

Brita Bungum, Ulla Forseth
og Elin Kvande (red.)

Den norske modellen

Internasjonalisering
som utfordring og vitalisering



FAGBOKFORLAGET

Den norske modellen

Internasjonalisering som utfordring og vitalisering

Brita Bungum, Ulla Forseth
og Elin Kvande (red.)

Den norske modellen

Internasjonalisering som utfordring
og vitalisering



FAGBOKFORLAGET

Copyright © 2019 by
Vigmostad & Bjørke AS
All Rights Reserved

1. utgave / 1. opplag 2015

ISBN: 978-82-450-3149-2

ISBN (trykt): 978-82-450-1780-9

Tilrettelagt for e-bok: John Grieg, Bergen

Forsidedesign ved forlaget

Forsideillustrasjon: © NTB scanpix / Espen Bratlie / Samfoto

Spørsmål om denne boken kan rettes til:

Fagbokforlaget

Kanalveien 51

5068 Bergen

Tlf.: 55 38 88 00 Faks: 55 38 88 01

e-post: fagbokforlaget@fagbokforlaget.no

www.fagbokforlaget.no

Materialet er vernet etter åndsverkloven.

Uten uttrykkelig samtykke er eksemplarframstilling

bare tillatt når det er hjemlet i lov eller avtale med Kopinor.

Forord

Vi har savnet en bok som formidler hvordan økende internasjonalisering påvirker måten vi i Norge har valgt å organisere samfunnet på, det som blir kalt *den norske modellen* i arbeidsliv og velferdsstat. Derfor inviterte vi sentrale forskere på feltet til å bidra med aktuell forskning. Alle har vært svært positive til ideen og arbeidet med boka. Vi vil takke forfatterne for innsatsen.

Alle de tre redaktørene har tidligere arbeidet som arbeidsforskere ved Institutt for industriell miljøforskning (IFIM) i Trondheim. Det var ved IFIM Einar Thorsrud startet de kjente samarbeidsforsøkene i 1961. Ved IFIM lærte vi hvordan samarbeid virker positivt på både produktivitet og trivsel. Denne samarbeidsfilosofien har inspirert oss til å lage boka. Vi har også ønsket å bygge videre på IFIMs forskning om kvinners arbeidsliv, og betydningen av å se sammenhenger mellom arbeid og velferd.

Trondheim, juni 2015

Brita Bungum

Ulla Forseth

Elin Kvande

Innhold

KAPITTEL 1

Internasjonalisering og den norske modellen	13
---	----

Brita Bungum, Ulla Forseth og Elin Kvande

Internasjonalisering som boksing og dansing.....	17
--	----

Samarbeidsforsøkene – eksperimenter i industrielt demokrati	17
---	----

Internasjonalisering som import, eksport og press	21
---	----

Innvandring, integrering og utenforskap	22
---	----

Grenseløs omsorg og likestilling	25
--	----

Takk	28
------------	----

Appendiks: Partene i arbeidslivet om den norske modellen	33
--	----

Svar fra Gerd Kristiansen, leder LO	33
---	----

1 Hva legger du/dere i begrepet den norske modellen?.....	33
---	----

2 Hva ser dere på som de største bidragene/resultatene av den norske modellen?	34
---	----

3 Utfordringer for den norske modellen?	34
---	----

Svar fra Kristin Skogen Lund, administrerende direktør, NHO	34
---	----

1 Hva legger du/dere i begrepet den norske modellen?.....	34
---	----

2 Hva ser dere på som de største bidragene/resultatene av den norske modellen?	35
---	----

3 Utfordringer for den norske modellen?	35
---	----

KAPITTEL 2

Forhandling, forvaltning og forvandling – den norske samarbeidsmodellens muligheter i fremtidens arbeidsliv	37
--	----

Johan Elvemo Ravn

Den norske modellen på virksomhetsnivået: samarbeidsmodellen.....	38
---	----

Samarbeidsmodellens videre veier	41
--	----

Scenario 1: Forsvar av det som var.....	41
Scenario 2: Overgivelse og kapitulasjon	42
Scenario 3: Revitalisering	44
En modell for en revitalisert samarbeidsmodell	47

KAPITTEL 3

Trepartssamarbeid i aksjon – kontrovers, konsensus og utfordringer i petroleumsvirksomheten	53
--	----

Ulla Forseth og Ragnar Rosness

Innledning	54
Vår olje og vår makt.....	55
Teoretisk innfallsport.....	57
Metode.....	58
Innrulling av aktører i konflikten.....	59
Rapporter fra eksterne eksperter	60
Tilsynsmyndigheter og politiske myndigheter griper inn	61
Mediene setter sikkerhet på dagsorden.....	61
Tilliten gjenopprettet gjennom intensivt samarbeid	62
Utfordringer for trepartssamarbeidet	64
EU banker på døren	64
Forutsetninger for konstruktivt trepartssamarbeid.....	65
Konklusjoner	66
Takk	67

KAPITTEL 4

Det norske verneombudet i et globalt arbeidsliv.....	71
--	----

Ulla Forseth og Hans Torvatn

Innledning	72
Verneombudsordningen i Norge og internasjonalt	73
Datamateriale	75
Topartssamarbeid mellom verneombud og ledelse.....	76
Stans av farlig arbeid	78
Stans av farlig arbeid mer utbredt enn antatt	80
Utløsende faktorer og utfall av stans	81
Utfordringer for verneombudet i et globalt arbeidsliv.....	83
Konklusjon.....	84
Takk	85

KAPITTEL 5

Fra partssamarbeid til individuelt ansvar	89
---	----

Hanne O. Finnestrånd

Innledning	90
Partssamarbeidet i den norske modellen	93

Fagforening	93
Fra forhandling til partssamarbeid.....	95
Partssamarbeid som utgangspunkt for organisasjonsutvikling	97
Fra personalledelse til HR	98
HR-lederens verktøy	99
Individualisering på bekostning av kollektiv organisasjonsutvikling	100
Fraværet av erkjent interessekonflikt – konklusjon	101

KAPITTEL 6

Internasjonalisering av arbeidslivet – norske spilleregler under press.....	105
---	-----

Hege Eggen Børve og Elin Kvande

Innledning	106
Det institusjonelle perspektivet.....	107
Den nordiske mikromodellen.....	108
Metode og design.....	110
Fleksibel organisasjonsstruktur med begrensede medvirkningsmuligheter.....	111
Ledelse: mellom samarbeid og kontroll	114
Konklusjon.....	117
Takk	119

KAPITTEL 7

Den norske modellen i New York.....	123
-------------------------------------	-----

Gunhild Foss Heggem og Elin Kvande

Innledning	124
Ulike velferds- og arbeidsregimer	125
«Long hour culture» og privat barneomsorg	125
Regulert arbeidsliv og offentlig finansiering av omsorg	126
Institusjonelle føringer og praksiser.....	127
Data	128
Oslo: «Come early – leave early»	130
Grensesettende tidskultur.....	130
Maksimering av foreldrepermisjonstid.....	132
New York: «Come late – stay late».....	133
«Long hour culture»	133
Ferie og permisjon eller lønn?.....	135
Konklusjoner	138
Takk	139

KAPITTEL 8

Tåler den norske modellen arbeidsinnvandring?	143
---	-----

Line Eldring

Innledning	144
Omfang og drivkrefter.....	146

Sosial dumping: definisjoner og virkemidler	149
En byggenæring i bevegelse	152
Konklusjon.....	154

KAPITTEL 9

Bemanningsindustrien – en trussel mot den norske modellen i arbeidslivet	159
--	-----

Bente Rasmussen og Siv-Lena Mjønes

Innledning	160
Den norske modellen utfordres av EU	161
Behovet for fleksible ansettelser	162
Data og analyse	163
Fagbevegelsens strategier	165
Nye bemanningsstrategier utfordrer fagforeningen.....	167
Konklusjon.....	170

KAPITTEL 10

Historien om kontantstøtten	175
-----------------------------------	-----

Brita Bungum og Elin Kvande

Innledning	176
Dualisme i norsk familiepolitikk.....	177
Kjønn, klasse og etnisitet.....	178
Metode og analyse	179
Introduksjonsfase med topp i popularitet for kontantstøtten	181
Valgfrihetsfasen – dramatisk nedgang.....	182
Konsolideringsfasen – nedgangen fortsetter	185
Konklusjon.....	186
Takk	188

KAPITTEL 11

Etniske minoriteter – variasjoner i velferd og arbeidstilknytning.....	191
--	-----

Zan Strabac og Marko Valenta

Innledning	192
Etnisitetsbegrepet.....	193
Innvandrere i Norge – hvor mange er de, og hvor kommer de fra?	194
Innvandrere og arbeidsmarkedet	196
Sysselsetting	196
Inntekt	200
Avslutning	203

KAPITTEL 12

Skolen som velferdsstatens integreringsarena	207
--	-----

Brita Bungum

Innledning	208
Minoritetsspråklige mødre og kvalifisering.....	211

Skolefritidsordningen og mødres yrkesaktivitet	211
Metode og analyse	214
«Det krever en hel landsby å oppdra et barn»	215
Barna i drabantbyen i en ny skolemodell	217
«Heldagsskole? Det suger!»	219
En barnevennlig skole	220

KAPITTEL 13

Den norske idrettsmodellen i utakt	225
--	-----

Jorid Hovden, Inger Marie Bakke og Liv Johanne Solheim

Bakgrunn	226
Fattigdom, sosial ulikhet og sosial eksklusjon	227
Hva er fattigdom, og hvem er fattige i Norge?	227
Den norske idrettsmodellen	229
Habitus og kapital i feltet idrett, fysisk aktivitet og trening	230
Empirisk grunnlag	232
Familiens bakgrunn og deltagemønster	232
Demografiske og sosiale karakteristika	232
Aktivitetsmønster i forbindelse med fysisk aktivitet, trening og idrett	233
Lav økonomisk kapital: utfordringer og barrierer	233
Betydninger av kulturell og sosial kapital	236
En statlig idrettspolitik i utakt med målet om «idrett og fysisk aktivitet for alle»?	238

KAPITTEL 14

Lokal likestilling og transnasjonale omsorgsrom	243
---	-----

Lise Widding Isaksen

Innledning	244
Globale omsorgskjeder	247
Tilbud om og etterspørsel etter omsorg	248
Den latviske konteksten	250
Migrasjon og medisinske kulturer	251
Utvikling av transnasjonale omsorgsrom	252
Den pendlende bestemoren	253
Oldemoren	254
Rytmen av mors hjerteslag	255
Globalisering av uformell omsorg	257

KAPITTEL 15

Aupairmigrasjon i likestillingsparadiset	263
--	-----

Mariya Bikova

Innledning	264
Historiske og teoretiske perspektiver på aupairmigrasjon	266
Den norske velferdsstaten – yrkeskvinnens paradiset	267

Au pair for folk flest?	268
Datamateriale og metode.....	269
Travle familier og travle au pairer, men ingen familiefølelser	270
Avsluttende drøfting	274

KAPITTEL 16

Den flerkulturelle utfordringen – mellom retten til likhet og lik rett til forskjell	281
---	-----

Jon Rogstad

Innledning	282
Problematisering av integrasjon og inkludering	285
Som perler på en snor? Integrasjonens ulike arenaer – og sammenhengen mellom dem	287
1 Arbeidslivet	288
2 Sivilsamfunnet	289
3 Privatlivet	291
4 Den politiske sfæren	292
Må man føle seg inkludert for å være inkludert?	293
Mangfold – et sidespor eller en løsning?	294

KAPITTEL 17

Den norske modellen – med blick på verdiskaping, sosial utjevning og bærekraftig klima.....	299
--	-----

Bjørn Hvinden og Mi Ah Schøyen

Innledning	300
Samfunnstrekk og institusjonelle forutsetninger for den norske modellen	301
Økonomisk vekst og konkurranseevne	302
Økende inntektsforskjeller, men fortsatt høy velstand og fokus på sosial utjevning	304
Blandede forutsetninger for overgang til en klimavennlig samfunnsmodell	307
Norge og Nordens evne til å ta hensyn til bærekraftig klima i politikktutviklingen	309
En ny forskningsagenda.....	314
Konklusjon.....	315
Takk	316

Forfatterpresentasjoner	319
-------------------------------	-----

Stikkord.....	323
---------------	-----

KAPITTEL 1

Internasjonalisering og den norske modellen

Brita Bungum, Ulla Forseth og Elin Kvande

MED DENNE BOKA ØNSKER vi å se nærmere på hvordan økende internasjonalisering påvirker og utfordrer måten vi i Norge har valgt å organisere samfunnet vårt på – det som blir kalt *den norske modellen*. Med begrepet internasjonalisering tenker vi på en rekke utviklingstrekk som kortfattet handler om bevegelse og flyt av ideer, varer, tjenester og mennesker over landegrenser og kontinenter.

Internasjonalt har den norske modellen fått positiv oppmerksomhet i det siste. Norge blir omtalt som et drømmeland, som ligger på topp i internasjonale undersøkelser om levekår, lykke, velferd og tillit mellom mennesker (Hernes 2006, Sachs 2004, *The Economist* 2013). Landet blir omtalt blant de mest familievennlige, og rangert som et av de stedene hvor det er best å være kvinne (Save the Children 2015). «Supermodellen» var tittelen på forsiden av *Morgenbladet* (4.–10. oktober 2013) og et oppslag om The Norway Project. En gruppe amerikanske evolusjonsbiologer og statsvitere bruker Norge som case for å få innsikt i hvilke historiske evolusjonære prosesser som har bidratt til nordmenns høye levestandard og livskvalitet. Økonomitidsskriftet *The Economist* (2. februar 2013) hadde en stor reportasje om den nordiske modellen, og en forside med overskriften «The Next Supermodel», illustrert med en viking og en oppfordring til både høyre- og venstrepolitikere om å lære av «nordlysene» i Norden. Tidsskriftet slår fast at staten er populær, ikke fordi den er stor, men fordi den virker. Innbyggerne betaler høye skatter, men staten sørger for langsiktig investering i menneskelige ressurser og velferd. Enkelte har foreslått begrepet «social investment state» i stedet for begrepet velferdsstat, som spesielt på engelsk, gir assosiasjoner til understøttelse og avhengighet av staten (Berggren og Trägårdh, i Eklund mfl. 2012:17). Målet er derimot

å frigjøre individene fra alle former for underordning og avhengighet i sivilsamfunnet: de fattige fra veldedighet, arbeidere fra arbeidsgivere, koner fra ektemenn, barn fra foreldre, og omvendt når foreldrene blir gamle.

Denne hyllesten står i kontrast til en del av samfunnsdebatten på 1980- og 1990-tallet. Da ble de nordiske landene kritisert for en samfunnsmodell som var gammeldags, stivbeint og ineffektiv, med for stor offentlig sektor, høyt skattetrykk og et rigid arbeidsmarked med sterke fagforeninger og omfattende kollektivavtaler og reguleringer (Dølvik 2013). Spesielt evnen til å kombinere effektivitet og likhet (Moene og Barth 2010; Kosonen 2001) har utløst debatt om «den nordiske gåten», med vekst, høy sysselsetting, konkurransekraft, gode levekår og likhet (Dølvik 2013). Dette er i strid med en del økonomisk teori, og enkelte har trukket paralleller til ei humle, som greier å fly til tross for stor kropp i forhold til vingene. Overført på den norske og den nordiske modellen: Hvordan kan økonomier med omfattende velferdsordninger og høyt skattetrykk få til vekst? (Doksvik 2011:2). Modellens evne til omstilling og krisehåndtering er også blitt framhevet ettersom de nordiske landene (med unntak av Island) kom seg raskt etter den globale finanskrisa (Dølvik mfl. 2014, Eklund 2012). Norge var det landet i Norden som var minst påvirket av krisa (Hippe mfl. 2013).

Den norske modellen har klare likhetstrekk spesielt med Sverige og Danmark, og – med noen modifikasjoner – Finland og Island. En snakker derfor om den nordiske modellen, som har både likhetstrekk med den norske modellen og dessuten nasjonale særtrekk. Mange av verdiene og målene er like, men virkemidlene og de sosiale utfallene kan bli forskjellige. Kortfattet kan den tradisjonelle nordiske modellen beskrives som en *triangelmodell* (Dølvik 2013:47). De tre grunnpillarene er økonomisk styring, organisert arbeidsliv og offentlig velferd. En sterk stat og samordning av økonomisk politikk og lønnspolitikk har vært en sentral forutsetning for økte investeringer, høy vekst og sysselsetting. Arbeidslinja står sterkt, som både en rett og en plikt. Det innebærer at en rekke velferdsordninger er knyttet til rettigheter som en opparbeider seg gjennom lønnet arbeid. De nordiske landene kjennetegnes også ved at en høy andel av befolkningen er i lønnet arbeid. Samtidig er det knyttet en rekke utfordringer til arbeidsinnvandring fra EØS-land og evnen til å inkludere ufaglærte arbeidstakere i arbeidslivet (Valkonen og Vihriälä 2014).

Mange forskere har stilt spørsmål ved hva som kjennetegner de nordiske velferdsstatene (Baldwin 1990; Esping-Andersen 1990; Kuhnle 1990). De små, åpne økonomiene i Norden er kjennetegnet av en stor velferdsstat med skattefinansierte og universelle ytelser, og tilbudet av offentlige tjenester er bredt. Arbeidslivet er preget av sterke organisasjoner, sentrale samordnede

avtalesystemer med fredsplikt i avtaleperioden, og et velutviklet lokalt nivå for forhandlinger og medvirkning og sterke lovfestede arbeidstakerrettigheter (Dølvik 2013:13). Den norske modellen er et resultat av politiske vedtak, kampen mellom kapital og arbeid i første del av 1900-tallet og forhandlinger mellom partene i arbeidslivet (Heiret 2012). Den kommer til uttrykk gjennom lovverk, reguleringer og institusjonelle ordninger, men også gjennom formell og uformell samhandling på samfunnsnivå og virksomhetsnivå.

Sosial kapital bygd på tillit er en viktig nøkkel til å forstå den nordiske modellen (Hernes 2006, Wollebæk og Seggaard 2011). Befolkningen i de nordiske landene skiller seg ut internasjonalt ved å ha høy tillit til myndigheter og til hverandre som medborgere (Valkonen og Vihriälä 2014). Det omfatter tillit til samfunnsinstitusjoner og aktører, men også tillit til at den enkelte bidrar til fellesskapet. Forskning har dessuten dokumentert at høy tillit i befolkningen har gitt de nordiske landene store økonomiske fordeler (Blanchard mfl. 2013; Bützer mfl. 2013). Tillit gjør økonomien og arbeidslivet mer effektivt, fordi en, blant annet, sparer tid som ellers blir brukt til kontroll og administrasjon.

Innenfor komparativ velferdsforskning er det vanlig å gruppere land i ulike velferdsfamilier (Dølvik 2013). I velferdsstatslitteraturen går det et hovedskille mellom den kontinentale modellen, den liberale, anglosaksiske modellen og den nordiske modellen (Esping-Andersen 1990; Kangas og Palme 2005). I liberale velferdsstater blir sosiale ytelser bare gitt til de aller fattigste, som regel etter streng behovsprøving. Den kontinentale velferdsstaten bygger på yrkesbaserte forsikringskasser, slik at utbetalinger avhenger av hvor stor premie som er betalt inn. De er ofte supplert med offentlige minimumsordninger. Vi finner i tillegg ulike søreuropeiske blandingsmodeller, som ofte har en del likhetstrekk med de kontinentale modeller, men færre sosiale forsikringsordninger. Den nordiske velferdsstaten er kjennetegnet av sterkere inngripen i markedet og av universelle ytelser som omfatter hele befolkningen, uavhengig av tidligere opptjening, og med begrenset innslag av økonomisk behovsprøving. En analyse av hvor sterk risiko innbyggerne i ulike velferdsstatsregimer opplever for at inntekten skal bli redusert så mye at en ikke blir i stand til å forsørge sin egen familie, viser store forskjeller mellom de nordiske og de østeuropeiske landene. Mens en i de nordiske landene opplever liten risiko for reduksjon i inntekten slik at en ikke kan ta vare på familien, skårer de østeuropeiske landene høyest på opplevd risiko for dette (Andersen og Ringdal 2012). Esping-Andersens studie (1990) har gitt opphav til en omfattende debatt blant velferdsstatsforskere, hvor både dimensjonene han klassifiserte land etter, og måten han grupperte landene på, har vært kritisert. Til tross for kritikken er det i dag, tjuufem år etter publiseringen av

studien, fortsatt sterk empirisk støtte for hovedargumentene om at velferdsstater grupperer seg systematisk forskjellig. De nordiske landene skiller seg fra andre land i Europa og OECD, og på mange områder finnes det en nordisk velferdsstatsmodell. På samme tid kan det innvendes at når det gjelder størrelsen på offentlig sektor og graden av inntektstrygghet og kollektive avtaler, har de nordiske landene store likheter med andre sammenlignbare velferdsstater, som Østerrike, Tyskland, Belgia og Nederland (Valkonen og Vihriälä 2014). Et av de viktigste kjennetegnene som likevel skiller den nordiske modellen fra andre modeller, er at den sosiale og helsemessige beskyttelsen har vært gitt i form av *universelle* sosiale rettigheter med forholdsvis sjenerøse ytelser (Kildal 2006).

Vi finner en lignende komparativ litteratur om nasjonale arbeidslivsregimer som skiller mellom en kontinental, anglosaksisk og nordisk tradisjon og en søreuropeisk tradisjon (Traxler mfl. 2001; Bosch mfl. 2009). Dølvik (2013:) påpeker at i tidligere forskning har arbeidsliv og velferdsstat ofte blitt studert separat. Det mener vi er uheldig fordi institusjoner og virkemidler i de to sfærene er tett knyttet sammen. Vi bruker derfor begrepet *den norske arbeidslivs- og velferdsmodellen* i denne antologien. Bidragene i boka er skrevet ut fra en norsk kontekst, og vi analyserer spesifikke, strukturelle, kulturelle og institusjonelle ordninger i Norge. Det er viktig å understreke at når vi benytter begrepet *modell*, mener vi ikke en modell i stringent forstand. Modellen er utviklet over tid, og den endrer seg blant annet som et resultat av økende internasjonalisering.

INTERNASJONALISERING SOM BOKSING OG DANSING

På 1960-tallet var ledende aktører i arbeidslivet i Norge inspirert av internasjonale ideer om samarbeid og demokratisering. Det brakte Norge i front når det gjaldt forsøk med bedriftsdemokrati (Thorsrud og Emery 1970). Den 9. februar 2015 ble dette markert med en jubileumskonferanse kalt «Samarbeidsforsøkene i arbeidslivet». I neste avsnitt vil vi kort redegjøre for historien bak forsøket.

Samarbeidsforsøkene – eksperimenter i industrielt demokrati

Initiativtaker til prosjektet var pioneren Einar Thorsrud – motstandsmann under 2. verdenskrig, med trening fra arbeid i selvstyrte, ikke-hierarkiske grupper. Han utdannet seg til psykolog og fikk kjennskap til forskningen om samarbeid og medvirkning ved The Tavistock Institute i London, basert på forsøk i britiske kullgruver («åpne sosiotekniske system») (Skorstad 2002). Thorsrud ble personalsjef ved Freia i Oslo i 1948, og med en donasjon fra sjokoladefabrikken ble han den første lederen ved det nyopprettede Institutt for industriell

miljøforskning (IFIM) ved Norges tekniske høyskole i Trondheim (Buland 1996). IFIM var det første arbeidsforskningsinstituttet i Norge, og faglig sett født som ekte barn av The Tavistock Institute (Nilssen 1996). Thorsrud var en karismatisk person og en dyktig nettverksbygger, som fikk overtalt partene i arbeidslivet til å bli med på et eksperiment i industrielt demokrati med delvis selvstyrte grupper.

Samarbeidsforsøkene startet i 1961, og IFIM fikk forskningsoppdraget i samarbeid med andre forskere, blant andre Fred Emery fra Tavistock (Skorstad 2002). Det første året ble feltforsøket finansiert av hovedorganisasjonene LO og NAF (NHO), men etter første fase kom staten inn. Thorsrud etablerte i 1964 Arbeidspsykologisk institutt (seinere Arbeidsforskningsinstituttet) i Oslo, og i 1967 ble prosjektet overført dit. Første delprosjekt var en gjennomgang av representasjonsordninger i Norge, Jugoslavia, Tyskland og Storbritannia (Thorsrud, Emery og Trist 1964). Konklusjonen var at representasjonsordninger (dvs. valgte representanter for ansatte) hadde liten betydning for ansattes følelse av innflytelse eller medvirkning. Selve feltforsøket tok utgangspunkt i den enkeltes konkrete arbeidssituasjon for å demonstrere at økt medvirkning ga økt produktivitet. Et hovedpoeng var at arbeidet skulle organiseres på en måte som ivaretok både de tekniske og de menneskelige behovene i bedriften. Dette resulterte i det som Thorsrud og Emery (1970:19) kalte de *psykologiske jobbkra*v: behov for innhold og variasjon i jobben, læring, det å kunne ta beslutninger innen et avgrenset område, anseelse (en viss grad av mellommenneskelig støtte og respekt), sammenheng mellom arbeidet og omverdenen, og det at jobben er forenlig med en ønskverdig framtid. Fire feltforsøk ble satt i gang, ved Christiania Spigerverk, Hunsfos fabrikk, NOBØ og Norsk Hydro. Ut fra beretningene fra forskerne var disse forsøkene nærmest en sammenhengende suksess (Skorstad 2002:121), arbeiderne ble mer tilfredse og produktiviteten steg. Noen år senere ble analysene mer nyanserte og preget av noe kritikk. På jubileumskonferansen for samarbeidsforsøkene i februar 2015 var det tid for tilbakeblikk og refleksjon. I sitt innlegg fortalte Jan Balstad, tidligere fagforeningsleder i LO, at det på 1960-tallet hadde vært uro i LO over hvor kort en hadde kommet med bedriftsdemokrati. Som representant for arbeiderbevegelsen var han positiv til forsøkene i bedriftene:

Jeg var for disse forsøkene med delvis selvstyrte grupper. Gamle Taylors tankegods [Scientific Management] hadde virket alt for lenge i norsk arbeidsliv, og større frihet på arbeidsplassene trodde jeg ville utløse ansvar og kreativitet til fordel for alle parter. Til syvende og sist ville dette også styrke posisjonen til de tillitsvalgte som skulle jobbe på øverste nivå i bedriftene.

Balstad konkluderte med at resultatet av forsøket var tvetydig: *Det gikk bra i de fleste forsøksprosjektene, men skepsisen fra dem som sto utenfor, var betydelig, og spredningen var svak.* Han tilføyde at dette handlet om flere faktorer: på den ene siden tillitsvalgte som ikke følte seg involvert, på den andre siden mellomledere som følte seg truet, og toppledelse som ikke stilte opp hundre prosent. Ettersom forsøkene var mye forskerstyrte, ble denne «motoren» svakere da forskerne forsvant. Forsøkene var imidlertid sentrale fordi de bidro til å styrke samarbeidet mellom ledelsen og de ansatte som et viktig element i den norske samfunnsmodellen.

Samarbeidsforsøkene bidro til at begreper som bedriftsdemokrati, medbestemmelse, medvirkning og selvstyre ble alminneliggjort (Skorstad 2002). Et annet viktig poeng er arbeidsvilkårenes betydning, eller som Phillip Herbst (1975) spissformulerte det: Produktet av arbeid er mennesker.

Gjennom 1960- og 1970-tallet ble samarbeidet mellom partene i arbeidslivet utvidet, og arbeidsmiljø og medbestemmelse for de ansatte ble regulert i loven om arbeidervern og arbeidsmiljø (Gustavsen 2007). Lovregulering sikret innflytelse i formell forstand, men det betydde ikke nødvendigvis at hver enkelt ansatt fikk mer handlefrihet og autonomi (Skorstad 2002). Tanken bak var anerkjennelsen av en interessekonflikt mellom arbeid og kapital, mellom arbeidsgiver og arbeidstakere, men også felles interesser. Dølvik mfl. (2014:18) bruker begrepet «konfliktpartnerskap» for å karakterisere denne formen for samarbeid, som vi finner på samfunnsnivået gjennom trepartssamarbeid og på virksomhetsnivået gjennom topartssamarbeid. Hernes (2006:34) omtaler dette som en kinesisk eske, fordi det han kaller den norske mikromodellen (på virksomhetsnivået), er omsluttet av velutviklede samarbeidsformer på høyere nivå. Dette blir også omtalt som modellens flernivåstruktur for å framheve at lokale fagforeninger spiller en viktig rolle i forhandlinger på virksomhetsnivået. I tillegg finner vi det sentrale nivået hvor de store fordelingsproblemene blir løst.

Den norske samarbeidsmodellen (Karlsen og Munkeby 1998; Levin mfl. 2012) blir praktisert og dels forsterket ute i virksomhetene gjennom partsamarbeidet mellom ledelsen og/eller eierne på den ene siden, og fagforeningen og deres tillitsvalgte og/eller ansattes representanter på den andre siden. I internasjonal litteratur om partssamarbeid («industrial relations») blir begrepet «boxing and dancing» benyttet som ytterpunkter på et kontinuum for å karakterisere samarbeidet mellom partene (Huzzard mfl. 2004). Dansing kan foregå på ulike vis, fra en dramatisk tango til en rolig vals. «Partnerne» i den norske modellen har utviklet et tett samarbeid over tid og «danser» mest, men tar en «boksekamp» om nødvendig. Internasjonalisering med inntog av nye globale aktører, som er ukjente med norske arbeidslivsreguleringer og partsamarbeid, er tema for noen av kapitlene i boka.