



Kollektiv og individuell medvirkning: Motsetning eller samspill?

Eivind Falkum & Bjørne Grimsrud

”Det norske underet”

Kritikken mot ”den nordiske modellen” på 1980-tallet:

”For stor og kostbar offentlig sektor”

”For små lønnsforskjeller”

”For gode velferdsordninger”



”Svekker konkurransekraft og nasjonal produktivitet”

Men: norsk økonomi går så det griner.....

”Den norske samarbeidsmodellen” som forklaring?

Noen endringer i arbeidslivet fra 1981 - 2006

BNP per innbygger har økt med mer enn 70 prosent

Antall kvinner i arbeidslivet har økt med nesten 40 prosent

Andelen arbeidstakere med høyere utdanning er doblet

100 000 industriarbeidsplasser ble borte

Tjenesteyting økte med mer enn 50 prosent

Hver fjerde arbeidstaker bytter jobb årlig fra 2005

Arbeidsmarkedet forandres med EU-utvidelsen i 2004

Antall arbeidskonflikter i . . . Kilde:www.eiro.eurofound.eu



	1999	2001
Danmark	1079	954
Finland	65	84
Sverige	10	20
Norge	15	3
Spania	739	729
Frankrike	1398	1089
Nederland	24	16

A photograph of a protest in Norway. In the foreground, a man in a green t-shirt with 'Culoy High' written on it holds a megaphone. Next to him, a man in a dark jacket is talking on a mobile phone. In the background, several people hold signs with various messages, including 'NO SIR', 'LA DEN SERVISE KJØNNLIGSTAVEN LEVE!', 'STOPP SLAKTEREN FRA ENGLAND', and 'SLAKT ER 100% BETIDSLASSE'. The scene is set on a city street with buildings in the background.

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)

Samarbeidsmodellens konstruksjon:

Lovveien

Arbeidervern- og arbeidsmiljølovene (1892 – 2005)

Aksjeloven 1972 (styrerepresentasjon)

Velferdsstatlige rettigheter (utdanning, trygd, etc)

Avtaleveien

Verkstedsoverenskomsten 1907

Hovedavtalen 1935 Del A, forhandlingsrett

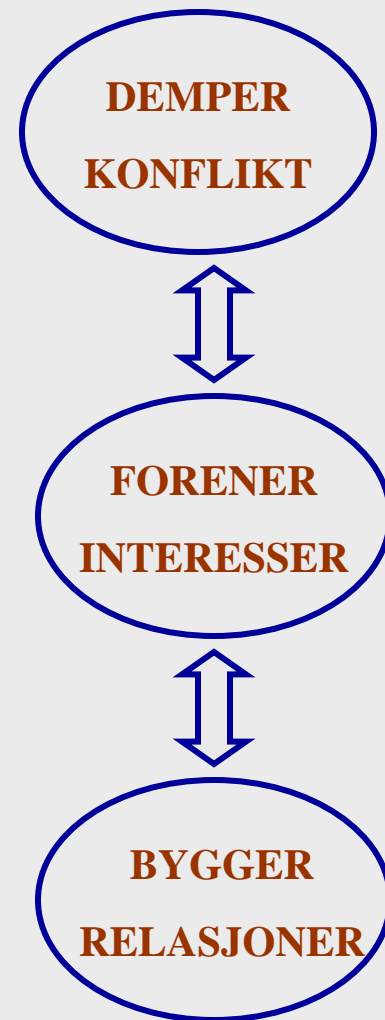
Produktivitetsavtalen 1946 (skape og dele)

Del B i 1966, medbestemmelse/medvirkning

Samarbeidssystemet

Nasjonalt: trepartismen (avtaler, lønn, politikk)

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



Systemet skaper:

- På makronivå:
 - Sterk sentral lønnsdannelse, lønnsammenpressing både ovenfra og nedenfra
 - Velferdsstat: utdanning, trygdeordninger
 - Etter- og videreutdanning
 - Bedrifter med høyt utdanningsnivå vokser mest
- På bedrifts- og virksomhetsnivå:
 - Samarbeidstradisjoner og arenaer
 - Tillitsvalgte "smører" omstillingsprosessene
 - Høy fleksibilitet og omstillingstakt

Svakt kollektivt oppsigelsesvern

- ”Vi så det hele tiden som viktigere å skape nye arbeidsplasser enn på død og liv å bevare de gamle”
Jan Balstad, tidligere nestleder i LO, om hvorfor LO ikke har satset mer på å styrke oppsigelsesvernet
- Norge har svakt vern mot kollektive oppsigelser, men ganske sterkt individuelt oppsigelsesvern
- Men tradisjoner for gode sluttpakker ved overtallighet

Effekter av den norske samarbeidsmodellen:

- 'Rigid' lønnsdannelse

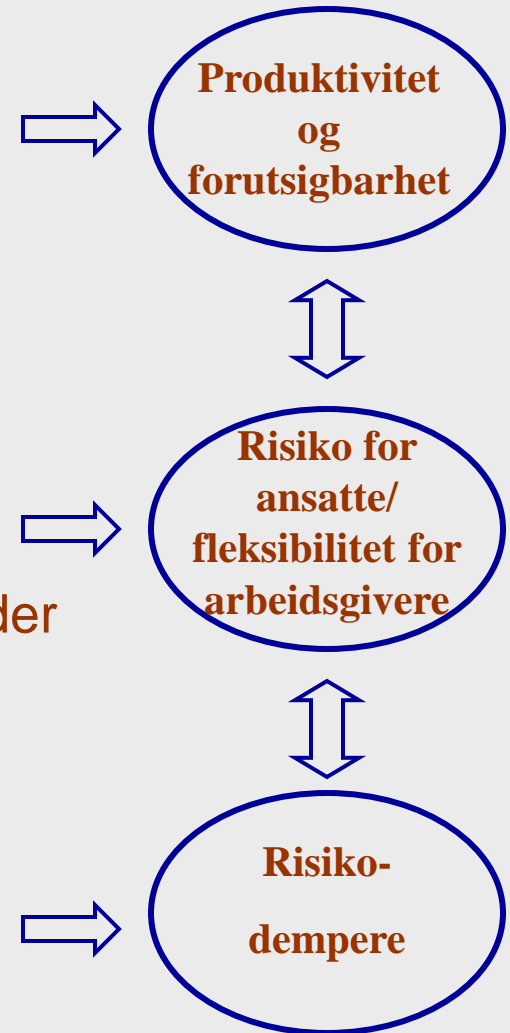
- Ingen concession bargain som i Tyskland

- Stor omstillingsevne

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

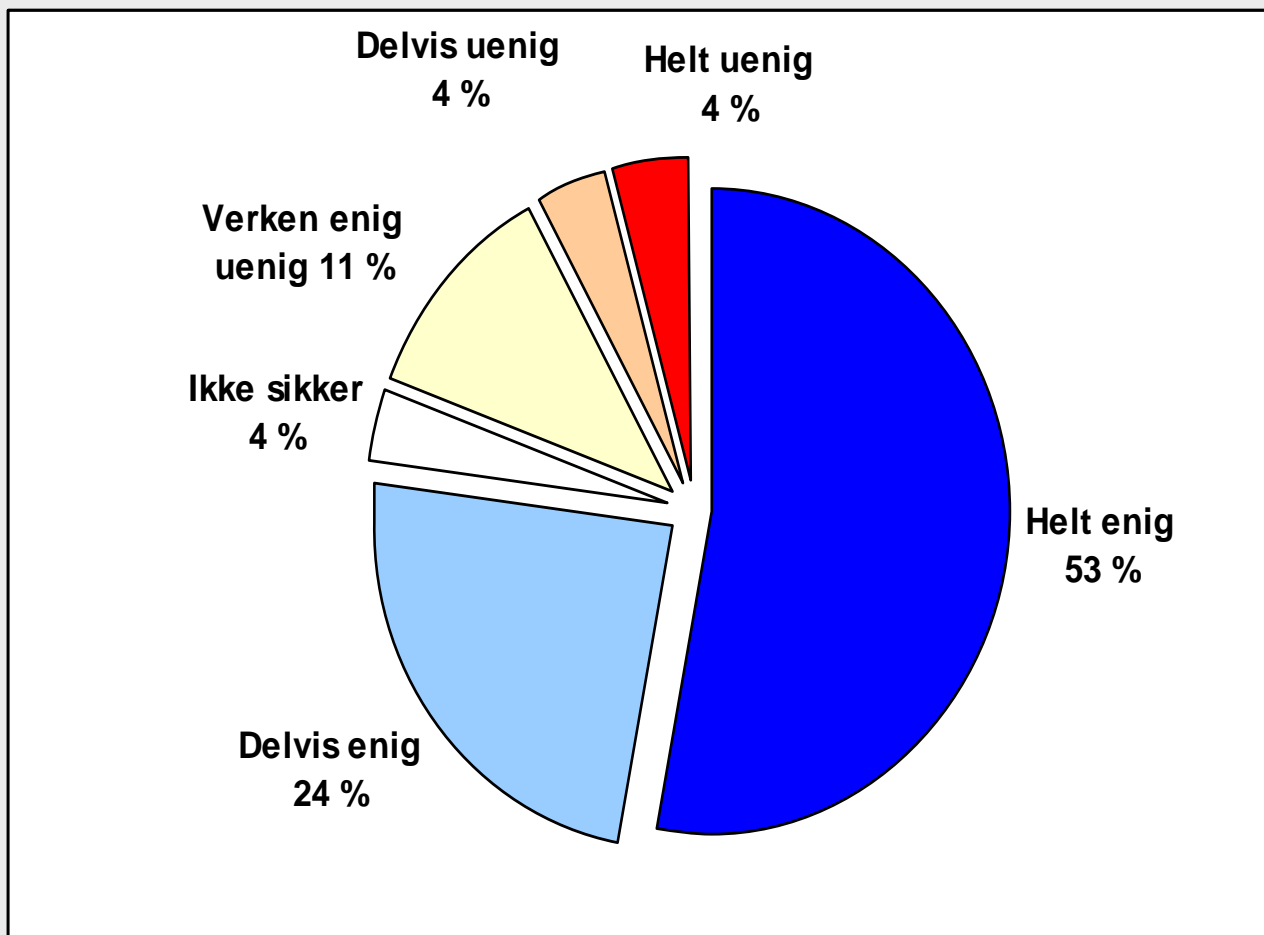
- Samspill med velferdsstaten

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



Samarbeidssystemet i praksis:

Ledere (i LO/NHO-området) tar med fagforeningen i større utviklingsprosjekter for å få oppslutning hos de ansatte



Norske Skog Follum 1997 som eksempel på samarbeidskultur:

Konsernet: Follum må redusere kostnader med 18% på 3 år

Adm. dir: tar problemet til Bedriftsutvalget

Ledelse og tillitsvalgte: Samarbeidsavtale om lønnsomhet:

- Redusere bemanning fra 750 til 650 på 3 år, uten oppsigelser
- Øke andelen med fagbrev fra 40% til 90 %
- Sykefravær ned, Hverdi ned etc.

Resultat:

- Nedbemanningen gikk for fort (bl.a. 45 ut på AFP)
- Omfordelinger av ansvar og oppgaver
- Økt produksjon med 8000 tonn papir høsten 1997
- Etablerte utdanningsavdeling
- Europeisk HMSpris i 2000
- Resultatforbedring etter 3 år: 65 mill (målet var 130)

Omstilling 'på norsk', forutsetninger for partssamarbeid og medvirkning

1. At ledelse og ansatte tør sette sin egen dagsorden framfor importerte "moderne" konsepter
2. At ledelse og tillitsvalgte ser partssamarbeidet som en styrke, ikke et nødvendig onde
3. At begge parter går ut av "forhandlerrollene"
4. Aksept hos begge for at de kan ha ulike mål
5. At det finnes egne organ for konfliktløsning
6. At utviklingsarbeidet er integrert i daglig drift, ikke skilt ut i egne prosjekt og enheter

Prosentandeler som ønsker mer innflytelse på ... (n=654 - 1799)



EIDSVOLD 1814

Et effektivt arbeidsliv?

26 prosent bruker mye tid på ting som er unødvendige og burde vært droppet (n=3217)

24 prosent bruker mye tid på å vente på at andre gjør jobben (n=3421)

35 prosent bruker mye tid på ting som andre burde gjort (n=2330)

Den "nye" norske samarbeidsmodellen?

Mye mer samarbeid om utvikling og endring



Nye produkter og nye prosesser (innovasjon)



Gevinsten investeres i enda mer utvikling



Fornybart arbeid → Fornybar arbeidskraft



Fornybare bedrifter → Bærekraftig arbeidsliv

Trender som utfordrer modellen:

- Individualisering av arbeidsrelasjonene
- Økende lønnsforskjeller mellom ledere og ansatte
- Tjenesteimport, outsourcing, og innleie av arbeidskraft bidrar til å 'demontere' partsrelasjonene
- Kunnskapen om norske samarbeidstradisjoner forvitrer



”Modern times”

Den nasjonale stabiliteten skaper lokal fleksibilitet

Modellen gjør det mulig å utnytte motsetningen mellom arbeid og kapital i stedet for å dyrke den