

INNFLYTELSE: Ansattes innflytelse er en avgjørende faktor for partssamarbeidet.

Samarbeidsmodellen i oppløsning?

DEBATT

SISSEL C. TRYGSTAD

Forskningssjef, Fafo



KRISTINE NERGAARD

Forsker, Fafo



«Innflytelsen til norske arbeidstakere ser ut til å være i fritt fall». «Den norske samarbeidsmodellen er i ferd med å falle fra hverandre». Det kunne vi lese i Dagsavisen tirsdag 25. august. Påstandene er oppsiktsvekkende og gir grunn til bekymring. Men vi mener at forskerne ikke har datamessig belegg for å hevde dette.

Som samfunnsvitere og arbeidslivsforskere er vi opptatt av å beskrive hvordan en tilstand er, i dette tilfellet norske arbeidstakernes grad av innflytelse på egen arbeidssituasjon og arbeidsplassen. Vi er også opptatt av å sannsynliggjøre endringer og drivkreftene bak disse. Som regel er bildet ganske stabilt fra det ene året til det andre. Når forskerkolleger ved Arbeidsforskningsinstituttet påviser en nedgang i opplevd innflytelse blant norske arbeidstakere på nesten 40 prosent fra 2009 til 2015 er dette både overraskende og dramatisk. De argumenterer for at endringene henger sammen med bruk av «hard HR» og konkluderer med at innflytelsen til norske arbeidstakere er i fritt fall. Konklusjonen bygger på funn i Norsk Ledelsesbarometer fra 2015, som sammenlignes med data fra en Fafo-undersøkelse fra 2009.

Partssamarbeidet, altså samarbeidet mellom arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, er en sentral bestanddel i det som kalles den norske samarbeidsmodellen. Dette partssamarbeidet framheves som et viktig bidrag til at norske virksomheter har vist seg konkurransedyktige i en stadig mer internasjonalisert verden. Der samarbeidet fungerer godt, bidrar det til å finne løsninger som både arbeidsgivere og arbeidstakere kan leve med, noe som blant annet forenkler omstillingsprosesser. Innflytelse fra arbeidstakersiden er imidlertid en avgjørende faktor for at partssamarbeidet skal fungere. Endringer i denne maktbalansen er derfor viktig nytt. Samfunnsforskerne Erling Barth og Kristine Nergaard har nylig publisert funn som gir grunn til bekymring. De finner en klar nedgang i andelen virksomheter som forhandlet med sine fagforeninger blant annet om omstillinger og pensjon i perioden 2003–2012. I tillegg har mange forskere i flere tiår påpekt at importerte organisasjons- og ledelsesprinsipper fra land med en annen arbeidslivsmodell enn Norge og Norden skaper utfordringer når det gjelder tillitsvalgtes stilling, partssamarbeid og den enkeltes innflytelse. Også endrede



Gjennomsnittlig innflytelse over egen arbeidssituasjon viser ingen målbar nedgang fra 2009 til 2013.

eierforhold kan gjøre det samme. Fafo har vi imidlertid hatt problemer med å påvise statistiske sammenhenger mellom bruk av ulike ledelsesprinsipper og opplevd innflytelse. Hvordan skal vi da tolke funnene som ble presentert i en kronikk forfattet av Bitten Nordrik, Eivind Falkum og Jan Olav Brekke i Dagsavisen 25. august? Kronikkforfatterne skriver at norske arbeidstakere opplevde innflytelse har sunket fra 82 til 44 prosent fra 2009 til 2015. Dette kobles til bruk av det forfatterne omtaler som «Hard HR». La oss ta det dramatiske fallet først.

Som sammenligningsgrunnlag brukes en undersøkelse som Fafo gjennomførte i 2009, gjengitt i en rapport med tittelen «Bedriftsdemokratiets tilstand». Det er to årsaker til

at sammenligningen av tall fra ledelsesbarometeret og Fafo-undersøkelsen er problematisk. Fafos undersøkelse hadde hele norsk arbeidsliv som nedslagsfelt. Norsk ledelsesbarometer er bygget på arbeidstakere som er organisert i «Lederne». Fagforbundet Lederne har 17.000 medlemmer i alt, og medlemmene utgjør ikke noe gjennomsnitt verken av arbeidslivet eller av norske ledere. Vi mener forfatternes svar, at «Ulikhetene

i utvalg er ikke stort nok til å forklare hele forskjellen», derfor er en for lettvinet forklaring.

Vår andre innvending er at de to undersøkelsene benytter spørsmål med ulike svaralternativer. I Fafos undersøkelse fra 2009 er skalaen «Ingen» til «Mye». I spørsmålene benyttet i Norsk ledelsesbarometer går skalaen fra «Svært lite innflytelse» til «Svært stor innflytelse». Dette kan kanskje se ut som en bagatell, men ulike skalaer kan gi store utslag når man sammenligner to undersøkelser.

Store endringer over kort tid er sjelden vare i samfunnsforskningen. Det blir enda mer oppsiktsvekkende når funnene ikke bekreftes i andre undersøkelser om samme tema. I levekårsundersøkelsene fra Statistisk sentralbyrå (SSB) er det stilt flere spørsmål om arbeidstakernes innflytelse. Disse undersøkelsene er laget for å følge utviklingen i arbeidslivet over tid, og SSB legger derfor stor vekt på sammenlignbarhet i spørsmålsformuleringer og utvalg. Tallene fra SSB viser et helt annet bilde enn det som forskerne fra Arbeidsforskningsinstituttet gir. Gjennomsnittlig innflytelse over egen arbeidssituasjon viser ingen målbar nedgang fra 2009 til 2013. Mønsteret er stabilt, uansett om vi ser på alle arbeidstakere eller kun mellomledere.

Demonterer den norske modellen

KRONIKK

BITTEN NORDRIK

Arbeidsforskningsinstituttet, Høgskolen i Oslo og Akershus



EIVIND FALKUM

Arbeidsforskningsinstituttet, Høgskolen i Oslo og Akershus



JAN OLAV BREKKE

Forbundsleder, Lederne



Norsk Ledelsesbarometer 2015 har gitt oss en kraftig vekker: Innflytelsen til norske arbeidstakere ser ut til å være i fritt fall. Fallet henger statistisk sammen med innføring av atferdsnormer, ledelsens kontroll av ansattes atferd og byråkratisering av ledelse. HR-systemer tapper makt fra fagforeninger, tillitsvalgte, ansatte og mellomledere. Den norske samarbeidsmodellen ser ut til å falle fra hverandre, nå som vi står overfor de største omstillingene i økonomi og arbeidsliv på flere årtier og som gjør at vi trenger den mer enn noen gang. Funnene er av en karakter som gjør at vi nå roper et varsku og oppfordrer alle arbeidslivsaktørene til å samle seg om en testing av funnene våre i et bredere og mer representativt utvalg.

Mandag forrige uke slo Eva Grinde fast i DN at karaktersystemer på jobben må avvikles, ikke bare av hensyn til arbeidstakere, men også av hensyn til effektivitet og rasjonalitet i bedriftene. Det frittstående forbundet Lederne har lenge fått varsler om negative konsekvenser av «målstyring», «karaktersetting» og HR-systemer som griper inn i arbeidstakernes identitet og integritet. Spørsmål som kan belyse virkningene av målesystemene og «HARD HR» er tatt opp i Norsk Ledelsesbarometer



KARAKTER: Telenor er blant selskapene som har gitt alle ansatte karakterer for innsatsen på jobben.

FOTO: HÅKON MOSVOLD LARSEN/NTB SCANPIX

svarte 82 prosent at de hadde «stor»/«svært stor» innflytelse på sin egen arbeidssituasjon (Fafo-rapport 35:2009 s 40). I Norsk Ledelsesbarometer 2015 er det 44 prosent av de spurte som svarer det samme, altså et

direkte, og for tillitsvalgte og fagforeninger. «Noe» ser ut til å demontere den norske samarbeidsmodellen.

Norsk Ledelsesbarometer 2015 viser at norskeide og utenlandsk eide arbeids-

«ledelsen bruker stadig mer tid på å måle og kontrollere avvik» og «ledelsen bruker stadig mer tid på å kontrollere ansattes atferd». Der hvor de praktiserer HARD HR har ansatte klart mindre innflytelse både på egen

Så til sammenhengen mellom opplevd innflytelse og innføring av «Hard HR», i kronikken definert som målstyring, karaktersetting og HR-systemer «som griper inn i arbeidstakernes identitet og integritet». Det konkluderes med at sammenhengen mellom «hard HR» og den norske samarbeidsmodellen er negativ. Men hva er målet på den «norske samarbeidsmodellen»? Er det slik at de lederne som arbeider i virksomheter med «hard HR» vurderer sin innflytelse som signifikant dårligere enn andre?

Det er ikke urimelig å anta at denne ledelsesformen kan påvirke arbeidssituasjonen og derfor også opplevd innflytelse. Dersom Arbeidsforskningsinstituttet har funnet en slik sammenheng, og endog en direkte årsakssammenheng, ser vi fram til å lese nærmere om dette når rapporten foreligger. Samarbeidsmodellen, slik vi kjenner den fra virksomheter med veletablerte partsforhold, er satt under press i deler av arbeidslivet. Noen steder er tillitsvalgtapparatet og møteplassene så svakt utbygd at samarbeidet er uten innhold. Andre steder møtes partene kun når de er uenige. Det finnes likevel ikke nok for å si at den norske samarbeidsmodellen som sådan er i ferd med å falle fra hverandre.