

A large crowd of people, mostly men, are gathered outdoors for a protest. Many are holding lit torches. Several individuals in the foreground and middle ground are holding white signs with the text "La Union leve!". The background shows a line of trees under a cloudy sky. The overall atmosphere is one of a significant public demonstration.

Betydningen av et organisert arbeidsliv

SAN-konferansen 2018

AFI

Arbeidsforskningsinstituttet

HØGSKOLEN I OSLO
OG AKERSHUS

Eivind Falkum

”Arbeiderspørsmålet”, oppsto etter revolusjonene i Frankrike i 1848, Thranitterbevegelsen 1849 - 1851

”Arbeiderklassen spilte imidlertid også på en annen måte en rolle: ikke ved å stemme politisk, men ved å være til, og fra 1870-årene være til som en trussel.”

(Jens Arup Seip 1981:126)

Modernitetens smeltedigel

Partsorganisering i arbeidslivet
Politisk organisering
Industrialisering
Kapitalkonsentrasjon



”Arbeidernes andel av bedriftens ledelse” (Los krav i 1918)

”...arbeiderne utover det ganske land er blitt bitt av en gal hund og vil ha paragrafen væk; det er den røde klud som maa fjernes.”

Formannen i N.A.F.s sentralstyre, 1919

Posisjoner rundt 1920



Arbeiderpartiet

Fagbevegelsen

**Grunnlovens § 105
Eiendomsretten**



N. A. F.

Posisjoner rundt 1925



Arbeiderpartiet

**Fagbevegelsen
LO**

**Grunnlovens § 105
Eiendomsretten**



N. A. F.

Posisjoner i 1936



Grunnlovens § 105
Eiendomsretten

**Fagbevegelsen
LO**

Hovedavtalen

N. A. F.



Samarbeidsmodellens konstruksjon:

Lovveien

Arbeidervern- og arbeidsmiljølovene (1892 – 2005)

Aksjeloven 1972 (styrerepresentasjon)

Velferdsstatlige rettigheter (utdanning, trygd, etc)

Avtaleveien

Verkstedsoverenskomsten 1907

Hovedavtalen 1935 Del A, forhandlingsrett

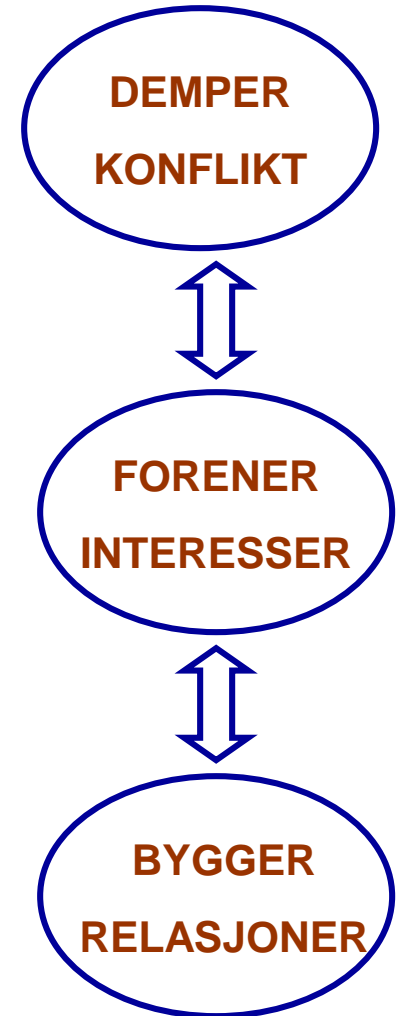
Produktivitetsavtalen 1946 (skape og dele)

Del B i 1966, medbestemmelse/medvirkning

Samarbeidssystemet

Nasjonalt: trepartismen (avtaler, lønn, politikk)

I bedriftene: bedriftsforsamling, styret, BU, AMU, avdelingsutvalg, forhandlingsutvalg



Effekter av den norske samarbeidsmodellen:

- 'Rigid' lønnsdannelse

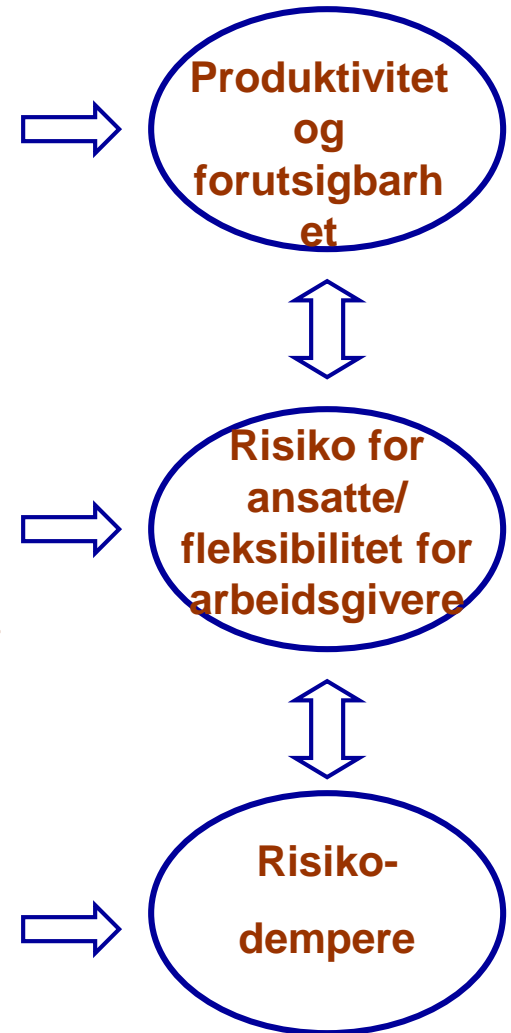
- Sammenpresset lønnsnivå – små forskjeller

- Stor omstillingsevne

- Bedriftsnedleggelse, uteetableringer
- Hyppige jobbskifter
- Bruk av utenlandsk arbeidskraft
- Store muligheter til, og relativt lave kostnader ved, nedbemanning

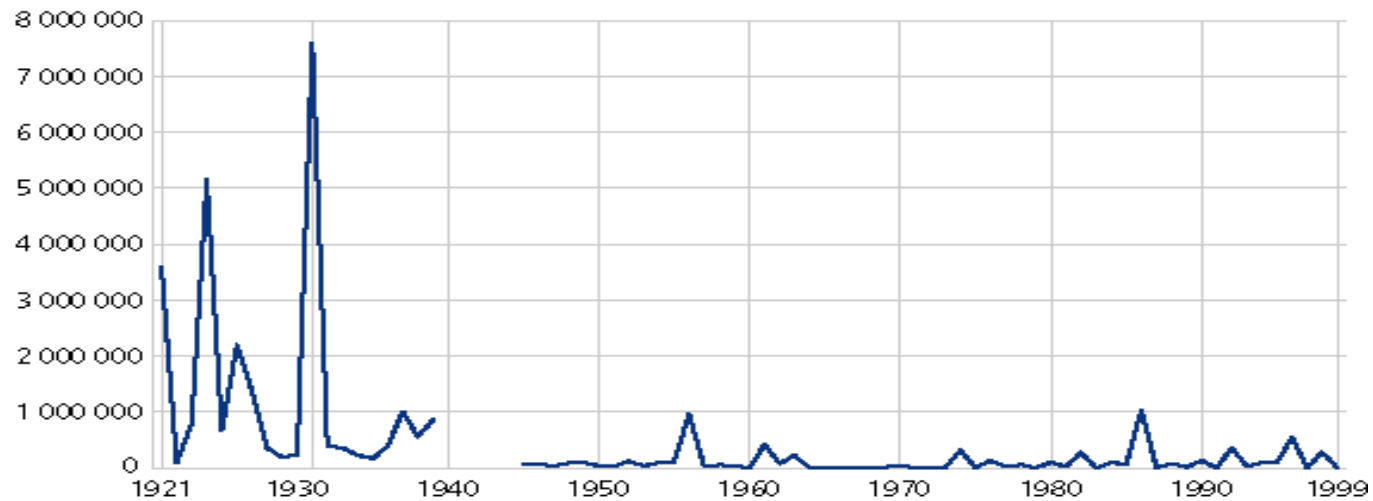
- Samspill med velferdsstaten

- Kobling av jobb, permisjon og utdanning
- Sosialt sikkerhetsnett/trygdeordninger



Arbeidskonflikter¹. 1921-1999. Tapte arbeidsdager

Tapte arbeidsdager



¹ En konflikt som er oppstått et år og som fortsetter neste år, er tatt med i begge (eventuelt flere) år. Arbeidsstans med mindre enn en dags varighet er ikke tatt med.

Kilde: Arbeidsmarkedsetaten.

Kilde: SSB (Statistisk sentralbyrå)

	2012	2013	2014	2015
Arbeidskonflikter	11	6	10	7
Arbeidstakere i konflikt	41 820	1385	8 983	831
Tapte arbeidsdager	360 643	10 849	148 009	25 329



Arbeid

Kapital

Observasjon 1:

Jo mer ledelsen deler makt med ansatte, jo større makt får ledelsen i bedriften

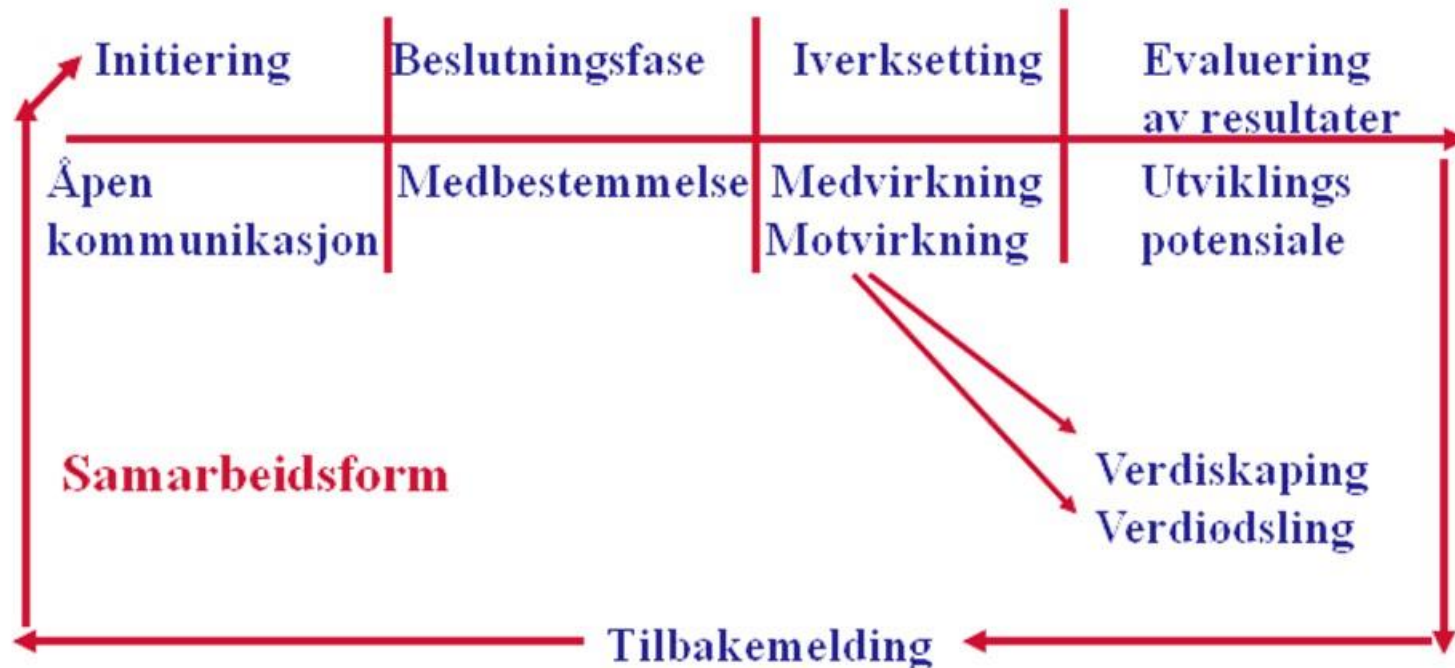
Observasjon 2:

Jo større handlingsrom de ansattes opposisjon har i bedriften, jo raskere når bedriften ønskede resultater med færre kostnader

En modell for OU, medvirkning og motvirkning

14

Utviklingsfaser



Norske arbeidstakere er lojale overfor bedrift og ledelse

Min
77

Gjennomsnitt
82

Max
88

Prosentandel ansatte som vil slutte opp om ledelsens endringer, selv om de er uenige, og de ikke har fått si sin mening (N=2297)

Ledelsens makt og fagforeningenes opposisjon i Statoil Hydro integrasjonen

- Sammenslåingen en nesten perfekt case for å studere opposisjon, makt og demokrati i organisasjoner og arbeidsliv
 - Intensjonen er forandring
 - Flere fagforeninger tilstede
 - Begge hadde demokratiske ordninger
 - Både ledelsens og ansattes interesser settes i spill

Fusjonen som industriell strategi

En felles oljearbeideridentitet?



Oljefond 7000 mrd

30 000 Offshore (2011)

100 000 i supply (2011)

150 000 direkte i
olje og gass (2011)

Synker i 2014 og 2015

Integrasjon av fagforeningene

Januar 2007:

90 tillitsvalgte fra begge selskap samlet

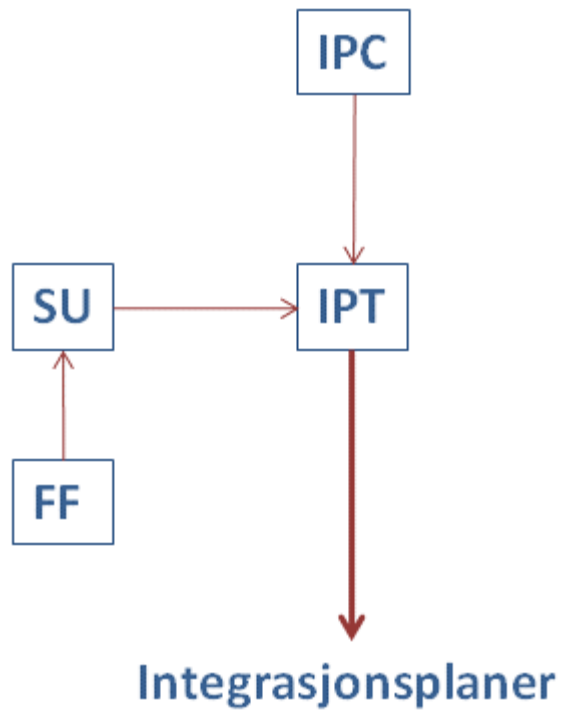
Enighet om å støtte fusjonen med krav om:

- 1. ingen oppsigelser**
- 2. alle skulle få tilbud om tilsvarende stilling**
- 3. flytting og pendling skulle være frivillig**
- 4. og kompenseres**

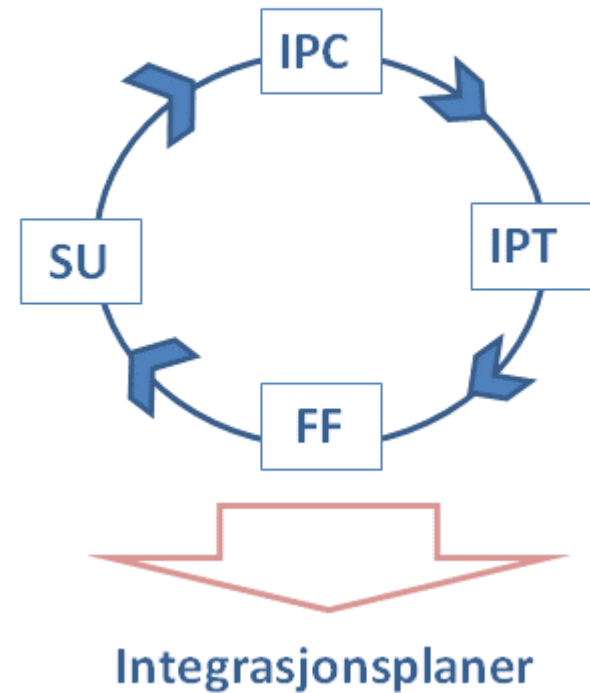
Etablerte Fagforenings Forum (FF) med en representant fra hver forening – ikke etter kjøttvekt

Partssamarbeid i en interimstruktur (Fase 1)

FORMELL MYNDIGHET



PRAKSIS: DYNAMISK STRUKTUR



Parts samarbeidet i Fase 2 Offshore (UPN - 2008)

Enighet om

1. effektiv og sikker drift
2. realisere synergi i fusjonen
3. standardisere prosesser og systemer
4. lage beste praksis
5. lik kultur på alle plattformer

Uenighet om Ny Driftsmodell

1. standardiseringsmodellen
2. nedbemanningsmålene
3. sikkerhetsnivået
4. miljøfarer
5. beslutningsprosessen
6. konsulentbruken
7. bruk av media

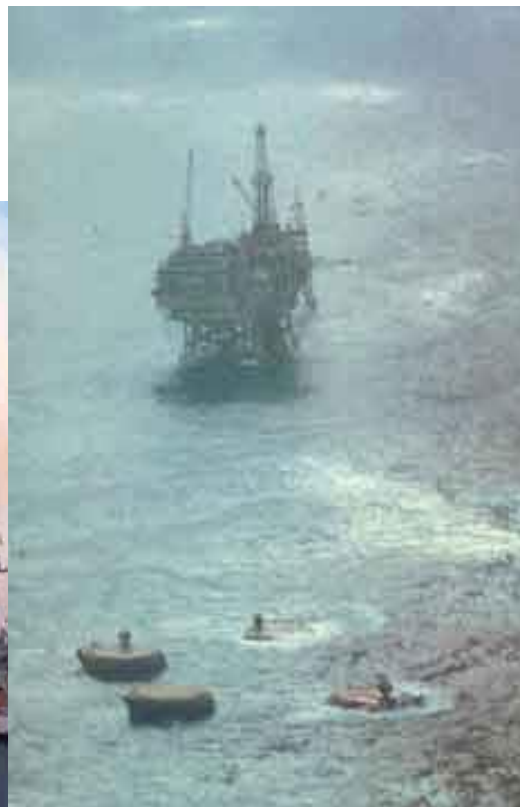
Hva var årsaken til konflikten?

Samarbeid og forhandlinger om ny driftsmodell fra høsten 2007 til april 2008

Reell uenighet om innholdet

Ny driftsmodell presentert som ferdig og omforent av ledelsen i begynnelsen av april 2008, oppfattet som brudd på samarbeidet

UTVIKLINGEN AV STATOILS SAMARBEIDSKULTUR



Lovregulering

Aksjeloven 1972
AML 1977

Fokus på
Sikkerhet

Formalisert
partssamarbeid
i faste organ

Sammenlikning fase 1 og fase 2

- Fagforeningene utviklet felles interesser
- Var proaktive
- Fikk innfridd de fleste kravene
- Begge parter brukte ord som “demokratisk”, “rettferdig”, “fellesskap” og “likeverdige parter”
- Enighet om mål og midler
- Rask og presis iverksetting
- Eksemplarisk både som integrering og partssamarbeid
- UPN ledelsen tok initiativ og utviklet innhold i Ny driftsmodell
- Fagforeningene mer reaktive
- Ord som “styringsrett”, “overkjøring” og “misnøye med ledelsen” dukket opp
- Media ble brukt for å legge press
- Uklarhet om målsettinger
- Uenighet om målsettinger
- Problemer i iverksetting
- Partenes utgangspunkt var ulikt
- **KAMP MELLOM TO ULIKE FORSTÅELSER AV VIRKELIGHETEN**

KULTURKRÆSJ?

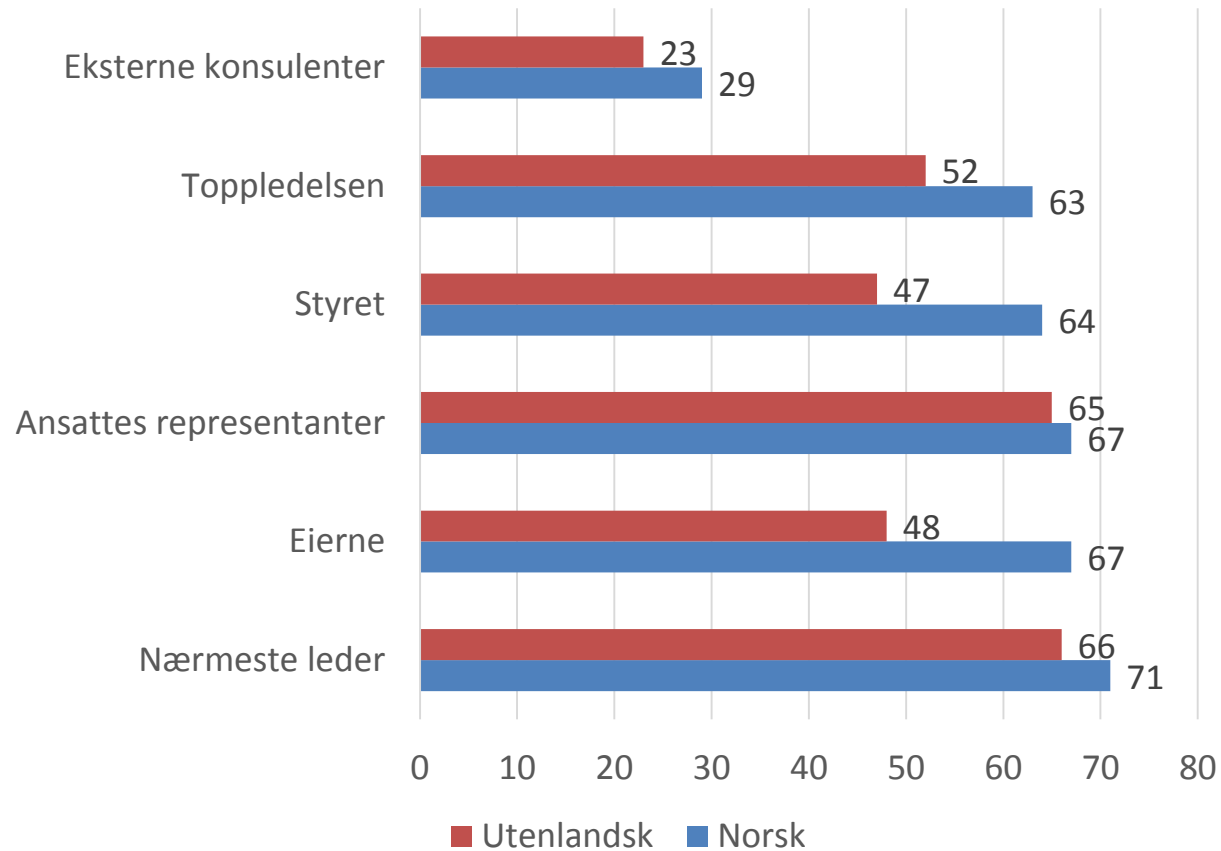
Hva skjer når partene følger normene fra hver sin samarbeidskultur?

Partssamarbeidet forutsetter gjensidig tillit

Tillit må bygges på at partene opptrer forutsigbart overfor hverandre, og over tid

Det samme gjelder forholdet mellom fagforeningene

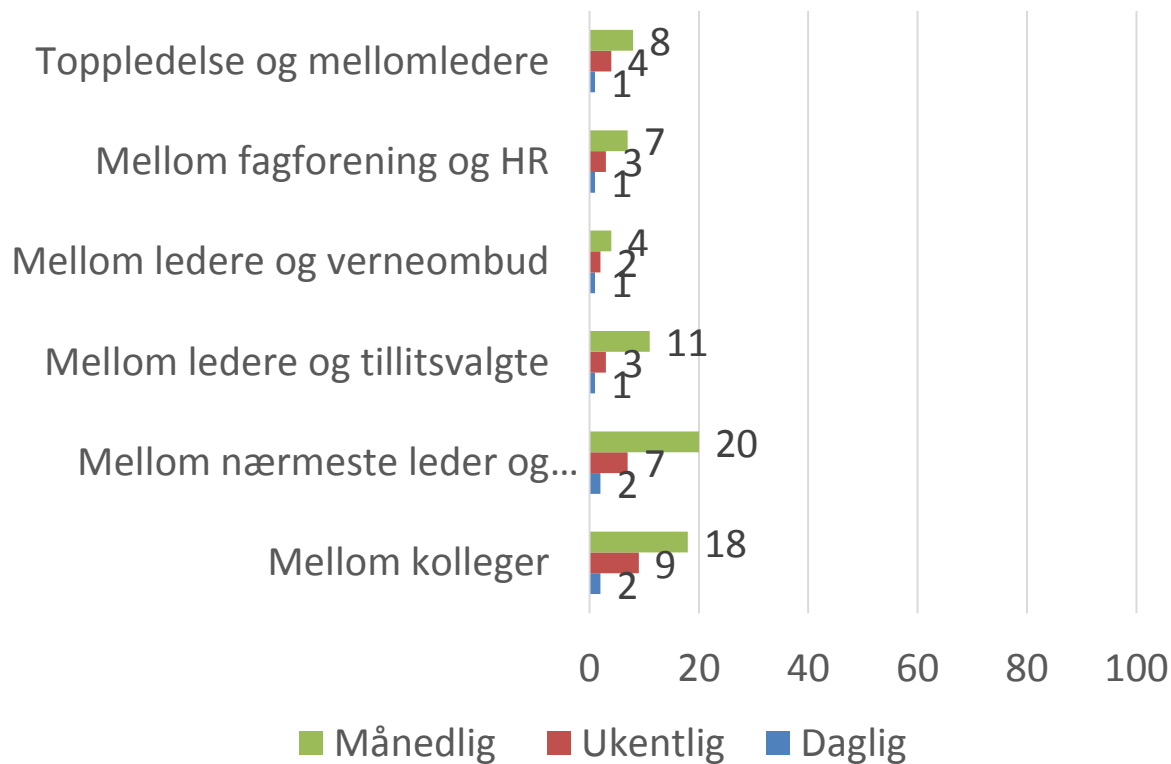
I hvilken grad har du tillit til... (i stor grad/svært stor grad, prosenttall, n= 900+)





- **Partssamarbeid, medvirkning og medbestemmelse henger sammen med lavt konfliktnivå på arbeidsplassene**
- Jo større innflytelse på egen arbeidssituasjon, jo færre konflikter ($r=0,3^{**}$)
- Jo større innflytelse på arbeidsorganiseringen, jo færre konflikter ($r=0,3^{**}$)
- Jo større innflytelse på styringen og organiseringen av virksomheten, jo færre konflikter ($r=0,2^{**}$)

Er det mye konflikt på arbeidsplassene?



Utgangspunkt: individualiserende styringsmekanismer fra begynnelsen av 1990-tallet

The collage features several elements:

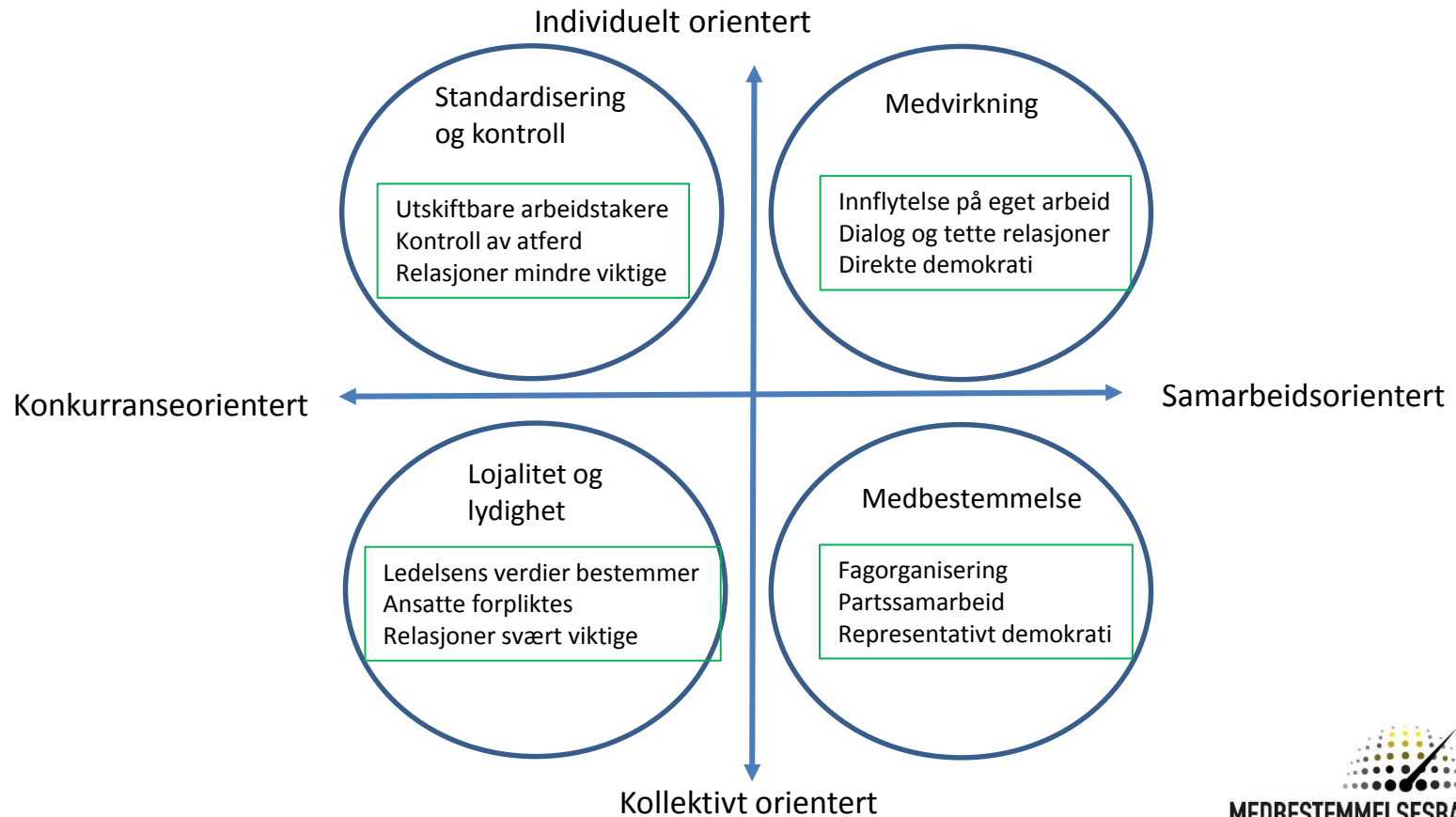
- Book Cover:** 'The Success Principles' by Jack Welch. The cover includes the text: 'With a New Foreword and Afterword by the Author', 'The Success Principles: How the World's Greatest Leaders Do It', 'Toyota's Success: The Lessons of Simplicity', 'The Wars That Is R...', 'MAC...', 'CHA...', 'WO...', 'JAMES P...', 'DANIE...', and 'and DA...'. A silhouette of a woman pointing is visible on the left side of the book cover.
- Quote:** A quote by Bill Gates: 'Bill Gates American Business magnate (Born 1955) QuoteHD.com'. A small photo of Bill Gates is included.
- Diagram:** A central orange-to-red gradient oval labeled 'Empowerment' is connected by arrows to seven surrounding blue rounded rectangles: 'Morals', 'Self-Image', 'Growth', 'Power', 'Learning', 'Access', and 'Options'. 'Positive Thinking' is also connected to the 'Empowerment' oval.
- Silhouettes:** At the top, a silhouette of four people holding hands against a blue background.



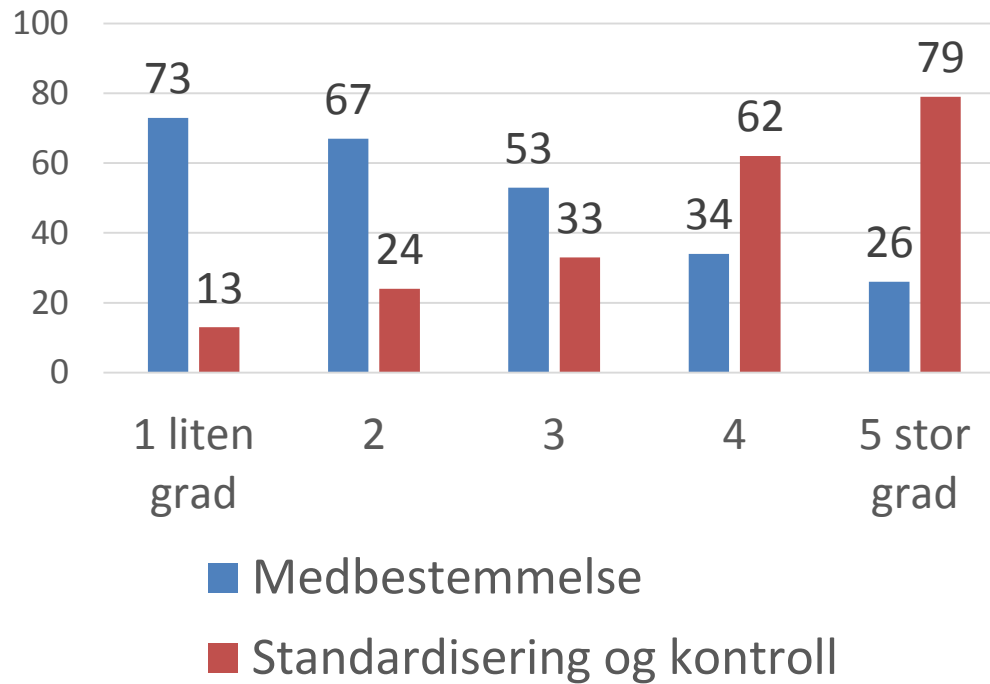
rkplace
in push
iding ambitions.

<https://www.nytimes.com/2015/08/16/technology/inside-amazon-wrestling-big-ideas-in-a-bruising-workplace.html>

Ledelses- og styringsformer – ledelse på norsk



Andeler som mener arbeidslivet utvikler seg i en mer autoritær retning, krysset med styringsformene Standardisering og kontroll (n=924) og Medbestemmelse (n= 1150) (p



Statistisk sammenheng mellom styringsformene og egenopplevd organisatorisk klarhet, ressurstilgang og produktivitet

	Standardisering kontroll	Lojalitet og underkastelse	Medvirkning	Medbestemmelse
Klar struktur	-0,26**	-0,21**	0,42**	0,46**
Ressurstilgang	-0,26**	-0,26**	0,33**	0,38**
Produktivitet	-0,08**	-0,08	0,26**	0,27**

Pearsons r , **: .001 signifikans,
N= 3056

Hvordan samarbeide?

