



Velkommen til Fafofesten
Faglig forspill

Bedriftsdemokratiets tilstand

Forskningsstiftelsen Fafo består av to institutter

Fafo Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning

- Arbeidslivsorganisering og arbeidsmarked
- Sosialpolitikk og velferdsproduksjon
- Bedrifts- og virksomhetsstudier
- Arbeid, inkludering og kompetanse

Fafo Institutt for anvendte internasjonale studier

- Internasjonal migrasjon
- Globale helse- og miljøforhold
- Konflikt, samfunnsendring og bedrifters samfunnsansvar (CSR)
- Midtøsten

Prosjektet Medbestemmelse, medvirkning og bedriftsdemokrati

Oppdragsgiver: Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Eivind Falkum, Inger Marie Hagen og
Sissel C. Trygstad

**Bedriftsdemokrati, medvirkning
og medbestemmelse. Notat 1**
Bedriftsdemokratiets historie i Norge



<http://www.fafo.no/pub/rapp/10090/index.html>

Eivind Falkum, Inger Marie Hagen og
Sissel C. Trygstad

Bedriftsdemokratiets tilstand
Medbestemmelse, medvirkning og innflytelse
i 2009



Hard kopi kan bestilles på
tel 22 08 86 82 / pub@fafo.no

<http://www.fafo.no/pub/rapp/20125/index.html>

Eivind Falkum, Inger Marie Hagen og
Sissel C. Trygstad

**Bedriftsdemokrati, medvirkning
og medbestemmelse. Notat 2**
Kunnskapsstatus på feltet våren 2009



<http://www.fafo.no/pub/rapp/10091/index.html>

Problemstillinger og gangen i presentasjonen

1. **Utbredelse:** hvor og hvordan er de bedriftsdemokratiske ordningene etablert, og hvordan varierer dette i arbeidslivet?
2. **Praktisering:** hva brukes de bedriftsdemokratiske ordningene til, og hvordan varierer dette?
3. **Hvilke virkninger har ordningene i virksomhetene, og hvordan passer de inn i vår tid?**

Metode og data

Intervjuer:

30 ledere og 30 tillitsvalgte/verneombud

Representativ spørreundersøkelse:

Teknisk gjennomføring: SSB

Utvalg: 8000 fra Arbeidstaker og arbeidsgiverregisteret

3362 svar, representativt langs sektor, bransje, alder, kjønn, utdanning mm.

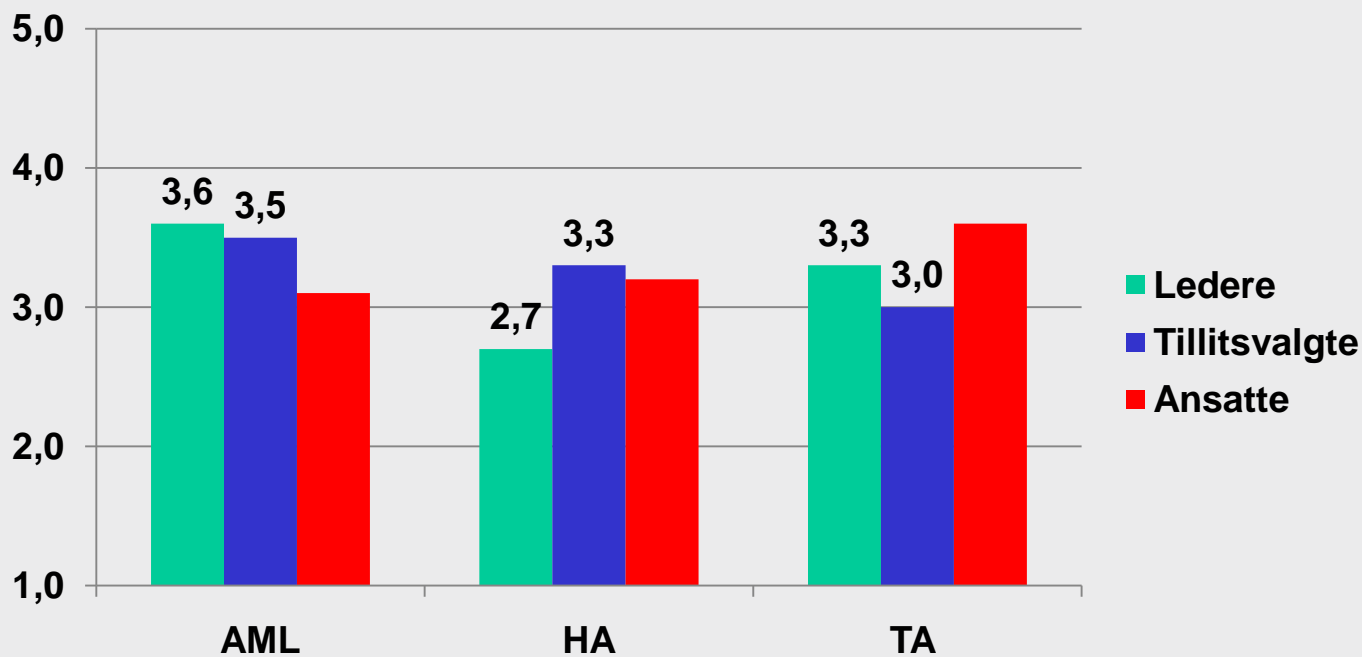
(NB: De seriøse uorganiserte!)

Utbredelse

”Nei, vi har ikke verneombud. Vi er så små, men vi har jo en vaktmester som passer på. Dersom noe er galt, retter vi opp i det selv eller kontakter vaktmesteren.”

Vurdering av egen kunnskap

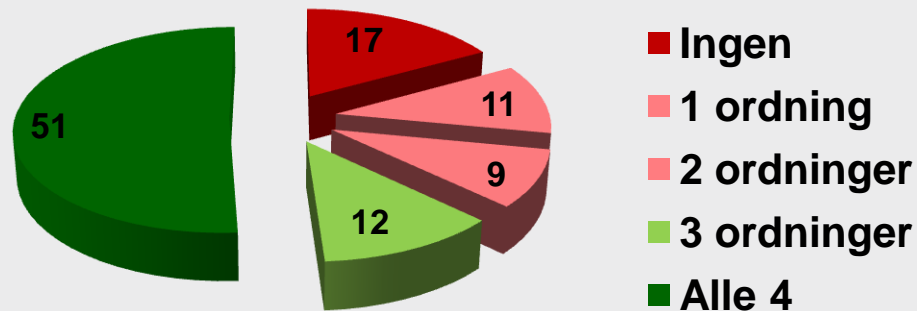
1=svært dårlig og 5=svært god (gj. snitt)



Privat sektor

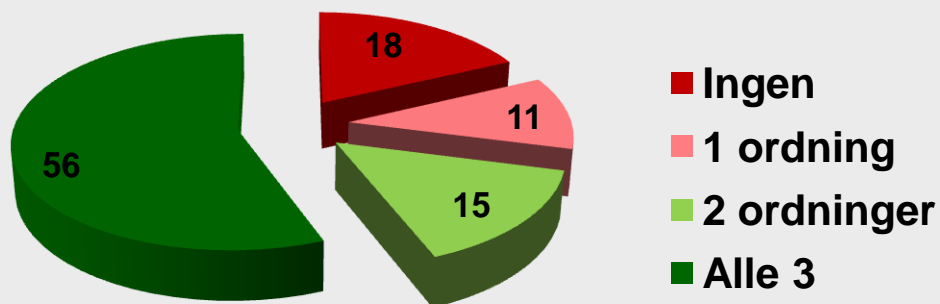
Lovfestede ordninger

VO, AMU, Info&kons., og ansatterepres.



Avtalefestede ordninger

TV, fag/husforening, kollektive forhandlinger



Utbredelse – oppsummering

Har man en har man flere

- Sammenheng mellom etablering av lovforankrede ordninger og:
 - Tariffavtale
 - Tillitsvalgte (sterk)
 - Fag/husforening (sterk)
- Jo flere ansatte jo større er sjansene for at både lov- og avtaleforankrede ordninger er etablert
- Bransje: nja – vi finner flere ordninger i industrien
- Kunnskapen om ordningene er begrenset
- 14 prosent i privat sektor har ingen ordninger på plass, mens 4 av 10 har alle på plass:
 - Også en andel uorganiserte har tillitsvalgte/tillitsmenn og kollektive forhandlinger

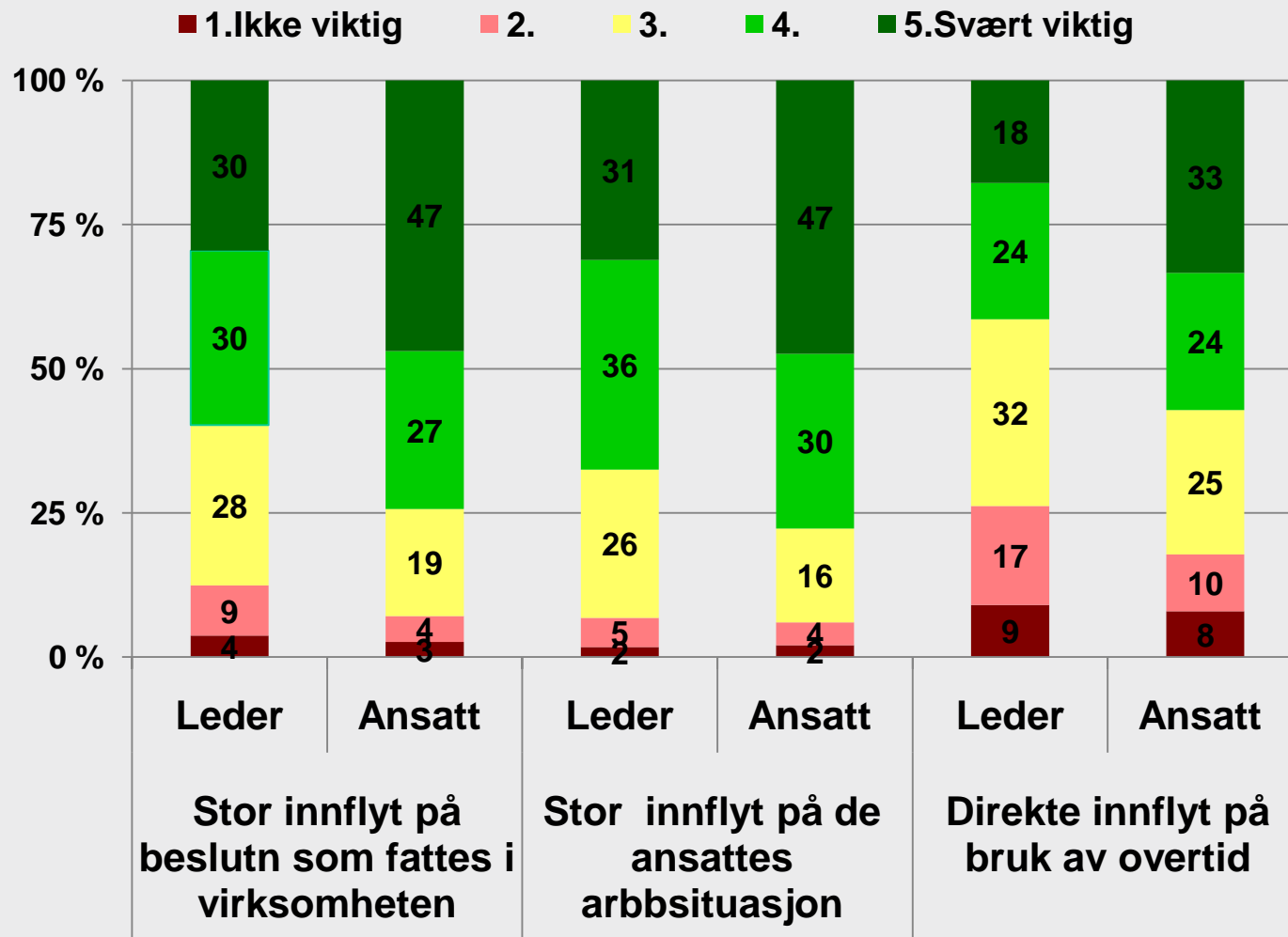
Praktisering

Ikke enten AMU eller partssamarbeid,
Hovedregelen er - hvis i en så i begge
Hvis bare en – partssamarbeidet

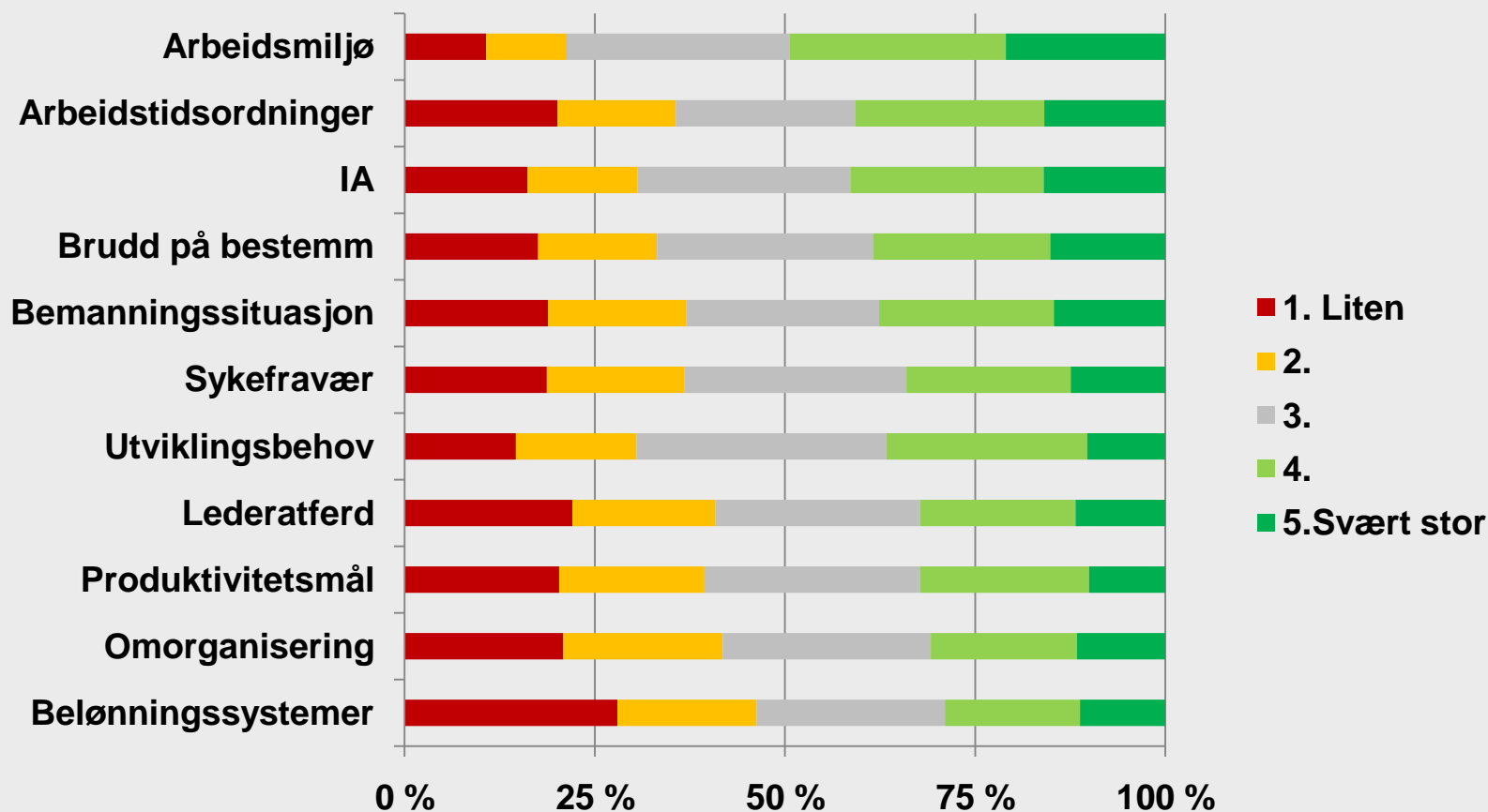
”Det er viktig at man har en møtestruktur som skal gjennomføres. Om man kaller det AMU eller bedriftsutvalg – det er ikke så nøye.....

...det som er viktig er å ha noe fast. Ellers tror jeg det vil være ledere som velger å hoppe over og ikke ta de ansatte med.” (leder)

Hvor viktig er det at de tillitsvalgte har ...



Hvilken betydning har behandling i partssammensatt utvalg for saken utfall?



Saker som ikke behandles i AMU eller andre partssammensatte utvalg

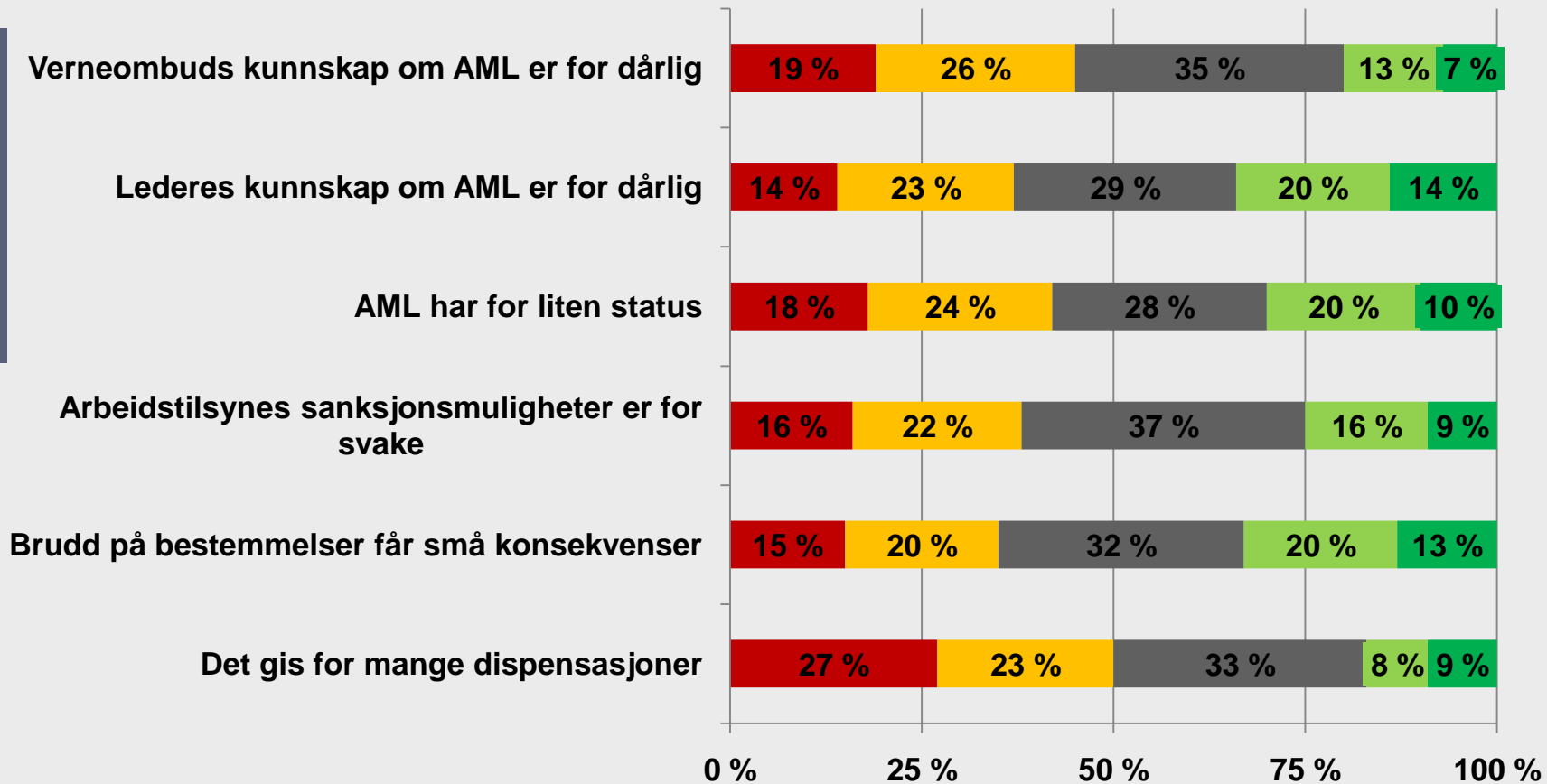
- 40 prosent har ikke behandlet psykososialt arbeidsmiljø
- 45 prosent har ikke behandlet belønningssystemer
- 42 prosent har ikke behandlet turnover
- 38 prosent har ikke behandlet livsfasebestemt tilrettelegging eller arbeidstempo
- Og drøye 30 prosent har ikke behandlet produktivitetsmål

Om respekt og engasjement

- Ledere svarer i større grad enn ansatte at deres nærmeste leder har stor respekt for henholdsvis tillitsvalgte og verneombud:
 - Men få ledere og ansatte er uenig i dette
- Ledere er mer enig enn tillitsvalgte i at:
 - Toppledelsen viser et sterkt engasjement i partssamarbeidet (helt/delvis enig: 59 vs. 40 prosent)
- Ledere er mer uenig enn tillitsvalgte i at:
 - Partssamarbeidet nedprioriteres på alle ledernivåer (helt/delvis uenig: 64 vs. 45 prosent)

Vurdering av ulike sider ved AML

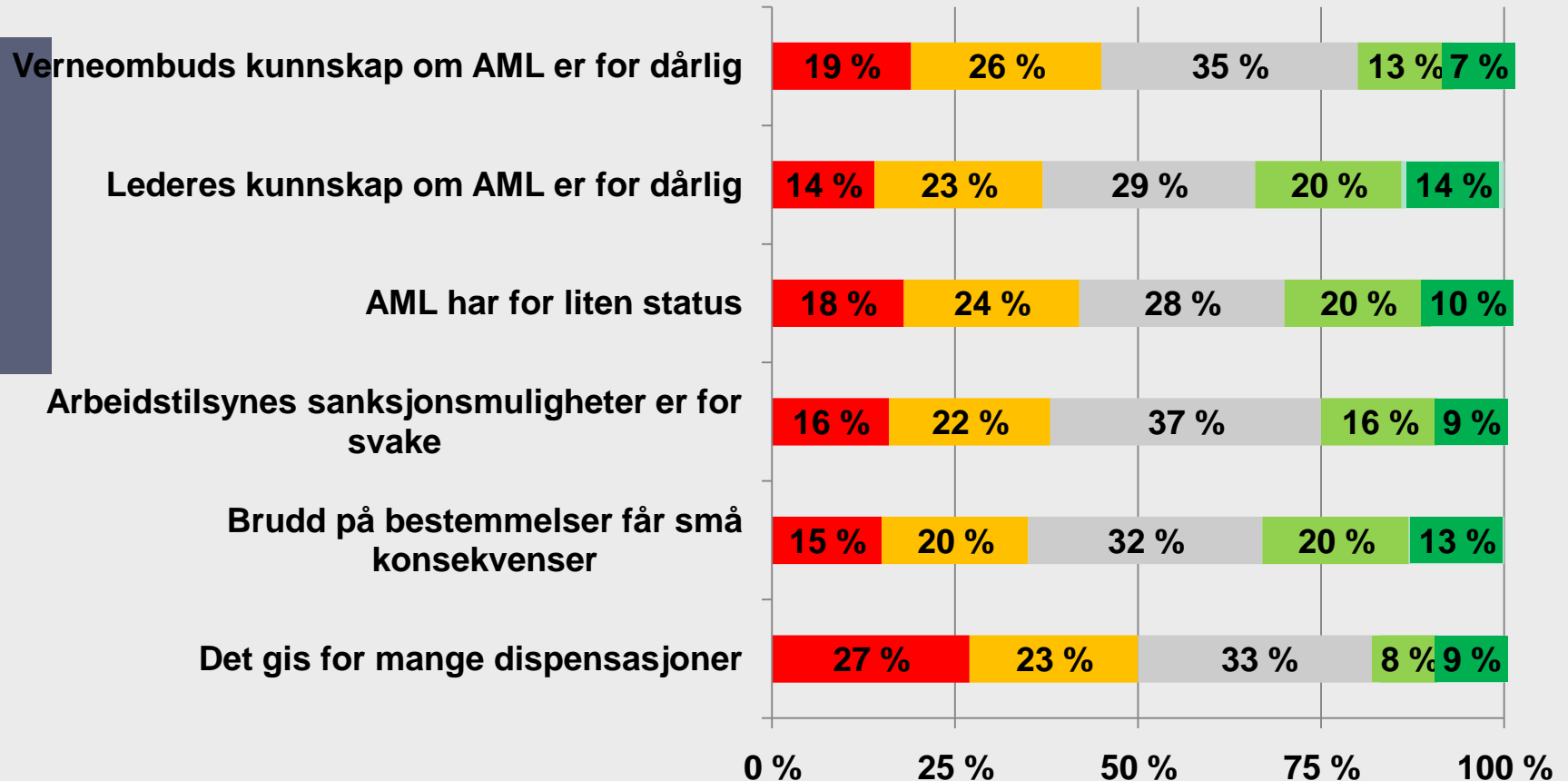
■ Helt uenig ■ Ganske uenig ■ Verken/eller ■ Ganske enig ■ Helt enig



Vurdering av ulike sider ved AML

Laveste n=787

■ Helt uenig ■ Ganske uenig ■ Verken/eller ■ Ganske enig ■ Helt enig



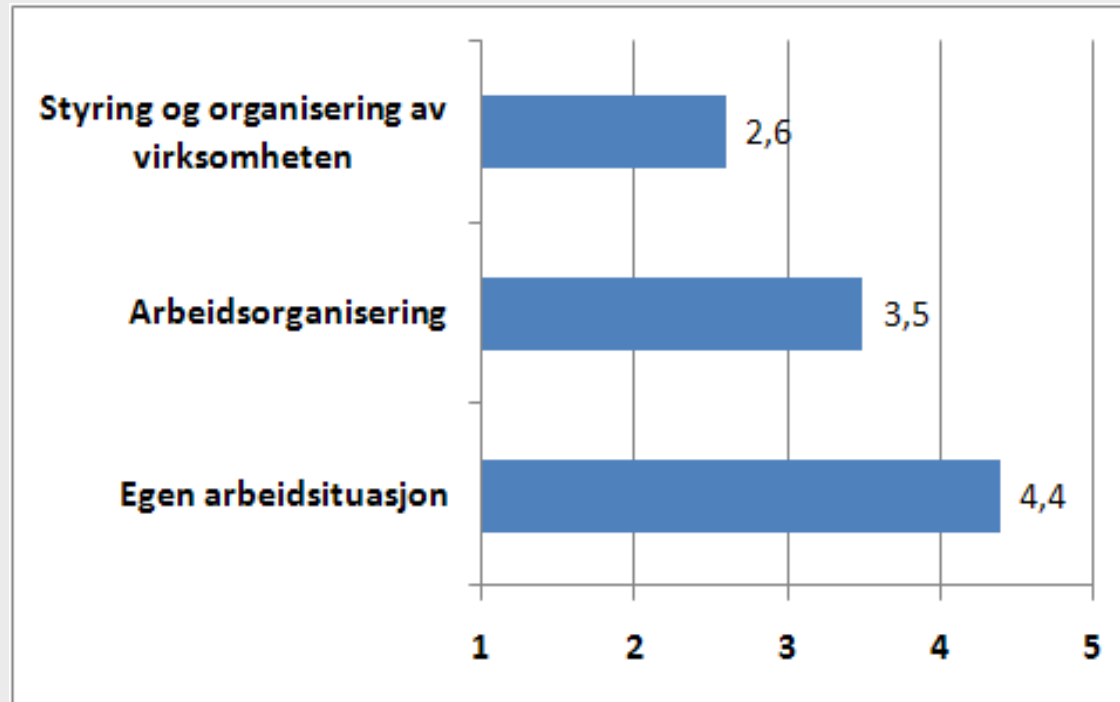
17 prosent av verneombudene har brukt stansingsretten, og 12 prosent har truet med det!

”Jeg tror verken lovverket eller avtaleverket spiller så stor rolle når samarbeidet er bra. Det er når samarbeidet er på det dårligste at man for eksempel tyr til lov- eller avtaleverket. ..

Hvor ting står skrevet er ikke så farlig, men at det er innordet og en del av den daglige strukturen. **Jeg har ikke henvist til lov- eller avtaleverk på flere år.** Det har ikke vært nødvendig. Men det er viktig at det ligger i bann.” (Klubbleder og KTV, industrien).

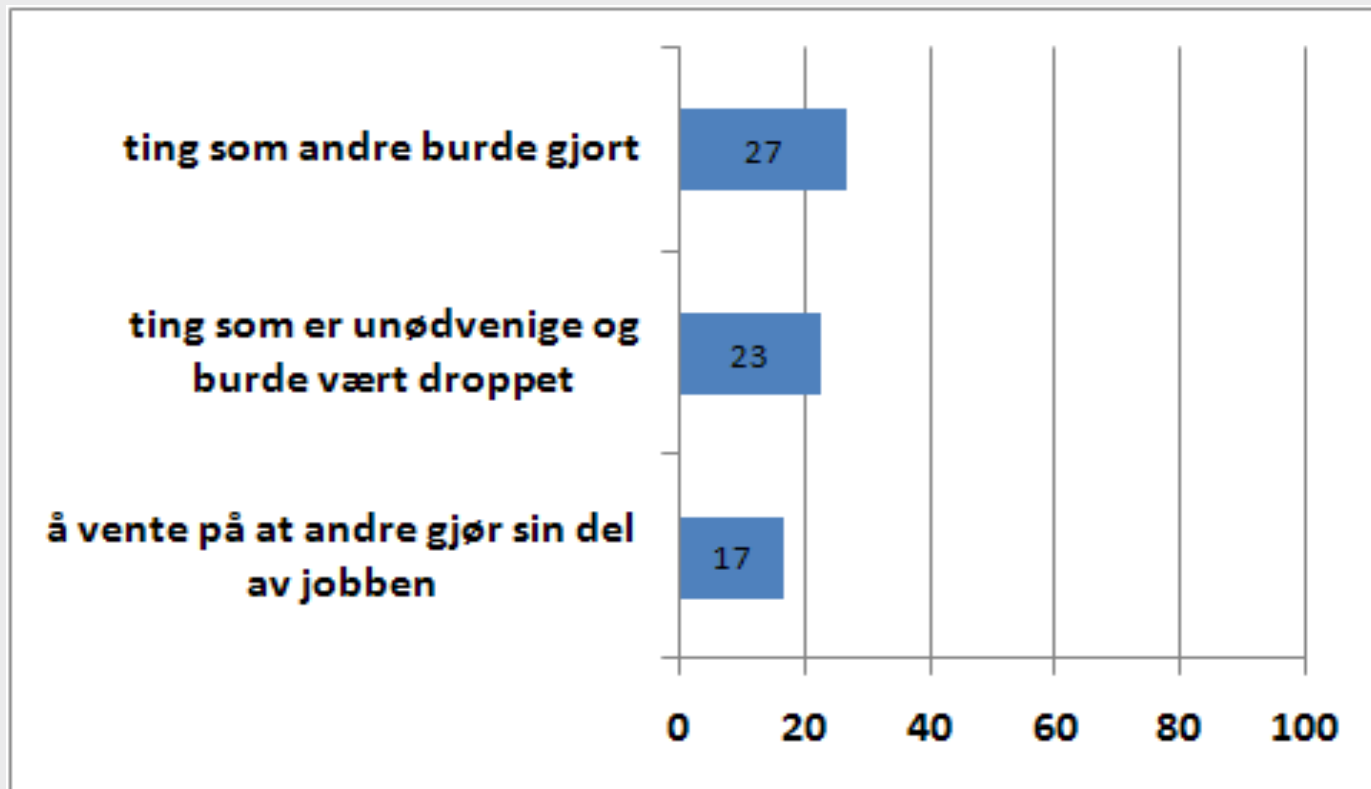
Hvordan virker ordningene?

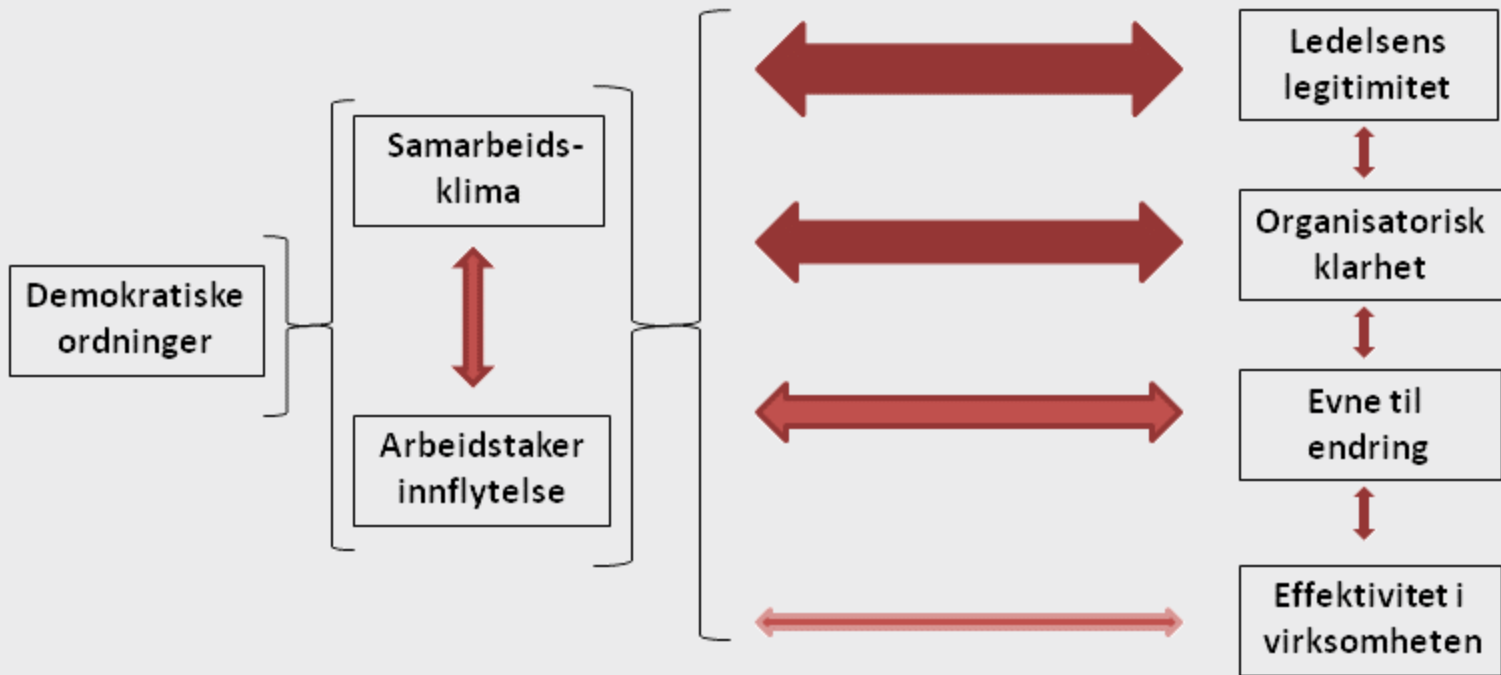
Respondentenes innflytelse. Gjennomsnitt på en skala fra 1 = ingen innflytelse til 5 = stor/mye innflytelse (n=3071 – 2244)



Argument for å styrke den kollektive innflytelsen på arbeidsorganiseringen

Prosent som er helt enig/enig (4 + 5 på skala) i at de bruker mye tid på....



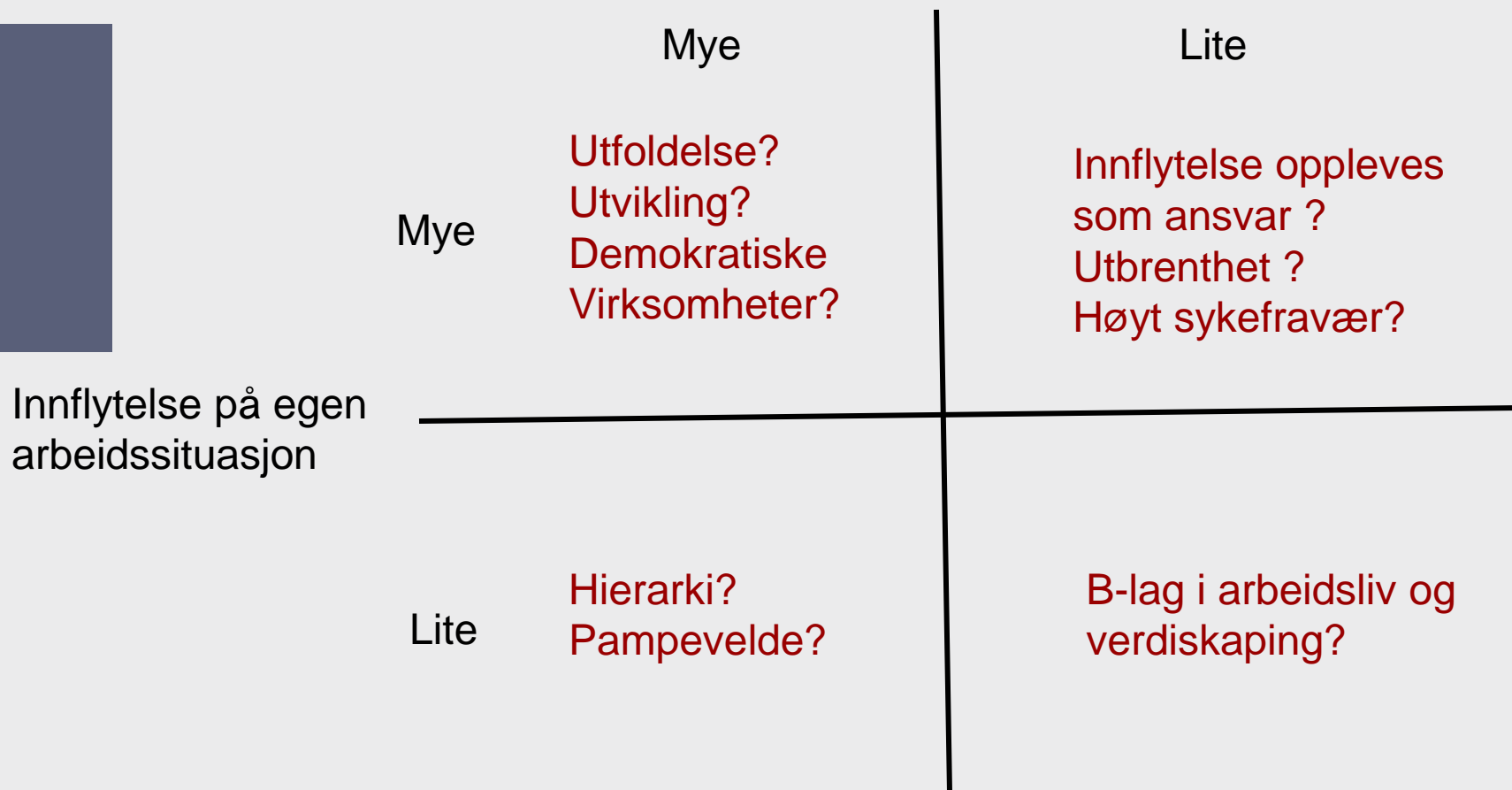


Ordningene har massiv oppslutning hos både ledere og ansatte

De har blitt normer med utbredelse i store deler av arbeidslivet, også for de (seriøse) uorganiserte og i virksomheter uten tariffavtale

De formelle bestemmelsene og reglene trengs først og fremst når det butter, når det oppstår uenigheter og konflikter

Innflytelse på styring og organisering



Til empirien.....

Tåler norske arbeidstakere mer innflytelse over egen arbeidssituasjon uten at innflytelsen over styring og organisering av virksomheten øker?

”Vi liker det, men vi kan ikke så mye om det” ... tåler konfliktsituasjonene så lavt kunnskapsnivå uten at løsningsmekanismene forvitrer?

Står vi ovenfor en ny type gratispassasjerer ... ”sånn er det jo” som får seg en smekk når selskapet blir kjøpt opp og enheter outsources?