

OSLOMET

MEDBESTEMMELSE

Arbeidsmiljøkongressen 14. oktober 2020

EIVIND FALKUM

OSLO METROPOLITAN UNIVERSITY
STORBYUNIVERSITETET



HVA ER MEDBESTEMMELSE?

Kapittel IX i hovedavtalen LO-NHO : «De ansatte og deres tillitsvalgte skal ha reell medinnflytelse»

Medbestemmelse i arbeidslivet er grunnlovsfestet (§ 10) og avtalesfestet i overenskomster og tariffavtaler

Medbestemmelse utøves av tillitsvalgte i bedriftsdemokratiske organ

ANSATTES RETTIGHET: REPRESENTATIVT DEMOKRATI PÅ ARBEIDSPLASSEN

MEDVIRKNING – DEN ENKELTES INNFLYTELSE I EGET ARBEID

Thorsrud & Emery (1970): den enkeltes ansvar for å delta i utvikling av egen arbeidssituasjon og virksomheten

Utspiller seg i relasjonen og samspillet mellom den enkelte ansatte og hans/hennes nærmeste leder

Hjemlet i avtaleverket og arbeidsmiljøloven (psykososiale jobbkrav)

ANSATTES RETTIGHET: DIREKTE DEMOKRATI PÅ ARBEIDSPLASSEN

Alle organisasjoner søker forutsigbarhet

Gjennom

- tillit
- tvang
- standarder
- planer
- målstyring

Ideen: planlegging gir full forutsigbarhet, feilfritt arbeid og feilfrie virksomheter



Styringsregimer – hva mener jeg med det?

System som skal sikre måloppnåelse: mekanismer som sørger for at virksomhetene oppnår sine mål og ønskede resultater



Medbestemmelse handler ikke om enighet, men om å balansere ut interessekonflikter ved å forhandle fram kompromisser

MEDBESTEMMELSE SOM STYRINGSREGIME

- En stor andel av ansatte er fagorganisert
- De har tariffavtaler
- De praktiserer kollektiv lønnsfastsettelse
- Lønns- og arbeidsvilkår avtales gjennom forhandlinger
- De har etablert bedriftsutvalg (IDF-møter i offentlig sektor)
- De har etablert vernetjeneste og Arbeidsmiljøutvalg (når mer enn 30 ansatte)
- De har ansatte representert i styret av virksomheten
- Ledelsen inkluderer tillitsvalgte og fagforeninger i beslutningsprosesser

MEDVIRKNING SOM STYRINGSREGIME

- Åpen dialog mellom den enkelte arbeidstaker og hans nærmeste leder og kolleger
- Samarbeid om hva som skal gjøres og hvordan
- Samarbeid om arbeidsorganiseringen
- Løpende samarbeid og utvikling av felles forståelser av situasjonen på arbeidsplassen
- Aksept av ulike interesser og forståelser hos den enkelte og nærmeste leder
- Individuelle forhandlinger med nærmeste leder for å løse interessekonflikter
- Gjensidig tillit og respekt mellom den enkelte og nærmeste leder

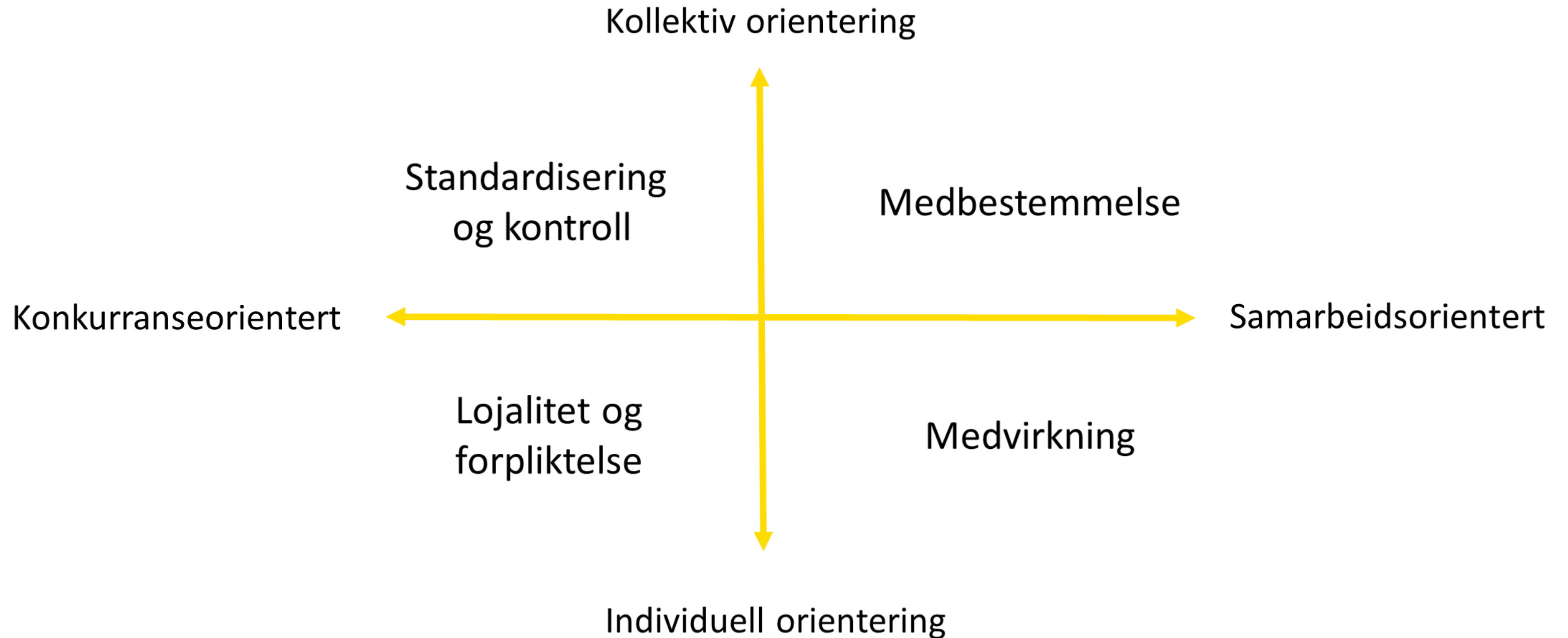
LOJALITET OG FORPLIKTELSE

- Eiernes verdier og mål står i fokus
- Individuelle relasjoner er viktigere enn kollektive
- Konkurransen framfor samarbeid
- Indre motivasjon framfor ytre – transformasjon framfor transaksjon
- Ansatte forpliktes til eiernes/ledelsens mål og verdier

STANDARDISERING OG KONTROLL

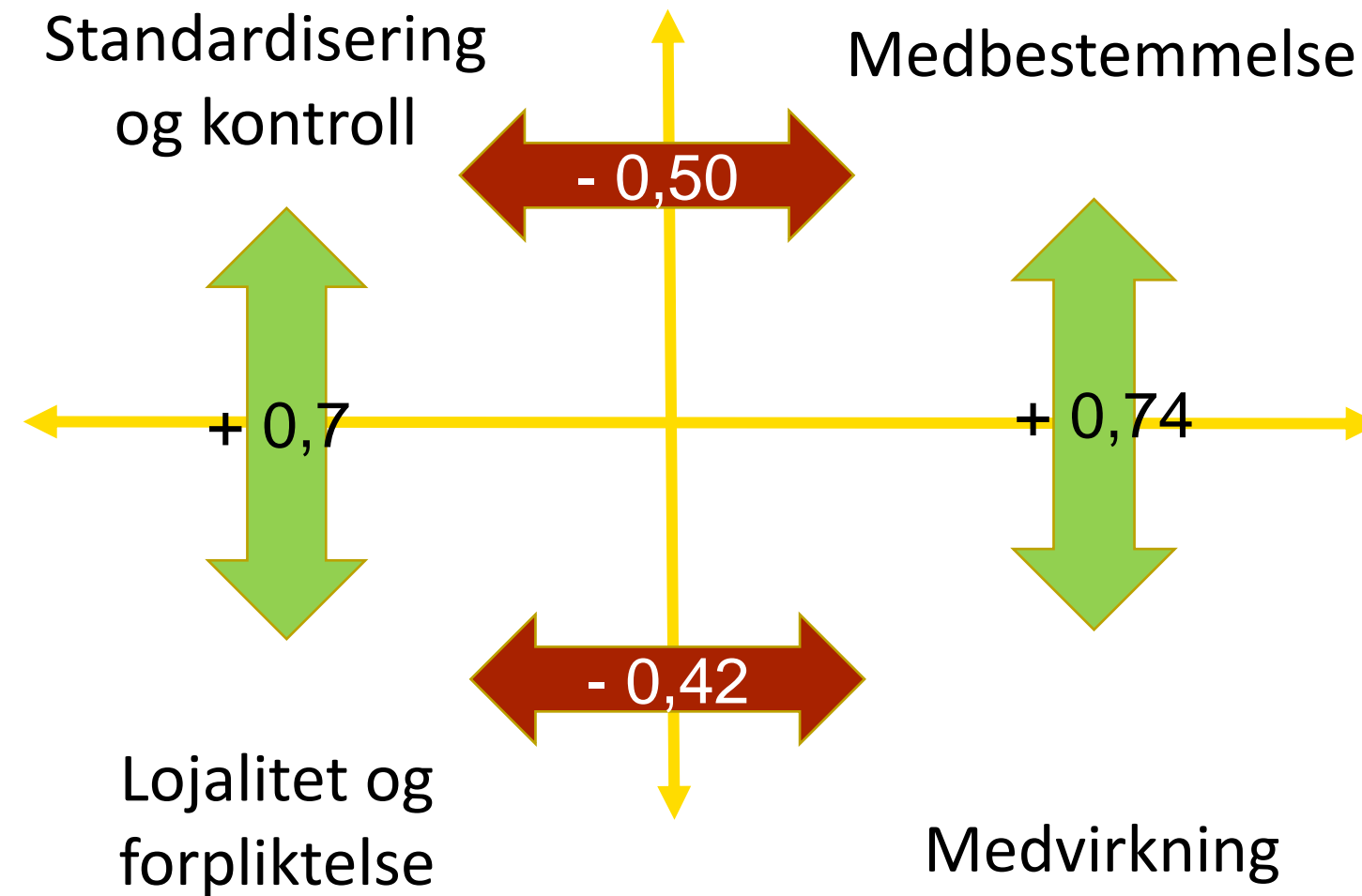
- Mål og virkemidler blir faste
- Ansattes innflytelse reduseres til individuell autonomi og medvirkning.
- Relasjoner mellom ledere og ansatte blir mindre viktige når arbeidet styres av gitte regler
- Makt og myndighet konsentreres og sentraliseres
- Standardene og kontrollen omfatter alle i bedriften
- Opplæring i bruk av standardene kan erstatte krav til utdanning
- Arbeidsorganiseringen blir mer fleksibel, både numerisk og funksjonelt, når ansatte lettere kan erstattes
- Fagforeningene og tillitsvalgtes medbestemmelse (kollektive) innflytelse kan svekkes

FIRE STYRINGSREGIMER I ARBEIDSLIVET

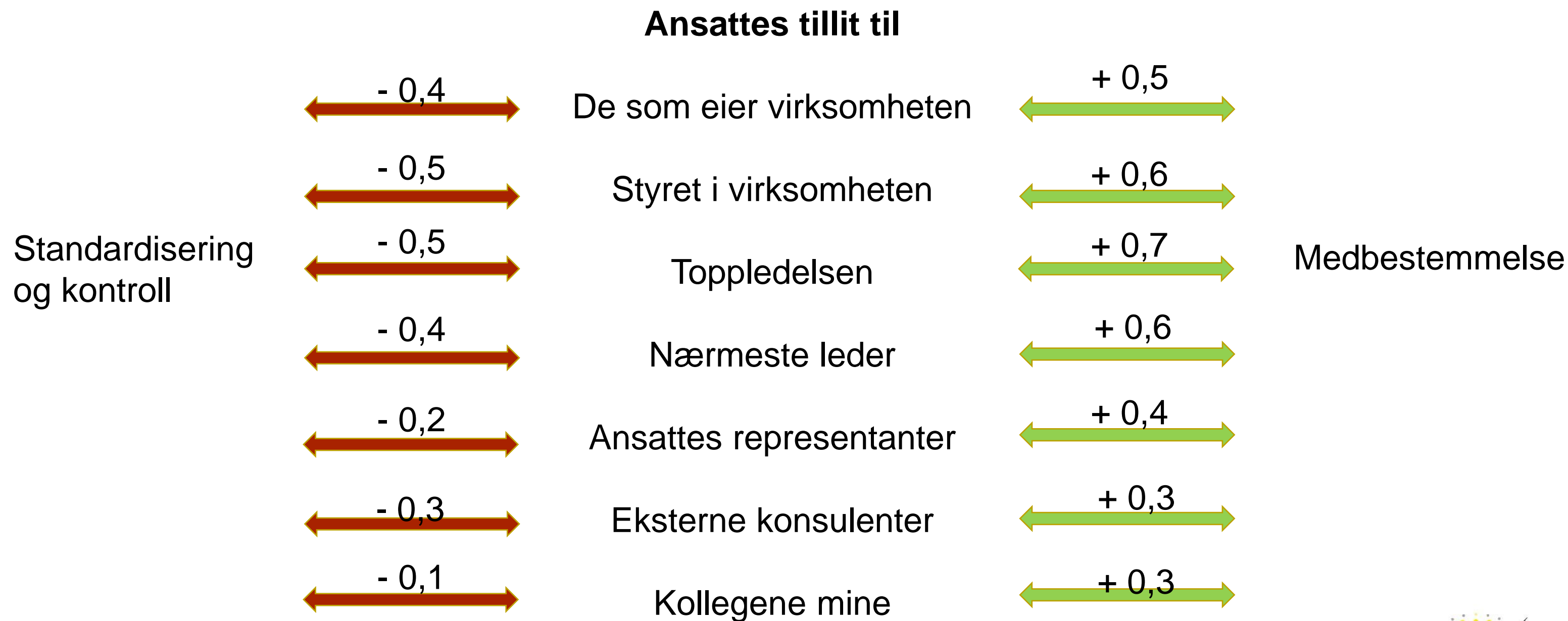


Statistiske sammenhenger mellom styringsregimene

Signifikant på 0,001 nivå (1 prosent sjanse for at sammenhengen skyldes tilfeldigheter)



Sammenheng mellom tillit og styringsformer



OSLOMET



Tilgjengelig på bokhandler ved universitet
og høyskoler

Digital utgivelse:

<https://allvit.no/book/9788202688356>

Kan bestilles i Cappelen Damm's nettbokhandel:

https://www.cappelendammundervisning.no/_makt-opposisjon-i-arbeidslivet-eivind-falkum-9788202635428