Hege Torp (red.)

NYTT ARBEIDSLIV

Medvirkning, inkludering og belønning

GYLDENDAL
AKADEMISK

Nytt arbeidsliv

Medvirkning, inkludering og belønning

GYLDENDAL
AKADEMISK

© Gyldendal Norsk Forlag AS 2005
1. utgave

ISBN: 978-82-05-44522-2

Omslagsdesign: Gyldendal Akademisk
Sats: Type-it AS, Trondheim 2005
Brødtekst: Garamond Light 10,5/13,5 pkt

Alle henvendelser om boken kan rettes til
Gyldendal Akademisk
Postboks 6730 St. Olavs plass
0130 Oslo

www.gyldendal.no/arbeidsliv
kundeservice@gyldendal.no

Det må ikke kopieres fra denne boken i strid med åndsverkloven eller avtaler om kopiering inngått med KOPINOR, interesseorgan for rettighetshavere til åndsverk. Kopiering i strid med lov eller avtale kan medføre erstatningsansvar og inndragning, og kan straffes med bøter eller fengsel.

Forord

Denne boka gir et bilde av norsk arbeidsliv og norske arbeidsplasser med fokus på arbeidsorganisering og arbeidsbetingelser. De empiriske analysene er basert på data fra *Arbeids- og bedriftsundersøkelsen 2003*. Artiklene i boka rapporterer fra forskningsprosjekter finansiert av Norges forskningsråd med midler fra Arbeidslivsforskningsprogrammet (150 666/510, 156 031/S20, 156 035/S20, 156 106/S20).

Initiativet til Arbeids- og bedriftsundersøkelsen 2003 ble tatt av Institutt for samfunnsforskning, og ISF har vært ansvarlig for både dataprosjektet og bokprosjektet. Begge prosjektene er imidlertid i utpreget grad et resultat av samarbeid på tvers av institusjoner og forskningsmiljøer. Foruten ISF involverer dette samarbeidet Institutt for sosiologi og statsvitenskap ved NTNU, Stiftelsen Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning og Forskningsstiftelsen Fafo. Blant bidragsyterne til denne boka finner vi forskere fra alle disse miljøene og i tillegg forskere fra Statistisk sentralbyrå, Norges handelshøyskole og Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi ved Universitetet i Oslo.

Vi har hatt et meget godt samarbeid med Statistisk sentralbyrå som har stått for innhenting og tilrettelegging av data, både intervjudata og registerdata. Mange medarbeidere i SSB har gjort en stor innsats for å få på plass alle brikkene i datapuslespillet. Deler av det registerbaserte materialet er konsesjonsbelagt, og med bistand fra Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste er det innhentet konsesjon fra Datatilsynet.

Takk til samarbeidspartnere og medhjelpere, til Norges forskningsråd for finansiering, til Gyldendal Akademisk for gode råd og tillit til bokprosjektet, og til Institutt for samfunnsforskning for administrativ og faglig innsats.

Stor takk også til alle bedriftslederne som satte av tid til å delta i Arbeids- og bedriftsundersøkelsen våren 2003, og som svarte på alle spørsmålene.

Hege Torp
Oslo, april 2005

Innhold

Kapittel 1 Nytt arbeidsliv – innledning og sammendrag 11
Hege Torp
1.1 Hva er nytt med det nye arbeidslivet? 12
1.2 Utviklingstrekk og endringer i rammebetingelser 13
1.3 Perspektiver og prognoser 20
1.4 Nye data og nye analyser: ABU 2003 24
1.5 Resultater 27

Kapittel 2 Fleksibel arbeidsorganisering 1997–2003 35
Erling Barth og Kristen Ringdal
2.1 Det gamle og det nye arbeidslivet 35
2.2 Den fleksible bedrift 36
2.3 Forskning om fleksibilitet 40
2.4 Numerisk og funksjonell fleksibilitet 43
2.5 Strukturell fleksibilitet 49
2.6 Avslutning 53

Kapittel 3 Nye avlønningsformer 55
Erling Barth, Bernt Bratsberg, Torbjørn Hægeland og Oddbjørn Raaum
3.1 Tidlønn og lønn etter innsats 55
3.2 Hvorfor prestasjonslønn? 57
3.3 Prestasjonslønn i det nye arbeidslivet 60
3.4 Hvilke typer bedrifter har prestasjonslønn i dag? 66
3.5 Nye versus tradisjonelle prestasjonslønnsformer 69
3.6 Oppsummerende diskusjon 71

Kapittel 4 Opplæring i arbeidslivet 74
Pål Schøne
4.1 Innledning 74
4.2 Teoretisk utgangspunkt 75
4.3 Hypoteser om opplæring og tidligere studier 77

4.4 Analysevariabler, forklaringsvariabler og metode 79
4.5 Opplæring i norske virksomheter 82
4.6 Hva kjennetegner virksomheter som gir mye opplæring? 85
4.7 Mer opplæring nå? 92
4.8 Avslutning 94

Kapittel 5 Amerikanisert personalledelse i norske bedrifter? 96
Kristen Ringdal, Odd Nordhaug og Paul N. Gooderham
5.1 Ledelse av menneskelige ressurser 96
5.2 Betydning av impulser fra utlandet 101
5.3 Avslutning 109

Kapittel 6 Organisasjoner og tariffavtaler 111
Kristine Nergaard og Torgeir Aarvaag Stokke
6.1 Det kollektive arbeidslivet i Norge 111
6.2 Mot et arbeidsliv med svekkede kollektive institusjoner? 113
6.3 Kollektive partsforhold i norsk arbeidsliv 116
6.4 Svake kollektive partsforhold: Kompetansekrevende virksomhet eller lavkompetansebedrifter innen service? 122
6.5 Forholdet mellom partsorganisering og tariffavtale 127
6.6 Stabilitet eller transformasjon? 130

Kapittel 7 Ansattes medbestemmelse i norsk arbeidsliv 133
Torunn Kvinge, Bjørne Grimsrud og Pål Schøne
7.1 Medbestemmelse i det nye arbeidslivet 133
7.2 Ulike former for ansattes deltakelse 134
7.3 Bedriftsbaserte innflytelseskanaler i det norske arbeidslivet 137
7.4 Mønster i omfang, innhold og intensitet 141
7.5 Analyser og hypotesetesting 145
7.6 Oppsummering og drøfting 152

Kapittel 8 Virksomhetenes sosiale ansvar 154
Tove Midtsundstad
8.1 Et inkluderende nytt arbeidsliv? 154
8.2 Virksomhetens sosiale ansvar – begrepsavklaring 155
8.3 Teoretisk utgangspunkt og relevant forskning 158
8.4 De empiriske analysene 162
8.5 Analyseresultatene 164
8.6 Konklusjon 169

Kapittel 9 Hvem inkluderer innvandrere? 172
Anne Britt Djuve
9.1 Rekruttering av innvandrere og bedriftsintern norskopplæring 172
9.2 Teoretisk utgangspunkt: rekruttering og kvalifisering 175
9.3 Norske arbeidsgivere og ikke-vestlige arbeidstakere 178
9.4 Nytt arbeidsliv, rekruttering og kvalifisering – mulige sammenhenger 181
9.5 Resultater: Hvem ansetter ikke-vestlige innvandrere? 183
9.6 Resultater: Hvilke virksomheter tilbyr bedriftsintern norskopplæring? . 186
9.7 Det nye arbeidslivet – eller mer av det gamle? 190

Kapittel 10 Sykefravær og nye former for arbeidsorganisering 192
Hege Torp og Arne Mastekaasa
10.1 Innledning 192
10.2 Hva vet vi om helsekonsekvensene av ny arbeidsorganisering? 195
10.3 Data og analyseopplegg 199
10.4 Sykefravær, numerisk fleksibilitet og nye organisasjonsformer 203
10.5 Nye måter å organisere arbeidet på gir ikke høyere sykefravær 205
10.6 Forskjeller mellom kortvarig og langvarig fravær 208
10.7 Konklusjoner 208

Kapittel 11 Større lønnsforskjeller i Norge: En følge av prestasjonslønn? 211
Erling Barth, Bernt Bratsberg, Torbjørn Hægeland og Oddbjørn Raaum
11.1 Innledning 211
11.2 Dekomponering av forskjeller i lønnsvekst 214
11.3 Prestasjonslønn og lønnsforskjeller 216
11.4 Betaler bedrifter med prestasjonslønn bedre? 221
11.5 Skaper prestasjonslønn større lønnsforskjeller innen bedrifter? 224
11.6 Konklusjon 227

Kapittel 12 Pensjoner i arbeidsmarkedet 229
Tove Midtsundstad og Jon M. Hippe
12.1 Innledning 229
12.2 Tjenestepensjoner i Norge – regelverk og hovedlinjer 230
12.3 Tre overordnede perspektiver 234
12.4 Nærmere om hypotesene som ønskes testet 237
12.5 Nivå og variasjon i tjenestepensjonsdekning 240
12.6 Hva kjennetegner bedrifter med tjenestepensjonsordning? 242
12.7 Konklusjon 247

Kapittel 13 Etablering og nedlegging av bedrifter, bedrifters størrelse og levetid 250
Harald Dale-Olsen
13.1 Endringer i bedriftsstrukturen 250
13.2 Nedlegging og etablering av bedrifter 1990–2002 255
13.3 Norske bedrifters størrelsesstruktur 257
13.6 Hva påvirker norske bedrifters levetid? 265
13.7 Avslutning 271

Vedlegg: Arbeids- og bedriftsundersøkelsen 2003 272

Litteratur 280

Om forfatterne 301

Kapittel 1

Nytt arbeidsliv – innledning og sammendrag

Hege Torp

Det nye arbeidslivet er på vei og finnes allerede på mange norske arbeidsplasser. Ikke alle særtrekk er like utbredt og mye av det gamle består. Analysene som presenteres i denne boka, viser at arbeidet organiseres på en mer funksjonelt fleksibel måte enn før ved at de ansatte får opplæring til å ha flere ansvarsområder, og ved at det brukes jobbrotasjon og arbeidsgrupper. Vi ser også konturene av en mer individorientert personalledelse, men dette er mest utbredt i utenlandskeide selskaper.

Det er imidlertid ingenting som tyder på at innleie av arbeidskraft og midlertidige ansettelser overtar for vanlige arbeidskontrakter. De ansattes representative medbestemmelse på arbeidsplassen er ikke truet av de nye måtene å organisere arbeidet på. Det er heller ingen tegn til at bedriftslederne viser mindre sosialt ansvar for egne ansatte i det nye arbeidslivet – snarere motsatt. Og sykefraværet er ikke høyere i virksomheter som har tatt i bruk nye måter å organisere arbeidet på. Mange får opplæring, og dette gir kompetanse som også kan brukes på andre arbeidsplasser. For innvandrere kan det nye arbeidslivet innebære at terskelen inn til arbeidsmarkedet er blitt senket. Men det er ikke nødvendigvis blitt lettere å komme inn i det gode arbeidslivet.

Oppslutningen om kollektive institusjoner er like høy som for 15 år siden. Arbeidstakerorganisering, arbeidsgiverorganisering og kollektive avtaler står fremdeles meget sterkt. Avtalenes innhold er imidlertid endret. Blant annet er det blitt større innslag av lokale lønnsforhandlinger, og lønnsavtalene gir større rom for avlønning i forhold til individuell prestasjons- og dyktighetsvurdering. Resultatbaserte lønnssystemer er blitt mer utbredt de siste fem årene. Lønnsforskjellene er større i bedrifter med prestasjonslønn enn i bedrifter uten prestasjonslønn. Generelt er lønnsforskjellene fortsatt små i Norge, men er blitt større de siste årene.

1.1 Hva er nytt med det nye arbeidslivet?[1]

I det nye arbeidslivet

- er kravene til effektivitet og lønnsomhet større
- er det nødvendig med hyppige omstillinger
- erstattes samlebåndsproduksjon av fleksibel spesialisering
- erstattes byråkrati og hierarki av nettverk og flate strukturer
- organiseres arbeidet som prosjekter og gruppearbeid
- er personalledelsen strategisk og individorientert
- må arbeidstakerne beherske ny teknologi
- må arbeidstakerne forholde seg til krevende kunder og klienter
- får arbeidstakerne lønn etter innsats og oppnådde resultater
- vil tidspress og resultatkrav overbelaste arbeidstakerne
- er lønnsforskjellene større
- brukes innleid arbeidskraft og midlertidige ansettelser
- svekkes oppslutningen om kollektive ordninger
- er det rom for utvikling og selvrealisering
- tar vinnerne alt, det er ingen solidaritet

Listen over kjennetegn ved det nye arbeidslivet er lang og til dels sprikende. Faglitteraturen tar opp mange ulike perspektiver og problemstillinger. Men det synes å være relativt stor enighet om drivkreftene bak utviklingen av det nye arbeidslivet: Liberalisering av internasjonal handel og deregulering av nasjonale markeder har ført til større konkurranse nasjonalt og internasjonalt. Friere flyt av varer, tjenester og kapital har bidratt til å skjerpe effektivitetskravene i både privateide og offentlige virksomheter. En annen mektig drivkraft er utviklingen av moderne kommunikasjons- og informasjonsteknologi. Det er også utviklet ny kunnskap og nye ideer om arbeidsorganisering. Gjennom handel blir teknologiske nyvinninger fort globale fenomener. Men også kunnskap om arbeidsmiljø, arbeidstakerrettigheter og personalledelse krysser landegrensene.

Når det gjelder konsekvensene av det nye arbeidslivet for arbeidstakerne, er oppfatningene delte. Kombinerer vi alle de positive sidene ved det nye arbeidslivet, får vi et bilde av kunnskapsrike arbeidstakere med interessante arbeidsoppgaver, innflytelse over egen arbeidssituasjon, valgfrihet og utsikter til stadig nye utfordringer. Kombinerer vi de negative sidene, framstår det nye arbeidslivet som brutalt, usolidarisk og ulikhetsskapende,

1 Dette var også tittelen på en konferanse arrangert av Arbeidslivsforskningsprogrammet, Norges forskningsråd i Oslo 4. november 2004.

der vinnerne har spisse albuer, og der taperne ikke har særlig mye annet å se fram til enn uføre- eller tidligpensjonering. Arbeidslivet, også det nye arbeidslivet, er tvetydig. Det handler om krav og konkurranse, men også om muligheter for utfoldelse – forutsatt at arbeidstakeren har og tar ansvar, og har tilgang til nødvendige ressurser (Colbjørnsen 2004, Sennet 1998).

Det finnes mange studier, også norske, av det nye arbeidslivet. De fleste av disse har fokus på arbeidstakerne. Vi vet langt mindre om arbeidsplassene; om de er preget av fenomener som assosieres med det nye arbeidslivet, og hvilke konsekvenser det har, både for arbeidstakerne og for virksomhetene. I denne boka har vi fokus nettopp på arbeidsplassene, og vi forsøker å besvare følgende to spørsmål:

- Hvor mange arbeidsplasser har tatt i bruk de nye måtene å organisere arbeidet på?
- Hva kjennetegner disse virksomhetene?

Analysene som presenteres er i hovedsak basert på data fra *Arbeids- og bedriftsundersøkelsen (ABU) 2003*. Kjernen i datamaterialet er et intervju med daglig leder i mer enn 2300 virksomheter i privat og offentlig sektor. Til dette er det koplet registerbasert informasjon om både virksomhetene og de ansatte.

I dette innledende kapitlet skal vi først peke på utviklingstrekk og endringer i rammebetingelser som er av betydning for norsk arbeidsliv (avsnitt 1.2) Deretter gir vi en kort presentasjon av faglitteratur med ulike perspektiver på det nye arbeidslivet (avsnitt 1.3). Så følger en presentasjon av datamaterialet og analysene (avsnitt 1.4). Kapitlet avsluttes med en sammenfatning av de viktigste resultatene som presenteres i påfølgende kapitler (avsnitt 1.5).

1.2 Utviklingstrekk og endringer i rammebetingelser

Over lang tid har internasjonal handel og teknologisk utvikling påvirket norsk næringsstruktur og dermed norske arbeidsplasser. Avindustrialiseringen og framveksten av tjenestesamfunnet er en langvarig prosess som ikke er avsluttet. I løpet av de siste 20 årene er tjenesteytende sektorer tilført 400 000 flere årsverk, mens vareproduserende sektorer har mistet 60 000. Slike strukturendringer innebærer at en økende andel av arbeidstakerne er tjenesteytere med kunde- og klientkontakt, og at stadig færre betjener maskiner og samlebånd for vareproduksjon.

Arbeidslivet er også påvirket av arbeidsstyrkens sammensetning. Yrkesaktiviteten har økt, og særlig blant kvinner. For 30 år siden utgjorde kvinnene 37 prosent av arbeidsstyrken. I dag utgjør de 47 prosent. Blant kvinner 25–54 år har yrkesaktiviteten økt fra 52 prosent i 1972 til 83 prosent i 2003 (Arbeidskraftundersøkelsene, Statistisk sentralbyrå). Men arbeidslivet er fremdeles kjønnsdelt. En stor andel av kvinnene er sysselsatt i et lite antall yrker og næringer, og innenfor pleie og omsorg, undervisning og andre tjenesteytende yrker utgjør kvinnene et dominerende flertall.

For det andre har utdanningsnivået økt. Andelen av befolkningen over 16 år med universitets- og høgskoleutdanning har økt fra 12 prosent i 1983 til 23 prosent i 2003. Andelen med grunnskole eller mindre har gått ned fra 54 til 20 prosent (Utdanningsstatistikk, Statistisk sentralbyrå). Utdanningsboomen er et resultat av en generell økning i den materielle levestandarden og en bevisst utdanningspolitikk. Boomen hadde neppe vært like kraftig uten en tilsvarende vekst i etterspørselen etter akademisk arbeidskraft. Endringer i næringsstrukturen og organisatoriske og teknologiske endringer på hver enkelt arbeidsplass har ført til at den akademiske arbeidskraften er blitt relativt mer produktiv sammenliknet med den ufaglærte og faglærte arbeidskraften – og derfor mer etterspurt.

For det tredje er det flere innvandrere i arbeidsstyrken. Innvandrerbefolkningen med ikke-vestlig bakgrunn har økt fra om lag 60 000 personer i 1970 til 349 000 i 2004 (St.meld. nr. 49, 2003–2004).[2] Selv om det ikke har vært ordinær arbeidsinnvandring på 30 år, er det 150 000 sysselsatte innvandrere i Norge, herav 90 000 med ikke-vestlig bakgrunn. I Oslo utgjør innvandrerbefolkningen 20 prosent. Blant sysselsatte i Oslo utgjør førstegenerasjonsinnvandrere 16 prosent (www.ssb.no). Her kan betegnelsen flerkulturelt arbeidsliv være relevant. Etter utvidelsen av EU i mai 2004 er det ventet at arbeidsinnvandringen vil øke. I løpet av 2004 ga Utlendingsdirektoratet 34 000 arbeidstillatelser. Det meste av dette var såkalte EØS-tillatelser og andre tillatelser gitt til borgere av de nye EU-landene (www.udi.no).

I årene som kommer, vil også et annet utviklingstrekk få økt betydning, nemlig at befolkningen blir eldre. Dette vil påvirke arbeidslivet, dels ved at aldersbalansen i arbeidsstyrken endrer seg, og dels ved at det blir flere pensjonister per yrkesaktiv. I dag er arbeidsstyrken preget av at det er 30 prosent flere unge voksne 20–39 år enn det er godt voksne 50–69 år. Om

2 Innvandrerbefolkningen er definert ved alle personer med bosted i Norge og med to utenlandsfødte foreldre.

50 år vil der være like mange unge som godt voksne arbeidstakere. Når det gjelder forsørgingsbyrde, er det i dag 5 personer i alderen 20–59 år per pensjonist (70 år og eldre). Om 50 år vil det bare være 2,5 personer.[3]

Ny teknologi

Det er liten tvil om at elektronisk behandling og lagring av tekst og tall og kommunikasjon via mobiltelefon og Internett har forandret arbeidsdagen for svært mange. Ny teknologi basert på elektronisk databehandling er tatt bruk i alle deler av arbeidslivet. Industriarbeiderne er blitt operatører, og saks- og kundebehandling er blitt skjermarbeid. Allerede i 2000 svarte 63 prosent av arbeidstakerne at de daglig arbeidet med PC, nettverk eller stormaskin i sitt hovedyrke (Rønning 2002).

Ny teknologi preger også hverdagslivet. I 1990 var det 100 000 mobiltelefoner i Norge, i 2003 var det 4 millioner, og i løpet av 2004 ble det solgt 2 millioner nye mobiltelefoner.

Som bruker av IKT ligger Norge langt framme sammenliknet med andre land. Som produsent ligger vi et stykke bak – og langt bak både Finland og Sverige (NCM 2002). Men også i Norge vokser både IKT-industri og IKT-basert tjenesteyting, selv om det kan svinge kraftig fra år til år i disse næringene. Fra 1995 til 2002 økte sysselsettingen i disse to IKT-næringene fra 60 000 personer til 87 000. Verdiskapningen i 2002 utgjorde 4 prosent av brutto nasjonalprodukt (www.ssb.no/ikt).

Et kunnskapsbasert arbeidsliv

Som et resultat av den vitenskapelige og teknologiske utviklingen innenfor både vare- og tjenesteproduksjon blir hele økonomien i større grad kunnskapsbasert. Personkapital i form av kompetanse, kunnskap og ferdigheter betyr stadig mer sammenliknet med fysisk kapital og naturressurser når det gjelder produktivitet og verdiskaping (Powell og Snellman 2004).

For arbeidstakere i tjenestesektoren er det ikke bare teknologien som setter større krav til kunnskap og innsikt. Også kunder, brukere og klienter er blitt mer kunnskapsrike. De forventer mer og setter større krav både til tjenestene og til tjenesteyterne (Fossestøl et al. 2004).

Betegnelsen kunnskapsbasert brukes også om en økonomisk politisk strategi for mer innovasjon og nyskaping i næringslivet – for å kunne delta i det internasjonale varebyttet. I Norge har både Regjering og Storting sluttet

3 Befolkningsframskrivninger, alternativ MMMM, www.ssb.no/befolkning.

seg til en slik strategi. Den har også kommet meget klart til uttrykk i EU gjennom Lisboa-prosessen.

Konkurranse mellom bedrifter og spesialisering når det gjelder produkter og produksjonsmetoder, bidrar til å øke betydningen av bedriftsspesifikk kompetanse. Gjennom opplæring investerer bedriftene i arbeidstakerne og er avhengig av arbeidstakerne for å kunne hente ut avkastningen av denne investeringen. På den måten kan vi si at det nye arbeidslivet har gitt arbeidstakerne større innflytelse – i det minste de arbeidstakerne som sitter på spesialkompetanse.

I det kunnskapsbaserte arbeidslivet er det ikke lenger lederen som vet best – om alt. Beslutninger delegeres til det nivået der kunnskapen finnes. Opplevelsen av innflytelse og handlingsmuligheter i arbeidet avhenger imidlertid ikke bare av forholdet til arbeidsledelsen. Arbeidet styres også av forholdet til kolleger (særlig i teamarbeid), av forholdet til kunder og klienter, av arbeidstakerens egne ambisjoner og av resultatkrav og tidsfrister (Colbjørnsen 2004, Engelstad et al. 2003: 81–107).

Med fokus på innovasjon og nyskaping og med utsikter til knapphet på arbeidskraft i framtida må virksomhetene føre en personalpolitikk som er egnet til å rekruttere, utvikle og holde på kompetente arbeidstakere. Ledelse av menneskelige ressurser (HMR) er da også et viktig tema innenfor litteraturen om det nye arbeidslivet. Arbeidskraften er fremdeles – og kanskje i større grad enn før – bedriftens viktigste ressurs.

Økt konkurranse og liberalisering

I de senere år har det skjedd en omfattende liberalisering av internasjonal handel, også når det gjelder valuta og verdipapirer. Dette har bidratt til økt handel og større internasjonal konkurranse i vare- og tjenestemarkeder. Det har også ført til økte investeringer og til eierskap på tvers av landegrenser. Norske bedrifter investerer mer i utlandet og eier flere bedrifter i utlandet. Tilsvarende investerer utlendinger i Norge og eier bedrifter i Norge. Fra 1990 til 1999 økte beholdningen av utenlandske direkteinvesteringer i Norge fra en verdi tilsvarende 11 prosent av brutto nasjonalprodukt til 21 prosent. I den samme perioden økte verdien av norske investeringer i utlandet fra 9 prosent av brutto nasjonalprodukt til 25 prosent (Hagen et al. 2002: 75).

I Norge, som i mange andre europeiske land, har det også foregått en omfattende deregulering av nasjonale markeder. Det gjelder blant annet post- og telekommunikasjon, finansielle tjenester, etermedier, energiproduksjon og -handel, person- og godstransport, legemidler og helsetjenester osv. (Grønlie 2001). Formålet med dereguleringen har vært å legge forhol-

dene til rette for konkurranse både mellom private og mellom offentlige og private virksomheter. Hensikten er at økt konkurranse skal bidra til bedre ressursutnyttelse og mer velferd. I det nye regimet blir den politiske kontrollen tatt vare på gjennom tilsynsordninger og konsesjonstildelinger.

På arbeidsmarkedet var trenden inntil nylig den motsatte: Justeringer av arbeidsmiljøloven og annen lovgivning på slutten av forrige århundre gikk i retning av mer regulering, herunder en styrking av arbeidstakerrettighetene; blant annet som følge av EØS-avtalen.

I de senere årene er det eksempler på både deregulering, som at forbudet mot privat arbeidsformidling og utleie av arbeidskraft ble opphevet i 2000, og reregulering ved at bestemmelsene om midlertidig ansettelse ble skjerpet året etter. I dag dreier debatten seg om forslaget til ny arbeidsmiljølov som ble lagt fram i 2004. Ett av forslagene vil innebære liberalisering når det gjelder regulering av arbeidstid og midlertidige ansettelser (NOU 2004: 5). Formålet er å legge til rette for et bedre fungerende arbeidsmarked og en bedre utnyttelse av arbeidskraftressursene (redusere arbeidsløsheten). Skeptikerne peker på risikoen for et todelt arbeidsmarked, der det er små sjanser for avansement fra det sekundære arbeidsmarkedet (midlertidig ansettelse, dårlig betalte brøkdelsstillinger) til det primære (fast ansettelse, godt betalte heltidsstillinger).

Mange forhold i arbeidslivet er overlatt til partene i arbeidslivet. Norge har for eksempel ingen lovgivning om minimumslønninger. Dette følger av tariffavtaler som også brukes av mange arbeidsgivere som ikke er bundet av slike avtaler. I tillegg kan bedrifter med tariffavtale med landsdekkende arbeidstakerorganisasjoner inngå lokale avtaler utover arbeidsmiljølovens bestemmelser (Stokke 2004).

Når det gjelder organisasjonene, er det ikke lenger én dominerende på hver side, men flere store, som til dels konkurrerer om de samme medlemmene: NAVO og NHO kan være alternativer for noen arbeidsgivere, og Akademikerne og UHO kan være alternativer til LO for mange arbeidstakere (Stokke et al. 2003) Når det gjelder selve avtaleverket, synes trenden klar: flere beslutninger – og særlig når det gjelder lønnsforhold – tas lokalt, og det åpnes for mer individuell behandling.

I Europa er det til dels store forskjeller mellom landene når det gjelder måten og graden av regulering i arbeidslivet, også innenfor EU. Utviklingen de siste årene i retning av deregulering er imidlertid felles, og mer spesielt: fleksibilitet er blitt et overordnet mål og en rettesnor både når det gjelder lovreformer og partssamarbeidet (Esping-Andersen og Regini 2000). Av tiltak som går igjen i mange europeiske land, er mer liberal regulering av midlertidige ansettelser, desentralisering av lønnsdannelsen, reduserte

overføringer til arbeidsløse, og til dels generelt svakere oppsigelsesvern (Lodovici 2000). Begrunnelsen er den samme som for liknende forslag i Norge: Et bedre fungerende arbeidsmarked, lavere arbeidsløshet og på den måten en mer effektiv utnyttelse av arbeidskraften.

Omstillinger

De nye rammebetingelsene med større konkurranse innebærer at mange virksomhetene må omstille seg for å delta i det nasjonale og internasjonale varebyttet. Det er ikke bare eiernes forventninger om profitt som presser på og som gjør omstilling nødvendig. Kundenes og brukernes krav om lavere priser, bedre kvalitet, større variasjon og mer valgfrihet gir også virksomhetene impulser i retning av omstilling.

Virksomhetsinterne omstillinger er ikke noe nytt i norsk arbeidsliv, og det kan være så mangt: Fra mindre justeringer til omfattende endringer med oppsigelser, fusjoner og fisjoner. Nedlegging og nyetablering er omstilling i høyeste potens. Det har omkostninger, men bidrar også til at arbeidskraften kan flyttes fra aktiviteter med lav produktivitet til aktiviteter med høyere produktivitet. Nyetablering og nedlegging av virksomheter, men også arbeidstakernes mer ordinære mobilitet i arbeidsmarkedet, er i stor grad konjunkturavhengig. Den trendmessige utviklingen de siste 15 årene indikerer økt arbeidstakermobilitet (flere bytter jobb), mens det er lite som tyder på at det etableres og nedlegges flere bedrifter i dag enn tidlig på 90-tallet (se kapittel 13 i denne boka).

Også skattebetalerne og brukerne av offentlige tjenester vil ha mer igjen for pengene. Kravet om større effektivitet har da også nådd statlig og kommunal sektor. I Norge er det gjennomført omfattende omstillinger i offentlig sektor de siste 20 årene i form av omorganisering, utskilling av virksomheter og privatisering (Busch et al. 2001, Grønlie 2001). Mange store statlige virksomheter er omgjort til statlige selskaper. Formålet har vært å skape større avstand mellom politikk og tjenesteproduksjon (bestiller og produsent), gi virksomhetene en friere stilling (og mer ansvar), og i mange tilfeller utsette dem for konkurranse fra private bedrifter. I noen tilfeller har det også vært omfattende (del-)privatisering. Tilsvarende har skjedd i kommunal sektor. Mange tjenesteproduserende enheter er skilt ut fra forvaltningen og blitt utsatt for konkurranse. I de fleste tilfellene er det kommunale eierskapet beholdt.

Disse endringene har ført til at mange offentlig eide bedrifter i større grad likner privateide bedrifter, for eksempel når det gjelder lønns- og arbeidsbetingelser, men også måten arbeidet er organisert på. Det gjelder også

offentlig forvaltning, selv om vesensforskjeller i formål og aktivitet kombinert med særskilt lov- og avtaleverk bidrar til å opprettholde et skille mellom rene forvatningsvirksomheter og virksomheter som produserer varer og tjenester i konkurranse med privateide virksomheter.

Lønnsdannelsen

Lønnsdannelsen i Norge har vært preget av kollektive lønnsavtaler, stor grad av samordning på tvers av bedrifter og bransjer, med konkurranseutsatt sektor som frontfag og med lønnsutjevning som en overordnet målsetting for de fleste lønnsoppgjør. Resultatet er at lønnsforskjellene i Norge er mindre enn i de fleste andre land (se kapittel 11 i denne boka).

Toneangivende organisasjoner på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden har sett seg tjent med dette systemet fordi det har begrenset den totale lønnsveksten og den nasjonale konkurransen om arbeidskraften. Andre grupper av arbeidstakere og arbeidsgivere hadde sett seg bedre tjent med – og ønsker – en friere lønnsdannelse og mer konkurranse i arbeidsmarkedet.

Ut fra samfunnsøkonomiske hensyn, ser det inntektspolitiske samarbeidet og den koordinerte lønnsdannelsen ut til å ha vært gunstig. Det har gitt høyere sysselsetting og lavere arbeidsløshet enn i mange andre land. Siden slutten av 1990-tallet har imidlertid systemet vært utsatt for spenninger. Over flere år har frontfagsmodellen ikke fungert, samlet lønnsvekst har vært høyere enn hos våre handelspartnere, og den kostnadsmessige konkurranseevnen har vært svekket. Til tross for tydelige sprekkdannelser har denne modellen for lønnsfastsettelse fremdeles relativt stor oppslutning i Norge. Ekspertene og de store organisasjonene i arbeidslivet anbefaler at det bygges videre på de koordinerende mekanismene som finnes (NOU 2000: 21, NOU 2003: 13).

Effektivitetskravene og den skarpe konkurransen som preger det nye arbeidslivet, kan bidra til at oppslutningen om fagforeninger og kollektive lønnsforhandlinger avtar. For noen – det gjelder både bedrifter og grupper av arbeidstakere – kan det være mer å tjene på å konkurrere enn å samarbeide, for eksempel når det gjelder lønnsutvikling. Og desto flere som bryter ut, desto mindre er gevinsten ved samarbeid og koordinering for dem som er igjen (Barth et al. 2003). Men også det motsatte kan skje: Økt internasjonal konkurranse kan stimulere til nasjonalt samhold. Slik kan Solidaritetsalternativet fra 1992 får fornyet oppslutning (NOU 1992: 26).

I mange europeiske land har oppslutningen om fagforeningene vært på vei nedover siden 1980 (Boeri et al., red. 2001: 12–17, Checchi og Lucifora 2002). Norge (og resten av Norden) synes å være et klart unntak fra dette

med stabil oppslutning. De kollektive lønnsavtalene har også fortsatt meget stor dekningsgrad i Norge, men de endrer innhold og de gir større rom for lokal tilpasning og individuelle lønnstillegg, både i privat og offentlig sektor (se kapittel 6 i denne boka).

1.3 Perspektiver og prognoser

Det nye arbeidslivet dreier seg ikke bare om mekanisk tilpasning til nye rammebetingelser og innføring av beste, kjente teknologi. Det nye arbeidslivet handler også om ideer: om den moderne virksomhet og om personalledelse og virksomhetsorganisering som gir resultater i form av innovasjon, nye produkter og nye produksjonsmetoder. Disse ideene er internasjonale, og de utvikles innenfor – og i samspill mellom – det praktiske liv, den offentlige og politiske debatt og akademia.

Som nevnt innledningsvis, brukes betegnelsen det nye arbeidslivet om mange fenomener og i mange sammenhenger. Til tross for flertydigheten har den vist seg slitesterk. Betegnelsen er ikke bare en beskrivelse av hvordan arbeidslivet faktisk er i dag til forskjell fra hvordan det var for et gitt antall år siden. Det nye arbeidslivet brukes ofte som en prognose, en begrunnet forventning om hvordan arbeidslivet utvikler seg. Betegnelsen brukes også normativt: Noen bruker den om hvordan arbeidslivet bør utvikle seg, både av økonomiske grunner (for at virksomhetene skal overleve i en stadig tøffere konkurranse), men også for å ta vare på menneskene, som uansett er virksomhetenes viktigste ressurs. De som legger vekt på de negative sidene, bruker betegnelsen som et varsku om hvordan arbeidslivet ikke bør utvikle seg, eller om en utvikling som må møtes med korrigerende tiltak.

Vender vi oss til den internasjonale faglitteraturen, finner vi ingen direkte parallell på engelsk til denne norske (skandinaviske) betegnelsen med det samme brede bruksområdet. Men vi finner mange andre betegnelser som karakteriserer liknende fenomener.

For ti år siden var det stor oppmerksomhet om *new economy* (ny økonomi) i angloamerikansk litteratur. Dette uttrykket brukes om mange fenomener, blant annet på makronivå om en økonomi preget av sterkere vekst og mindre konjunktursvingninger og på mikronivå om bransjer som produserer eller er basert på bruk av ny informasjons- og kommunikasjonsteknologi. I snever betydning er den nye økonomien selve high-tech-sektoren. I videre forstand brukes uttrykket om de økonomiske, sosiale og politiske effektene av en prosess der IKT brukes stadig mer og på nye områder (Lipsey 2001).