslivsforskning. Den praksisnære og arbeidsplassorienterte tilnærmingen har sitt utspring både i «arbeiderkollektivet» (Lysgård ([1961] 2001) og i «samarbeidsforsøkene» (Thorsrud & Emery 1970) på 1960-tallet.

Medbestemmelsesbarometeret har en grunnstamme av spørsmål som ligger fast, og som er med hvert år, og som stilles på den samme måten hvert år. De faste spørsmålene gis omtrent samme posisjonering i spørreskjemaet fra år til år. Grunnstammen av spørsmål handler om arbeidstakernes opplevelse av medbestemmelse, medvirkning og samarbeid i arbeidslivet. Disse spørsmålene bygger på kunnskapstradisjonene i norsk arbeidslivsforskning, og på de spesielle teoretiske og empiriske tilnærmingene i OsloMet, Arbeidsforskningsinstituttet. Det vil si at undersøkelsen fanger opp spørsmål om

1. hvordan institusjonene i arbeidslivet virker inn på utformingen og organiseringen av arbeidet og arbeidsplassene
2. hvordan endringer i organisasjon og ledelse virker inn på arbeidsrelasjoner og arbeidsorganisering
3. hvordan endringer i praksis på arbeidsplassene bidrar til utvikling og endring i institusjoner i arbeidslivet
4. hvordan nye former for styring, ledelse og organisering organisasjons- og ledelse kan passe inn i det norske samarbeidsregimet.

Medbestemmelsesbarometeret søker å fange opp endring og utvikling i forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, mellom medarbeider og bedrift/virksomhet, mellom ledelse og ansatte og ikke minst mellom fagforeninger, tillitsvalgte, ansatte og ledelse. Endring og utvikling mellom institusjoner og praksis på arbeidsplassene er vesentlig i analysene.

I tillegg til de faste spørsmålene består spørreskjemaet av nye tema. I 2018 har vi eksempelvis tatt med spesielt mange, og til dels nye spørsmål for å utdype om og hvordan norske arbeidstakere opplever endringer i sin tilknytning til arbeidslivet.

Innhold i surveyen

Innholdet i surveyen kan grovt sett deles mellom tema som vi ønsker å ha forklart, og informasjon som vil bidra til å forklare eventuell variasjon i de temaene vi søker forklaring på.

Tema som vi ønsker å ha forklart er hvordan arbeidstakerne opplever:

- Samarbeid
- Ledelse
- Styring og organisering

Svargivelsen på disse spørsmålstemaene er i hovedsak brukt som avhengige variabler i analysene, altså det vi søker forklaring på.

Ida sier at det merket i gult godt kan strykes. Det er ikke gitt hva som er avhengig og uavhengige variabler. Det bestemmes av analysen.

I undersøkelsen innhenter vi informasjon om:

- Trekk ved respondentene (alder, kjønn, utdanning, stilling, arbeidstilknytning, fagorganisering, om de er ledere med personalansvar)
- Trekk ved arbeidsforholdet (varighet (fast, midlertidig), deltid, lønn)
- Trekk ved virksomheten (sektor, bransje, størrelse, arbeidsgiverorganisering, region, eierform og eiers nasjonalitet)
- Trekk ved samarbeidet (organisering, forekomst av bedriftsdemokratiske ordninger, resultater)

Denne informasjonen bruker vi i hovedsak som bakgrunnsinformasjon i analysene våre. En del av denne informasjonen ligger fast i datasettet i TNS Kantar sitt panel, som vi benytter for å trekke utvalget (f.eks demografiske data, informasjon om sektortilhørighet etc.). Denne informasjonen om den enkelte respondent er koblet til svargivelsen deres, og kan dermed brukes som i analysene.

De resterende variablene er stilt som spørsmål av oss, eksempelvis spørsmål om hvilke formelle bedriftsdemokratiske ordninger som er på plass i virksomhetene eller ikke, og hvilke omstillingsprosesser som er gjennomført de to siste årene. Vi har etablert en mulighet for å koble undersøkelsen direkte til bedriftsdata i Brønnøysundregisteret.

Utvalget fra panelet til TNS Kantar

Målgruppen for undersøkelsen er den yrkesaktive befolkningen i alderen 18 til 67 år. Utvalget av arbeidstakere er trukket fra TNS Kantar sitt respondentpanel med 57 000 deltakere. Fra panelet er det trukket et bruttoutvalg på 7074 arbeidstakere i 2018. Nettoutvalget er 3049 svar, som tilsvarer 43 prosent av bruttoutvalget. Bruttoutvalget er trukket stratifisert fra panelet slik at det skal være representativt for bransje, sektor, alder, utdanning og antall ansatte på arbeidsplassen.

Det er et akseptabelt samsvar mellom alders- og kjønnsfordelingene i panelet, bruttoutvalget og nettoutvalget. Kjønnssammensetningen i panelet er imidlertid ganske skjev sammenliknet med kjønnsfordelingen i arbeidslivet generelt, der 53 prosent er menn og 47 prosent er kvinner (Bye, 2018). I panelet er det nesten dobbelt så mange menn som kvinner. Kjønn er en variabel som vi antar slår ut på opplevelsene av trekk ved arbeidet og arbeidsplassene. Kjønnfordelingen i ulike sektorer og bransjer er svært forskjellig. Det er eksempelvis overvekt av kvinner i offentlig sektor, og overvekt av menn i privat sektor. Arbeidet og arbeidsplassene i offentlig sektor er ganske forskjellig fra arbeidet og arbeidsplassene i privat sektor. Vi har derfor vektet kjønnsfordelingen i Medbestemmelsesbarometeret slik at den svarer til kjønnsfordelingen i arbeidslivet.

Oversikt over populasjon, brutto- og nettoutvalg (uvektet og vektet)

	Sysselsatte (1000, AKU)	%	Bruttoutvalg	%	Nettoutvalg Uvektet	%	Nettoutvalg, Vektet	%
I alt	2561,6	100	7074	100	3049	100	3049	100
Menn 18-39 år	620	24,2	1464	20,7	281	9,2	738	24,2
Menn 40-54 år	480	18,7	1584	22,4	498	16,3	571	18,7
Menn 55-66 år	252	9,8	1240	17,5	493	16,2	300	9,8
Kvinner 18-39 år	551	21,5	910	12,9	476	15,6	656	21,5
Kvinner 40-54 år	440	17,2	1023	14,5	689	22,6	524	17,2
Kvinner 55-66 år	219	8,5	853	12,1	612	20,1	260	8,5
Industri		21	1743	24,6	762	25,0	457	15,0
Handel		13	939	13,3	344	11,3	366	12,0
Service		66	4392	62,1	1943	63,7	2226	73,0
1-9 ansatte			705	10,0	280	9,2	305	10,0
10-50 ansatte			1918	27,1	809	26,5	701	23,0
51+ ansatte			4451	62,9	1960	64,3	2043	67,0
Grunn/videregående		40,7	2718	38,4	1163	38,1	984	32,3
Høyere utdanning		59,3	4356	61,6	1886	61,9	2065	67,7

Fagorganisering

I nettoutvalget er 66,6 prosent fagorganisert, mot i underkant av 50 prosent i arbeidslivet generelt. Vi antar at fagorganiserte er mer tilbøyelige til å svare på arbeidslivsundersøkelser enn uorganiserte. Denne skjevheten er ikke spesiell for Medbestemmelsesbarometeret, da vi har en tilsvarende skjevfordeling i YS sitt Arbeidslivsbarometer (Steen et al, 2017).

Skjev fordeling av utdanning

I bruttoutvalget har 38,4 prosent grunnskole/videregående og 61,6 prosent universitets-/høgskoleutdanning. I nettoutvalget er fordelingen 33,4 og 66,6. I Statistisk sentralbyrås arbeidskraftsundersøkelse (AKU) er fordelingen noe mindre skjev, men også der rimer fordelingen lite med den faktiske fordelingen av utdanning i befolkningen. I befolkningen har 33,4 prosent utdanning på universitets- og høyskolenivå (SSB juni 2018). Utdanningsnivået varierer sterkt fra sektor til sektor og fra bransje til bransje. Vi har testet sammenhenger mellom utdanning og oppfatninger om egen innflytelse og ulike styrings- og ledelsesformer og finner bare små forskjeller, som heller ikke er signifikante. Den skjeve fordelingen av utdanning i utvalget, sammenliknet med befolkningen, ser ikke ut til å slå ut i svargivingen i særlig grad. I stedet for å vekte utdanningsnivåene har vi valgt å teste om utdanning kan forklare variasjon i våre sentrale variabler.

Gjennomføring

Spørreskjemaet er utviklet av AFI i samarbeid med partnerskapet. TNS Kantar har gjennomført utvelgelse og elektronisk utspørring på sin web. Svarene er overført til en datAFil før den ble sendt til oss i slutten av juli 2018. Vi har kontrollert informasjonen i datAFilen bl.a. med tanke på

utvalgsskjevheter. TNS Kantar har konstruert nye vekter for å rette opp i feil som ble avdekket under kvalitetskontrollen.

Analyser

Det teoretiske hovedgrepet i Medbestemmelsesbarometeret er utviklet fra 2016 og framover, og det er fortsatt i utvikling. Ved hjelp av en gjennomgang av teoretiske og empiriske arbeider om organisering, samarbeid, samhandling, sosiale relasjoner, beslutninger og fordeling av makt, har vi utledet fire former for styring og ledelse. Vi har definert «medbestemmelse» og «medvirkning» som to slike former. De to andre har vi kalt «standardisering og kontroll» og «lojalitet og lydighet».

På dette teoretiske grunnlaget har vi testet flere sett av variabler i barometeret med faktoranalyser og reliabilitetstester. For hver av de fire styrings- og ledelsesformene har vi identifisert fire ulike sett av variabler som har en høy internkorrelasjon, målt som Cronbach's alpha på 0,68 eller mer. Disse fire variabelsettene har vi slått sammen til fire indekser som måler hver av de fire formene for styring og ledelse (se vedlegg). I tillegg har vi identifisert tilsvarende indekser for respondentenes opplevde innflytelse på «egen arbeidssituasjon», «arbeidsorganisering» og «på styring og organisering av virksomheten» (Falkum et al, 2009).

Dette er variabler som er identiske i alle årgangene av Medbestemmelsesbarometeret fra 2016 til 2018. I 2016 ble analysene konsentrert om sammenhenger mellom styrings- og ledelsesformer, medbestemmelse og medvirkning, bedriftsdemokrati, og hvordan disse variablene henger sammen med ulike relasjoner i arbeidslivet. Det vil si relasjonene mellom ledelse, ansatte og tillitsvalgte på individuelt og kollektivt nivå på arbeidsplassene (Falkum, Ingelsrud og Nordrik 2016)

I 2017 ble basisspørsmålene i barometeret brukt spesielt til å analysere sammenhengene mellom bedriftsdemokratiske trekk ved virksomhetene, både formelle og uformelle, og ulike eierskapsformer i arbeidslivet. Vi skilte mellom statlig, kommunalt og privat eierskap. De statlige virksomhetene ble kategorisert som departementer, direktorater og sentralforvaltning, helseforetak, statsaksjeselskap, politi og forsvar og universitet og høyskoler. Ved hjelp av disse kategoriene kunne vi skille mellom privatiserte statlige virksomheter (statsaksjeselskap) og andre statlige virksomheter. Private bedrifter ble kategorisert etter nasjonalitet (største eier er norsk/utenlandsk) og ulike selskaps- og eierformer (Falkum og Drange 2018).

I 2017 gjorde vi også konflikt, konflikthåndtering og varsling til et eget tema med spesielle case-studier som empiri, i tillegg til surveyen, hovedsakelig med kvalitative intervjuer og dokumentstudier (Enehaug & Nordrik, 2018, Heen & Salomon (red.), 2018).

I 2018 har vi lagt vekt på analyser av sammenhenger mellom medbestemmelse, lønn og tilknytningsformer i arbeidslivet.

Medbestemmelsesbarometeret viser stadig nye og store variasjoner mellom sektorer og bransjer. Dette problematiserer fortellingene om den norske arbeidslivsmodellen som robust, stabil og ensartet.

Produktivitetshensyn var, paradoksalt nok, også hovedargumentet for partssamarbeid etter andre verdenskrig, og for medbestemmelse fra midten av 1960-tallet (Falkum 2008, Bergh, 2010)

Vedlegg 2

	Log lønn	Log lønn	Log lønn	Log lønn	Log lønn	Log lønn	Log lønn
	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se
Kvinne	- 0.182**	- 0.211**	- 0.129**	- 0.128**	- 0.123**	- 0.124**	- 0.120**
	0.013	0.012	0.013	0.012	0.012	0.012	0.012
Alder (ref: under 30)							
30-44		0.121**	0.146**	0.147**	0.140**	0.150**	0.147**
		0.030	0.028	0.027	0.026	0.026	0.026
45-59		0.243**	0.264**	0.266**	0.250**	0.264**	0.258**
		0.030	0.027	0.027	0.026	0.025	0.025
60+		0.296**	0.323**	0.324**	0.307**	0.326**	0.317**
		0.032	0.029	0.029	0.028	0.027	0.027
Utdanning (ref: grunnskole)							
VGS allmenn		0.048	0.020	0.027	0.021	0.028	0.020
		0.042	0.039	0.038	0.037	0.036	0.036
Yrkesfag/Fagskole		0.092*	0.056	0.067	0.053	0.051	0.051
		0.039	0.036	0.036	0.035	0.034	0.033
Kort UHS		0.198**	0.199**	0.200**	0.180**	0.171**	0.163**
		0.039	0.036	0.036	0.035	0.034	0.033
Lang UHS		0.303**	0.322**	0.324**	0.309**	0.287**	0.270**
		0.039	0.037	0.037	0.036	0.035	0.034
Bransje (ref: offentlig forvaltning)							
Undervisning			- 0.093**	- 0.083**	- 0.084**	- 0.091**	- 0.061**
			0.023	0.023	0.022	0.021	0.022
Helse og sosial			-0.042	-0.040	-0.037	-0.039	-0.038
			0.022	0.022	0.021	0.020	0.020
Forsvar/politi/rettsvesen			0.111**	0.109**	0.091*	0.083*	0.080*
			0.041	0.041	0.039	0.038	0.038
Industri/bygg			0.064*	0.053*	0.050*	0.043	0.038
			0.026	0.026	0.025	0.025	0.025
Varehandel			-0.018	-0.041	-0.040	-0.051	-0.054
			0.030	0.030	0.029	0.028	0.028
Transport/samferdsel			0.036	0.035	0.045	0.030	0.012
			0.035	0.035	0.034	0.033	0.033
Frie yrker			-0.045	-0.050	-0.045	-0.055*	-0.047
			0.027	0.027	0.026	0.026	0.026
Reiseliv/restaurant			-0.076	-0.084	-0.090	-0.098	-0.097
			0.065	0.064	0.062	0.060	0.060
IT/finans			0.087**	0.071*	0.082**	0.067*	0.054*
			0.028	0.028	0.027	0.026	0.026

	Log lønn	Log lønn	Log lønn	Log lønn	Log lønn	Log lønn	Log lønn
Olje/gass/energi			0.272**	0.274**	0.272**	0.266**	0.238**
			0.028	0.028	0.027	0.026	0.027
Sektor (ref: statlig sektor)							
Kommunal sektor			-0.050**	-0.056**	-0.063**	-0.060**	-0.038*
			0.019	0.019	0.018	0.018	0.018
Fylkeskommunal sektor			-0.024	-0.032	-0.024	-0.022	-0.010
			0.031	0.031	0.030	0.029	0.029
Privat sektor			0.030	-0.001	-0.010	-0.004	0.020
			0.020	0.021	0.020	0.020	0.020
Lønnsfastsettelse (ref: privat avtale)							
Tariffavtale				-0.064**	-0.052**	-0.040**	-0.047**
				0.014	0.014	0.013	0.013
Fagforeningsmedlem				-0.024	-0.014	-0.008	-0.021
				0.014	0.014	0.013	0.013
Lederoppgaver					0.120**	0.095**	0.099**
					0.011	0.011	0.011
Jobber overtid						0.044**	0.044**
						0.004	0.004
Antall ansatte (ref: under 10)							
10-20							-0.009
							0.026
21-50							0.029
							0.024
51-100							0.022
							0.025
101-250							0.052*
							0.024
251-500							0.069**
							0.026
Over 500							0.106**
							0.022
Vet ikke							0.046
							0.051
Konstant	13.429**	13.050**	12.955**	13.033**	12.999**	12.936**	12.886**
	0.009	0.047	0.048	0.050	0.048	0.047	0.050
df	1	8	21	23	24	25	32
r2	10 %	23 %	37 %	38 %	42 %	45 %	47 %
N	1 899	1 899	1 899	1 899	1 899	1 899	1 899

Rapporten formidler resultater og analyser fra undersøkelsen Medbestemmelsesbarometeret, som ble gjennomført i 2018.

Rapporten presenterer utvikling og endringer i arbeidstakeres medbestemmelse og medvirkning slik vi har målt det på arbeidsplassene og i arbeidslivet. Vi har definert medbestemmelse og medvirkning som egne former for styring og ledelse i det norske arbeidslivet.

Samtidig viser vi hvordan disse norske tenkemåtene etter hvert konkurrerer med styrings og ledelsesformer som oversettes

fra andre land og andre arbeidskulturer enn våre egne. På mange måter er det denne konkurransen som står i sentrum for barometeret.

I denne utgaven av Medbestemmelsesbarometeret har vi gjort to spesialanalyser. Den første handler om sammenhenger mellom medbestemmelse, medvirkning og gjennomsnittlig brutto årsinntekt i 2017. Den andre handler om endringer i standardarbeidsforholdet og sammenhenger mellom tilknytningsformer til arbeidet og opplevelse av usikkerhet.

Medbestemmelsesbarometeret eies av et partnerskap bestående av følgende fagforbund: Forbundet for ledelse og teknikk, Forskerforbundet, Lederne, Legeforeningen og Politiets Fellesforbund, i samarbeid med Arbeidsforskningsinstituttet ved OsloMet – storbyuniversitetet.

POSTADRESSE:

Arbeidsforskningsinstituttet AFI
OsloMet – storbyuniversitetet
Stensberggata 26
Postboks 4, St. Olavs Plass
0130 Oslo

TELEFON:

23 36 92 00

E-POST:

postmottak-afi@oslomet.no