

Adele Flakke Johannessen

# Alternative forestillinger om demokratiseringen av arbeidslivet

En kvantitativ analyse av forholdet mellom jobbautonomi og  
arbeidsledelse i det nordiske og europeiske arbeidslivet

Masteroppgave i sosiologi

Trondheim, juni 2011



## Forord

Arbeidet med oppgaven har vært både krevende og utfordrende, men samtidig spennende og utrolig lærerikt. Nå som oppgaven er ferdigstilt er det er flere som fortjener en stor takk.

Først og fremst vil jeg takke min veileder Håkon Leiulfsrud for grundige, konstruktive og ikke minst inspirerende veiledninger. Du har fått meg til å yte mitt beste.

Takk til Katrin, Jens Petter, Sissel og frk. Heggem for gjennomlesing, korrektur og gode kommentarer.

Takk til deg Henrik, for hjelpen når mine dataferdigheter ikke har strukket til, og når både jeg og Word har slått oss vrang!

Mamma og pappa fortjener også en takk for støttende ord og ”kaffepenger”!

Takk til alle på lesesalen, som har gjort hverdagene litt gøyere, og vært behjelpelig når blant annet SPSS har gitt meg uforståelige tabeller eller kryptiske beskjeder.

Sist men ikke minst må jeg takke alle medlemmene i TSHL (Trøndelags sosiologiske husmors lag) som har gjort mastertiden uforglemmelig (på den gode måten). Dere er de beste!



## Abstract

*The democratization of working life is a much debated topic in contemporary sociological research. The focus in this thesis is explicitly on the relationship between work autonomy and hierarchy, in both the Nordic and European working life. This report is based upon OLS and Logistic regression analysis to explore this relationship, based on data from the European Social Survey 2008. Two alternative theoretical frames and scenarios are adjudicated; *The democratic and the critical*. The former sees a new structure of job organization in line with a general democratisation of working life. While the latter argue that power and control still are present, yet in another form. Neither of these views typically takes differences between countries into consideration. To address this deficiency, this thesis relies on regime theory. Both Duncan Gallie (2003, 2007) and Gøsta Esping-Andersen (1990) have shown that the Nordic countries are distinct from the rest of Europe, with regards to differences in quality of working life. The results suggest a resemblance between the different Nordic countries with respect to Gallies' and Esping-Andersens' arguments about difference in quality of working life. However, the resemblance between the Nordic countries is weaker when one looks at the relationship between work autonomy and hierarchy. Rather than a Nordic model of work organization, it seems to be country specific differences. The three main explanatory factors found are country, size of firm and social class.*



# Innholdsfortegnelse

<b>1. INNLEDNING</b> .....	<b>1</b>
1.1 TEMA .....	1
1.2 BAKGRUNN .....	1
1.2.1 Demokratiseringen av dagens arbeidsliv .....	1
1.2.2 Myndiggjøringsperspektivet og kritisk arbeidslivsforskning .....	2
1.3 ALTERNATIVE FORESTILLINGER OM JOBBAUTONOMI OG ARBEIDSLEDELSE .....	3
1.3.1 Norden i Europa .....	3
1.3.2 Det europeiske arbeidsmarkedet forstått som produksjonsregimer .....	4
1.3.3 Det europeiske arbeidsmarkedet forstått som arbeidsmarkedsregimer .....	5
1.4 MÅL FOR OPPGAVEN .....	5
1.5 OPPGAVENS STRUKTUR .....	6
<b>2. JOBBAUTONOMI OG ARBEIDSLEDELSE - TEORI OG TIDLIGERE FORSKNING</b> .....	<b>7</b>
2.1 JOBBAUTONOMI OG ARBEIDSLEDELSE .....	7
2.2 JOBBAUTONOMI OG ARBEIDSLEDELSE I LYS AV MYNDIGGJØRINGSPERSPEKTIVET .....	8
2.2.1 Informasjonskapitalismen .....	9
2.2.2 Programmerte og selvprogrammerte arbeidere .....	9
2.2.3 Beslutningstakerne – kunder og makt.....	10
2.2.4 Myndiggjøring – tidligere forskning.....	11
2.3 JOBBAUTONOMI OG ARBEIDSLEDELSE I LYS AV KRITISK ARBEIDSLIVSFORSKNING.....	12
2.3.1 Skjulte elementer bak den moderne fleksibiliteten .....	13
2.3.2 Kontroll og overvåkning .....	14
2.3.3 Kunnskap som makt.....	15
2.3.4 Interaktivt servicearbeid .....	16
2.4 JOBBAUTONOMI OG ARBEIDSLEDELSE I LYS AV PRODUKSJONSREGIMER.....	17
2.4.1 Liberale- og koordinerte markedsøkonomiregimer .....	17
2.4.2 Ulike ansettelsesdynamikker .....	19
2.4.3 Norden skiller seg ut fra øvrige Europa ?.....	19
2.5 ARBEIDSMARKEDSREGIMER OG DET POST-INDUSTRIELLE ARBEIDSMARKEDET .....	20
2.5.1 Mot et post-industrielt arbeidsmarked .....	21
2.5.2 Det fordristiske og post-industrielle hierarkiet .....	23
2.6 KLASSE OG KONTRAKTSTYPER.....	24
2.7 TEORIENES ULIKE SPOR .....	26
<b>3. JOBBAUTONOMI OG ARBEIDSLEDELSE I DET NORDISKE OG EUROPEISKE ARBEIDSLIVET – HOVEDFOKUS OG FORVENTNINGER</b> .....	<b>28</b>
3.1 SAMMENHENGEN MELLOM JOBBAUTONOMI OG ARBEIDSLEDELSE .....	28
3.2 ER NORDEN UNIKT?.....	28
3.3 BEGREPSMODELL OG ANTAKELSER.....	29
3.3.1 Begrepsmodell basert på teori og tidligere forskning .....	29
3.3.2 Antakelser basert på teori og tidligere forskning.....	30
<b>4. METODE</b> .....	<b>32</b>
4.1 DATAMATERIALET .....	32
4.1.1 Utvalgsstrategier .....	32
4.1.2 Utvalgsstørrelse og responsrater .....	33
4.1.3 Vekting.....	33
4.1.4 Utvalget i analysen.....	34
4.2 OPERASJONALISERING AV VARIABLER.....	34
4.2.1 Avhengige variable.....	35
4.2.2 Kontrakts- og arbeidsbetingelser .....	36
4.2.3 kontrollvariable.....	37
4.3 METODISK TILNÆRMING.....	38
4.3.1 Komparative studier.....	38

4.3.2 Krysstabeller .....	38
4.3.3 OLS regresjon.....	39
4.3.4 Logistisk regresjon .....	39
4.4 ANALYSEREDSKAP.....	40
4.4.1 Reliabilitet.....	40
4.4.2 Validitet.....	41
<b>5. JOBBAUTONOMI, OPPSYNSAUTORITET OG ORGANISASJONSAUTONOMI I NORDEN OG EUROPA – FUNN.....</b>	<b>42</b>
5.1 KLASSEULIKHETER I FORHOLD TIL JOBBAUTONOMI, OPPSYNSAUTORITET OG ORGANISASJONSAUTONOMI.....	42
5.1.1 Sammenhenger mellom klasse og jobbautonomi, for de nordiske landene, Tyskland og Storbritannia.....	43
5.1.2 Sammenhenger mellom klasse og oppsynsautoritet, for de nordiske landene, Tyskland og Storbritannia .....	45
5.1.3 Sammenhenger mellom klasse og organisasjonsautonomi, for de nordiske landene, Tyskland og Storbritannia .....	47
5.1.4 Klasse- og landsforskjeller i forhold til jobbautonomi, oppsynsautoritet og organisasjonsautonomi.....	48
5.1.5 Jobbautonomi i post-industrielle og fordristiske hierarki.....	49
5.2 PÅVIRKNINGER AV KLASSE, KONTRAKTS- OG ARBEIDSBETINGELSER PÅ JOBBAUTONOMI, ORGANISASJONSAUTONOMI OG OPPSYNSAUTORITET .....	50
5.2.1 Påvirkningen av klasse, ulike kontrakts- og arbeidsbetingelser på jobbautonomi.....	52
5.2.2 Påvirkningen av klasse, ulike kontrakts- og arbeidsbetingelser på organisasjonsautonomi.....	55
5.2.3 Effekten av klasse, ulike kontrakts- og arbeidsbetingelser på oppsynsautoritet .....	58
5.2.4 Jobbautonomi, organisasjonsautonomi og oppsynsautoritet i Norden og Europa.....	60
<b>6. OPPSUMMERING OG DISKUSJON – HVA SIER FUNNENE OSS OM FORHOLDET MELLOM JOBBAUTONOMI OG ARBEIDSLEDELSE I DET NORDISKE OG EUROPEISKE ARBEIDSLIVET? .....</b>	<b>61</b>
6.1 EN ALLMENNGJØRING AV JOBBAUTONOMI?.....	61
6.2 HVEM ER LEDERE? .....	68
6.3 ORGANISASJONSAUTONOMI – FORBEHOLDT LEDERNE.....	68
6.4 UNIVERSALITET ELLER LANDSSPESIFIKT?.....	71
6.5 FASTE ELLER LØSE KOBLINGER?.....	72
6.5.1 Skjulte maktstrukturer.....	72
6.5.2 Hvem har makten? .....	73
<b>7. AVSLUTTENDE REFLEKSJONER .....</b>	<b>75</b>
7.1 OPPGAVENS BEGRENSNINGER OG MULIGHETER .....	76
<b>8. LITTERATURLISTE.....</b>	<b>78</b>
<b>9. VEDLEGGSOVERSIKT .....</b>	<b>83</b>



## Liste over tabeller

<i>Tabell 1. Skjematisk oversikt over ulike former for kapitalisme.....</i>	<i>18</i>
<i>Tabell 2. Teoretisk oversikt.....</i>	<i>27</i>
<i>Tabell 3. Frekvensoversikt for land.....</i>	<i>34</i>
<i>Table 4. Goldthorpes ytterklasser og jobbaunomi (Ingen/lav, middels, høy) for de nordiske landene, Tyskland og Storbritannia i prosent (N* i parantes) .....</i>	<i>43</i>
<i>Tabell 5. Goldthorpes ytterklasser og oppsynsautoritet (Nei/Ja) for de nordiske landene, Tyskland og Storbritannia i prosent (N* i parantes).....</i>	<i>45</i>
<i>Tabell 6. Goldthorpes ytterklasser og organisasjonsaunomi (Ingen/lav, middels, høy) for de nordiske landene, Tyskland og Storbritannia i prosent (N* i parantes) .....</i>	<i>47</i>
<i>Tabell 7. Graden av jobbaunomi i post-industriell og fordristisk sektor, for de nordiske landene, Tyskland og Storbritannia i prosent (N* i parantes).....</i>	<i>49</i>
<i>Tabell 8. Pávirkninger av yrkesmessige kjennetegn på jobbaunomi for de nordiske landene, Tyskland og Storbritannia. OLS-regresjon, endelig modell .....</i>	<i>52</i>
<i>Tabell 9. Pávirkningen av yrkesmessige kjennetegn på organisasjonsaunomi for de nordiske landene, Tyskland og Storbritannia. OLS-regresjon, endelig modell.....</i>	<i>55</i>
<i>Tabell 10. Effekten av yrkesmessige kjennetegn på oppsynsautoritet for de nordiske landene, Tyskland og Storbritannia. Logistisk regresjon, endelig modell .....</i>	<i>58</i>

## Liste over figurer

<i>Figur 1. Begrepsmodell.....</i>	<i>30</i>
------------------------------------	-----------



# 1. Innledning

## 1.1 Tema

Tema for denne oppgaven er hvordan forholdet mellom jobbautonomi og arbeidsledelse utspiller seg i det nordiske og europeiske arbeidslivet. Er det fortsatt en sterk sammenheng mellom jobbautonomi og arbeidsledelse? Eller er det en løsere kobling grunnet demokratiseringen i arbeidslivet med mer myndiggjorte ansatte? Mye av forskningen som har vært gjort om arbeidslivets demokratisering har vært gjort med utgangspunkt i spesifikke organisasjoner eller land (Engelstad, Svalund, Hagen og Storvik 2003; Skorstad 2002). For å få et bedre bilde av hva som er allmenne mønster og tendenser, respektive egenskaper knyttet til spesifikke case, er det fruktbart å analysere de nordiske landene i forhold til land som ofte blir bruk som eksempel på kontraster i arbeidsorganisering.

## 1.2 Bakgrunn

### *1.2.1 Demokratiseringen av dagens arbeidsliv*

Det nye arbeidslivet blir ofte satt i kontrast til det ”gamle” industrielle arbeidslivet, hvor ansatte begynte i ung alder, og klatret seg oppover i hierarkiet frem til pensjonsalder (Rasmussen 2005:9). Her var arbeidslivet basert på kapital i form av bygninger og dyre maskiner. Det nye arbeidslivet antas å være mer kunnskapsintensivt og avhengig av ansattes kunnskapskapital. Dette er med på å avløse hierarki og byråkratisk organisering til fordel for fleksible og flate nettverksorganisasjoner (ibid:9). På grunnlag av denne utviklingen er det ofte tale om en demokratisering av dagens arbeidsliv, men oppfatningen om at vi faktisk står overfor en slik demokratisering er tvetydig. På den ene siden finner vi de som støtter ideen om flate strukturer, løsere organisering og økt autonomi for alle arbeidere. Et klart eksempel på dette finnes i rapporten ”*Et nytt millennium – nytt arbeidsliv*” (Kommunal og regions departementet 1999), hvor det påpekes at desentralisering av innflytelse og ansvar er en av de tyngste organisasjonstrendene i vestlig arbeidsliv. De som støtter seg til denne oppfatningen mener at den postbyråkratiske kontrollen bryter

med de tradisjonelle byråkratiske former for kontroll og at vi på denne måten får et kvalitativt nytt arbeidsliv. Hodgeson (2004) hevder at denne ideen som viser til en transformasjon i arbeidets natur i løpet av de to siste tiårene, nå tas for gitt i populær- og politisk diskurs. Der av finner vi på den andre siden de som stiller seg noe mer kritisk til den antatte demokratiseringen. I følge Leiulfsrud og Frisvold (2003) ser dagens forestillinger om 'det nye arbeidslivet' ofte ut til å bare være avspeilinger av de svært generelle diagnosene av samtiden. De viser i artikkelen "*Samtidsdiagnoser i sosiologien – forestillinger om 'det nye arbeidslivet'*" (2003) til et manglende grunnlag for å kunne si at vi i dag står overfor et kvalitativt brudd med fortiden. Videre hevder Leiulfsrud og Frisvold (2003) at dagens arbeidsliv ikke bare presenterer endringer, men også kontinuitet og mer stabile trekk. Richard Sennet (1998) er en forkjemper for denne tanken, og mener blant annet at avskyen mot den byråkratiske rutinen bare har skapt nye former for makt- og kontrollstrukturer, ikke frigjørende betingelser. Ut i fra dette kan vi fastslå at det eksisterer to klare grunnsyn om demokratiseringen av dagens arbeidsliv. På den ene siden finner vi de som mener at autonomi og ansvar i dag har fått en større utbredelse og at vi står ovenfor et kvalitativt nytt arbeidsliv. De som støtter denne tanken vil i denne oppgaven representere det jeg har valgt å kalle *myndiggjøringsperspektivet*, mens jeg har valgt å plassere under *kritisk arbeidslivsforskning*. Dette vil dekke de som argumentere for kontinuitet og stabile trekk med tanke på maktforholdene i arbeidslivet.

### *1.2.2 Myndiggjøringsperspektivet og kritisk arbeidslivsforskning*

De som støtter opp om *myndiggjøringsperspektivet* ser en forflytting bort fra den fordistiske modellen basert på produktstandardisering og tayloristiske organisasjonsprinsipper, i retningen av en post-fordistisk organisasjonsmodell. I forestillingen om den nye post-fordistiske modellen ligger antakelsen om nye former for aktiv deltagelse, økt bruk av fleksibilitet, nye former for produksjon med mer demokrati, medvirkning og jobbautonomi for arbeidstakerne, samt høyere krav til kunnskap i arbeidet og flatere organisasjoner. Hierarkiet som tidligere preget den fordistiske epoken antas her å ha blitt redusert. Her betyr altså nedbryting av hierarkier og myndiggjøring av arbeiderne mye for å oppnå suksess. Begrepene post-industrielt samfunn og post-fordisme blir hyppig tatt i bruk for å understreke at det er tale om et kvalitativt nytt arbeidsliv, det vil si et brudd med det tradisjonelle

industri-samfunnet og spesielt fokuset på kontroll. Her argumenteres det for en sterk kobling mellom jobbautonomi og arbeidsledelse.

I kontrast med dette står den *kritiske arbeidslivsforskningen*. Her stiller man seg skeptisk til de påståtte endringene, som inngår i *myndiggjøringsperspektivet*, for alle typer ansatte. Det fokuseres på at det fortsatt eksisterer en Tayloristisk arbeidsorganisering, som er preget av dominans og sterke kontrollmekanismer (Sennett 1998). En idé her er at jobbautonomien kanskje er blitt allmenngjort, og på denne måten ikke lenger har den samme betydningen som en makt ressurs (ibid).

Et problem med disse to alternative måtene å studere fordelingen av makten i arbeidslivet på, er at ingen av disse ser ut til å ta særlig hensyn til nasjonale forskjeller.

### 1.3 Alternative forestillinger om jobbautonomi og arbeidsledelse

#### 1.3.1 Norden i Europa

Jeg ønsker her å studere om forholdet mellom jobbautonomi og arbeidsledelse er spesifikt for hvert enkelt land, eller om forholdet er institusjonalisert på tvers av nasjonale skiller. Landene i Norden får ofte skryt for å ha et demokratisk arbeidsliv, med gode arbeidsbetingelser og partssamarbeid (Engelstad m.fl. 2003). For å kunne studere mulige forskjeller innad i Norden og mellom Norden og Storbritannia og Tyskland, argumenterer jeg for å ta i bruk både teorier om produksjonsregimer og arbeidsmarkedsregimer. Dette blir også gjort i en undersøkelse av Leiulfsrud og Solheim (2010), hvor det blir sett på hvordan beslutningsmakt og jobbautonomi er koblet til industrielle relasjoner og ansettelser i Europa.

Når temaet er arbeidsliv, blir ofte de nordiske landene omtalt eller sett på som relativt like. Både velferdsstatsforsker Gösta Esping-Andersen (1999) og arbeidsforsker Duncan Gallie (2003, 2007) plasserer de nordiske landene sammen i de ulike regimetyperne. Esping-Andersen tar for seg trekk ved arbeidsmarkedene og velferdsstatene. Gallie tar utgangspunkt i produksjonen og arbeidsforhold. Ved å ta i

bruk regimeinndelinger på denne måten, får de frem likheter på tvers av landegrensener. Samtidig får man også frem forskjeller. For eksempel viser Gallie (2007) at ulike produksjonsregimer gir ulike muligheter for medvirkning og medbestemmelse. I den norske medvirkningstradisjonen har arbeidstakeres opplevelse av muligheten for medvirkning og medbestemmelse i det daglige arbeidet alltid hatt en sterk posisjon (Arbeidsdepartementet 2010). Det har også alltid vært en politisk interesse for medbestemmelse i arbeidslivet, slik at kvaliteten på arbeidsoppgaver skal være så gode som mulig (ibid). Dette er i følge Gallie (2003) et særtrekk ved alle de nordiske landene. Gallie (2007) finner at ansatte i de nordiske landene ligger langt over gjennomsnittet i EU når det kommer til medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet. Esping-Andersens (1999) regimeinndeling av arbeidsmarkedet favoriserer også de nordiske landene, som han plasserer i det sosialdemokratiske arbeidsmarkedsregimet. Esping-Andersen (ibid) finner at dette regimet har klart å kombinere en høy arbeidsmarkedsfleksibilitet med sterke sosiale garantier til den enkelte arbeidstaker, takket være store statlige utgifter. En økning i servicesektoren ble antatt å komme i veien for prinsippet ”likhet for alle” i den sosialdemokratiske velferdsstaten, men likevel ser det ut til at de har klart å opprettholde dette. Denne økende servicesektoren forklarer Esping-Andersen ved hjelp av en mulig overgang fra industrialisme til post-industrialisme, som jeg skal komme nærmere inn på senere.

### *1.3.2 Det europeiske arbeidsmarkedet forstått som produksjonsregimer*

Det blir innenfor produksjonsregimeteorien argumentert for at det er substansielle forskjeller i rollen og politikken mellom arbeidere for koordinerte og liberale regimer for markedsøkonomi (Gallie 2007). Her representerer de nordiske landene samt Tyskland det koordinerte regimet og Storbritannia det liberale regimet. I følge Gallie (2003, 2007) er det ikke de nasjonale forskjellene som er slående, men fellesskapet i arbeid og ansettelsesrelasjoner på tvers av europeiske land. Gallies (2003) påstand er at de nordiske landene kanskje utpeker seg med en mindre hierarkisk og mer demokratisk arbeids- og ansettelsesmodell, men at dette heller er et unntak fra den europeiske standarden.

### *1.3.3 Det europeiske arbeidsmarkedet forstått som arbeidsmarkedsregimer*

Esping-Andersen (1990) hevder at arbeidsmarkedet påvirkes av elementer i samfunnet, og da særlig statens velferdslogikk og forholdet mellom stat og marked. Arbeidsmarkedene er ”systematisk og direkte formet av velferdsstaten ” (Esping-Andersen 1990:144 egen oversettelse), og på denne måten kan man studere ulike arbeidsmarkedsregimer ut fra den samme inndelingen som for velferdsregimer. Et av hovedfokusene i Esping-Andersens forskning er utviklingen fra et industrielt samfunn preget av fordisme mot et postindustrielt samfunn og konsekvensene dette har for kvaliteten på jobbene, og hvilke yrker som bevares og eventuelt oppstår i de ulike regimene (1999:103). Denne utviklingen vil være med på å prege økonomien og Esping-Andersen mener man vil se to ulike økonomier, en fordistisk og en post-industriell. Videre argumenterer han for at disse to samfunnsmodellene vil gi svært ulike arbeidsbetingelser for arbeidstakere, både når det gjelder autoritet og belønninger (Esping-Andersen 1999:228). Denne utviklingen mot et post-industrielt samfunn har også ført til nye tanker om sosial stratifisering. Tradisjonell klasseseteori pleier å være institusjonsfattig og primært opptatt av makt eller utbytting i et strukturelt perspektiv med vektlegging på posisjoner. Esping-Andersen antar det motsatte. Her påstås det at nåværende sosial stratifisering er sterkt formet av institusjoner, og velferdsstaten spesielt. Hvis dette stemmer, burde kryss-nasjonale stratifikasjonsmønstre være systematisk forskjellige på grunn av velferdsstatens natur. Forskjellene mellom industrielt pregede samfunn og post-industrielle i forhold til blant annet klasse vil jeg gå nærmere inn på i teorikapitlet.

### **1.4 Mål for oppgaven**

Formålet med denne oppgaven er å studere forholdet mellom jobbautonomi og arbeidsledelse i det nordiske og europeiske arbeidslivet. Dette gjøres i lys av sosiologisk teori og egne statistiske analyser basert på datamaterialet European Social Survey (ESS). De overordnede problemstillingene er som følger:

*Hvordan fanger etablerte teorier og forskning opp forholdet mellom jobbautonomi og arbeidsledelse i det nordiske og europeiske arbeidslivet? Skiller Norden seg ut fra resten av Europa, eller finnes det et felles mønster på tvers av nasjonale grenser?*

Jeg vil presisere at hovedfokuset i denne oppgaven er de nordiske landene og deres likheter, så vel som ulikheter. Landene som er tatt med, og som i denne oppgaven representerer Norden er Finland, Danmark, Norge og Sverige. Tyskland og Storbritannia er tatt med ettersom de antas å korrespondere med andre arbeidsmarkedsregimer. Dette åpner opp for å se på likheter/ulikheter innad i de nordiske land inkludert i denne analysen, samt å kunne identifisere hva som eventuelt er unikt med den nordiske modellen.

### 1.5 Oppgavens struktur

Kapittel to består av oppgavens teoretiske grunnlag. I kapittel tre vil jeg presentere mine antakelser og begrepsmodell. Kapittel fire vil ta for seg oppgavens metodiske grunnlag. Her vil datamateriale, operasjonaliseringen av variablene og analyseredskapet bli presentert. I kapittel fem vil analysene presenteres og sammenlignes med teori og hypoteser. Diskusjonen og avslutningen finner sted i kapittel seks og syv.



## 2. Jobbautonomi og arbeidsledelse - teori og tidligere forskning

Jeg vil i dette kapittelet gjøre rede for oppgavens teoretiske fundament. Her vil jeg først ta for meg begrepene jobbautonomi og arbeidsledelse, for så å se på forestillingen om disse, sett ut i fra *myndiggjøringsperspektivet* og *den kritiske arbeidslivsforskningen*. Kapittelets andre del går nærmere inn på produksjonsregimekritikken til Gallie (2003, 2007), samt arbeidslivsregimene og teorien om den post- industrielle utviklingen presentert av Esping-Andersen (1990, 1993). Til slutt viser jeg til oppgavens bruk av klasseperspektiv, for så å knytte trådene sammen.

### 2.1 Jobbautonomi og arbeidsledelse

Et annet ord for jobbautonomi i norsk sammenheng er medvirkning, som er et velkjent begrep i den norske samarbeidsterminologien (Falkum 1999:252). Likevel er det et vanskelig begrep å definere. Medvirkning kan vise til ansattes mulighet for innflytelse i styringen av bedrifter, men det kan også beskrives som den enkeltes mulighet til å påvirke ens egen arbeidssituasjon eller sitt eget arbeidsmiljø (ibid:252). En hovedtanke bak det å gi arbeidere mer medvirkning, er at det vil føre til økt produksjon. I denne oppgaven vil jobbautonomi bli en representasjon av medvirkning som viser til ansattes mulighet til innflytelse på egen arbeidsdag. Organisasjonsautonomi representerer den enkelte arbeiders mulighet for innflytelse i styringen av bedriften. Autonomi blir altså tatt i bruk istedenfor medvirkning. Engelstad m.fl. (2003) gir i deres bok en beskrivelse av det å være autonom: "*Å være autonom betyr å gi seg selv sin "egen lov", dvs. at et individ velger sine egne begrensninger som skal legges på hans egne handlinger*" (Engelstad m.fl. ibid: 44). Videre setter de det å være autonom i en arbeidslivskontekst. Når en person velger å bli medlem i en organisasjon velger han/hun også å begrense sin frihet, ettersom vedkommende går inn i en arbeidskontrakt og underordner seg arbeidsgivernes styringsrett. Dette trenger ikke nødvendigvis å bety at den ansatte begrenser sin autonomi. Tvert i mot kan dette være et bevisst valg hvor arbeideren velger å begrense sin handlefrihet for å oppnå goder på andre måter. Autonomi forutsetter selvrefleksivitet, og forståelse av egne muligheter og valg ut i fra et sosialt ståsted

(Engelstad m.fl. 2003:44). Dersom arbeidstaker opplever de begrensningene som følger arbeidskontrakten og arbeidsgivers styringsrett som illegitime og urimelige, vil dette være med på å begrense arbeidstakerens autonomi. Engelstad m.fl. (ibid:46) knytter autonomi opp mot det å ha sosial ordninger eller reguleringer i organisasjonen, som igjen gir et godt uttrykk for individene som fornuftige og frie objekter. Oppsummert vil dette si at jo mer legitime og rimelige frihetsbegrensningene oppfattes, jo mer autonome er arbeidstakerne. Videre hevder Engelstad m.fl. (ibid:46) at jo mer autonome arbeidstakerne er, og jo mer frivillige arbeidstakernes handlinger i arbeidssituasjonen er, desto mer aksept vil arbeiderne ha for styringsretten.

Engelstad m.fl (2003) definerer begrepet autonomi noe mer dyptgående enn måten Falkum (1999) fremstiller begrepet medvirkning. Dette gjør det også mer egnet for denne oppgaven, hvor forholdet mellom jobbautonomi og arbeidsledelse er i fokus. Begrepet arbeidsledelse kan samtidig være noe misledende. Hierarki kunne kanskje også blitt brukt, men heller ikke dette gir en klar definisjon på hva jeg vil fram til. La meg først presentere Foss og Moldenæs' (1999:94) definisjon på hva ledelsens oppgave er; ledelsen skal sørge for å organisere ressursene slik at målene nås på en mest mulig effektiv måte. For at dette skal skje er man avhengig av at de personene som fyller lederposisjonen opptrer som overordnet i forhold til de øvrige organisasjonsmedlemmene. I dette ligger både en rett og en plikt for ledere til å gi ordre, følge opp og kontrollere de ansatte (ibid: 94-95). Ledere har altså en beslutningsmakt, til å gi ordre og kontrollere ansatte. Arbeidsledelse vil i denne konteksten innebære at man er ledere og innehar både jobbautonomi og organisasjonsautonomi.

## 2.2 Jobbautonomi og arbeidsledelse i lys av myndiggjøringsperspektivet

Flere sosiologer beskriver en ny modernitet (jmf. Giddens 1991; Beck 1992; Baumann 2000) som sies å være forskjellig fra klassikernes beskrivelse av moderniteten. Castells (2000a, 2000b) beskriver hvordan samfunnsutviklingen de siste 20-30 årene har beveget seg bort fra det fordistiske industrisamfunnet. I forbindelse med dette antar han at det har oppstått en ny økonomi. Denne bærer preg

av individualisme, og produserer informasjon i stedet for materielle varer. De materielle produktene er ikke borte som sådan, men det er informasjonsproduksjonen som råder og det er her kunnskapen ligger.

### *2.2.1 Informasjonskapitalismen*

Kunnskap og informasjon antas i følge Castells (2000a) å være en stor ressurs for produktivitet og vekst i avanserte samfunn. Likevel fantes det det selvfølgelig også kunnskapsbasert produktivitetsvekst tidligere.. Skillet går i følge Castells ikke mellom en industriell og post-industriell økonomi, men gjennom to former for kunnskapsbasert industriell og service basert produksjon. Castells (2000b) foreslår derfor et skifte fra post-industrialisme til informasjonskapitalisme. I dette perspektivet vil det finnes mer eller mindre utviklede informasjonssamfunn. Ikke fordi de passer inn i en spesiell modell for sosial struktur, men fordi de organiserer deres produksjonssystem rundt prinsippet om å maksimere kunnskapsbasert produksjon, gjennom en utvikling av diffusjon og informasjonsteknologier. Det er i følge Castells (2000a) informasjonsteknologien som ser ut til å være den største forskjellen mellom første og andre halvdel av 1900-tallet. Denne informasjonskapitalismen krever, i følge Castells, fleksibilitet blant organisasjonene, samt arbeiderne. Som en følge av dette oppstår det en desentralisering av arbeidet og en individualisering av arbeidskraften (Castells 2000a). Individualisering av arbeidet i arbeidsprosessen antas føre til en ny sosial og økonomisk organisering basert på informasjonsteknologi. Denne organiseringen har i følge Castells (2000b) som hensikt å desentralisere ledelsen og individualisere arbeidet; noe som i sin tur har ført til endring i produksjonene både sosialt og teknisk. I Castells samfunnsdiagnose antas innovasjon og mulighet for raske endringer å være en viktig del. Dette har i følge Castells ført til nye sosiale skiller mellom programmerte og selvprogrammerte arbeidere.

### *2.2.2 Programmerte og selvprogrammerte arbeidere*

Skillelinjen mellom de programmerte og de selvprogrammerte lønnsarbeiderne er i følge Castells, evnen til å konvertere utdanningskapital til endringer i arbeidsoppgaver og produksjonsprosessen. Her rekkes det ikke bare å ha evner men også utdanningsmessige kvalifikasjoner tilpasset teknologiske og organisasjonsmessige

forandringer. Selvprogrammerte arbeidere kjennetegnes ved en evne til å kunne mestre evigskiftende oppgaver i produksjonsprosessen. Programmerte arbeidere blir enten tildelt gitte arbeidsoppgaver med lav grad av jobbautonomi, eller kjennetegnes ved en begrenset utdanningskapital som gjør de dårlige rustet til å møte organisasjonsendringer og ny teknologi. De programmerte arbeiderne kan lettere bli byttet ut med maskiner (Castells 2000a). Makten i informasjonssamfunnet er i følge Castells (2000b) innprentet på et fundamentalt nivå. Dette skjer i de kulturelle kodene. Kultur antas her å være kilden til makt, og makt blir da kilden til kapital, i det nye sosiale hierarkiet i informasjonsalderen (ibid). Med dette ser også Castells forskjellige typer beslutningstakere.

### *2.2.3 Beslutningstakerne – kunder og makt*

Castells (2000a) skiller mellom tre ulike typer beslutningstaking. Beslutningstakerne; de som tar beslutningene til slutt, deltakerne; de som er involvert i beslutningstakingen, og utførerne; som nesten ikke er med på beslutningene. Dette er ikke en ideell type organisasjon, eller er framtidsscenario, men en slags representasjon av det som ser ut til å være hovedmåten man utfører oppgavefordelingen på i informasjonsarbeidsprosessen. I følge Castells (ibid) skjer dette på grunn av innflytelse fra informasjonsteknologien. Videre antas disse nye typene beslutningstakere å føre til nye typer organisasjoner og ledelsesstrukturer. Muligheten for tilpasning og koordinering blir basisen for det mest effektive operativsystemet i informasjonsteknologien.

Dersom man lager et scenario hvor ”beslutningstakerne” er sjefen/lederen, ”deltakerne” representerer kundene og ”utførerne” er arbeiderne, vil man se en ny part som har makt, nemlig kunden. Forseth, Molden og Rasmussen (2002) hevder at det i dagens arbeidsliv ikke lenger bare er et spørsmål om makt relatert til arbeider og arbeidsgiver, men at makten også er relatert til kunden. Enklere sagt, kunden har makt. For å overleve på markedet er det enda viktigere enn før å ha et positivt forhold til kunden. Kundene kan blant annet være tilstede når arbeidet utføres, de kan kommentere arbeidet, sette tidsfrister, komme med negative tilbakemeldinger og stille krav (ibid). Dette legger restriksjoner på arbeiderens autonomi og frihet i arbeidet. Parallelt med å ta hensyn til ledelsens mål må de også ta hensyn til kundenes krav.

#### *2.2.4 Myndiggjøring – tidligere forskning*

Tom Colbjørnsen (2003:124-125) ser i likhet med Castells også en utvikling bort fra det tradisjonelle industrisamfunnet basert på en fordristisk tankegang. Colbjørnsen mener at myndiggjøring av arbeiderne er et faktum, og at dette har ført til et kvalitativt nytt arbeidsliv hvor hierarkiene er flatet ut og lederrollene er blitt endret. Colbjørnsen mener vi har fått et arbeidsliv med nye typer ledere og et økt fokus på individet. Colbjørnsens diagnose av det nye arbeidslivet støtter opp om en generell tendens mot større delegering av innflytelse og ansvar nedover til samtlige medarbeidere i organisasjonene. Denne desentralisering av makt og autoritet antas å føre til en myndiggjøring av individer.

I følge Colbjørnsen (2003:124-125) er kompetansen som de ansatte innehar blitt viktigere for bedriftens verdiskapning, og dermed flyttes eiendoms- og posisjonsretten over deler av produksjonsutstyret til arbeiderne fra arbeidsgiverne. Arbeidstakerne blir følge Colbjørnsen (2003, 1999) i økende grad motivert til å følge egne initiativer og ideer, uten umiddelbart å måtte søke overordnede om fullmakt eller bemyndigelse. De ansattes initiativ og kompetanse fremstilles som selve kraftkilden i organisasjonen. Myndiggjøring skal i følge Colbjørnsen (1997:11) være med på å motivere samt oppmuntre medarbeidere til å selv se og håndtere faglige utfordringer, og bringe entrepenørånd inn i store organisasjoner. Å føre kontrollen helt ut til den enkelte medarbeider er viktig for å slippe løs de ansattes initiativ og engasjement. Myndiggjøring erstatter ikke alle former for byråkratisk styring, selv om det innebærer til dels store endringer i måten den utøves på. Meningen er at det skal frigjøre medarbeidernes energi fra de blokkeringer som følger av å være underlagt overordnede. Colbjørnsen (2003:125) antar at dette medfører en utflating av hierarkier og endrede lederroller, fra instruering og overvåkning til veiledning og oppfølging. Fordi myndiggjøring settes ut i praksis og i følge Colbjørnsen (2003) oppnår stor utbredelse, resulterer det i nye samfunnsmønstre og et kvalitativt nytt arbeidsliv.

På oppdrag fra arbeids- og inkluderingsdepartementet utførte Falkum, Hagen og Trygstad (2009) en undersøkelse om ”Bedriftsdemokratiets tilstand”. I rapporten blir det sett på hvordan bedriftsdemokratiske ordninger er blitt etablert i norsk arbeidsliv og i hvilken grad de norske arbeidstakerne har innflytelse på egen arbeidssituasjon. Innenfor sektorene fant de at muligheten til å organisere arbeidsdagen selv, påvirkes

av om man er ansatt i privat eller offentlig sektor. Arbeidstakere i privat sektor har større innflytelse på organiseringen av egen arbeidsdag enn arbeidstakere i offentlig sektor (Falkum, Hagen og Trygstad 2009). Videre fant Falkum, Hagen og Trygstad (ibid) at ansatte i kommunal sektor har størst bedriftsdemokratisk innflytelse (her kalt organisasjonsautonomi), i forhold til ansatte i privat sektor. De fant også at innflytelsen på denne typen styring er mye lavere enn innflytelse på organiseringen av egen arbeidsdag. Videre i rapporten kommer de også fram til at ledere har mer innflytelse enn andre på alle områder, men i mye mindre grad enn antatt, og de argumenterer for at dette kan ha en forklaring i at det har skjedd en delegering av ansvar nedover. Ulike sektorer vil altså kunne gi ulike muligheter for innflytelse på egen arbeidssituasjon. Det ble også testet for alder. Her viste det seg at jo eldre man er jo mer innflytelse får man, men påvirkningen av alder er svak (ibid). I Leiulfsrud og Solheim (2010) framgår det at bedriftsstørrelse er av betydning for graden av autonomi. Her rapporteres det om et mønster hvor de som jobber i en bedrift med mindre enn ti ansatte, har en større sannsynlighet for å ha en høyere grad av jobbautonomi enn om man jobber i en bedrift med flere ansatte. I samme undersøkelse kommer det også frem at kjønn, ikke spiller en avgjørende faktor i muligheten for å forklare forskjeller i jobbautonomi og beslutningsmakt på arbeidsplassen (ibid).

Som vi ser kan jobbautonomi godt henge sammen med det å ha beslutningsmakt, altså det å være leder, men det er avhengig av flere betingelser. Man må være en selvprogrammert arbeider, noe som krever høyere utdanning, en bestemt type beslutningstaker, og man skal helst jobbe i en bestemt sektor. Det er altså flere ting som avhenger av muligheten for å inneha den typen jobbautonomi som kan antas å forklare at man faktisk har mulighet til å organisere arbeidsdagen selv.

### 2.3 Jobbautonomi og arbeidsledelse i lys av kritisk arbeidslivsforskning

Kritisk arbeidslivsforskning er langt på veg inspirert av marxistisk sosiologi. Her er det ikke integrasjonsmodellen basert på konsensus mellom arbeidslivets aktører, men konfliktlinjer og sosiale skiller som vektlegges. Richard Sennett (1998) argumenterer

i linje med Marx at krav til effektivitet og produktivitet, fører til at arbeiderne gir mer av seg selv. Samtidig som dette skjer, blir den grunnleggende makten og kontrollen pulverisert og frikoblet fra de som egentlig har den. Engelstad m.fl. (2003) finner støtte for denne utviklingen i sitt forskningsarbeid som blir presentert i ”Makt- og demokratiutredningen”. Leiulfsrud og Dahl (2005) stiller også spørsmål ved påstandene om at arbeidslivet på en grunnleggende måte har blitt mer demokratisert i forhold til jobbautonomi og arbeidsledelse.

### Den nye kapitalismen

Den nye kapitalismen er i følge Sennet preget av en ugjennomskuelig maktutøvelse. I såkalt post-fordistisk ledelseslitteratur står nedbryting av hierarkier og myndiggjøring av arbeiderne sentralt for veien til suksess. En avsky for den byråkratiske rutinen samt ønsket om fleksibilitet har skapt nye makt- og kontrollstrukturer, ikke frigjørende betingelser (Sennett 1998).

#### 2.3.1 Skjulte elementer bak den moderne fleksibiliteten

Sennett (1998) viser til tre elementer som skjuler seg bak den moderne fleksibilitetens former. Det første er *tradisjonsnedbrytende gjenoppfinnelser av institusjoner og virksomheter*. Hjørnesteinen i moderne ledelsespraksis er en overbevisning om at løse nettverk er mer åpne for tilbud enn pyramidehierarkiene som hersket under den fordistiske perioden. Forbindelsene mellom nettverkets knutepunkter er løsere, og man kan – hvert fall teoretisk – fjerne en enkelt del uten å ødelegge andre deler. Systemet antas å være fragmentert. I slike fleksible og tilpasningsdyktige organisasjoner er begrepet reorganisering ikke et sjeldent begrep. Disse reorganiseringene oppstår for å vise overfor arbeidsmarkedet at organisasjonen kan forandre seg. Det andre elementet til Sennett (1998) er *fleksibel spesialisering*. Det er viktig at man til en hver tid får ut varierende produkter på markedet. En vilje til å la den ytre verdens skiftende krav bestemme organisasjonens indre struktur viser til en annen vilje, nemlig viljen til endring og grunnleggende brudd med fortiden. Dette vil altså si at styringen av en fleksibel produksjon avhenger av hvordan samfunnet definerer hva som er det felles beste. Det tredje og kanskje viktigste elementet, med tanke på temaet som blir tatt opp her, er *maktkonsentrasjoner uten sentralisering*. De forandringer som skjer i nettverk, produksjon og på markeder, gir mulighet for

maktkonsentrasjoner uten sentralisering. Ett av de positive argumentene for den nye arbeidsorganiseringen er at den desentraliserer makten, dvs. gir folk på organisasjonens lavere nivåer mer kontroll over deres handlinger om man skal tro det post-fordistiske alternativet. Denne påstanden stemmer ikke helt overens dersom man ser på de teknikker som brukes til nedbryting av de gamle byråkatiene. De nye informasjonssystemene gir et omfattende innblikk i organisasjonen for topplederne, slik at enkeltpersoner ikke har mulighet til å gjemme seg noe sted i nettverket (Sennett 1998). Bennett Harrison (1994) skriver at kontrollen kan utøves gjennom fastsettelse av produksjons- eller inntjeningsmål innenfor organisasjonen. Her har hver enkelt gruppe frihet til å oppfylle målene som de selv vil, men denne friheten er bare tilsynelatende. Dette fordi det sjeldent blir fremstilt mål som er lette å oppfylle i fleksible organisasjoner. Angrepene på den byråkratiske orden har ikke ført til mindre struktur. Strukturene vises hele tiden i krefter, som driver enheter eller individer til å prestere noe. Det eneste de selv kan bestemme er hvordan de vil løse oppgavene, og den fleksible organisasjonens ledelse besvarer sjeldent spørsmål (ibid).

### *2.3.2 Kontroll og overvåkning*

Selv om makten er der så har tiden for individer og virksomheter blitt friere, men de har til gjengjeld blitt underlagt nye, toppstyrte kontroll- og overvåkningsformer (Sennett 1998). Paul Thompson (2003) fremholder at overvåkningsformene i arbeidslivet best kan forstås som en del av ledelsens verktøy for å kontrollere arbeidet. Hensikten med slike systemer er å sørge for at selvdisiplin og sosial kontroll oppstår blant arbeidstakerne, og slik bidrar til effektivt arbeid. Overvåkingen endres som en følge av endringer i arbeidsorganiseringen og teknologiens utvikling. Thompson (ibid) peker på at det som skiller nye teknologiske former for kontroll og overvåkning fra tidligere direkte byråkratiske overvåkningsformer, først og fremst er utbredelsen og intensiteten av det elektroniske som trenger igjennom ulike sosiale kontekster (hjemme, jobb, hytta) (Thompson 2003). Flexibilitetens tidsorganisering er en ny maktforms tidsorganisering. Flexibiliteten skaper uoverskuelighet, men ikke frihet for begrensninger. Arbeidet har blitt mer fysisk desentralisert, samtidig som makten over arbeiderne har blitt mer direkte. Det er ikke lenger stoppeklokken, men en datamaskin som kontrollerer.



Teamarbeidsorganisering er en annen type skjult makt kontroll som preger dagens arbeidsliv (Sennet 1998). I følge Brita Bungum og Elin Kvande (2002) gjør teamorganisering at den enkelte får et kollektivt ansvar ovenfor de andre i arbeidsgruppen, dette fører til at dersom en blir borte, gjør noen andre jobben og ledelsen får et resultat uansett. Dette ser også Laurie Graham (1995) som mener at folk undertrykkes på en bestemt måte som følge av teamarbeidets overfladiskhet. Istedenfor press fra sjefene, blir det press fra kollegaene. Autoriteten er fraværende. Dette fordi moderne ledelsesteknikker forsøker å unngå det "autoritære" i enkelte erklæringer, men også å samtidig unngå å bli gjort ansvarlige for deres handlinger. I en studie av nedskjæringer for en bedrift sa sjefen at "folk må forstå, at vi alle er underordnede medarbeidere i en eller annen forstand, vi er alle tidens og stedets ofre" (Sennett 1998:127, egen oversettelse). Hvis ansvaret hviler på "forandringen", hvis alle er "ofre", vil autoriteten forsvinne, fordi ingen kan holdes ansvarlig, og spesielt ikke han som sparker folk. Dette fraværet av autoritet gir lederne frihet til å skifte posisjon, tilpasse seg og omorganisere, uten at de må rettfærdiggjøre seg selv eller deres handlinger. Det gir dem øyeblikkets frihet til å kunne fokusere på nuet. Forandringen bærer ansvaret, og forandringen er ingen person. Selv om det nye arbeidslivet viser en avsky mot byråkratiet og et ønske om fleksibilitet, så har dette skapt nye makt- og kontrollstrukturer. Dette ser man gjennom måten arbeidet blir organisert på med fastsatte rammebetingelser, teamarbeid og nye overvåkningsformer som nettopp fleksibilitet. Sennet viser også til at toppstyringen er formløs men sterk. Dette vil si at styringen ikke lenger er like direkte eller like synlig, men den er fortsatt til stede.

### *2.3.3 Kunnskap som makt*

Kunnskap og makt henger tett sammen. Makt kan i følge Foucault forstås som en relasjon, en strategisk og produktiv relasjon. Utfordringen blir da å forstå relasjonenes mulige former (Foucault 2008). Foucaults antakelse om vår type samfunn var at kapitalmakt blir satt til side til fordel for makt fra kunnskap. Kunnskap og forskning i følge Foucault, overvåker borgerne, og ekspertene oppgraderer stadig sin autoritet ovenfor befolkningen. Kapitalmakter er en tydelig fiende som borgerne kan kjempe imot. Den nye ekspertmakten er legitimert gjennom forståelsen av at den utøves til

fellesskapets beste. Den nye diskursen begrenser også de kompetente, altså ekspertene, da de må handle innenfor den gjeldende diskursen.

#### *2.3.4 Interaktivt servicearbeid*

Vi kan overføre Foucault sitt begrep ”medgjørlige kropper” til arbeidslivet. Under Taylorismen og Fordismen arbeidet menneskene som maskiner, dette gjorde at de ikke hadde status som et handlende subjekt og dermed hadde de heller ikke makt. De var ”medgjørlige kropper”. I dag er menneskene lang oftere involvert - servicejobber og kunderelasjoner, hvor de i større grad må by på ”hele seg selv” og bygge relasjoner, dette har fått betegnelsen interaktivt servicearbeid (Forseth og Dahl – Jørgensen 2002). Dette arbeidet innebærer for eksempel å gjøre upersonlige relasjoner personlige, være snill og bevare et ekte smil for enhver pris. Arbeideren blir ikke lenger bare en arbeider bak lukkede dører, men også bedriftens ansikt utad (ibid). Dette servicearbeidet er noe arbeiderne tar på seg selv, på samme måte som de tar på seg resten av arbeidet ”selv”. De er selvutbytende fordi de gir så mye av seg selv i forhold til det interaktive service arbeidet.

Tradisjonsnedbrytende gjenoppfinnelser av institusjoner og virksomheter, fleksibel spesialisering og maktkonsentrasjoner uten sentralisering, er altså i følge Sennett (1998) de viktigste punktene i den nye kapitalismen. Flere støtter hans teori om at toppstyringen er formløs men sterk. Samtidig viser Foucault (2008) hvordan også gamle overvåkningsmetoder kan være like effektive i dag, og hvordan arbeiderne nå byr på hele seg selv gjennom det Forseth og Dahl- Jørgensen kaller interaktivt servicearbeid.

Som vi ser er det ikke a priori at jobbautonomi tilsier beslutningsmakt. Ifølge Sennett (1998) er det flere ansatte som på egenhånd må ta avgjørelser på hvordan de best mulig kan respondere på oppgavene. Her er det ikke slik at flere ansatte med antatt jobbautonomi automatisk blir koblet til en demokratisk arbeidsplass, men til en økende bruk av for eksempel teamarbeid for å presse konkurransen innad.

## 2.4 Jobbautonomi og arbeidsledelse i lys av produksjonsregimer

Produksjonsregimeteorien har de siste årene blitt en av de mest innflytelsesrike bidragene til den neo-institusjonelle debatten rundt den varierende formen av kapitalisme. Det som gjør produksjonsregimeteori så interessant å bruke i denne sammenhengen, er at den tar for seg både økonomisk design av ledelse, samtidig som det fokuseres på ferdighetene og autonomien til arbeidere i ulike land. Duncan Gallie (2003), som aktivt har benyttet seg av produksjonsregimer i sin forskning, tar opp diskusjonen om Nordens egenart, som jo er et sentralt tema i denne oppgaven.

Produksjonsregime vil si organiseringen av produksjonen gjennom markedets og markedsrelaterte institusjoner. De analyserer hvordan mikrokapitalistiske systemer (bedrifter, kunder, ansatte) organiserer og strukturerer deres interne forhold innenfor rammeverket av insentiver og begrensninger som blir definert av markedsrelaterte institusjoner. Disse begrensningene og insentivene blir ofte oppsummert som ”institusjonelle rammeverk” av produksjonens side i økonomien (Soskice 1999). Gallie (2007) finner at regimeteorien er interessant å ta i bruk, da den gir mening til flere forskjellige institusjonelle karakteristikk. Disse karakteristikkene påvirker forskjellige sfærer i den sosiale interaksjonen, og produksjonsregimenes rammeverk gir en spesiell sentral rolle til politikken og forholdet mellom arbeidere. I Gallies (2007) artikkel ”Production Regimes and the Quality of Employment in Europe” påpekes det at det finnes til dels store forskjeller i kvaliteten av arbeid mellom to hovedtyper av produksjon som karakteriserer det europeiske samfunnet – de liberale markedsøkonomiregimene og de koordinerte markedsøkonomiregimene.

### 2.4.1 Liberale- og koordinerte markedsøkonomiregimer

Gallie (2007) foreslår altså en kritisk forskjell mellom liberal markedsøkonomi, som koordinerer deres aktiviteter primært i termer av hierarki og konkurransedyktige markedsarrangementer, og koordinert markedsøkonomi, som er mer avhengig av ikke-markedsarrangementer (Gallie 2007). Markeder i følge Gallie, er også viktige i koordinerte markedsøkonomier, men disse økonomiene har i tillegg institusjoner og organisasjoner som støtter utviklingen av langsiktige samarbeidsrelasjoner mellom ulike foretak, mellom partene i arbeidslivet, mellom ledelsen og ansatte, og mellom

organisasjonene i arbeidslivet og staten (Hall og Soskice 2001). En liberal markedsøkonomi krever et stort antall høyt trente og mobile profesjonelle. Her er det lagt vekt på hurtig teknologisk innovasjon, som oppmuntrer til en organisasjonsstruktur, som gir et høyt nivå av ensidig lederkontroll og en konsekvent marginalisering av fagforbund (Gallie 2007). Det mangler ofte samarbeidsorganer på bedriftsnivå, og virksomhetsstyringen er følgelig mer hierarkis orientert. Blant annet på grunn av streng konkurranselovgivning er det lite samarbeid mellom bedrifter (Løken, Falkenberg og Kvinge 2008). Mulighetene for å kunne opprettholde de hurtige endringene som krever nye ferdigheter, gir et regulativsystem med lav barrierer for ansettelser og oppsigelser. Høyt polariserte ferdighetsstrukturer er også noe som kjennetegner en liberal markedsøkonomi (Gallie 2007). Det finnes flere varianter av koordinert markedsøkonomi, men de som finnes i industriell sektor (industrikoordinert markedsøkonomi) er karakteristiske for enkelte europeiske samfunn. Innenfor Europa er det Tyskland og de nordiske landene som ligger nærmest til den idealtypiske modellen med koordinerte markedsøkonomi. Selv om disse er noe forskjellige argumenterer Gallie for en substansiell konvergens mot en enkel fleksibilitetskoordinert modell.

**Tabell 1. Skjematisk oversikt over ulike former for kapitalisme**

Koordinert markedsøkonomi	<p>Høy andel fagorganiserte</p> <p>Arbeidsgiverorganisasjoner spiller en viktig rolle når det gjelder å påvirke rammeverket for næringsvirksomhet</p> <p>Samarbeid mellom partene i arbeidslivet om sektorvis lønnsfastsetting og kollektive avtaler</p> <p>Rammeverk for ulike former for ansattes deltakelse i beslutninger</p> <p>Trepartssamarbeid mellom partene i arbeidslivet og Staten</p>
Liberal markedsøkonomi	<p>Lav andel fagorganiserte</p> <p>Lite innbyrdes samarbeid mellom bedrifter og mellom bedrifter og andre institusjoner</p> <p>Lønnsavtaler hovedsakelig på bedriftsnivå</p> <p>Ingen lov- eller avtalefestet rett til ansattes medbestemmelse på arbeidsplassen</p> <p>Liten grad av trepartssamarbeid mellom partene i arbeidslivet og Staten</p>

Basert på Soskice (1999); Hall og Soskice (2001) i Løken, Falkenberg og Kvinge (2008).

#### *2.4.2 Ulike ansettelsesdynamikker*

Flere av faktorene som er avgjørende for ansattes velfølelse sies å være substansielt bedre i en koordinerte markedsøkonomi. Land med denne typen produksjonsregime foretrekkes komplekse produktmarkeder ”Diversified quality products” (Streeck 1992) som er avhengige av ansatte med evner og erfaring (Soskice 1999:113). Arbeidsgivere blir nødt til å rekruttere gjennom yrkesrettet treningssystemer og spesialisere ferdigheter på tvers av det brede spekteret til arbeidsstyrken (dyktige manuelle arbeidere, teknikere og ingeniører). Slike ferdigheter vil kombinere både industrispesifikk teknologivitenenskap og organisasjonsspesifikk kunnskap om prosesser og produkter. Hovedargumentet til Gallie (2007) går ut på at man kan finne forskjeller i type ansettelsesdynamikker mellom kapitalistiske samfunn. Dette er avhengig av på hvilken måte firmaer prøver å løse deres koordinasjonsproblemer, med respekt for industrielle relasjoner, yrkesrettet trening, korporativstyring og samarbeidet med de ansatte. Produksjonsregimenes rammeverk gir en spesiell sentral rolle til politikken om og forholdet mellom arbeidere.

#### *2.4.3 Norden skiller seg ut fra øvrige Europa ?*

Gallie (2003) finner at Norden (her; Sverige, Danmark og Finland) tidlig tok en ledelse i å utvikle politiske program for å forbedre kvaliteten på arbeidslivet. Gallie (ibid) sammenligner ansattes oppfatning av kvaliteten på arbeidsoppgaver, graden av beslutningsmakt, karrieremuligheter, og jobbsikkerhet, for å se om de nordiske landene skiller seg ut fra resten av Europa. Gallie (ibid) finner etter å ha tatt høyde for kontrollvariabler som kjønn, type arbeid og organisasjonsstørrelse, at de politiske programmene hadde gitt en samfunnsmessig effekt på de skandinaviske landene i forhold til kvaliteten på arbeidsoppgaver og beslutningsmakt. Disse funnene samsvarer med oppfatningen av at det kan finnes signifikante virkninger som deriverer fra de større økonomiske interessegruppene politiske orienteringer. Resultatene til Gallie (ibid) viste også at det var store forskjeller innad i regimet med koordinert markedsøkonomi. Tyske arbeidere viste seg å ha signifikant lavere grad av medvirkning enn de skandinaviske arbeiderne. Oppsummert vil dette si at dersom man går ut i fra denne koordinerte og liberale markedsøkonomiinnndelingen, vil man altså kunne forvente å finne forskjeller innad i den koordinerte økonomien, mellom de nordiske landene og Tyskland. Grunnet et av hovedfokusene i denne oppgaven,

nemlig landsforskjeller, vil jeg se på ulikheter innad i det koordinerte markedsøkonomiregimet. I likhet med Gallie (2003), som plasserer Tyskland utenfor de nordiske landene, ser Esping-Andersen (1999) de unike ved de nordiske landene.

## 2.5 Arbeidsmarkedsregimer og det post-industrielle arbeidsmarkedet

Esping-Andersen (1990) hevder i boka *Three Worlds of Welfare Capitalism* at man kan identifisere tre hovedtyper velferdsregimer; det sosialdemokratiske regimet, det konservative regimet og det liberale regimet. Identifiseringen blir gjort ut i fra statens organisasjonslogikk, sosiale stratifiseringseffekter og i hvor stor grad disse regimenetypene er frie fra markedet. Ettersom Esping-Andersen (1990:144) argumenterer for at man kan studere arbeidsmarkedene etter samme inndeling som velferdsregimene, og det følgelig er arbeidsmarkedsregimene som er fokuset i denne oppgaven, vil det være disse regimene som nå blir gjennomgått. Det sosialdemokratiske arbeidsmarkedsregimet vil her bli representert av de de nordiske landene, Tyskland vil representere det konservative og Storbritannia det liberale arbeidsmarkedsregimet.

### Det sosialdemokratiske arbeidsmarkedsregimet

På grunn av store statlige utgifter har arbeidsmarkedet i det sosialdemokratiske regimet klart å kombinere en høy arbeidsmarkedsfleksibilitet med sterke sosiale garantier til den enkelte arbeidstaker (Esping-Andersen 1999:123). Likhet, dekommodifisering og full sysselsetting ser ut til å være klare målsettinger for det sosialdemokratiske arbeidsmarkedsregimet. Det er den offentlige sektoren som er med på sikre likhet, men den er samtidig en direkte og indirekte byrde for arbeidsmarkedet, ettersom den er svært kostbar å opprettholde. På grunn av dette står de sosialdemokratiske regimene ovenfor en utfordring med tanke på finansieringen av velferdsstaten og til å mette behovet for flere jobber (Hemerijck 2002:185).

### Det konservative arbeidsmarkedsregimet

Den statlige intervensjonen i det konservative arbeidsmarkedsregimet har tradisjonelt vært noe svakere enn i det sosialdemokratiske. Regimetyperen har blant annet skapt en komprimert lønnsstruktur, noe som har ført til høye lønnskostnader. Dette antas å gi

relativt gode arbeidsbetingelser i form av lønninger, både for høyere og lavere klasseposisjoner. Den antatte sterke beskyttelsen av arbeidstakere må likevel sees opp mot konservative regimers høye grad av profesjonalisering, der enkelte grupper ekskluderes fra arbeidsmarkedet (Esping-Andersen 1999:110). Ekskluderingen er nært koblet til den statlige politikken som antas å beskytte den mannlige kjernearbeideren.

#### Det liberale arbeidsmarkedsregimet

Det liberale arbeidsmarkedsregimet kombinerer svake desentraliserte industrielle relasjoner med svake arbeidsreguleringer (Esping-Andersen 1999:122). Den lave graden av reguleringer og beskyttelse står i samsvar med regimetypenes velferdsstrategier, der fokuset ligger på å individualisere borgerne fra staten, og i stedet la markedskreftene og borgerne selv skape sin egen livssituasjon. En lite overraskende konsekvens av dette er økende sosial ulikhet, hvor enkelte grupper havner i usikre yrkesposisjoner som følge av markedskreftene og det manglende statlige sikkerhetsnett (Hemerijck 2002:185).

Som vi ser blir strategiene knyttet til arbeidsmarkedet sett på som en forlenging av regimetypenes generelle verdier. Velferdsregimer blir en måte å se ulike former for å organisere kollektive goder på, og arbeidsmarkedsregimer blir en måte å skille mellom institusjonelle forskjeller og produksjonsforhold, noe som er meget relevant for å kunne studere ulikheter som vel som likheter mellom land. Arbeidsregimene vil nå bli sett opp mot den påståtte endringen mot et postindustrielt arbeidsmarked.

#### *2.5.1 Mot et post-industrielt arbeidsmarked*

Utviklingen i teknologi, ledelse, forbruk og ansettelse på 1960-tallet antok et steg mot et post-industrielt samfunn.

”It portrays a new world where technicians, professionals, and managers dominate; where the old fashioned manual labour disappears; where consumers’ appetites are driven towards services” Esping-Andersen (1991:149).

Den sosiologiske interessen i det post-industrielle samfunnet antar at det vil gi ulike konsekvenser for kvaliteten av jobbene (Sennet 1998, Beck 2000). Bruken av post-industriell her er ikke basert på en antakelse om at samfunnet er kvalitativt forskjellig fra det industrielle, men prøver å gi et navn på forandringene som har oppstått i arbeidsstrukturen som man finner i de vestlige samfunn. Det foreligger altså et fundamentalt skille mellom fordistiske og post-industrielle arbeidsmarkeder i følge Esping-Andersen (1991). Det fordistiske arbeidsmarkedet er preget av strenge yrkeshierarki hvor posisjonsmakten samler seg i de øverste posisjonene, mens det post-industrielle arbeidsmarkedet hevde å være demokratiserende ved at mulighetene for å nå posisjonsmakt øker for de lavere posisjonene i yrkeshierarkiet (Esping-Andersen 1993). Det finnes her ulike meninger om utviklingen i det post-industrielle arbeidsmarkedet i forhold til yrkesstratifisering.

#### *Ulike meninger om yrkesstratifiseringen i det post-industrielle arbeidsmarkedet*

Daniel Bell (1976) er i likhet med Castells en av de som stiller seg positiv til den post-industrielle utviklingen. Han karakteriserer post-industrielle samfunn ved hjelp av dominerende tjenesteyrker og en økende profesjonell-teknisk gruppe. Disse har en privilegert posisjon med kontroll over vitenskapelig kunnskap og midler til informasjon. Videre ser Bell (ibid) for seg et samfunn hvor den signifikante kløften mellom klassene vil erodere. En annen parallell og positiv visjon av den post-industrielle utviklingen legger vekt på den pågående transformasjonen innenfor industrien og dens effekt på oppgradering av ekspertise, forsterket arbeidsautonomi og autoritet, og på nedgangen av det tradisjonelle fordistiske ledelses hierarkiet (Kern & Schumann, 1984; Piore & Sabel, 1984 i Esping-Andersen 1993). De som stiller seg mer negative til utviklingen, kritiserer blant annet Bell og mener at hans analyser mangler oppmerksomhet når det gjelder muligheten for at en ny underklasse kan oppstå (Esping-Andersen 1993). De har altså noen litt mer pessimistiske scenarier. Et av de forutser at den moderne automatiseringen og teknologien vil resultere i et samfunn med mange arbeidsløse og personer som aldri får innpass i arbeidslivet. Denne type av samfunn vil kunne føre til en ny type ”insider-outsider” kløft: Et lukket arbeidsmarked av insiders som drar nytte av høye lønninger og jobbsikkerhet (lønn etter yteevne), og en økende vekst av outsiders som inkluderer ungdom, langtids arbeidsledige, førtidspensjonerte og umotiverte arbeidere (Van Parijs 1987).



Muligheten for at en slik underklasse av outsiders utvikler seg har blitt presenter av Auletta (1982), Levy (1988) og Runciman (1990). De-industrialiseringslitteraturen presenterer også en annen type av pessimistisk scenario. Istedenfor å forutse en vekst av en ”outsider” populasjon, er argumentet her at den industrielle nedgangen vil lede til et sterkt nedadgående press på lønninger koblet til en masseproletarisering. I samsvar med dette vil middelklassen bli mindre og arbeidsmarkedet vil bli polarisert mellom en topp og en økende bunn (Giddens 1973).

I tråd med ideen om en post-industriell utvikling, finnes det i følge Esping-Andersen (1993) distinkte sysselsettingsstrukturer, disse deles inn i det fordistiske og post-industrielle hierarkiet.

### *2.5.2 Det fordistiske og post-industrielle hierarkiet*

Esping-Andersen (1993) mener at det finnes et klart skille i klassestrukturen som er sektorbundet Esping-Andersens antakelse om en lavere grad av hierarkisk struktur i den post-industrielle økonomien, er hans hovedargument for å skille mellom et fordistisk og et post-industrielt hierarki (1993). Hierarki i Esping-Andersens analyse fortolkes i konvensjonelle termer som en generell refleksjon av autoritet, ansvar og graden av menneskelig kapital som blir anvendt (Esping-Andersen 1993:25). Klassifiseringen av yrkene, i Esping Andersens analyse blir gjort i forhold til arbeidskontrakten og yrker der han ender opp med et fordistisk og et post-fordistisk hierarki (se Leiulfsrud m.fl. 2005, 2010) Jeg vil i denne studien bruke Esping-Andersens klasseskjema<sup>1</sup> for å kunne se om det finnes ulikheter i forholdet mellom jobbautonomi og arbeidsledelse i den fordistisk hierarkiske delen av arbeidsmarkedet og der det post-industrielle hierarkiet er.

Det fordistiske hierarkiet baserer seg på det fordistiske systemet med tradisjonelle aktiviteter, som standardisert masseproduksjon og masse forbruk. Det post-industrielle hierarkiet blir i Esping-Andersens analyse delt inn i tre post-industrielle tjenester basert på forandringer i den sosiale reproduksjonen. Hva slags tjenesteyrke vil avhenge av arbeidsmarkedets organiseringsprinsipp og velferden til hvert land (eller graden av post-industrialisme). *Forretnings tjenester*, eller produsenttjenester,

---

<sup>1</sup> Se vedlegg 10. For oversikt over Esping-Andersens fordistiske og post-industrielle hierarki.

gir ingen fysiske bidrag til industriellproduksjon og distribusjon. Eksempler på disse tjenestene kan være ledere, konsulenter, dataprogrammering og systemdesign, lov og regnskapsføring, samt finansielle tjenester. *Sosiale tjenester* omhandler utdanning, helse og velferdstjenester. *Forbrukertjenester* representerer den tredje og siste typen tjeneste. Hvilke type tjenester som dominerer den post- industrielle-økonomien avhenger altså av organiseringsprinsippet til landets arbeidsmarked, velferdsstaten og graden av post-industrialisering. Esping-Andersen, Assimakopulou og van Kersbergen (1993:53) finner et mønster hvor de nordiske landene blir beskrevet som en velferdsstat der sosialtjenesteøkonomien leder. Den tyske modellen blir beskrevet i termer av en treg postindustriell vekst, med en negativitet mot sosial- og forbrukertjenester. Storbritannia representerer en blanding her, det vil si at de har den samme trege veksten som man ser i Tyskland, men også en stor industri for forbrukertjenester.

## 2.6 Klasse og kontraktstyper

Sosial ulikhet er et av hovedtemaene innenfor sosiologien, og tradisjonelt sett har dette temaet blitt koblet til sosiale klasser og forståelsen av disse. I denne oppgaven har jeg valgt å støtte meg til Goldthorpes (1982, 2000) klasseteori. Denne omhandler makt-, utbyttings- og kontraktrelasjoner i arbeidslivet, og sentralt står antagelsen om at arbeidslivets organiseringer en viktig årsak til sosial ulikhet (Leiulfstrud og Jensberg 2005:8).

Goldthorpe (2000:208) mener altså at klasseposisjoner kan bli forstått som posisjoner definert ut i fra ansettelsesrelasjoner. Derfor har han utviklet et klasseskjema som skiller mellom klassekategorier ved å referere til disse relasjonene. På denne måten kan klasse bli implementert i forskning gjennom informasjon om ansettelsesstatus og okkupasjon. Ansettelsesrelasjonene blir da en forklaring på variasjoner i jobbautonomi mellom høyere og lavere klasseposisjoner. Det er ansettelseskontraktene som skylder variasjonen og ikke arbeidsoppgavene. Teorien oppstod rundt de tider serviceklassen kom i fokus. Denne kjennetegnes av profesjonsutdannede, ledere og funksjonærer som innehar ansvarsområder knyttet til kapitalister og eieform av overvåkning og kontroll av andres arbeid, men som samtidig innehar ansattes ansvar knyttet til bruk av kompetanse og ekspertise

(Goldthorpe 2000:209). Det var Karl Renner som først behandlet serviceklassebegrepet på 1950-tallet. I følge Goldthorpe antas klasseskillet i dette perspektivet å gå mellom yrker i høyere klasseposisjon samt serviceklassen og yrker i lavere klasseposisjoner. De høyere klasseposisjoner antas å være preget av stor jobbsikkerhet og gode muligheter for materiell- og statusmessig økning. Lavere klasseposisjoner antas ikke å være koblet til samme grad av sikkerhet og statusgoder. Forholdet mellom arbeidsgiver og serviceklassen er i følge Goldthorpe avhengig av tillit ettersom de ansattes arbeid er vanskelige å overvåke.

Goldthorpe fortolker ansettelsesrelasjonene i forhold til tillitt, og har på denne måten videreutviklet argumentet til Renner (1953). Goldthorpe tok for seg koblingene mellom marked, ansettelsesrelasjoner og autoritet (2000:209). Her følger det med et klasseskjema som ble utviklet av Erikson, Goldthorpe og Portcarero (EGP-skjemaet). Dette ble opprinnelig utviklet for å fange opp forskjeller mellom yrker på basis av markeds- og jobbsituasjon (Breen 2005:36), men har i den senere tid blitt brukt for å skille mellom eierskap av produksjonsmidler, og for å skille mellom ulike kontraktstyper. Selv om skjemaet nå blir brukt med et annet formål, så har ikke Goldthorpe endret nevneverdig på operasjonaliseringen av klassene.

Gjennom ytterpolene serviceklasse og ufaglært arbeiderklasse presenterer Goldthorpe to idealtypiske former for kontraktstyper: servicekontrakten og arbeidskontrakten. Disse to reguleringsformene hevdes å være en konsekvens av arbeidsgivers problem knyttet til kontroll og kompetansenivå (Breen 2005:38). Kontrollproblemer er her knyttet til arbeidsgivers mulighet til å vurdere sammenhengen mellom ansattes arbeid og arbeidsgivers interesser. Kompetansenivå sier noe om et yrkeskrav til jobbspesifikk kompetanse, ekspertise og kunnskap, høy kompetanse vil kreve en viss grad av autonomi og autoritet for den ansatte. På denne måten blir arbeidskontrakten tatt i bruk, slik at arbeidsgiveren lett kan kontrollere arbeidet til arbeidstakeren. Servicekontrakten blir et behov dersom kravene til kompetanse og ekspertise og kontrollproblemer er store. Denne gir arbeidsgiveren en mulighet til å sikre at arbeidstakeren arbeider til det beste for bedriften (Breen 2005:38). Goldthorpe (2000) hevder at servicekontrakten og arbeidskontrakten er to grunnleggende former for regulering av ansatte, og at formene finnes i ulike grader og også i kombinerte former i ulike klasser (Goldthorpe *ibid*: 208). Likevel antas det at man vil finne de mest

rendyrkede kontraktsformene i klasse I, bestående av høyere grads profesjonelle, administratorer og ledere i store industrielle bedrifter, klasse II som består av lavere grads profesjonelle, administratorer og ledere i små industrielle bedrifter, samt høyere og lavere grad teknikere, og i klasse VIIa og VIIb, bestående av ufaglærte arbeidere og jordbruksarbeidere. Jeg vil i denne oppgaven ta i bruk ytterpolene i Goldthorpes (og Esping-Andersens) klasseskjema mellom klasse I og II (serviceklassene), og klasse VIIa (ufaglærte arbeidere)<sup>2</sup>.

David Grusky (Grusky og Galescu 2005) presenterer et alternativt syn til Goldthorpes klasseforståelse. Grusky hevder at Goldthorpe og Esping-Andersen har fokusert for mye på studier av store, samlede klasser og i stor grad ignorert studier av de enkelte yrkesgruppene. Klassene er mer heterogene enn hva de konvensjonelle klasseskjemaene antyder og man vil miste mye informasjon om forskjeller på yrkesnivå knyttet til sosial atferd og mobilitet, dersom man benytter seg av disse aggregerte klassene. Dette vil si at de store klassene man finner i Goldthorpes klasseskjema, ikke i høy grad er institusjonalisert i arbeidsmarkedet. Samtidig understreker Goldthorpe at han deler inn i yrkesposisjonene etter et fundamentalt nivå basert på markeds- og arbeidssituasjoner (Goldthorpe 2000:170). Dette vil si at klassene til tross for deres heterogene sider, kan kobles sammen i forhold til inntektsnivå, muligheter for økonomisk styring og arbeidsbetingelser, samt økonomisk sikkerhet og de ulike yrkenes plassering innenfor autoritetssystemet. Med dette vil det i denne analysen være interessant å studere hvorvidt de aggregerte, store klassene fungerer som analyseredskap.

## 2.7 Teorienes ulike spor

Den teoretiske oversikten under viser at de ulike synene jeg nå har tatt for meg, har ulike spor for å studere forholdet mellom jobbautonomi og arbeidsledelse. *Myndiggjøringsperspektivet* og *kritisk arbeidslivsforskning* tar, ikke primært hensyn til land eller regimer. Produksjonsregimeteoriene tar utgangspunkt i dette, men fokuserer i mindre grad på forholdet mellom jobbautonomi og arbeidsledelse. Det som kan utpeke seg som et noe vagt alternativ her er den kritiske

---

<sup>2</sup> Se Goldthorpes m.fl. sitt klasseskjema i vedlegg 9.

arbeidslivsforskningen. Dette fokuserer nesten utelukkende på makt, det vil si hvem som er den egentlige eier av denne og hvordan den blir utøvd på arbeiderne. Det tar til en viss grad hensyn til strukturer, og siden hierarki i form av arbeidsledelse spiller en viktig rolle her, vil det være naturlig å se på dette hierarkiet opp mot klassestrukturen og inndelingen som Goldthorpe beskriver. Produksjonsregimealternativene baserer seg på at det finnes ulike produksjonslogikker som krysser landegrenser og skaper regimer, forholdsvis basert på ulike produksjonsmåter og arbeidsmarkedsorganisering. På denne måten vil også koblingen mellom jobbautonomi og arbeidsledelse variere mellom regimene, alt ettersom hvilken regimeinndeling man tar utgangspunkt i.

**Tabell 2. Teoretisk oversikt**

	Forholdet mellom autonomi og arbeidsledelse	Norden som unikt	Regimer eller landspesifikke forskjeller?
Myndiggjøringsperspektivet	-Ikke frikoblet -Flate hierarkier -Myndiggjøring av arbeiderne	-Tar ikke hensyn til landsforskjeller	-Individualisering -Utdanning er nøkkelen til kunnskap og informasjon
Kritisk arbeidslivsforskning	-Frikoblet -Nye makt og kontrollmekanismer -Autonomi blir allment men mister sin kobling til makten	-Tar ikke hensyn til landsforskjeller	-Styringen av en produksjon avhenger av hvordan samfunnet definerer hva som er det felles beste -Klassestrukturer
Produksjons-Regimer	-Blir styrt i forhold til produksjonsmåter og økonomier	-Norden er unikt, basert på produksjonsmåter	-Produksjonsregimer -Koordinert industri -Liberal teknologi
Arbeidsmarkedsregimer	-Blir styrt i forhold til Sektor (industriell og post-industriell) og den nye økonomien	-Norden er unikt basert på velferd	-En ny postindustriell arbeidslogikk og økonomi med fokus på service og forbruk

### 3. Jobbautonomi og arbeidsledelse i det nordiske og europeiske arbeidslivet – Hovedfokus og forventninger

#### 3.1 Sammenhengen mellom jobbautonomi og arbeidsledelse

Dersom man tar utgangspunkt i myndiggjøringsperspektivet, er det rimelig å tro at vi vil finne en middelklasse med høy grad av jobbautonomi, noe som indikerer at jobbautonomi har blitt en slags allemannseie. I kontrast til dette står den mer kritiske arbeidslivsforskningen. Her legges det vekt på at selv om man kanskje har fått en større utbredelse av jobbautonomi, så vil ikke dette nødvendigvis tilsi at alle har fått en større grad av substansiell autonomi. Mer konkret så vil ikke alle med jobbautonomi oppnå like mye ledelse/kontroll som autonomien tradisjonelt sett har ført med seg. Denne allmenne myndiggjøringen fører i følge den kritiske arbeidslivsforskningen til en frikobling av jobbautonomi og arbeidsledelse. I følge de som støtter dette kan denne allmenne myndiggjøringen heller sees på som en smart måte å øke produktiviteten på. Kombinasjonen jobbautonomi og oppsynsautoritet vil være forbeholdt de i Goldthorpes klasse I og i noe mindre grad klasse II. Det interessante her vil da bli å se etter forskjeller i klassenes betydning for de ulike landene. Esping-Andersen (1993) finner at oppsynsautoritet og lederautoritet, i form av kontroll og overvåkning av arbeiderne er mindre vanlig i sosialdemokratiske regimer enn i konservative og liberale regimer. Dermed kan det også være sannsynlig å forvente en mer egalitær fordeling av jobbautonomi og organisasjonsautonomi her.

#### 3.2 Er Norden unikt?

Både Esping-Andersen (1999) og Gallie (2003, 2007) hevder at Norden skiller seg ut fra øvrig Europa med tanke på jobbautonomi og arbeidsledelse. Ut i fra Esping-Andersens teori, kan man forstå det slik at forholdet er regimeavhengig basert på hvilken sektor av økonomi man jobber i. Økonomien er i følge Gallie og Esping-Andersen ikke landsspesifikk, men regimespesifikk. Begge finner likheter mellom de nordiske landene, og begge mener at det ikke er tilfeldig at disse landene skiller seg ut. Ansattes mulighet for autoritet og autonomi varierer relativt mye mellom de ulike

regimetyperne. Samtidig viser Gallie til Tysklands utilpasshet i det koordinerte arbeidsmarkedsregimet i forhold til arbeidsbetingelser. Ettersom Esping-Andersen og Gallie finner at de nordiske landene har bedre arbeidsbetingelser enn de andre Europeiske landene, vil man kunne forvente en høyere grad av jobbautonomi her enn i Tyskland og Storbritannia. Det er dermed sannsynlig å forvente en likhet mellom de nordiske landene, samt et skille mellom Tyskland og Storbritannia. Jeg antar at forholdet mellom jobbautonomi og arbeidsledelse kan forklares av strukturer koblet til arbeidsmarkeder og ulike former for produksjon. Det vil si at forholdet ikke er universelt, men at det i stedet påvirkes av de ulike arbeidsmarkedene og ulike former for produksjon.

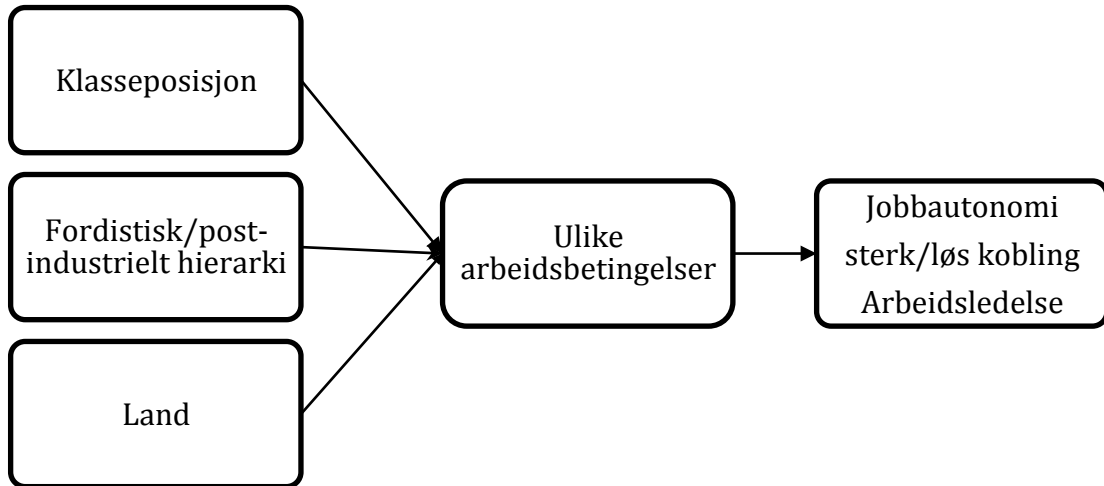
### 3.3 Begrepsmodell og antakelser

Ut i fra tidligere teori, forskning og forventninger, ser jeg det som en nødvendighet å gå bredt og eksplorerende ut. Dette for å få med de eksisterende og konkurrerende tilnærmingene, og på denne måten kunne tilnærme meg forholdet mellom jobbautonomi og arbeidsledelse. Med utgangspunkt i Sennets versjon er det nærliggende å forvente en løs kobling mellom jobbautonomi og arbeidsledelse. Ut i fra empirisk arbeidsforskning vil man derimot forvente en sterk kobling. Med utgangspunkt i eksisterende forskning og i sammenheng med teori om ulike produksjons- og arbeidsmarkedsregimer, vil jeg forvente å finne likheter på tvers av landegrenser. Samtidig vil jeg analysere den nordiske modellen, ved å se på hvordan forholdet forløper seg innad i denne modellen. Antakelsen om ulike forhold i fordristisk og post-industriell sektor er basert på Esping-Andersens forskning. Jeg har basert antakelsene under på grunnlag av etablerte forestillinger og empiriske resultater som jeg nå har gått igjennom.

#### *3.3.1 Begrepsmodell basert på teori og tidligere forskning*

Som begrepsmodellen understreker antar jeg at ulike arbeidsbetingelser (ulike kontraktstyper, sektor og bedriftsstørrelse), avhenger av både klasseposisjon, fordristisk/post-industriellsektor og land. Samtidig vil ulike arbeidsbetingelser påvirke forholdet mellom jobbautonomi og arbeidsledelse.

**Figur 1. Begrepsmodell**



### 3.3.2 Antakelser basert på teori og tidligere forskning

A ) Klasseulikheter i de ulike landene i forhold til jobbautonomi, oppsynsautoritet og organisasjonsautonomi.

- 1) *Det forventes landsspesifikke forskjeller, men med antakelse om sterkere koblinger mellom jobbautonomi og klasse i Tyskland og Storbritannia enn i de nordiske landene.*
- 2) *Det forventes landsspesifikke forskjeller, men med antakelse om sterkere koblinger mellom oppsynsautoritet og klasse i Tyskland og Storbritannia enn i de nordiske landene.*
- 3) *Det forventes en sterk sammenheng mellom organisasjonsautonomi og klasseposisjon, der serviceklassene forventes å ha en høyere grad av organisasjonsautonomi enn ufaglærte arbeidere, for hvert land.*



B) Jobbautonomi, oppsynsautoritet og organisasjonsautonomi i forhold til ulike kontraktbetingelser

- 1) *Det forventes usikre utfall, men med antakelse om sterke koblinger mellom jobbautonomi, tidskontrakt, stillingsgrad, sektor og bedriftsstørrelse, hvor ubegrenset tidskontrakt, fulltidsjobb, privat sektor og liten bedrift forventes å gi en høy grad av jobbautonomi.*
- 2) *Det forventes usikre utfall, men med antakelse om sterke koblinger mellom organisasjonsautonomi, tidskontrakt, stillingsgrad, sektor og bedriftsstørrelse, hvor ubegrenset tidskontrakt, fulltidsjobb og privat sektor forventes å gi en høy grad av organisasjonsautonomi enn begrenset tidskontrakt, deltidsjobb, offentlig sektor og liten bedrift.*
- 3) *Det forventes usikre utfall, men med antakelse om sterke koblinger, mellom oppsynsautoritet, tidskontrakt, stillingsgrad, sektor og bedriftsstørrelse.*

C) Post-industriell og fordristisk hierarki

- 1) *Forholdet mellom jobbautonomi og arbeidsledelse vil variere signifikant mellom det fordristiske og post-industriell hierarkiet.*
- 2) *Det forventes en høyere grad av jobbautonomi i det post-industrielle hierarkiet enn i det fordristiske hierarkiet.*

D) Regimeteori

- 1) *Forholdet mellom jobbautonomi og arbeidsledelse vil variere signifikant mellom de liberale markedsøkonomiene som her blir representert av Storbritannia og de koordinerte markedsøkonomiene som her blir representert av Tyskland, Norge, Sverige, Danmark og Finland.*
- 2) *Ut i fra Gallies' funn antas Tyskland å skille seg ut fra de koordinerte markedsøkonomiregimene Norge, Sverige, Finland og Danmark.*
- 3) *I linje med antagelse D2 antas Norden å være en modell, men jeg forventer å finne betydelig variasjoner i forholdet mellom jobbautonomi og arbeidsledelse mellom landene i Norden.*

## 4. Metode

Jeg vil i dette kapitlet gjøre rede for datamaterialet som ligger til grunn for analysen, operasjonalisering av variabler og den metodiske tilnærmingen, samt datamaterialet og analysens kvalitet. Ønsket er å operasjonalisere den teoretiske definisjonen av jobbautonomi og arbeidsledelse for å kunne teste de ulike alternativene opp mot regime – og klasseskiller empirisk.

### 4.1 Datamaterialet

Datamaterialet er basert på data fra European Social Survey (ESS) 2008<sup>3</sup>. Innsamling og tilrettelegging av data ble opprinnelig utført av Statistisk sentralbyrå. ESS sine data er tilfeldig trukket, og muliggjør dermed generalisering tilbake til populasjonen. Undersøkelsene er akademisk drevet og dermed designet for å kartlegge og forklare interaksjonen mellom foranderlige institusjoner og holdninger, tro og atferd i ulike populasjoner. Dataene samles inn gjennom ansikt-til-ansiktsintervjuer. Mine analyser vil være basert på runde 4, versjon 2 fra 2008, hvor 30 land deltok. Det påpekes at ESS er svært anvendelig i forhold til sammenligninger mellom regioner og land fordi samme spørsmål er stilt i alle land samtidig (Eikemo og Clausen 2007:17). I forhold til mitt tema, er jeg av den oppfatning at de muligheter som ligger i datamaterialet ikke er blitt utnyttet og eksplorert, så godt som det har potensialet til.

#### *4.1.1 Utvalgsstrategier*

ESS er basert på tilfeldige sannsynlighetsutvalg med sammenlignbare estimer, basert på “fullstendig dekning av den valgbare bebodde populasjonen på 15 år eller eldre som bor i en privat husstand, uavhengig av nasjonalitet og språk” (ESS 2008, egen oversettelse). Til tross for stor variasjon i de nasjonale metodene og tilgangen på utvalgskilder, så har alle utvalgene vært basert på det samme grunnleggende prinsippet om nøyaktig sannsynlighet og representativitet.

---

<sup>3</sup> Data i anonymisert form er stilt til disposisjon gjennom Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (NSD). Innsamling og tilrettelegging av data ble opprinnelig utført av nasjonale kartleggingsorganisasjoner og ESS’ sentrale koordineringsgruppe. Verken de nasjonale kartleggingsorganisasjonene, ESS’ sentrale koordineringsgruppe eller NSD er ansvarlig for analysen av dataene eller tolkninger som er gjort her.

#### *4.1.2 Utvalgsstørrelse og responsrater*

ESS har et mål om en minimumsgrense for utvalgsstørrelsen på 1500 enheter, eller 800 enheter for nasjoner med mindre enn to millioner innbyggere. I runde 4 av ESS oppfylte alle landene inkludert i denne oppgaven dette kravet. Videre har ESS et mål om responsrater på 70 prosent i tilknytning til utvalgsstørrelsen. Ingen av mine land oppfylte dette kravet. Finland, Norge og Sverige hadde over 69%, men Storbritannia, Danmark og Tyskland hadde under 60% (ESS 2008). Med så lave responsrater kan systematiske skjevheter oppstå. I undersøkelser der land sammenlignes vil ulike nivåer av bortfall true validiteten av sammenligninger (Häder og Lynn 2007). Det finnes flere årsaker til bortfall. Det ene kan være at individer ikke har blitt, eller ikke kan bli kontaktet. Det andre kan skyldes at individene har blitt kontaktet, men nektet å delta. Bortfallet for Storbritannia, Danmark og Tyskland i runde 4 skyldtes hovedsakelig det siste tilfellet (ESS 2008). Responsen for disse landene er likevel høy i forhold til andre nasjonale studier.

#### *4.1.3 Vekting*

For å oppnå så nøyaktige estimater som mulig, anbefaler både statistikere og forskere bak ESS vekting av enheter når data fra ESS-undersøkelsene analyseres (Eikemo og Clausen 2007:23). Det skilles mellom designvekt (*dweight*) og populasjonsvekt (*pweight*). Jeg har i denne oppgaven tatt i bruk designvekt. Denne korrigerer for små forskjeller i seleksjonssannsynlighetene. På denne måten sikrer jeg analysen mot feil knyttet til eventuelle over- eller underrepresentasjoner og vil dermed få mer nøyaktige estimater. Bruken av *dweight* vil påvirke den deskriptive statistikken, prosentandeler i krysstabeller, gjennomsnittsmål som middelmål og modus, mål for spredning og varians samt de statistiske testene for signifikans (*ibid*).

Når man skal sammenligne data fra land eller kombinere data fra land, kan populasjonsvekting være nødvendig. Bruk av *pweight* vil da sikre at hvert land er representert i forhold til populasjonsstørrelsen. Jeg har valgt å ikke ta i bruk populasjonsvekting i mine analyser. Dette valget kan i hovedsak begrunnes teoretisk, ettersom jeg ønsker å skape et samlet bilde av mønstrene i de ulike landene, for å kunne studere dette opp mot arbeidsmarkeds- og produksjonsregimer. Jeg ønsker

derfor at hvert lands karakteristikk skal ha like mye å si uavhengig av populasjonsstørrelse.

#### 4.1.4 Utvalget i analysen

Utvalget i denne analysen omfatter totalt 6080 personer hvor alle er mellom 18 og 64 år. Jeg har i tillegg til denne aldersfiltreringen, valgt å bare ta med de som anser seg selv som ansatt og de som var i betalt arbeid da undersøkelsen ble utført. Dette gjør jeg med grunnlag i oppgavens problemstilling som retter seg mot arbeidstakere. Tabell 3 viser frekvensoversikten for de ulike landene som blir tatt i bruk i analysene. Vi ser at Danmark, har et utvalg med ca. 400 personer mindre enn Tyskland. Dette kan føre til vanskeligheter med å få troverdige resultater.

Manglende data kan i følge Ringdal (2001:283) svekke utvalgets representativitet. Manglende data kan skyldes at flere personer unngår å svare på et spørsmål i spørreskjemaet, noe som vil føre til hull i datamatriksen. I mitt datamateriale ser det ikke ut til å være noen særlige problemer knyttet til dette<sup>4</sup>. I klassevariabelen er det noe manglende data. Det er ikke en systematisk mangel, og ettersom det bare er 8 prosent manglende data på det høyeste, skal ikke dette være noe videre problem (Ringdal 2001).

**Tabell 3. Frekvensoversikt for land**

	<b>Finland</b>	<b>Danmark</b>	<b>Norge</b>	<b>Sverige</b>	<b>Tyskland</b>	<b>Storbritannia</b>	<b>Total</b>
N*	<b>1011</b>	<b>836</b>	<b>914</b>	<b>990</b>	<b>1275</b>	<b>1064</b>	<b>6080</b>

\*Frekvenser av vektete data.

#### 4.2 Operasjonalisering av variabler

Utvelgelsen av relevante variabler og operasjonaliseringen av disse er knyttet opp mot oppgavens problemstilling og teoretiske bakgrunn. Jeg har valgt å dele inn de uavhengige variablene mine etter kontrollvariabler samt variabler som omhandler kontrakts- og arbeidsbetingelser.

<sup>4</sup> Se vedlegg 1 for deskriptiv statistikk over variablene for alle land i analysen.

#### 4.2.1 Avhengige variabler

Med bakgrunn i min problemstilling har jeg valgt å ta i bruk tre avhengige variabler; jobbautonomi, oppsynsautoritet og organisasjonspåvirkning. Jobbautonomi blir tatt med for å få en oversikt over i hvilken grad arbeider har mulighet til å styre arbeidsdagen selv. Oppsynsautoritet viser hvem som er ledere og ikke, noe som vil kunne gi et bilde av forholdet mellom det å ha jobbautonomi og det å være leder, eventuelt ikke leder. Variabelen organisasjonsautonomi er tatt med fordi den vil si oss noe om man har mulighet til å påvirke beslutninger utover i organisasjonen. På denne måten kan man se forholdet mellom jobbautonomi og arbeidsledelse, og se om det er slik at bare de som er ledere som også har organisasjonspåvirkning.

Ettersom kriteriet for å tilhøre serviceklassene i Goldthorpes klasseskjema er høy grad av jobbautonomi og ansvar for minst 10 personer (oppsynsautoritet) vil dette fører til at analysene mellom klasse og jobbautonomi, samt oppsynsautoritet og klasse blir tautologiske, altså selvforklarende, men muligheten for å kunne studere forskjeller mellom land, vil ikke være påvirket av dette.

Den avhengige variabelen *jobbautonomi*<sup>5</sup> baserer seg på i hvilken grad man har muligheten til å bestemme hvordan det daglige arbeidet organiseres. Variabelen har 11 kategorier som er kodet fra 0 til 10, der 0 er ingen innflytelse og 10 er full innflytelse. Variabelen befinner seg egentlig på et ordinalnivå, men det er like intervaller mellom svar alternativene og man kan derfor anta at respondentene har vurdert sine svar i forhold til dette. Dette vil si at de vurderer avstanden mellom svaralternativ 3 og 4 som lik eller samme avstand som mellom alternativ 7 og 8. På denne måten kan variabelen behandles på intervallnivå.

Den avhengige variabelen *organisasjonsautonomi*<sup>6</sup> baserer seg på i hvilken grad man har *mulighet til å påvirke beslutninger om aktiviteter i organisasjonen*. Variabelen har 11 kategorier som er kodet fra 0 til 10, der 0 er ingen påvirkning og 10 er full påvirkning. Her gjelder det samme som for variabelen jobbautonomi. Variabelen befinner seg egentlig på et ordinalnivå, men den har såpass like intervaller at man kan

---

<sup>5</sup> Opprinnelig navn er *wkdcorga* i ESS 2008

<sup>6</sup> Opprinnelig navn er *iorgact* i ESS 2008

anta ”lik” avstand mellom svaralternativene, slik at variabelen kan behandles på intervallnivå.

Den avhengige variabelen *oppsynsautoritet*<sup>7</sup> baserer seg på om man *har lederansvar for andre ansatte*. Det er en dikotom variabel, med opprinnelige verdier 1 og 2, hvor 1 = ja og 2 = nei. Jeg har kodet verdiene til 0 (nei) og 1 (ja).

#### 4.2.2 Kontrakts-og arbeidsbetingelser

For å fange opp de antatte effektene av å jobbe i yrker knyttet til ulike klasseposisjoner, sektorer, arbeidskontrakter, tidskontrakter og organisasjonsstørrelse ønsker jeg å innlemme variabler knyttet til ulike kontrakts- og arbeidsbetingelser.

*Klasse*<sup>8</sup> variabelen er basert på EGP-skjemaet. Dette fokuserer på generelle levekår, livssjanser og sosiopolitisk orientering. Yrke og kompetanse de viktigste faktorene, og skjemaet er sterkt basert på stillingskoder (Breen 2006:36). Skjemaet er kodet i syv klasser. Operasjonaliseringen av EGP-klassene er hentet fra Håkon Leiulfsrud, Ivano Bison og Erling Solheims forskningsarbeid (2010), som er en videre utvikling av Harry Ganzebooms operasjonalisering av klasseskjemaet (Leiulfsrud, Bison og Solheim 2010:8). I mine analyser tar jeg i bruk klasse I, II og VIIa, mens resten av klassene blir satt som referansekategori. Klasse I var opprinnelig titulert serviceklasse I, og omfatter høyere grad profesjonsutdannede, administratorer og ledere, ledere i store industrivirksomheter, store eiere og toppklassefunksjonærer. Dette gjelder også for klasse II, men den omfatter lavere grads profesjonsutdannede, administratorer og leder, høyere grad teknikere, ledere i små industrivirksomheter, og veiledere/oppsynsmenn. Klasse VIIa er opprinnelig titulert ufaglærte arbeidere og omfatter arbeiderklassen, landbruksarbeidere er utelatt. Videreutviklingen til Leiulfsrud, Bison og Solheim (2010) antas å føre til et mer korrekt bilde av den yrkesaktive befolkningen, ettersom den gir et nyansert bilde av andel med høy autonomi, og reduserer andelen kontor- og serviceansatte som ender opp i klasse I.

---

<sup>7</sup> Opprinnelig navn er *jbspv* i ESS 2008

<sup>8</sup> Opprinnelig navn er *iscoco* i ESS 2008

*Postindustrielt hierarki*<sup>9</sup> er basert på Esping-Andersens klasseskjema. Variabelen postindustrielt hierarki kan si noe om en person befinner seg i typiske fordristiske eller postindustrielle hierarkier. Fordristisk hierarki (0) består av ledere og eiere, kontoransatte, administratorer og salgsarbeidere, faglærte, manuelle produksjonsmedarbeidere og ufaglærte og semifaglærte arbeidere. Post-fordristisk hierarki (1) inkluderer profesjonsutdannede, forskere og teknikere, samt faglærte og ufaglærte servicearbeidere (Leiulfsrud, Bison og Solheim 2010).

Variabelen *kontraktstype*<sup>10</sup> var opprinnelig kodet på nominalnivå og delt inn i kategoriene ubegrenset, begrenset og ingen kontrakt. Jeg har valgt å kode denne om til en dikotomvariabel bestående av kategoriene begrenset/ingen kontrakt (0) og ubegrenset tidskontrakt (1), for å få et tydeligere skille mellom de som er fast ansatt og de som ikke er det.

*Fulltidsjobb* var målt på intervallnivå, der informanten selv førte opp antall timer de normalt arbeidet (overtid inkludert) i hovedjobben i løpet av en uke. Jeg har valgt å kode om denne variabelen til deltidsarbeid (under 30 timer per uke) =0 og fulltidsarbeid (30 timer eller mer) =1.

#### 4.2.3 kontrollvariabler

Jeg har valgt å innlemme kjønn, alder og utdanning i analysene. Ettersom jeg ikke fokuserer på disse i den teoretiske gjennomgangen fungerer de bare som kontrollvariabler.

*Mann*<sup>11</sup> er en dikotom variabel. De opprinnelige verdiene var 1 og 2. Disse ble kodet til verdiene til 0=kvinne og 1=mann. Som aldersvariabel valgte jeg å bruke variabelen *agea* tatt direkte fra ESS 2008. Denne viser alder i antall år og har korrigert for at undersøkelsene ble gjennomført både i 2008 og 2009. *Utdanning*<sup>12</sup> måler antall års utdanning.

---

<sup>9</sup> Opprinnelig navn er *iscoco* i ESS 2008

<sup>10</sup> Opprinnelig navn er *wkctra* i ESS 2008

<sup>11</sup> Opprinnelig navn er *gndr* i ESS 2008

<sup>12</sup> Opprinnelig navn er *eduyrs* i ESS 2008

## 4.3 Metodisk tilnærming

### 4.3.1 *Komparative studier*

Den tradisjonelle meningen med et komparativt design er kryss-kulturelle studier der to eller flere land blir sammenlignet. Ved å teste for det samme i flere land, er det en mulighet for å ta i betraktning hvorvidt enkelte funn eller mønstre i et land, også kan være tilfellet på tvers av land.

Forskjellene kan bli etablert i individdataene (ESS i dette tilfellet), men forklaringene på forskjellene må bli relatert til hvert enkelt land som enheter av analysen. Dette betyr at man kan demonstrere forskjeller mellom land, men at analysene ikke klarer å vise oss mekanismene som ligger bak årsakene til forskjellene.

### 4.3.2 *Krysstabeller*

Jeg velger å innlede analysene mine med å presentere sammenhenger i datamaterialet gjennom krysstabeller. Formålet med dette er å estimere samvariasjoner mellom de avhengige variablene og klasse i de ulike landene, og si noe om styrken i samvariasjonen. For å finne sammenhengenes styrke finnes det ulike statistiske mål, avhengig av variabelens målenivå (Ringdal 2001:319). Gamma, Tau og Cramers V, er eksempler på disse. Det sist nevnte målet er mest tilfredsstillende ettersom to av mine avhengige variabler befinner seg på ordinalnivå. Cramers V kan her bli tatt i bruk selv om det er beregnet på nominalvariabler. I tillegg varierer dette målet alltid mellom 0 ved ingen sammenheng og 1 ved perfekt sammenheng (ibid: 327).

En annen fordel med å kjøre krysstabeller er at jeg kan generalisere fra utvalg til populasjon, dette gjøres ved hjelp av kjiqvadratet (Ringdal 2001:319). I forbindelse med dette er det vanlig å sette et signifikansnivå, det vil si sannsynligheten for å forkaste nullhypotesen om at det ikke finnes noen sammenheng i populasjonen, til 0.05 (ibid: 291). Siden utvalget mitt er relativt stor er det også vanlig å sette et enda strengere nivå, jeg velger derfor å vise signifikante effekter på 0.05 og 0.01 nivå. Dersom sannsynligheten overstiger disse, vil jeg ikke kunne generalisere funnene til populasjonen, ettersom jeg da må beholde nullhypotesen om at det ikke er noen sammenheng mellom variablene.



#### 4.3.3 OLS regresjon

Jeg har valgt å bruke OLS regresjon (Ordinary Least Squares) og logistisk regresjon som analyseteknikk i denne oppgaven. OLS bygger på de minste kvadraters metode, der hensikten er å finne en regresjonslinje med minst mulig kvadrert avstand til alle enhetenes observerte verdier. Linjen kan ses på som den ideelle sammenhengen mellom to variabler, og kan brukes til å predikere verdier på den avhengige variabelen (Ringdal 2001:394). Den ustandardiserte koeffisienten ( $b$ ) viser forandring i den avhengige variabelen når verdien i den uavhengige øker med en enhet, og de andre variablene er konstante. I forhold til min oppgave vil da  $b$ -koeffisienten vise hvordan graden av jobbautonomi eller organisasjonsautonomi øker eller synker for hver forandring i enhetene til en av de uavhengige variablene, når det er kontrollert for effekten av de andre uavhengige variablene.

Signifikanstesting i OLS regresjon blir basert på  $t$ -statistiske  $p$ -verdier. Man estimerer  $p$ -verdier på grunnlag av  $t$ -observatoren ( $t$ -statistikken) (Hamilton 1992:44). Det vanligste signifikansnivået er 0,05 og det er også det som vil bli tatt i bruk her. I analysene vil signifikansnivået uttrykke sannsynligheten for å kunne forkaste en sann nullhypotese (type 1-feil). Jeg vil i oppgaven skille mellom resultater med signifikansnivå på 0,01 (\*\*) og 0,05 (\*).

I forbindelse med bruk av OLS-regresjon er det flere antakelser som må være oppfylt, se vedlegg 7. for oversikt og testing av disse.

#### 4.3.4 Logistisk regresjon

I logistisk regresjon er den avhengige variabelen dikotom, som vil si at den kun har to gjensidig utelukkende kategorier (Ringdal 2001:427). Min avhengige variabel oppsynsautoritet er en dikotom variabel og det vil derfor blir brukt logistisk regresjonsanalyse når denne blir testet. Her beregnes regresjonskoeffisientene gjennom sannsynlighetsmaksimering. Regresjonen beregner da hvor mye den naturlige logaritmen til oddsen for  $Y=1$  endrer seg for hver enhets endring i  $X$  (Ringdal 2001:429). Regresjon maksimerer sannsynligheten for at observerte  $X$ - og  $Y$ -verdier opptrer sammen (Eikemo og Clausen 2007:83) For å kunne analysere resultatene i en logistisk regresjon, må en ta utgangspunkt i tre sentrale mål; *oddsratio*, *sannsynlighet* og *logit* (Eikemo og Clausen 2007:91). Sammenhengen

mellom disse kan uttrykkes gjennom  $L_i = \ln(O) = \ln[P/(1-P)]$ . Sannsynlighet måler hvor stor sjansen er for at noe skal oppstå, eller hvor stor sannsynligheten er for at  $Y=1$  når  $X$  er gitt og varierer mellom 0 og 1. Regresjonskoeffisienten i logitskalaen variere mellom minus og pluss uendelig. Den kan bare si noe om endringen i den predikerte logiten som følge av en enhets endring i  $X$  kontrollert for de øvrige variablene, samt retningen og koeffisientens statistiske signifikans. Oddsratioen er den naturlige antilogarithmen av den logistiske regresjonskoeffisienten. Den varierer fra 0 til uendelig og angir forskjellen mellom to odds. Man bruker altså oddsratioen til å påpeke styrken av effekter mellom ulike kategorier som sammenlignes i regresjonsanalysen (Eikemo og Clausen, 2007:91). Høy sannsynlighet gir høye odds, og videre gir en positiv logit en sannsynlighet over 50 prosent, en negativ logit gir en sannsynlighet mindre enn 50 prosent. Gjennom en kjikvadrat fordelt testobservator kan man teste den eventuelle forbedringen mellom en modell med flere variabler kontra en modell med færre variabler. En god modell vil resultere i en lav verdi av  $-2LL$ . Også de enkelte variablene kan signifikans testes, og dette gjøres med basis i  $p$ -verdien som beregnes ut i fra wald-observatøren. Jeg bruker samme signifikansnivå som i OLS-regresjonen.

I forbindelse med bruk av logistisk regresjon er det flere antakelser som må være oppfylt, se vedlegg 8. for oversikt og testing av disse.

## 4.4 Analyseredskap

### 4.4.1 Reliabilitet

Reliabilitet handler om mulige målefeil under innsamlingen, analysen og tolkningen. Høy reliabilitet vil si at så lenge man utfører testen på samme måte vil man få samme resultat hver gang (Ringdal 2001). Ringdal (ibid) viser til to måter å evaluere dataenes reliabilitet. Den første går ut på å stille seg kritisk til datakilden, i dette tilfellet ESS, og være klar over feil som kan ha oppstått under planleggingsprosessen, innsamlingene eller bearbeidingen av disse dataene. En annen måten å evaluere reliabiliteten er ved å utføre analysetester for konsekvensene av målingene. ESS tester deres data ved hjelp av reliabilitetsanalyser, og har konkludert med at reliabiliteten er høy.

#### 4.4.2 Validitet

Validitet handler om at man måler det man skal måle (Ringdal 2001). Sammenlignet med reliabilitet, som tar for seg kvaliteten av de empiriske indikatorene, så tar validiteten for seg spørsmål knyttet til de empiriske indikatorene og det teoretiske konseptet. Etersom feil knyttet til reliabilitet er tilfeldig og feil knyttet til validiteten er systematisk, så er høy reliabilitet et premiss for å oppnå høy grad av validitet (Ibid: 168).

Variablene *oppsynsautoritet, sektor, organisasjonsstørrelse, tidskontrakt, fulltidsjobb, postindustrielt hierarki, klasse og utdanning* regner jeg som uproblematisk og dermed valide. Dette fordi de stiller svært objektive spørsmål og måler konkrete variasjoner i populasjonen. Informantene må ikke legge en holdning eller vurdering inn i svaret og variablene har enkle svarkategorier. Variablene *organisasjons- og jobbautonomi* kan være problematiske. Disse er basert på respondentens subjektive opplevelse, og avhenger av hver enkeltes personlige meninger og holdninger. Spørsmålene som blir stilt er henholdsvis tydelige, som ”I hvilken grad har du mulighet til å styre arbeidsdagen selv” og ”I hvilken grad har du mulighet til å kontrollere”. Svarene vil her være påvirket av hva informanten legger i begrepene. Samtidig er disse skalabasert med verdier fra 0 til 10. Informanten kan ha ulike meninger om makt og medbestemmelse noe som kan gjøre det vanskelig å plassere seg selv på en slik skala. Videre antas informantenes svar å bli preget av ulike kulturelle forventninger som legger føringer for hva som er riktig å si. Et annet problem i knyttet til dette er informantenes antatte ønske om å fremstille seg selv i et positivt lys. Dette vil si at informantene kan ønske å vise at de har bedre betingelser enn det de egentlig har i virkelighetene. Alt i alt avhenger altså svarene på autonomivariablene av hvilken standard man legger seg på og denne standarden kan og vil mest sannsynlig være ulik for de forskjellige landene. Det er viktig å ta med betraktningene av dette videre i analysene. Ved å være oppmerksom på dette videre, vil jeg allerede ha unngått enkelte fallgruver. Alt i alt vil jeg dermed påstå at validiteten i denne oppgaven er god. Dette er også ESS egne konklusjoner etter analyser av dataenes validitet og reliabilitet (ESS 2007).

## 5. Jobbautonomi, oppsynsautoritet og organisasjonsautonomi i

### Norden og Europa – funn

Her vil det innledningsvis gis et generelt bilde av eventuelle klasseforskjeller i jobbautonomi, oppsynsautoritet og organisasjonsautonomi i det nordiske og europeiske arbeidslivet. Deretter vil den antatte utbredelsen av jobbautonomi bli sett i lys av Esping-Andersens skille mellom post-industrielt og fordristisk hierarki. Kapitlet avsluttes med analyser av klasse, ulike kontrakts- og arbeidsbetingelsers påvirkning på jobbautonomi, organisasjonsautonomi og oppsynsautoritet.

Jobbautonomi og organisasjonsautonomi omhandler her det subjektive målet for henholdsvis muligheten til å bestemme arbeidsdagen selv, og muligheten til å påvirke beslutninger utover i organisasjonen. Som diskutert tidligere er et av kriteriene for å tilhøre serviceklasse I høy grad av jobbautonomi, men det vil likevel være interessant å se etter landsforskjeller samt forskjeller mellom serviceklasse I og II. Oppsynsautoritet viser til om man har ansvar for andre i organisasjonen eller ikke, også oppsynsautoritet er med på å klassifisere hvem som tilhører serviceklasse I. Her gjelder det samme som for jobbautonomi, landsforskjeller og forskjeller mellom serviceklassene vil være av interesse her.

#### 5.1 Klasseulikheter i forhold til jobbautonomi, oppsynsautoritet og organisasjonsautonomi<sup>13,14</sup>

I linje med Goldthorpes kontraktsteori (2000) forventes det forskjeller mellom serviceklassene (Klasse I og II). I den grad Gallies (2007) tolkninger av nasjonale variasjoner stemmer, forventes et skille mellom Norden og Tyskland som representerer det koordinerte markedsregimet. En antakelse om forskjeller innad i

---

<sup>13</sup> Test av sammenhenger mellom jobbautonomi/oppsynsautoritet/organisasjonsautonomi og klasse presenteres i vedlegg 2.

<sup>14</sup> For å få et klarere bilde av forskjeller mellom klassene, har nye prosenter blitt beregnet for disse i tabellene 4-7. Det vil si at hver klasse utgjør 100 prosent. Den gamle fordelingsprosenten er tatt med i kolonnen. Andel av den yrkesaktive befolkning (n %) i alle tabellene. Dette kan gi et feil inntrykk, dersom man ikke tar den gamle prosenten med i betraktningene.

Norden er også tatt med. Dersom vi finner store forskjeller mellom disse landene, vil dette problematisere både Gallie og Esping-Andersen sine argumenter for å plassere de nordiske landene i et og samme arbeidsregime.

*5.1.1 Sammenhenger mellom klasse og jobbautonomi, for de nordiske landene, Tyskland og Storbritannia.*

**Tabell 4 Goldthorpes ytterklasser og jobbautonomi (Ingen/lav, middels, høy) for de nordiske landene, Tyskland og Storbritannia i prosent (N\* i parentes)**

Land	Klasse	Jobbautonomi			Total		
		Ingen/lav %	Middels %	Høy %	Sum %	Andel av alle yrkesaktive	
						%	n
Finland (N=1011)	Klasse I	1.5	11.9	86.6	100	20.4	201
	Klasse II	4.6	23.0	72.4	100	26.0	260
	Klasse VIIa	26.1	28.3	45.7	100	13.9	138
Danmark (N= 836)	Klasse I**	3.1	12.5	84.4	100	16.8	128
	Klasse II	1.0	19.6	79.4	100	27.0	205
	Klasse VIIa	29.4	26.5	44.1	100	9.0	67
Norge (N=914)	Klasse I	1.4	13.9	84.7	100	18.6	166
	Klasse II	2.2	20.4	77.4	100	23.7	213
	Klasse VIIa	11.4	42.9	45.7	100	8.7	79
Sverige (N=990)	Klasse I	1.7	15.0	83.3	100	17.4	169
	Klasse II	3.7	15.9	80.4	100	31.8	310
	Klasse VIIa	18.2	36.4	45.5	100	9.5	94
Tyskland (N=1275)	Klasse I	5.5	21.8	72.7	100	14.3	176
	Klasse II	9.0	31.0	60.0	100	26.0	320
	Klasse VIIa	40.0	28.9	31.1	100	11.3	142
UK (N=1064)	Klasse I	4.3	12.9	82.9	100	17.8	189
	Klasse II	7.2	26.5	66.3	100	21.3	226
	Klasse VIIa	27.7	42.6	29.8	100	12.2	128

\*N er basert på vektete data.

\*\* Klassen viser til en ikke signifikant sammenheng.

Ut i fra tabell 4 kan vi hovedsakelig se tre forhold. For det første ser vi andelen av den yrkesaktive befolkningen i de ulike klassene for hvert land, for det andre kan vi se sammenhenger i forholdet mellom graden av jobbautonomi i de ulike klassene for de ulike landene og for det tredje forskjeller mellom serviceklassene.

Tabell 4 viser altså blant annet fordelingen av den yrkesaktive befolkningen mellom 18 og 64 år, for serviceklassene I og II samt klasse VIIa (ufaglærte arbeidere). Samlet sett omfatter ufaglærte arbeidere mellom 8.7 og 13.9 prosent i de utvalgte landene,

mens serviceklasse I utgjør mellom 14.3 og 20.4 prosent. Den største klassen her er serviceklasse II som har en prosentandel på mellom 21.3 og 27.0 prosent. Finland, Tyskland og Storbritannia trekker opp prosentandelen noe i klasse VIIa. Disse landene har altså flere ufaglærte arbeidere sammenlignet med de øvrige landene.

Ved å se på de ulike klassene i kategorien høy, viser Norden seg som samlet, ved å ha høyere prosentandeler for alle klassene i denne kategorien enn hva som gjelder for Storbritannia og Tyskland. Mellom 44.1 og 45.7 prosent av de som tilhører klasse VIIa i de nordiske landene oppgir å ha høy jobbautonomi. Tilsvarende tall er henholdsvis 29.8 og 31.1 prosent i Storbritannia og Tyskland. Det er med andre ord en langt høyere andel ufaglærte arbeidere med en høy grad av jobbautonomi i de nordiske landene enn i Tyskland og Storbritannia. Antakelse A1 blir dermed bekreftet, her ble det forventet å finne en sterkere sammenheng mellom jobbautonomi og klasse i Tyskland og Storbritannia enn i de nordiske landene.

I kategorien ingen/lav grad av jobbautonomi finner vi imidlertid betydelige forskjeller innad i de nordiske landene. Norge og Sverige skiller seg ut fra alle de andre landene, ved å ha lavest prosentandelen for klasse VIIa på henholdsvis 11.4 og 18.2 prosent. Finland, Danmark og Storbritannia befinner seg her i en mellomposisjon, mens Tyskland har den klart høyeste andelen arbeidere med ingen/lav grad av jobbautonomi. Her kan vi konstatere interessante forskjeller innad i de nordiske landene. Vi får belegg som støtter opp om antakelse D2, som antar at Tyskland vil skille seg ut fra de nordiske landene, og D3 som antar at vi vil finne betydelige variasjoner innad i Norden. Dette er med på å både støtte og problematisere Gallies' (2003, 2007) funn.

Graden av jobbautonomi er også lavere for alle klasser i Tyskland og Storbritannia sammenlignet med de nordiske landene. Dette viser at de nordiske landene er preget av en høyere grad av jobbautonomi, noe som støtter opp om Colbjørnsen og Falkums antakelser om en delegering av ansvar og en utflating av hierarkiet. Samtidig observerer vi ulike sammenhenger i forhold til ufaglærte arbeideres fordeling på jobbautonomiskalaen, hvor Danmark og Finland skiller seg negativt ut blant de

nordiske landene. Samlet sett viser analysene til en nordisk modell, men likevel ikke så robust, som regimeteorierne tilsier.

Dersom vi tar for oss serviceklassene i forhold til graden av jobbautoomi kan vi se at serviceklasse II preger både kategoriene middels og høy, mens i serviceklasse I plasserer ikke overraskende nesten alle i kategorien høy grad av jobbautoomi. Dataene viser et skille mellom serviceklassene, der klasse I fyller den øverste kategorien. Spesielt er forskjellen stor mellom serviceklassene i Storbritannia, Tyskland og Finland.

### 5.1.2 Sammenhenger mellom klasse og oppsynsautoritet, for de nordiske landene, Tyskland og Storbritannia

**Tabell 5. Goldthorpes ytterklasser og oppsynsautoritet (Nei/Ja) for de nordiske landene, Tyskland og Storbritannia i prosent (N\* i parantes)**

Land	Klasse	Oppsynsautoritet		Total		
		Nei %	Ja %	Sum %	Andel av alle yrkesaktive	
					%	n
Finland (N=1011)	Klasse I	40.3	59.7	100	20.4	201
	Klasse II	64.4	35.6	100	26.4	260
	Klasse VIIa	100	0	100	14.0	138
Danmark (N= 836)	Klasse I	36.9	63.1	100	17.1	130
	Klasse II**	68.6	31.4	100	27.0	205
	Klasse VIIa	100	0	100	8.8	67
Norge (N=914)	Klasse I	42.5	57.5	100	18.5	166
	Klasse II**	59.1	40.9	100	23.8	213
	Klasse VIIa	100	0	100	8.8	79
Sverige (N=990)	Klasse I	45.8	54.2	100	17.3	169
	Klasse II**	72.2	27.8	100	31.7	310
	Klasse VIIa	97.0	3.0	100	9.7	94
Tyskland (N=1275)	Klasse I	23.6	76.4	100	14.1	173
	Klasse II**	64.0	36.0	100	25.9	320
	Klasse VIIa	100	0	100	11.5	142
UK (N=1064)	Klasse I	28.6	71.4	100	17.9	189
	Klasse II	39.8	60.2	100	21.3	226
	Klasse VIIa	100	0	100	12.0	128

\*N er basert på vektete data.

\*\* Klassen viser til en ikke signifikant sammenheng.

Som framgår av tabell 5 ser vi et klart skille mellom serviceklassene, for Storbritannia, Tyskland og Finland. Det minste skillet finner vi i Storbritannia, hvor det kun er en forskjell på 10 prosentenheter mellom serviceklassene. I Tyskland er dette skillet på hele 40 prosentenheter i favør av serviceklasse I. Finland befinner seg her i en mellomposisjon. Det er vanskelig å si noe om sammenhengen i Norge, Danmark og Sverige her, ettersom disse ikke viser til signifikante tall for serviceklasse II. Dermed blir det i hovedsak Finland som representerer Norden her og vi får delvis bekreftet antakelse A1 om en sterkere kobling mellom klasse og oppsynsautoritet i Tyskland og Storbritannia enn i de nordiske landene. Det finnes enda en gang delvis støtte for antakelse D2 om at Tyskland ikke passer sammen med de nordiske landene, mens vi kan si lite om antakelse D3 som antar at vi vil finne betydelige variasjoner innad i Norden. Samlet sett viser dataene i tabell 5 et interessant skille mellom serviceklassene, som også samsvarer med resultatene fra tabell 4. De ikke signifikante tallene for Norden, utenom Finland, gjør det vanskelig å si noe om robustheten til de Nordiske landene her.



5.1.3 Sammenhenger mellom klasse og organisasjonsautonomi, for de nordiske landene, Tyskland og Storbritannia

**Tabell 6. Goldthorpes ytterklasser og organisasjonsautonomi (Ingen/lav, middels, høy) og land i prosent (N\* i parentes)**

Land	Klasse	Organisasjonsautonomi			Total		
		Ingen/lav %	Middels %	Høy %	Sum %	Andel av alle yrkesaktive	
						%	n
Finland (N=1011)	Klasse I	19.4	44.8	35.8	100	20.5	201
	Klasse II**	28.7	48.3	23.0	100	26.6	260
	Klasse VIIa	60.9	26.1	13.0	100	13.9	138
Danmark (N= 836)	Klasse I	16.9	40.0	43.1	100	17.4	130
	Klasse II	31.7	37.6	30.7	100	28.1	205
	Klasse VIIa	64.7	17.6	17.6	100	8.9	67
Norge (N=914)	Klasse I	9.6	43.8	46.6	100	18.6	166
	Klasse II**	18.5	41.3	40.2	100	23.7	213
	Klasse VIIa	48.6	40.0	11.4	100	8.6	79
Sverige (N=990)	Klasse I**	23.7	47.5	28.8	100	17.5	169
	Klasse II	22.2	49.1	28.7	100	31.7	308
	Klasse VIIa	57.6	36.4	6.1	100	9.5	94
Tyskland (N=1275)	Klasse I	35.1	36.8	28.1	100	14.2	17575
	Klasse II	45.6	40.8	13.6	100	25.8	32020
	Klasse VIIa	80.0	15.0	5.0	100	11.4	12626
UK (N=1064)	Klasse I	22.9	45.7	31.4	100	17.8	18989
	Klasse II	32.5	44.6	22.9	100	21.3	22626
	Klasse VIIa	59.6	34.0	6.4	100	12.1	12828

\*N er basert på vektete data.

\*\* Klassen viser til en ikke signifikant sammenheng.

Ettersom organisasjonsautonomi her representerer et mål på om man har en viss grad av autoritet og makt, kan det forventes ut i fra resultatene i tabell 5, at lederne som befinner seg hovedsakelige i serviceklasse I, men også i serviceklasse II, oftere har en høyere grad av organisasjonsautonomi.

Som framgår i tabell 6 ser vi at det er flere som har en høy grad av jobbautonomi enn organisasjonsautonomi. Dette gjelder for begge serviceklassene og ufaglærte arbeidere. I tråd med Goldthorpes kontraktteori, og mine antakelser, er det i hovedsak serviceklassene som plasserer seg i kategoriene høy og middels. De ufaglærte arbeiderne forholder seg i kategoriene lav og middels, og vi får bekreftet at disse klassene presenterer ytterpolene. I tabell 5 så vi at de som har lederansvar befinner seg i serviceklassene, med en noe høyere andel for serviceklasse I. Med unntak av

Norge og Sverige hvor serviceklassene opptre relativt likt, finner vi det samme mønsteret i tabell 6 som i tabell 5. Vi ser at en høyere prosentandel av serviceklasse I plasserer seg i kategorien høy, enn av serviceklasse II. Dersom vi tar for oss tabell 5 og ser denne opp mot tabell 6 ser vi at selv om man har lederautoritet, trenger ikke dette nødvendigvis å henge sammen med en høy grad av organisasjonspåvirkning. Dette stemmer til en viss grad overens med Falkum m.fl. (2009:35) sine funn, hvor de finner at ledere ikke har en så høy grad av organisasjonspåvirkning som man skulle forvente. Denne observasjonen er interessant og vil følgelig bli tatt opp i diskusjonsdelen. Tyskland, Storbritannia, Sverige og til dels Finland viser til en lavere prosentandel for serviceklassene i kategorien høy, enn de andre landene. Dette kan tilsi at ledere i disse landene har mindre autoritet eller makt enn ledere i de respektive landene. Dette funnet er spesielt interessant i forhold til Tyskland og Storbritannia, ut i fra tabell 5 ser vi at 76.4 og 71.4 prosent av de som plasserer seg i serviceklasse I har oppsynsautoritet her, mens i tabell 6 er det kun 28.1 og 31.4 prosent av disse som har en høy grad av organisasjonsautonomi. Sammenhengen mellom det å være leder og det å ha organisasjonsautonomi kan dermed se ut til å stemme mer overens i de nordiske landene, enn for Tyskland og Storbritannia. Likevel ser vi også forskjeller innad i Norden her, hvor Sverige og Finland viser til en serviceklasse I med lavere prosentandel i kategorien høy grad av organisasjonsautonomi.

#### *5.1.4 Klasse- og landsforskjeller i forhold til jobbautonomi, oppsynsautoritet og organisasjonsautonomi*

Hittil har vi sett at klasseforskjellene i organisasjonsautonomi, følger Goldthorpes kontraktsteori. I tråd med både Gallie og Esping-Andersen ser vi et likhetstrekk mellom de nordiske landene, men et mer interessant og mindre uttalt tema er landsforskjellene vi ser her. Disse viser til at Norden ikke alltid opptre som en robust modell. Basert på disse funnene vil man kunne anta at sammenhengen mellom jobbautonomi og arbeidsledelse vil avhenge av hvert enkelt land, og ikke hvert regime.

### 5.1.5 Jobbautonomi i post-industrielle og fordristiske hierarki.

**Tabell 7<sup>15</sup> Graden av jobbautonomi i post-industrielle og fordristisk hierarki, for de nordiske landene, Tyskland og Storbritannia (N\*)**

Land	Hierarki	Jobbautonomi			Total	
		Ingen/lav	Middels	Høy	%	n
Finland (N=1011)	Fordistisk	5.7	12.4	32.0	50.2	500
	Post-industrielt	3.4	12.0	34.3	49.8	496
	Total	9.1	24.5	66.4	100	996
Danmark** (N= 836)	Fordistisk	4.3	12.0	38.4	54.7	450
	Post-industrielt	2.2	8.9	34.2	45.3	372
	Total	6.4	20.9	72.6	100	822
Norge** (N=914)	Fordistisk	4.1	9.4	30.2	43.7	399
	Post-industrielt	2.8	15.4	38.0	56.3	514
	Total	6.9	24.9	68.2	100	913
Sverige (N=990)	Fordistisk	4.9	10.6	29.3	44.8	439
	Post-industrielt	2.6	11.3	41.3	55.2	541
	Total	7.4	21.9	70.6	100	980
Tyskland (N=1275)	Fordistisk	12.5	17.3	27.3	57.2	719
	Post-industrielt	6.0	14.5	22.4	42.8	539
	Total	18.4	31.8	49.8	100	1258
UK (N=1064)	Fordistisk	7.9	16.1	30.7	54.7	579
	Post-industrielt	4.9	15.7	24.7	45.3	479
	Total	12.9	31.8	55.4	100	1058

\*N er basert på vektete tall.

\*\*I Danmark og Norge viser til en usignifikant sammenheng.

Esping-Andersen (1991) antakelse går ut på at det eksisterer en lavere grad av hierarkisk struktur i det post-industrielle arbeidsmarkedet. Dette er også hans hovedargument for å skille mellom fordristiske og post-industrielle hierarki (1993). Videre presiserer han at hierarki må bli forstått som en generell refleksjon av autoritet, ansvar og graden av menneskelig kapital som blir anvendt (Esping-Andersen 1993:25). Basert på Esping-Andersens antakelse, antas det at man vil finne en høyere grad av jobbautonomi i post-industrielle hierarki enn i fordristiske. Fordristisk hierarki, referer til administrative servicejobber som ofte befinner seg i offentlig sektor i de nordiske landene, eller i det sosialdemokratiske arbeidsmarkedsregimet. Post-industrielle hierarki omfatter i større grad profesjoner, teknikere og forskere, samt ufaglærte og faglærte servicejobber<sup>16</sup>.

<sup>15</sup> For å få en bedre oversikt er tabell 7 kun er forkortelse av krysstabellen og tar ikke med hele jobbautonomiskalaen. Det som vises i tabell 7 er kategori ingen/lav (0-3), middels (4-7) og høy (8-10). Se vedlegg 3. Tabell 3.3 for hele fordelingen.

<sup>16</sup> For Esping-Andersens klasseskjema mellom fordristisk og post-industrielt hierarki se vedlegg 10.

Som framgår av tabell 7 har Sverige den høyeste andelen ansatte i det post-industrielle hierarkiet. Av de som befinner seg i det post-industrielle hierarkiet i Sverige er det her 41.3 prosent i kategorien høy grad av jobbautoomi mot 29.3 prosent i det fordristiske hierarkiet. Kategoriene lav/ingen og middels viser til en mer jevn fordeling mellom hierarkiene. Dersom man tar for seg Tyskland og Storbritannia danner det seg et motsatt bilde. Her er det en overvekt av arbeidere i det fordristiske hierarkiet, og ikke det post-industrielle. Til tross for at vi finner støtte for antakelsen om en høyere grad av jobbautoomi i det post-industrielle hierarkiet for Sverige, så er dataene med på å problematisere Esping-Andersens argument mot et post-industrielt arbeidsmarked, ettersom både Finland, Tyskland og Storbritannia preges av et større fordristisk hierarki. Jeg vil ta dette i nærmere betraktning senere i diskusjonen.

## 5.2 Påvirkninger av klasse, kontrakts- og arbeidsbetingelser på jobbautoomi, organisasjonsautoomi og oppsynsautoritet

I den første delen av analysen fikk vi bekreftet en sammenheng mellom henholdsvis klasse og jobbautoomi, klasse og oppsynsautoritet, samt klasse og organisasjonsautoomi. Jeg vil nå se på styrken av forklaringskraften for klasse opp mot ulike kontrakts- og arbeidsbetingelser. Falkum, Hagen og Trygstad (2009) viser i sin rapport hvordan ulike kontrakts- og arbeidsbetingelser er med på å påvirke graden av både jobb- og organisasjonsautoomi. I tråd med Engelstad m.fl. (2003) finner de ulike utfall for privat og offentlig sektor. Videre viser Falkum, Hagen og Trygstad (2009), og Leiulfstrud og Solheim (2010) hvordan bedriftens størrelse kan forklare noe av forskjellene i graden av innflytelse. Engelstad m.fl. (2003) finner at arbeidstid er svært viktig for muligheter til å bestemme. Desto mer arbeidstakerne jobber, desto mer innflytelse får de. Basert på disse funnene presenterer jeg antakelse B, om sterke koblinger for både jobbautoomi, organisasjonsautoomi og oppsynsautoritet i forhold til ulike typer av tidskontrakt, stillingsgrad, sektor og bedriftsstørrelse. Hvor ubegrenset tidskontrakt, fulltidsjobb, privat sektor og liten bedrift forventes å gi en høyere grad av jobbautoomi og organisasjonsautoomi, mens mer usikre utfall forventes i forhold til arbeidsledelse. Antakelse C baserer seg på Esping-Andersens (1993) forskning om ulike typer av arbeid, og dermed også arbeidsbetingelser for

fordistisk og post-industrielt hierarki. Her forventes en høyere grad av jobbautonomi i post-industrielt hierarki enn i fordistisk hierarki. Det forventes også at forholdet mellom jobbautonomi og arbeidsledelse vil variere signifikant mellom disse to hierarkiene. Som vi så i kapittel 5, finnes det ingen ensidig støtte for dette, men ved å se disse to hierarkiene opp mot andre arbeidsbetingelser, kan det hende resultatet vil få et annet utfall. Analysene vil også kunne gi en bedre oppfatning av hvilke kontrakts- og arbeidsbetingelser som har størst påvirkning. Etersom landene blir analysert hver for seg, vil også landsforskjeller vises. Ut i fra de tidligere analysene ble det funnet støtte for enkelte likheter innad i Norden, men samtidig tydelige forskjeller, som gjør den nordiske modellen mindre robust. Om disse landsforskjellene også vil tre fram i de videre analysene gjenstår å se.

### 5.2.1 Påvirkningen av klasse, ulike kontrakts- og arbeidsbetingelser på jobbautonomi

**Tabell 8. Påvirkninger av yrkesmessige kjennetegn på jobbautonomi for de nordiske landene, Tyskland og Storbritannia. OLS-regresjon, endelig modell**

<b>Jobbautonomi</b>	<b>Finland</b> <i>b</i>	<b>Danmark</b> <i>b</i>	<b>Norge</b> <i>b</i>	<b>Sverige</b> <i>b</i>	<b>Tyskland</b> <i>b</i>	<b>Storbritannia</b> <i>b</i>
konstant	5.571**	5.917**	5.713**	5.855**	1.835**	6.431**
Alder	0.016**	0.034**	0.032**	0.024**	0.020**	
Utdanning		0.039*			0.186**	
Klasse I	1.443**	0.671**	1.338**	1.173**	1.193**	1.697**
Klasse II	0.809**	0.539**	0.966**	0.858**	0.950**	1.013**
Klasse VIIa	-1.154**	-1.658**	-0.645*	-0.826**	-1.158**	-1.317**
Ubegrenset tidskontrakt	1.015**			0.731**	0.929**	
Privat sektor			0.502**			0.451**
Liten bedrift	0.375*	0.373	0.483*	0.265	0.810**	
Stor bedrift	-0.217	-0.637**	-0.481**	-0.457**	0.066	
Adjusted R <sup>2</sup>	0.151	0.139	0.130	0.116	0.150	0.106
N	982	752	892	969	1222	1056

Referansekategori for klasse er alle andre klasser, referansekategori for bedriftsstørrelse er mellomstor bedrift. \*= $P < 0.05$ , \*\*= $P < 0.01$ .

Tabell 8 består av regresjonsanalyser som viser hvordan ulike forhold innvirker på en persons grad av jobbautonomi i de seks landene. Bare de signifikante variablene er tatt med i den endelige modellen<sup>17</sup>.

Kontrollvariablene kjønn, alder og utdanning blir tatt med i den første modellen. Kjønn gir ingen signifikant påvirkning for noe av landene, noe som vil si at i forhold til graden av jobbautonomi har ikke kjønn noe betydning her. Alder viser seg å ha en svak positiv påvirkning på jobbautonomi for alle land, bortsett fra Storbritannia. Graden av jobbautonomi vil altså øke med alderen. Utdanning har også en positiv effekt, altså vil hvert år utdanning føre til en økning i jobbautonomi, dog ikke en veldig sterk økning. Samlet utgjør den første modellen en forklaringskraft på mellom 0.2 og 0.8 prosent med Storbritannia nederst, Tyskland øverst og de nordiske landene i en mellomliggende posisjon.

<sup>17</sup> Se modellutviklingen for hvert land, vedlegg 4.

I modell 2 blir klasse lagt til. Her er det Finland, Storbritannia og Tyskland som befinner seg øverst. Ved å kontrollere for kjønn, alder og utdanning i modell 3, øker forklaringsprosenten ytterligere til mellom 8.9 og 12.9 prosent. Dette fører til at utdanning blir ikke-signifikant for alle land, utenom Tyskland. Klasse overskrider altså betydningen av utdanning for de andre landene.

I modell 4 blir yrkesvariablene; tidskontrakt, fulltidsjobb, privat sektor, samt post-industrielt hierarki inkludert. Dette fører til enda en økning i forklaringsprosenten for alle land, der Sverige ligger nederst med 9.7 prosent og Tyskland øverst med 14.4 prosent (de andre landene ligger i mellom). Her er det i hovedsak ubegrenset tidskontrakt, fulltidsjobb og privat sektor som har en signifikant positiv påvirkning på jobbautonomi. For Norge, Storbritannia og Danmark er det privat sektor som øker forklaringskraften. I Finland, Sverige og Tyskland gir ubegrenset tidskontrakt en positiv påvirkning på graden av jobbautonomi, det er altså ubegrenset tidskontrakt som forklarer økningen i forklaringsprosenten for disse landene. I Tyskland viser det seg også at fulltidsjobb gir en negativ påvirkning på jobbautonomi. Dette går i mot antakelsen B1, hvor det forventes at fulltidsjobb vil ha en positiv påvirkning på jobbautonomi. Det vil derfor være overraskende dersom denne holder seg signifikant, når det har blitt kontrollert for resten av de yrkesaktive variablene.

I modell 5 blir bedriftsstørrelse lagt til alene, noe som gir en svært liten endring i forklaringsprosenten, men når det blir kontrollert for de andre variablene i modell 6, øker forklaringsprosenten, dog moderat til mellom 11.0 og 15.8 for landene (Sverige og Norge nederst, og Tyskland øverst). For Danmark overstyrer bedriftsstørrelse betydningen av privat sektor. I Tyskland gjør dette begge sektorvariablene signifikante, samtidig som fulltidsjobb mister sin signifikans. I modell 7 blir ikke-signifikante variabler tatt bort, dermed får vi den endelige modellen, som vises i tabell 8.

#### *Påvirkningen av ulike klasser i de respektive landene på jobbautonomi*

Det er klare landsforskjeller i effekten av de ulike klassene. Danmark skiller seg noe ut fra de nordiske landene, ved at den negative effekten av å tilhøre klasse VIIa (ufaglærte arbeidere) er sterkere enn for de andre nordiske landene. I Finland er

forskjellen mellom serviceklasse I og ufaglærte arbeidere større enn i de andre nordiske landene, serviceklasse II befinner seg her i en slags mellomposisjon. Finland viser en likhet med Tyskland og Storbritannia som begge presenterer et stort skille mellom de ulike klassene. Norge skiller seg også ut fra resten av Norden, ved at det å tilhøre klassen med ufaglærte arbeidere ikke gir en like sterk negativ effekt på graden av jobbautonomi.

I forhold til ulikheter mellom serviceklassene, finner vi de største forskjellene i Storbritannia og Finland. Dette forteller oss at det her er større fordeler knyttet til serviceklasse I og graden av jobbautonomi, sammenlignet med referansekategorien alle andre klasser. I forhold til klassesdimensjonen ser vi at Finland, Danmark, Tyskland og Storbritannia viser til en mindre egalitær fordeling av jobbautonomi for klassene, spesielt i forhold til de ufaglærte arbeiderne (klasse VIIa). Norge skiller seg ut med en mer egalitær fordeling, i forhold til andre landene i Norden.

#### *Påvirkningen av ulike kontrakts- og arbeidsbetingelser på graden av jobbautonomi*

Det viser seg at tidskontrakt og privat/offentlig sektor er det som gir signifikante effekter på graden av jobbautonomi. For Finland, Sverige og Tyskland er det å ha en ubegrenset tidskontrakt kontra det å ikke ha det, avgjørende for grad av jobbautonomi. Dersom vi ser dette i forhold til klasse, vil det å ha ubegrenset tidskontrakt ha nesten like mye å si for graden av jobbautonomi, som hvis man befinner seg i klasse II sett opp mot referansekategorien. I Storbritannia og Norge vil det å jobbe i privat sektor versus offentlig sektor gi en positiv effekt på graden av jobbautonomi. Bedriftsstørrelse er signifikant for alle land, utenom Storbritannia. I Danmark, Norge og Sverige vil det å jobbe i en stor bedrift gi en negativ påvirkning på graden av jobbautonomi, i forhold til en mellomstor bedrift. Samtidig vil det å jobbe i en liten bedrift i Finland og Tyskland gi en positiv påvirkning i forhold til referansekategorien. I Norge er det mer sannsynlig å nå en høyere grad av jobbautonomi dersom man jobber i liten bedrift, enn om man jobber i en stor, sammenlignet med en mellomstor bedrift.

Samlet sett ser vi her at det er ulike kontrakts- og arbeidsbetingelser som er avgjørende for graden av jobbautonomi i de nordiske landene. Ubegrenset



tidskontrakt og privat sektor gir en høyere grad av jobbautonomi for noen av landene, fulltidsjobb og post-industriell sektor gir ikke noen signifikant påvirkning i denne sammenhengen. Vi finner her delvis støtte for antakelse B hvor det forventes usikre utfall, men med antakelse om sterke koblinger mellom jobbautonomi, tidskontrakt, stillingsgrad og sektor, hvor ubegrenset tidskontrakt, fulltidsjobb og privat sektor forventes å gi en høyere grad av jobbautonomi. Dataene bekrefter også antakelse D3 om landsspesifikke forskjeller innad i Norden. I tråd med Gallie (2007) sin kritikk av regimeteorien, for Tysklands plass sammen med de nordiske landene, finner vi også støtte til hans forskning her. Samtidig som vi finner landsforskjeller, finner vi også generelle likhetstrekk. Betydningen av klasse viser seg å være den viktigste forklaringsfaktoren på jobbautonomi for alle land.

### 5.2.2 Påvirkningen av klasse, ulike kontrakts- og arbeidsbetingelser på organisasjonsautonomi

**Tabell 9. Påvirkningen av yrkesmessige kjennetegn på organisasjonsautonomi for de nordiske landene, Tyskland og Storbritannia. OLS-regresjon, endelig modell**

<b>Organisasjons- autonomi</b>	<b>Finland <i>b</i></b>	<b>Danmark <i>b</i></b>	<b>Norge <i>b</i></b>	<b>Sverige <i>b</i></b>	<b>Tyskland <i>b</i></b>	<b>Storbritannia <i>b</i></b>
konstant	2.879**	3.244**	3.537**	3.838**	-.032	3.654*
Menn					.567**	
Alder	.022**	.024**	.035**			
Utdanning					.150**	
Klasse I	1.758**	1.985**	1.313**	1.358**	2.010**	1.794**
Klasse II	.679**	.615*	.302	1.241**	.993**	.987**
Klasse VIIa	-1.145**	-1.312**	-1.511**	-1.243**	-1.240**	-1.088**
Ubegrenset tidskontrakt	.921**	.824*		.993**	.819**	
Fulltidsjobb		.676*	.714**			
Privat sektor		-.726**				
Liten bedrift	.451*	.931**	1.380**	.258	.706**	.929**
Stor bedrift	-.800**	-1.405*	-.441*	-.836**	-.689**	-.467*
Adjusted R <sup>2</sup>	0.124	0.154	0.128	0.101	0.161	0.096
N	973	751	889	962	1218	1045

Referansekategori for klasse er alle andre klasser, referansekategori for bedriftsstørrelse er mellomstor bedrift. \*= $P < 0.05$ , \*\*= $P < 0.01$ .

Som for jobbautonomi ønsker jeg å studere hvilke kontrollvariabler og variabler knyttet til yrkesmessige kjennetegn som påvirker arbeideres organisasjonsautonomi, kontrollert for andre variabler<sup>18</sup>.

Kjønn, alder og utdanning blir tatt med i den første modellen. Det er kun for Tyskland at kjønn blir signifikant. Her vil det å være mann gi en positiv påvirkning på organisasjonsautonomi. For de andre landene er det primært utdanning og alder som påvirker. Ut i fra forklaringsprosenten til modell 1 ser man at Tyskland her ligger på 7.8 prosent, noe som er mye høyere enn de andre landene. Storbritannia har kun 1.8 prosent, samtidig som de nordiske landene ligger på mellom 2.0 og 4.8 prosent. Dette forteller oss at kjønn har en sterk påvirkningskraft i framfor alt Tyskland.

I modell 2 blir klasse lagt til. Det generelle bildet viser at de i serviceklasse I har en høyere grad av organisasjonsautonomi, enn de i serviceklasse II, sammenlignet med alle andre klasser. Dette er gjeldende for alle land utenom Sverige. Her forholder serviceklassene seg relativt likt. Klasse VIIa gir en negativ påvirkning på graden av organisasjonsautonomi i alle landene. Klasse alene gir en forklaringskraft på mellom 7.4 og 11.2 prosent, noe som er en relativt sterk økning fra modell 1 for alle land, også for Tyskland. Utdanning er som nevnt positiv signifikant for alle land i modell 1. Men når det kontrolleres for klasse, blir utdanning ikke-signifikant, utenom for Tyskland hvor både kjønn og utdanning en svakere betydning. Dette viser at klasse har en sterk betydning også for organisasjonsautonomi.

Videre blir de ulike variablene for kontrakt- og arbeidsbetingelser lagt til i modell 4. Dette gir en liten økning i forklaringsprosenten til henholdsvis mellom 8.3 og 13.4 prosent. Ettersom det kun er ubegrenset tidskontrakt som blir signifikant, og dette gjelder bare for Finland, Sverige og Tyskland, så ligger nok forklaringen på den lille økningen i forklaringsprosenten hovedsakelig i at det er blitt lagt til fire variabler. Videre i modell 5 blir bedriftsstørrelse lagt til alene. Selv om denne er signifikant i seg selv for alle land utenom Tyskland, bidrar det ikke videre til noe særlig økning i forklaringskraften alene. Når bedriftsstørrelse blir lagt til sammen med de andre variablene i modell 6, bidrar dette til en økning i forklaringsprosenten som nå ligger

---

<sup>18</sup> Se modellutviklingen for hvert land, vedlegg 5.

på mellom 9.7 og 16.4 prosent. Videre fører bedriftsstørrelse til at ubegrenset tidskontrakt og fulltidsjobb blir positivt signifikant for Danmark, privat sektor viser til en negativ signifikant påvirkning. For Norge og Sverige blir også fulltidsjobb positivt signifikant. Men ingen av kontrakts- og arbeidsvariablene i Storbritannia gir noen signifikante påvirkninger. I modell 7 er de ikke-signifikante variablene tatt bort og vi sitter igjen med den endelige modellen.

#### *Påvirkningen av ulike klasser i de respektive landene på organisasjonsautonomi*

Ut i fra tabell 9 fremgår det at tilhørigheten til serviceklasse I og II gir en signifikant positiv effekt for alle landene, sammenlignet med referansekategorien. Dermed blir antakelse A3 igjen bekreftet for alle land. Til forskjell fra påvirkning av klasse på jobbautonomi, er det her en større forskjell mellom serviceklasse I og II. Med unntak av Sverige, hvor det ikke er noen særlig forskjell, finner man at i Finland, Danmark, Storbritannia og Tyskland har en høyere grad av organisasjonsautonomi om man befinner seg i serviceklasse I enn de i serviceklasse II. Når det gjelder ulikheter mellom serviceklasse I og klasse VIIa er forskjellene også her større enn for jobbautonomi. Det er forståelig at vi finner større forskjeller her, ettersom det her er snakk om autonomi utover i bedriften og ikke bare for ens eget arbeid. Vi så også i krysstabellene 3 og 5 at det generelt er færre som har denne typen autonomi i forhold til jobbautonomi. Den største forskjellen finner vi i Danmark og Tyskland. Det er også tydelige forskjeller mellom serviceklassene for Finland, Norge, Tyskland og Storbritannia. I Danmark og Sverige er det noen mindre forskjeller.

#### *Påvirkningen av ulike kontrakts- og arbeidsbetingelser på organisasjonsautonomi*

Videre kan man ut i fra tabell 9 se at det i alle landene vil gi en negativ påvirkning å jobbe i en stor bedrift, sammenlignet med en mellomstor bedrift. Motsatt vil det for alle landene utenom Sverige gi en positiv påvirkning å jobbe i liten bedrift, kontra mellomstor bedrift. Forskjellene mellom graden av påvirkning for liten og stor bedrift varierer mellom landene. Spesielt i Danmark, og til dels Norge, finner vi store forskjeller i forhold til de andre landene. Samtidig som Storbritannia og Tyskland forholder seg relativt like her, så finner man enkelte ulikheter mellom de nordiske landene.

### 5.2.3 Effekten av klasse, ulike kontrakts- og arbeidsbetingelser på oppsynsautoritet

**Tabell 10. Effekten av yrkesmessige kjennetegn på oppsynsautoritet for de nordiske landene, Tyskland og Storbritannia. Logistisk regresjon, endelig modell<sup>19</sup>**

Oppsynsautoritet	Finland	Danmark	Norge	Sverige	Tyskland	Storbritannia
	Exp (B)	Exp (B)	Exp (B)	Exp (B)	Exp (B)	Exp (B)
Menn		1.739**	1.464*		1.419*	
Alder						1.015**
Utdanning					1.050*	1.078**
Klasse I	11.450**	4.976**	3.624**	7.349**	6.509**	3.414**
Klasse II	4.642**	1.484*	1.902**	2.067**	1.411*	2.389**
Alle andre klasser (ref. kat)						
Ubegrenset tidskontrakt	2.582**				1.977**	1.533*
Fulltidsjobb	2.900**				2.224**	1.663**
Privat sektor			2.164**	3.900**		
Post-industrielt hierarki	0.456**	0.619**	0.537*	0.401**		
konstant	0.031**	0.335**	0.220**	0.089**	0.046**	0.050**
-2LL	948.5	895.1	1075.8	1019.9	1383.3	1301.4
Nagelkerke R <sup>2</sup>	.276	.139	.141	.178	.219	.173
N	964	754	893	962	1212	1003

Referansekategori for klasse er alle andre klasser, referansekategori for bedriftsstørrelse er mellomstor bedrift. \*= $P < 0.05$ , \*\*= $P < 0.01$ .

Tabell 10 viser hvordan ulike forhold innvirker på en persons sannsynlighet for å være leder eller ikke. Variablene i forhold til ulike kontrakts og arbeidsbetingelser er de samme som ble brukt i analysene for jobb- og organisasjonsautonomi. Klassevariabelen består kun av serviceklassene I og II, for som forklart i metoden er det å være leder et kriterium for å tilhøre serviceklassene.

Kontrollvariablene viser at det å være mann i Danmark, Norge og Tyskland har en signifikant positiv effekt, men den er ikke spesielt stor. Kjønn har ikke hatt noen generell påvirkning i analysene før nå. I regresjonsanalysene for oppsynsautoritet, viser kjønn seg derimot å ha en signifikant effekt for Danmark, Norge og Tyskland. Her vil sannsynligheten for å være leder være ca. 1,5 ganger høyere for menn enn for kvinner. Det kan se ut til at klasse overskrider betydningen av kjønn. Dette betyr ikke nødvendigvis at kjønn ikke har noen betydning her, men gitt at man befinner seg i

<sup>19</sup> Se modellutviklingen for hver land, vedlegg 6.

disse posisjonene, så er ikke kjønn diskriminerende. Hvordan kvinner kommer seg opp i lederstillinger er der i mot et annet tema. Videre ser vi at alder har en signifikant positiv effekt i Storbritannia, men heller ikke denne er spesielt stor. Det ville ikke vært overraskende om den var noe høyere eller signifikant for de andre landene, etter som det å være leder som regel ikke er noe man blir med det første, men opparbeider seg overtid. Hvis vi ser på modellutviklingen så hadde alder en noe større betydning før klasse og de andre arbeidsrelaterte variablene ble lagt til. Utdanning gir en positiv signifikant men ikke spesielt sterk effekt i Tyskland og Storbritannia. Også utdanning gav en større uttelling før det ble kontrollert for de andre variablene.

Om vi studerer klassevariablene ser vi for det første at tilhørighet til serviceklasse I har en sterk positiv effekt på sannsynligheten for å være leder i alle landene. Oddsratioene her er på mellom 3.4 og 11.4. Dette vil si at i Finland (som har den høyeste oddsratioen for klasse I) er sannsynligheten for å være leder dersom man befinner seg i klasse I 11.4 ganger så stor i forhold til å ikke befinne seg i denne klassen. For serviceklasse II er oddsratioen mye lavere. Hvis vi bruker Finland som eksempel også her vil sannsynligheten for å være leder dersom man befinner seg i klasse II bare være 4.6 ganger så stor enn å ikke befinne seg i denne klassen. Vi får dermed bekreftet forskjellene vi har sett mellom serviceklassene tidligere i analysene. De ulike oddsratioene antyder at klasse har mest å si i Finland, Sverige og Tyskland. Av modellens variabler ser vi at tilhørighet i klasse I har den klart største effekten på sannsynligheten for å være leder. For Finland viser det seg også at det å tilhøre klasse II også har en ganske sterk effekt her, men på langt nær så sterk som for klasse I. Ubegrenset tidskontrakt og fulltidsjobb viser seg å ha en relativt sterk effekt på sannsynligheten for å være leder. Dette kan forklares av at de som er ledere som regel er fast ansatt og jobber heltid. Post-fordistisk sektor har en veldig svak og jevn positiv påvirkning i de nordiske landene, noe som vil si at tilhørighet i post-industriell sektor til en viss grad vil føre til en større sannsynlighet for at man er leder.

Relativt få av kontrollvariablene har en signifikant effekt på ansattes sannsynlighet for å være leder. I tillegg har elementer som ubegrenset tidskontrakt, fulltidsjobb og privat sektor ulike effekter i de enkelte landene. Vi ser at spesielt Danmark, men også Norge og Sverige har færre signifikante variabler enn de øvrige landene. Dette kan

være en konsekvens av at utvalgsstørrelsen er mindre. Noe som kan gjøre det vanskeligere å få signifikante effekter.

#### *5.2.4 Jobbautonomi, organisasjonsautonomi og oppsynsautoritet i Norden og Europa*

Analysene har vist at jobbautonomi har en større utbredelse enn organisasjonsautonomi, men forskjellene i graden av jobbautonomi varierer fra land til land. Mange av funnene er i tråd med antakelser om landsspesifikke forskjeller for graden av jobb- og organisasjonsautonomi i de ulike klassene. Betydningen av tilhørighet i de ulike klassene har et relativt likt mønster i alle land, men vi finner forskjeller i selve styrken av klassenes betydning. Videre viste analysene variasjoner i hvilke av kontrakts- og arbeidsbetingelsene som har størst innvirkning på graden av jobbautonomi, organisasjonsautonomi og oppsynsautoritet. For jobbautonomi er det bedriftsstørrelse som har sterkest påvirkning for alle landene, og for organisasjonsautonomi er det klasse og bedriftsstørrelse. Styrken av tidskontrakt, fulltidsjobb og privat sektor varierer i de enkelte landene. Dette gjelder også for oppsynsautoritet. Jeg vil i neste kapittel forsøke å forklare funnene fra analysen, både i tråd med mine antakelser, teori og tidligere forskning.

## 6. Oppsummering og diskusjon – Hva sier funnene oss om forholdet mellom jobbautonomi og arbeidsledelse i det nordiske og europeiske arbeidslivet?

Finnes det fellestrekk på tvers av Europa, eller er det snakk om landsspesifikke forskjeller? Her er det Norden som er i hovedfokus. I tidligere studier av det europeiske arbeidslivet, har vi sett en utvikling av autonomi og medbestemmelse i takt med utviklingen mot et postindustrielt arbeidsliv (Esping-Andersen 1993; Leiulfstrud og Dahl 2005). Her er fordristiske hierarkier preget av mindre medbestemmelse for ansatte og mer overvåking av arbeidet, sammenlignet med post-industrielle hierarkier (Esping-Andersen 1993:15,25). Det er de sosialdemokratiske, konservative og liberale arbeidsmarkedsregimer som hevdes å ha kommet lengst i utviklingen mot et postindustrielt arbeidsliv. Jeg forventet, i tråd med Esping-Andersen, at man ville se en høy grad av jobbautonomi og organisasjonsautonomi i post-industrielle hierarki. Videre antok jeg at land med koordinert markedsøkonomi ville være preget av høyere grad av myndiggjøring enn land med liberal markedsøkonomi.

Hvordan samsvarer så mine funn med de ulike teoretiske tilnærmingene vi har vært innom?

### 6.1 En allmenngjøring av jobbautonomi?

Jobbautonomi har så langt blitt forstått det subjektive målet for opplevd grad av muligheten til å kunne styre arbeidsdagen selv. I følge Engelstad m.fl. (2003) kreves det at arbeiderne oppfatter arbeidskontrakten og arbeidsgivers styringsrett som legitim, for at de skal kunne føle at de har jobbautonomi. *Myndiggjøringsperspektivet* støtter opp om en generell tendens mot større delegering av innflytelse og ansvar nedover til samtlige medarbeidere i organisasjonene (Colbjørnsen 1999). Årsaken til den økte bruken av myndiggjøring, kommer fra den endringen som har skjedd i forhold til motsetningen mellom arbeid og ulike typer av ledelsesfilosofi. I dag er kompetansen som de ansatte innehar blitt viktigere for bedriftens verdiskapning, og dermed flyttes eiendoms- og posisjonsretten over deler av produksjonsutstyret til

arbeiderne fra arbeidsgiverne (Colbjørnsen 1999). I den kritiske arbeidslivsforskningen mener man at lederne fortsatt sitter på den reelle makten og at arbeiderne blir like mye styrt som før (Sennett 1998 & Foucault 2002).

### Formell og reell makt

Analysene av jobbautonomi viser at en overvekt av arbeiderne befinner seg på midten og toppen av autonomiskalaen, noe som gjelder for alle landene utenom Tyskland. Dette er et interessant funn. Spørsmålet her blir om arbeiderne som føler en middels eller høy grad av jobbautonomi, faktisk har mulighet til å styre arbeidsdagen selv i stor grad? En overraskende stor andel av de ufaglærte arbeiderne oppgir middels og høy grad av jobbautonomi. Eksempler på ufaglærte arbeidere kan være; vaskere, servitører, bartendere, etc. Ut i fra dette vil det være vanskelig å tro at disse faktisk har mulighet til å styre arbeidsdagen selv i stor grad. Uansett hvordan man vrir og vender på det, vil disse være styrt av noen, om det så er sjefer, eiere, kollegaer eller kunder. Bartendere kan muligens få velge noen vakter selv, men må likevel lage drinken kunden bestiller. Stuepiker, kan velge å begynne med badet, istedenfor senga, men uansett hvor de begynner, så må de være ferdig innen eksempelvis fem minutter, fordi tidsskjemaet ikke tillater lengre tid, dersom de skal bli ferdige før skiftet er over. Er dette nok frihet til å kunne plassere seg høyt opp på jobbautonomiskalaen? Dette gjelder for så vidt ikke bare ufaglærte arbeidere, men også serviceklassene. Disse har nok en mye friere arbeidsdag, i form av fleksitid og kanskje individuelle prosjekter, men tidsfrister vil alltid finnes, samt sjefer som overvåker, eiere som styrer og kunder som krever.

Her kan det være et poeng å skille mellom formell og reell jobbautonomi. Formell representerer det som angår de ytre endringene, noe en har mulighet til å styre, men da også med styringer og krav fra kunder og ledelse som fortsatt setter rammebetingelsene. Den reelle makten representerer det som er den virkelige og faktiske makten, som fortsatt er forbeholdt arbeidsgiver og til en viss grad kunden. Begrunnelsen for en myndiggjøring av arbeiderne ligger i at man er avhengige av arbeidernes kunnskap og de må derfor få mer frihet i arbeidet. Dette passer imidlertid, som vi har sett, ikke alle arbeidere eller alle yrker.



Dersom vi ser denne utviklingen i lys av Castells (2000b) teori om et samfunn som beveger seg mot en kunnskaps- og servicebasert produksjon, kan det trekkes enkelte paralleller i forhold til klasseposisjon og den nye inndeling av rollen som arbeider. Castells (2000b) skiller mellom programmerte og selvprogrammerte arbeidere, og argumenterer for at dette blir tydeligere. Ufaglærte arbeidere (klasse VIIa) vil i praksis lett havne i kategorien programmerte arbeidere, med en klart lavere grad av jobbautonomi. Serviceklassene (klasse I og II) har en høyere grad av jobbautonomi vil i praksis korrespondere relativt godt med kategorien selvprogrammerte arbeidere. På grunn av produksjonens fleksibilitets- og reorganiseringsbehov vil de selvprogrammerte arbeiderne lettere tilpasse seg disse endringene, mens de programmerte arbeiderne lettere vil falle utenfor arbeidslivets rammer.

Forseth, Molden og Rasmussen (2002) argumenterer for at det i dag ikke bare er et spørsmål om makt i forhold til arbeider og arbeidsgiver, men at også kunden i dag har makt. For å overleve på markedet er det enda viktigere enn før å ha et positivt forhold med kunden. Kundene kan blant annet være tilstede når arbeidet utføres, de kan kommentere arbeidet, sette tidsfrister, komme med negative tilbakemeldinger og stille krav (ibid). Dette legger restriksjoner på arbeiderens autonomi og frihet i arbeidet. Samtidig som de skal ta hensyn til ledelsen sine mål må det også ta hensyn til kundene sine krav. I forhold til formell og reell makt, så er arbeideren ikke alene om å ha verken den formelle eller reelle makten. Arbeideren er fortsatt bare utføreren.

I følge definisjonen gitt av Engelstad m.fl. (2003), handler jobbautonomi om at man syns de regler man har i forhold til arbeidskontrakt og sjef er rimelige. Dermed kan dette være forklaringen på økningen i jobbautonomi. Ufaglærte arbeidere forventer ikke like mye frihet og medbestemmelse, som en konsulent, men de mener kanskje likevel at de har så høy grad som de kan få, og dermed vil begge score relativt høyt, uten at de faktisk har den samme friheten eller reelle graden av jobbautonomi.

#### Jobbautonomi – ulike arbeidsbetingelser

Det framgår av resultatene at det å ha en ubegrenset tidskontrakt påvirker graden av jobbautonomi i Finland, Sverige og Tyskland. Det vil si at arbeidere med ubegrenset tidskontrakt vil ha en høyere grad av jobbautonomi enn arbeidere med begrenset

tidskontrakt i henholdsvis Finland, Sverige og Tyskland. Forklaringen på at ubegrenset tidskontrakt har en positiv påvirkning på jobbautonomi, kan ligge i at dette vil gi en fast relasjon til arbeidsgiver. Dersom arbeidsgiver kjenner og stoler på arbeideren, vil trolig graden av jobbautonomi øke. Det er mulig at denne kontakten ikke har så mye å si i de andre landene, i forhold til ulike kulturer og normer. Uansett ligger nok mest sannsynlig forklaringen i at tidskontrakt blir ”overkjørt” av privat sektor eller i Danmarks tilfelle bedriftsstørrelse. Fulltidsjobb viser seg å ikke ha noen påvirkning i disse analysene, dette kan forklares med at det er vanlig å jobbe lange arbeidsdager også i lavere klasseposisjoner i de fleste land. Dermed vil ikke arbeidstid ha noe påvirkning på graden av jobbautonomi.

Analysene støtter opp om Falkum, Hagen og Trygstads (2009) funn fra det norske arbeidslivet der de viser at privat sektor gir en høyere grad av jobbautonomi enn offentlig sektor. Det ble innledningsvis antatt at man ville finne forskjellige utfall, men med antakelse om en sterk kobling mellom jobbautonomi og privat sektor. For Norge og Storbritannia har privat sektor en sterk positiv påvirkning på jobbautonomi men ikke for de andre nordiske landene og Tyskland. Hvorfor har sektor en betydning i Norge og ikke i resten av Norden? I Makt- og Demokrati utredningen (2003) viser Engelstad m.fl. til at en stor del av ansatte i privat sektor faller utenfor de avtalefestede medbestemmelsesordningene. De fleste kollektive innflytelsesordningene skal etableres i virksomheter over en viss størrelse, og de kan kreves å bli opprettet i virksomheter med en noe lavere størrelse enn dette minstekravet (ibid). Videre viser de til at det demokratiske systemet for ansattes innflytelse, som det er hjemlet i lov- og avtaleverket, på langt nær dekker hele arbeidslivet. Dermed går skillet først og fremst mellom små og store arbeidsplasser. I samsvar med funnene i denne oppgaven, er det mulig at dette er grunnen til at man bare ser en signifikant forskjell mellom privat og offentlig sektor for Norge i Norden. Størrelsen på bedriftene overskrider dermed betydningen av sektor for de andre landene, noe som kommer tydelig frem i analysene. Her har bedriftsstørrelse en signifikant effekt på jobbautonomi for alle landene, utenom i Storbritannia. Resultatet stemmer da overens med den antatte sterke koblingen mellom jobbautonomi og bedriftsstørrelse.

Hovedbildet her er at det for alle land, med unntak av Storbritannia, vil ha en negativ effekt på jobbautoomi hvis man jobber i en stor bedrift, og positiv effekt for liten bedrift i forhold til referansekategorien mellomstor bedrift. Ser man dette i sammenheng med resultatene for betydningen av sektor og Engelstad m.fl. (2003) sine funn, stemmer dette overens. Det som skiller er altså ikke privat eller offentlig sektor, men størrelsen på bedriften. Grunnen til dette kan være at lovbestemmelsene ikke lenger er festet for om man befinner seg i offentlig (her også kommunal) eller privat sektor, men hvor stor bedriften man jobber i er. Om dette gjelder for flere land enn Norge er vanskelig å si, analysene stemmer imidlertid overens med Engelstad m.fl. (2003) samt Falkum, Hagen og Trygstad (2009) antakelser. For Tyskland og Norden vil trolig forskjellene og betydningen av å jobbe i stor eller liten bedrift istedenfor sektor ligge i at arbeidsreguleringen er strammere i disse to arbeidsmarkedsregimene enn i det liberale. Dette vil si at selv om man jobber i liten eller stor bedrift, privat eller offentlig sektor, så vil det finnes visse reguleringer som sikrer arbeiderne enkelte rettigheter i forhold til egen utvikling og trening. Dette stemmer også godt overens med defineringen av koordinerte markedsøkonomier, hvor Tyskland og Norden er plassert. Storbritannia kjennetegnes ikke av de samme godene, men av et manglende statlig sikkerhetsnett, hvor det er markedskreftene og borgerne selv som skaper sin egen livssituasjon. Bedriftsstørrelse vil altså ikke ha noe å si i Storbritannia, fordi det som utgjør en forskjell er om man jobber i privat eller offentlig sektor.

Antakelse B1 er delvis blitt bekreftet. Ubegrenset tidskontrakt, privat sektor og liten bedrift gir en høyere grad av jobbautoomi. For arbeidstimer fantes det ingen signifikant effekt. Dermed stemmer mine funn overens med Falkum, Hagen og Trygstad (2009) samt Engelstad m.fl. (2003) sine undersøkelser.

### *Det post-industrielle arbeidsmarkedet – demokratiserende?*

I den post-industrielle utviklingen legges det vekt på en pågående transformasjon innenfor industrien, og dens effekt på oppgradering av ekspertise, hvor det skal eksistere en forsterket arbeidsautoomi og autoritet, og en nedgang av det tradisjonelle fordristiske ledeshierarkiet (Kern & Schumann, 1984; Piore & Sabel, 1984 i Esping-Andersen 1993). Antakelsen her var at man ville finne en høyere grad

av jobbautonomi for arbeidere som befinner seg i det post-industrielle hierarkiet, i motsetning til arbeidere i det fordristiske. Ut i fra regresjonsanalysene finnes det ingen klar støtte for denne. Ut i fra krysstabellene, så vi at i de nordiske landene var det kun Sverige og Finland som kunne vise til en liten sammenheng, hvor post-industrielt hierarki hadde en høyere grad av jobbautonomi, men forskjellene var minimale. For Norge og Danmark var det ingen signifikant sammenheng. For Tyskland og Storbritannia viste analysene seg å være motstridene i forhold til denne antakelse. Her var det det fordristiske hierarkiet som fordelte seg øverst på jobbautonomiskalaen. Ettersom Esping-Andersen taler om en *utvikling* mot et post-industrielt samfunn og dermed også en eventuell økning i dette hierarkiet, vil man kanskje finne en utvikling i forskjeller mellom disse sektorene framover i tid.

#### Jobbautonomi – arbeidsmarkedsregimer eller landspesifikke forskjeller?

Regimeteorier har i denne oppgaven blitt tatt i bruk for å kunne se likheter på tvers av landegrenser. I antakelse D ble det forventet at de nordiske landene ville skille seg ut fra Tyskland og Storbritannia, men også at det ville finnes forskjeller mellom de nordiske landene. Om vi ser funnene opp mot teorien om produksjonsregimer, hvor de nordiske landene og Tyskland plasseres i regimet for den koordinerte markedsøkonomien, kan vi støtte funnene til Gallie (2003), som argumenterer mot Tysklands plass i dette regimet. Ut i fra fordelingen av jobbautonomi, har ikke Tyskland den samme egalitære fordelingen, eller generelt høye graden av jobbautonomi, som de nordiske landene.

Fordelingen i de nordiske landene kan sees opp mot Esping-Andersens formulering av det sosialdemokratiske arbeidsmarkedsregimet, hvor han plassere disse landene sammen. I dette regimet er likhet, dekommodifisering og full sysselsetting klare målsettinger. Dermed kan det tyde på at disse målsettingene har blitt nådd, til tross for ulikheter også innad i dette regimet. For Tyskland kan en forklaring på den mindre egalitære fordelingen også ligge i arbeidsmarkedsregimet, da det konservative regimet preges av en høy grad av profesjonalisering, hvor enkelte grupper ekskluderes fra arbeidsmarkedet. Dette er med å skape et skille, og det er kanskje nettopp dette som reflekteres i disse analysene. Storbritannia befinner seg som sagt i det liberale arbeidsmarkedsregimet, hvor man ser utviklingen mot en økende sosial ulikhet, både

på grunn av individfokus og markedskreftenes store påvirkningskraft. Det er dermed rimelig å tro at styringen kan være en av forklaringene på den lave graden av jobbautonomi for ufaglærte arbeidere i Tyskland og Storbritannia.

Det fremgikk fra analysene spesifikke landsforskjeller i forhold til hvor mange som har en høy grad av jobbautonomi. Tyskland og Storbritannia viser til en lavere grad av jobbautonomi for alle klasser sammenlignet med de nordiske landene. Dermed kan man fastslå at Norden skiller seg ut fra Tyskland og Storbritannia. Noe som kanskje er mer interessant her er at Norge på en side viser til en høyere grad av jobbautonomi for alle klasser, mens Finland og Danmark på en annen side viser til flere ufaglærte arbeidere med ingen/lav grad av jobbautonomi. Samlet viser analysene av jobbautonomi for ulike klasser i de forskjellige landene oss to ting. Selv om Norden framtrer som relativt like sammenlignet med Tyskland og Storbritannia, så ser vi også forskjeller innad i Norden, noe som kan tyde på at Nordens likhet kan være noe overdrevet.

Den nordiske fagforeningsmodellen holdes ofte opp som mer velfungerende enn fagforeningsstrukturen i en del av de kontinentale europeiske landene. Det at fokuset i arbeidslivet for de nordiske landene i stor grad har vært på å skape gode arbeidsmiljø og sterke fagforbund, kan være noe av grunnen til den høye graden av jobbautonomi. Dette stemmer også godt overens med at Finland og Danmark ikke i like stor grad viser til en like stor utbredelse av jobbautonomi, ettersom det er Norge og Sverige som i størst grad er preget av denne typen fokus i arbeidslivet. Med dette kan vi altså stille spørsmål ved den antatte demokratisering som påstår at det har skjedd en desentralisering av makten. Jeg mener da at forklaringen heller kanskje kan ligge i at vi har fått et bedre arbeidsliv i Norden, på den måten at arbeidet er blitt mer tilrettelagt gjennom ulike fagforbund og at arbeiderne på denne måten føler en mer tilfredshet uten at de egentlig har fått noe ytterligere makt. I følge Sennett (1998) kan utbredelsen vi ser av jobbautonomi, bli sett på som en strategi som gir ledelsen mulighet til å stole på at de ansatte utnytter sin kompetanse med maksimal innsats. Denne diskusjonen vil bli tatt opp igjen senere i kapitlet.

Analysene har vist at graden av jobbautonomi i Norden skiller seg fra Tyskland og Storbritannia, men vi ser også spesifikke landsforskjeller innad i Norden. Dermed får vi bekreftet antakelsene D3, som både støtter og problematiserer Gallies funn.

## 6.2 Hvem er ledere?

Resultatene fra regresjonsanalysene viste at det å befinne seg øverst i klassehierarkiet, ha ubegrenset tidskontrakt, fulltidsjobb og befinne seg i privat sektor har en sterk positiv effekt på sannsynligheten for å være leder. Disse faktorene var noe varierende fra land til land, men ut i fra antakelsen hvor det ble forventet at alle disse faktorene skulle ha en positiv effekt, finner vi altså støtte for dette. Det finnes også til en viss grad støtte for Esping-Andersens teori om en utvikling mot en økning av post-industrielt hierarki. Resultatene viser at det å befinne seg i det post-industrielle hierarkiet vil ha en liten positiv effekt på sannsynligheten for å være leder. Dermed ser vi igjen denne antatte utviklingen som Esping-Andersen mener å se, der det post-industrielle hierarkiet øker, hvor flere teknikere, profesjonelle og sjefer dominerer.

## 6.3 Organisasjonsautonomi – Forbeholdt lederne

Falkum, Hagen og Trygstad (2009) finner at organisasjonsautonomi er mindre utbredt enn jobbautonomi, altså organiseringen av egen arbeidsdag. Deres studie kommer også fram til at ledere har mer innflytelse enn andre arbeidere på alle områder, men i mye mindre grad enn antatt. De mener at dette kan ha en forklaring i at det har skjedd en delegering av ansvar nedover (Falkum, Hagen & Trygstad 2009). Vi så i analysene for jobbautonomi at en stor del av den yrkesaktive befolkningen mener de har en viss grad av jobbautonomi i arbeidet, spesielt i de nordiske landene, men at dette ikke nødvendigvis betyr at de har fått mer reell makt. Ut i fra analysene gjort for organisasjonsautonomi framgår det at spesielt serviceklasse I, men også til en viss grad serviceklasse II er de som innehar størst grad av denne typen autonomi. Dette bekrefter den første antakelsen som antar en høyere grad av organisasjonsautonomi for serviceklassene enn for ufaglærte arbeidere. Skillet mellom klassene er større her, enn for jobbautonomi. Dette kan vise at selv om jobbautonomi er blitt utbredt, så gir ikke dette en større mulighet til å styre noe utover ens eget arbeid. Dette var heller

ikke forventet, men at ledere i en høyere grad har organisasjonsautonomi forventes. Som vi ser her følger organisasjonsautonomi i en sterkere grad kontraktteoriens skiller, skillet mellom serviceklassene er også tydelig her. Analysene viste at ikke alle som har oppsynsautoritet har en høy grad av organisasjonsautonomi. Dette kan for det første ha en sammenheng med at oppsynsautoritet her måles i om man har ansvar for noen eller ikke. Dermed får vi her personer som har ansvar for to personer og noen som har ansvar for 300 personer. Dersom den som har ansvar for to personer jobber i en liten bedrift med ti ansatte, vil det følgelig forventes at organisasjonsautonomien er høy, men hvis dette er tilfellet i en stor bedrift, vil ikke dette nødvendigvis bety at denne personen vil være det man vil karakterisere som en leder med mye ansvar og makt. Falkum, Hagen og Trygstad (2009) fant også at ledere ikke hadde en så høy grad av organisasjonsautonomi, og argumenterer for at dette kan være et uttrykk for at norske arbeidsplasser ikke er så ”flatt” organisert, men preges av mer hierarkiske strukturer og beslutningssystemer. I tråd med Falkum, Hagen og Trygstads (ibid) funn og argumentasjon, kommer det fram av analysene at det kun er en liten andel arbeidere som fortsatt sitter med den reelle makten, og at flere arbeidere som opptrer som ledere egentlig bare har fått en formell makt. Falkum, Hagen og Trygstads (ibid) analyser tar kun for seg det norske arbeidslivet, mens analysene i denne oppgaven også tar for seg de andre nordiske landene samt, Tyskland og Storbritannia. Det var spesielt i Tyskland og Storbritannia at vi fikk dette store skillet, hvor serviceklasse II viste til en lavere grad av organisasjonsautonomi enn serviceklasse I. Dette kan vise til at den hierarkiske strukturen og beslutningssystemene er sterkere her enn i de nordiske landene. Ettersom analysene som er gjort i denne oppgaven ikke viser endringer over tid, kan det ikke sies noe om utviklingen, men det kan tenkes at kanskje de nordiske landene har kommet nærmere en utflating av hierarkiene enn hva som gjelder i Tyskland og Storbritannia. Dette betyr ikke nødvendigvis at de nordiske landene har blitt mer demokratiske, de bare ser flatere ut.

#### *Organisasjonsautonomi og ulike arbeidsbetingelser- landspesifikke forskjeller*

Antakelse B3 går ut på at de med ubegrenset tidskontrakt, fulltidsjobb og de som jobber i privat sektor eller liten bedrift, vil ha en høyere grad av organisasjonsautonomi. I regresjonsanalysene kom det frem at ubegrenset tidskontrakt har en sterk påvirkning på graden av organisasjonsautonomi i Finland, Danmark, Sverige og Tyskland. Som for jobbautonomi, antas dette å ha en forklaring i at de med

ubegrenset tidskontrakt antas å ha en tettere kontakt med lederne, dette vil føre til et tillitsforhold som kan lede til en større grad av organisasjonsautonomi. Som analysene viser har ubegrenset tidskontrakt en positiv betydning i Finland, Danmark og Tyskland både for jobbautonomi og organisasjonsautonomi. For Finland og Tyskland vil en slik kontrakt også ha en positiv effekt på sannsynligheten for å være leder. Det er her sannsynlig å tro at det i Finland og Tyskland har mye å si hva slags relasjoner man knytter til folk, mens i Norge er man mer knyttet til regelverket som styrer hvem som skal få for eksempel mer ansvar eller bli leder. Selv om ubegrenset tidskontrakt har en påvirkning, er det viktig å ikke legge for mye i dens betydning, da det er klasse som har sterkest påvirkning. Likevel er det interessante funn, ikke bare med tanke på ubegrenset tidskontrakt sin effekt, men også likheten som vises mellom Finland, Tyskland og til dels Danmark. Videre viser fulltidsjobb seg bare å være av positiv påvirkning på organisasjonsautonomi i Danmark og Norge, mens privat sektor kun gir en signifikant negativ påvirkning i Danmark. Falkum, Hagen og Trygstad (2009) fant at ansatte i kommunal (her går kommunal under offentlig) sektor hadde størst bedriftsdemokratisk innflytelse (les: organisasjonsautonomi), i forhold til ansatte i privat sektor, noe som viser til det motsatte av hva som påvirker jobbautonomi. Ut i fra resultatene i denne analysen fant vi det samme som Falkum, Hagen og Trygstad (ibid) men kun for Danmark. Her vil det å jobbe i privat sektor gi en negativ påvirkning på graden av organisasjonsautonomi.

Analysene bekrefter altså delvis antakelsene i B3 avhengig av hvilket land som blir analysert. Vi ser her er at det er problematisk å plassere de nordiske landene sammen da de landsspesifikke forskjellene er så tydelige. Vi finner altså delvis støtte for antakelse D3, som antok at det ville finnes forskjeller mellom de nordiske landene, men det ble også forventet at de nordiske landene ville skille seg ut fra Tyskland og Storbritannia. Ut i fra påvirkningen av klasse, så vi at de nordiske landene var mer like sammenlignet med Tyskland og Storbritannia. Det er altså en klar likhet, men også en klar ulikhet blant de nordiske landene avhengig av hva som blir studert.



## 6.4 Universalitet eller landsspesifikt?

Analysene viser klare ulikheter mellom Norden, Tyskland og Storbritannia, både i forhold til jobbautonomi, organisasjonsautonomi og oppsynsautoritet. Samlet sett er de nordiske landene mer like hverandre i forhold til Tyskland og Storbritannia, men ved enkelte tilfeller skiller de nordiske landene seg fra hverandre. I forhold til graden av jobbautonomi viste Norge og Sverige seg å ha en mer egalitær fordeling mellom klassene, mens Finland og Danmark var mer like Storbritannia her, med en skjevare fordeling. Regresjonsanalysene viste også landsspesifikke forskjeller i forhold til påvirkningen av ulike kontrakts- og arbeidsbetingelser. I forhold til jobbautonomi hadde ubegrenset tidskontrakt en noe sterk positiv påvirkning i Finland, Sverige og Tyskland, men for Norge viste privat sektor å gi en positiv påvirkning. Likevel viser Norden og Tyskland en likhet i forhold til betydningen av bedriftens størrelse, hvor Storbritannia ikke viser til noen signifikant effekt. Her ser vi altså ulike utfall ut i fra hva man tester for. Likevel reproducerer analysene de antatte forskjellene, mellom de nordiske landene og Tyskland.

Hvorfor har de nordiske landene en annen modell enn Tyskland? Vi ser at Tyskland er om ikke i stor grad, så i større grad enn de nordiske landene, preget av det fordristiske hierarkiet. Dette vil i følge Esping-Andersen si at de er preget av en mer hierarkisk modell, noe som også kommer frem i analysene. Dette kan tyde på at Tyskland har en tregere utvikling i form av serviceyrkenes utvikling og den antatte demokratiseringen enn de nordiske landene. Samtidig eksisterer det landsspesifikke forskjeller mellom de nordiske landene, noe som kan være med å problematisere Norden som en robust modell.

Analysene viser at organisatoriske forhold og sektorer veier tungt, og at disse forholder seg ulikt i den nordiske modellen. Ut i fra disse funnene kan man lure på hva den nordiske modellen er? Som vi har sett er de nordiske landene like, men Norge og Sverige fremtrer som mer like, med en mer post-industriell økonomi. Denne innebærer en annen type arbeidsorganisering, både i serviceklassene og de andre. Dermed kan det være slik at Esping-Andersens teori har mer for seg i disse landene.

## 6.5 Faste eller løse koblinger?

Ut i fra analysene ser vi at alle arbeidere har en viss grad av jobbautonomi uansett klasse, med unntak av noen få ufaglærte arbeidere, spesielt i Tyskland. I følge Sennetts teori har arbeiderne likevel fått mindre makt på grunn av den økte funksjonsdifferensieringen i organisasjonene (Sennett 1998). Sennett mener det har kommet nye former for kontroll og overvåking som gjør at arbeiderne fortsatt blir styrt i den retningen ledelsen vil. Hvis dette er tilfellet så er vel forholdet mellom jobbautonomi og arbeidsledelse blitt løsere? Det differensierte samfunnet kommer til syne i arbeidsorganisasjoners desentralisering og funksjonelle differensiering, men også gjennom arbeidernes ulike syn på arbeidet som de utfører (Sennett 1998). I følge Engelstad m.fl. (2003) opplever arbeidstakerne en økning i muligheten til å ta ansvar og ha innflytelse over egen arbeidssituasjon. Likevel så er rammebetingelsene for arbeidet (tidsfrister, arbeidsoppgaver, ansettelse) fastsatt. Dette vil si at selv om arbeideren har blitt friere i sitt arbeid, ser man at makten over det fortsatt er bundet til krav fra arbeidsgiver/ledelse. Makten er bare blitt mer skjult, så hvor ligger makten?

### 6.5.1 Skjulte maktstrukturer

Det har de siste årene vært flere debatter i media om overvåking på arbeidsplassen. FAFO (Fagbevegelsens senter for forskning, utredning og dokumentasjon) kom i 2008 med en rapport som omhandlet personvern og hvor grensene går i arbeidslivet. Rapporten omtaler forskjellige måter bedriftene kan overvåke arbeidernes arbeid. Blant annet adgangskontroll, kameraovervåking, nettsidebruk, e-post og telefon. De fleste av disse kontrollmekanismene har kommet for å bevare sikkerheten, men det er samtidig en måte å kontrollere hva arbeiderne gjør. Thompson (2003) fremholder at overvåkingsformene i arbeidslivet best kan forstås som en del av ledelsens verktøy for å kontrollere arbeidet. Utviklingen av teknologi er altså en viktig faktor i muligheten til å overvåke og kontrollere dagens arbeidere. Dette er eksempler på helt konkrete måter å overvåke og kontrollere arbeideren på, men det finnes også underliggende strukturer for kontroll. Sennett (1998) nevner teamarbeid som en slikt underliggende struktur. I følge Bungum og Kvande (2002) gjør teamorganisering at den enkelte får et kollektivt ansvar ovenfor de andre i arbeidsgruppen, dette fører til at

dersom en blir borte, gjør noen andre jobben, og ledelsen får et resultat uansett. Dette stemmer overens med det Graham (1995) som tar opp om teamarbeid.

Dersom man overfører Foucault sitt panoptikon (2008) til arbeidsplassene i dag, kan man se en lignende struktur, med tanke på åpne kontorlandskap og sjefens mulighet til å se hvem som går hjem og hvem som sitter igjen. Det er også oftere evalueringer som kan være en form for panoptisk kontroll, ved at forberedelsesprosessen, arbeidsprosessen og resultatet blir evaluert. Man kan også trekke inn det Sennett (1998) sier om ansvarspulverisering. Siden arbeideren ikke alltid kan se sjefen, så virker det til å avindividualisere makten, altså at den blir mindre personlig. Man kan igjen spørre, er arbeideren så selvstyrt? Det ser ut som om Sennett (ibid) har rett, kontrollen har ikke forsvunnet. Den har bare funnet nye former og strukturer. Arbeiderne har fått større spillerom med tanke på hvilken måte de vil utføre arbeidet, men likevel er arbeiderne klar over at folk følger med på det de gjør, samtidig som de alltid har en tidsfrist eller andre oppgaver å gjøre, pålagt fra ledelsen. Dette støttes av Falkum, Hagen og Trygstad (2009) som viser til at praktiseringen av ordninger for medbestemmelse og medvirkning, vil styrke ledelsens evne til å realiserer sine intensjoner, og dermed ledelsens makt i virksomheten. Samtidig ser de også at når ledelsen deler makt med de ansatte, så styrkes ledelsenes evne til oppnå ønskede resultater, som vil si ledelsens makt. Dermed kan man argumentere for at delegeringen av medbestemmelse og ansvar nedover i hierarkiet, i bunn og grunn bare er en smart måte å øke produktiviteten på.

### *6.5.2 Hvem har makten?*

I dag hvor arbeiderne sees på som et handlende objekt, burde de også ha makt. Dersom man overfører Foucault (2002) sitt begrep ”gouvernementalité” til arbeidslivet, kan det brukes som en forståelsesramme for en utvikling. En utvikling der arbeiderne faktisk blir disiplinert og styrt gjennom å bli gitt autonomi og frihet i arbeidet, men blir stående igjen med ansvar for at resultatene ledelsen har satt som mål, blir oppfylt (Hammer 2004). På denne måten kan man fortsatt snakke om ”medgjørlige kropp”, da ledelsen fortsatt har makten, samtidig som arbeiderne ”tror” de har den og jobber hardt for å få anerkjennelse for arbeidet. Man ser hvordan makten er blitt mer en relasjon, som er knyttet opp til hvordan den styrende og styrte

tenker. Her kan man også trekke linjer til Habermas (1996) og hans teori om systemverdens kolonisering av livsverden. Dette fører til at den moderne verden blir mer fragmentert. Det skjer en maktforskyvning, fra tradisjonelle og bevisste liv, til økonomi og målrasjonell styring (Habermas 1996). Før visste arbeiderne hvor de stod og hvilken makt de eventuelt ikke hadde. I dag er dette forholdet noe mer uklart.

Sennett (1998) og Foucault (2008, 2002) ser at ledelsen fortsatt har makten, og bruker delegering og differensiering som en strategi for faktisk å beholde den og ikke tildele den arbeideren som sitter med kunnskapen. I dag er arbeidet blitt mer fragmentert noe som gjør det vanskeligere å se maktstrukturene, selv om de er der. Arbeideren har likevel fått mer makt, men den er kanskje mer formell enn reell? Den reelle makten som er den virkelige og faktiske makten, er fortsatt forbeholdt arbeidsgivere, eiere og til en viss grad kundene. Dette vil si at selv om vi ser en utflating av hierarkiet, og arbeiderne føler en større grad av jobbautonomi, så betyr ikke dette at makten har blitt delegert, men at forholdet mellom jobbautonomi og arbeidsledelse har blitt løsere.

## 7. Avsluttende refleksjoner

Ved å ta i bruke regimer, for å studere forholdet mellom jobbautonomi og arbeidsledelse, har det blitt påvist ulikheter mellom de nordiske landene. Det kan derfor stilles spørsmål ved den nordiske modellens robusthet. Jeg finner at betydningen av bedriftsstørrelse er sterk. Dette viser at man bør se nærmere på organisasjonene, altså gå inn på et organisatorisknivå. For eksempel er det sannsynlig at både jobbautonomi og organisasjonsautonomi er mer nødvendig i små bedrifter enn i store, fordi de her har en annen arbeidsorganisering som gjør bedriften avhengig av arbeidernes ferdigheter og kunnskap. Det er også sannsynlig å tro at arbeidstaker blir mer synlig og viktig i en bedrift med få ansatte, og som en følge av dette får større mulighet til å styre arbeidsdagen selv. En arbeidstaker i en stor bedrift kan motsatt hevdes å være mer styrt av interne regler og samtidig være mer fremmedgjort i forhold til beslutningsprosesser. Forskjellene mellom liten og stor bedrift stemmer forøvrig overens med resultatene fra Engelstad m.fl. (2003).

De nordiske landene får, ofte ros for å ha et demokratisk arbeidsliv på grunnlag av gode arbeidsbetingelser og partssamarbeid (Engelstad m.fl. 2003). Resultatene fra analysene, viser samlet sett at de ulike arbeidsbetingelsene varierer både i signifikans og styrke på både jobbautonomi, organisasjonsautonomi og oppsynsautoritet, innad i Norden. Videre viser også analysene at nederste delen av klassesjiktet i Norge og Sverige, har en høyere grad av jobbautonomi enn hva som er gjeldene i Finland og Danmark. Dette kan vise til at man kanskje har kommet lengre mot en utvikling av et post-industrielt arbeidsmarked i Norge og Sverige enn i resten av Norden. Ut i fra disse funnene vil jeg presiser viktigheten av å se andre sammenhenger, som de økonomiske rammene, eller betydningen av faktorer på organisatorisknivå. Ettersom det til tider kan se ut til at man ofte ser seg blind på fagforeningsmodeller, innenfor nordisk arbeidslivsforskning.

I diskusjonen konkluderes det med at arbeiderne fortsatt er styrt av tidsfrister, underliggende kontrollstrukturer og press fra ledelsen. Falkum, Hagen og Trygstad (2009) finner at ledelsen deler makt med de ansatte, og at dette styrker ledelsens evne til oppnå ønskede resultater, noe som igjen vil si at de styrker sin egen (ledelsens)

makt. Forholdet mellom jobbautonomi og arbeidsledelse kan ut i fra dette se ut til å ha blitt løsere. Dette i form av at jobbautonomien og medvirkningen som arbeiderne blir tildelt, ikke fører med seg noe spesiell grad av makt eller kontroll, ettersom denne fortsatt er forbeholdt lederne. Makten og kontrollen er som vi har sett bare blitt mer skjult. Vil dette da si at Norge og Sverige som fremtrer som de minst hierarkiske og mest demokratiske arbeidslivene, egentlig bare har funnet en smart måte å tenkte produksjon på? Man skal i hvert fall ikke se bort fra det, ettersom det er ledelsen som har introdusert myndiggjøringen av arbeidere. Det er dermed en smart måte å øke produktiviteten på, samtidig som arbeiderne føler seg mer verdsatt i form av økende grad av jobbautonomi, men det fører altså til at koblingen mellom jobbautonomi og arbeidsledelse blir løsere.

I oppgaven kommer det i hovedsak frem at betydningen av landspesifikke forskjeller, bedriftsstørrelse og sosial klasse er de viktigste faktorene når det fokuseres på forholdet mellom jobbautonomi og arbeidsledelse. Dette er interessante funn, som viser til viktigheten av å ta i bruk flere alternative syn for å studere utviklingen av arbeidslivet og dets maktforhold. Det er også med på å stille spørsmål ved det fokuset som til nå har vært på den nordiske modellen som unik. Den er unik dersom man forholder seg på et overordnet nivå, for eksempel ved bruk av ulike regimeteorier. Om Norden fremstår som en robust modell eller ikke avhenger altså av hvilke perspektiv og nivå man tar i bruk, for å studere den.

## 7.1 Oppgavens begrensninger og muligheter

Analysene i denne oppgaven tar kun utgangspunkt i ESS data fra 2008. Dette fører til at jeg ikke har mulighet til å si noe om utviklingen av jobbautonomi over tid. Samtidig baserer også spørsmålene seg på arbeidstakernes subjektive vurdering av jobbautonomi og organisasjonsautonomi. Dette kan som nevnt innebære at personlige og kulturelle forhold som ikke er arbeidsrelatert farger svarene gitt på spørsmålene.

Operasjonaliseringen av klasse legger også visse begrensninger på oppgavens potensiale ettersom den skaper en sterk korrelasjon mellom jobbautonomi og

oppsynsautoritet for de øverste klassene. Det kan dermed diskuteres om hvorvidt arbeidsforhold i form av jobbautonomi og ansvar samt stillingsbeskrivelser er gode operasjonaliseringskrav for klasseinndeling.

Til slutt kan det være interessant å vurdere hvilke mulige videreføringene oppgaven og dens analyse åpner opp for. Mye fokus på økonomi og regimer kan gjøre at man ofte overser andre perspektiv og muligheter. Som vi ser er det lett å plassere de nordiske landene i en modell, når man holder seg på et overordnet nivå. Det man ser ved å gå grundigere til verks er klare forskjeller, som problematiserer Norden som en modell.

Et interessant prosjekt ville derfor vært å sett på hvilken vei den nordiske modellen går. Dersom man går ned på et organisatorisknivå og ser på ulike arbeidsorganiseringer i enkelte bedrifter, i de ulike nordiske landene, vil man da se en konvergens eller divergens i Norden? Og hvordan forholder koblingen mellom jobbautonomi og arbeidsledelse seg over tid? Bli den sterkere jo nærmere vi kommer utviklingen som Esping-Andersen ser mot et post-industrielt arbeidsmarked? Eller vil den forholde seg løs?

## 8. Litteraturliste

Allison, D. P. (1999). *Multiple Regression: A Primer*. Thousand Oaks, CA: Pine Forge Press.

Arbeidsdepartementet. (2010). Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet. (NOU 2010:1). Oslo: Statens forvaltningstjeneste.

Auletta, K. (1982). *The Underclass*. New York: Random House.

Baumann, Z. (2000). *Liquid Modernity*. Cambridge: Polity Press.

Beck, U. (1992). *Risk Society – Towards a New Modernity*. London: Sage Publications.

Beck, U. (2000). *The Brave New World of Work*. Cambridge: Polity Press.

Bell, D. (1976). *The Coming of Post-Industrial Society – A Venture in Social Forecasting*. New York: Basic Books.

Berry, D. W., og Feldman, S. (1985). *Multiple Regression in Practice*. London: Sage Publications Ltd.

Berry, D. W. (1993). *Understanding Regression Assumption*. London: Sage Publications Ltd.

Breen, R. (2005). Foundations of a Neo- Weberian Class Analysis. I Wright, O. E. (red.), *Approaches to Class Analysis*, 31-51. Cambridge: Cambridge University Press.

Bungum, B., og Kvande, E. (2002). Tid til barn. I Forseth, U., og Rasmussen, B. (red.), *Arbeid for livet*, 145-157. Oslo: Gyldendal Akademiske.

Castells, M. (2000a). *The Rise of the Network Society (The Information Age: Economy, Society and Culture, Vol. I) 2. utgave*. Oxford: Blackwell Publishers.

Castells, M. (2000b). *End of Millenium (The Information Age: Economy, Society and Culture, Vol. III) 2. utgave*. Oxford: Blackwell Publishers.

Colbjørnsen, T. (1997). Mangfold, medvirkning, tillit – en introduksjon. I Colbjørnsen, T. (red.), *AFFs årbok 1997*, 11-18. Oslo: Cappelen akademisk forlag.

Colbjørnsen, T. (1999). Krevende kunder, markedsbasert eierskap og fleksible organisasjoner. I Falkum E., Eldring L. og Colbjørnsen T. (red.), *Medbestemmelse og medvirkning – Bedriftsutvikling mot år 2000*, 11-35. Oslo: Forskningsstiftelsen FAFO.

Colbjørnsen, T. (2003). *Fleksibilitet og forutsigbarhet*. Oslo: Universitetsforlaget.



Eikemo, T. A., og Clausen, T. H. (2007). *Kvantitativ analyse med SPSS – En praktisk innføring i kvantitative analyseteknikker*. Trondheim: Tapir Akademiske Forlag.

Engelstad F., Svanlund J., Hagen I.M., og Storvik A. E. (2003). *Makt og demokrati i arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press.

Esping-Andersen, G. (1991). Three Post-industrial Employment Regimes. I Kolberg, J.E. (red.) *The welfare state as employer*, 149-188. New York: M.E. Shapre.

Esping-Andersen, G. (1993). Post-industrial Class Structures: An Analytical Framework. I Esping-Andersen, G. (red.), *Changing classes. Stratification and Mobility in Post Industrial Societies*, 7-31. London: SAGE Publications Ltd.

Esping-Andersen, G., Assimakopoulou, Z. og van Kersbergen, K. (1993). Trends in Contemporary Class Structuration: A Six-nation Comparison. I Esping-Andersen, G. (red.), *Changing Classes – Stratification and Mobility in Post Industrial Societies*, 32-57. London: SAGE Publications Ltd.

Esping-Andersen, G. (1999). *Social Foundations of Postindustrial Economies*. Oxford: Oxford University Press.

ESS (2007). ESS Round 3 2006/2007 Technical Report. Lastet ned 01. Februar 2011, fra [http://www.europeansocialsurvey.org/index.php?option=com\\_content&task=view&id=101&Itemid=139](http://www.europeansocialsurvey.org/index.php?option=com_content&task=view&id=101&Itemid=139)

ESS (2008). Documentation report- the ESS data archive 4 edition. Lastet ned 15. Februar, fra <http://ess.nsd.uib.no/ess/round4/surveydoc.html>

Falkum, E. (1999). Grenser for medvirkning – Medbestemmelse, medvirkning og bedriftsdemokrati. I Falkum E., Eldring L. og Colbjørnsen T. (red.), *Medbestemmelse og medvirkning – Bedriftsutvikling mot år 2000*, 251- 274. Oslo: Forskningsstiftelsen FAFO.

Falkum E., Hagen M. I., og Trygstad C. S., (2009). *Bedriftsdemokratiets tilstand*. Oslo: Forskningsstiftelsen FAFO.

Forseth, U., og Dahl – Jørgensen, C., (2002). Som logo. I Forseth, U., og Rasmussen, B. (red.), *Arbeid for livet*, 93-103. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Forseth U., Molden H. T., og Rasmussen B. (2002). Det nye arbeidslivet – et kundeliv. I Forseth, U. og Rasmussen, B. (red.), *Arbeid for livet*, 75-91. Oslo: Gyldendal Akademisk.

- Foss, L., og Moldenæs, T. (1999). Lederskapets oppslutning- Hva betyr formell struktur?. I Falkum E., Eldring L. og Colbjørnsen T. (red.), *Medbestemmelse og medvirkning – Bedriftsutvikling mot år 2000*, 91-120. Oslo: Forskningsstiftelsen FAFO.
- Foucault, M. (2002) [1994]. *Forelesninger om regjering og styringskunst*. Oversatt av Iver B. Naumann. Oslo: Cappelen Akademisk forlag.
- Foucault, M. (2008) [1975]. *Overvåkning og straff – det moderne fengsels historie*. Oversatt av Dag Østerberg. Oslo: Gyldendal.
- Gallie, D. (2003). The Quality of working life: Is Scandinavia different? [Elektronisk versjon]. *European Sociological Review*, 19(1), 61-79.
- Gallie, D. (2007). Production Regimes and the Quality of Employment in Europe [Elektronisk versjon]. *Annual Reviews of Sociology*, 33, 85-104.
- Giddens, A. (1973). *The Class Structure of Advanced Societies*. London: Hutchinson.
- Giddens, A. (1991). *Modernity and Self-Identity – Self and Society in the Late Modern Age*. Stanford, Calif.: Stanford University Press.
- Goldthorpe, John H. (1982). On the service class, its formation and future. I Giddens, A. og MacKenzie G. (red.), *Social class and the division of labour*, 162-185. Cambridge: Cambridge University Press.
- Goldthorpe, Johns H. (2000). *On sociology. Numbers Narratives and the integration of research and theory*. Oxford: Oxford University Press.
- Graham, L. (1995). *On the Line at Subaru-Isuzu*. New York: Cornell University press.
- Grusky, D., og Galescu, G. (2005). Foundations of a neo-Durkheimian class analysis. I Wright, E. O. (red.), *Approaches to Class Analysis*, 51-81. Cambridge: Cambridge University Press.
- Habermas, J. (1996). The Theory of Modernity. I Outhwaite, W. (red.), *The Habermas Reader*, 272-295. Cambridge: Polity Press.
- Häder, S., og Lynn, P. (2007). How representantive can a multi-nation survey be?. I Jowell, R., Roberts, C., Fitzgerald, R., og Gillian, E. (red.), *Measuring Attitudes Cross-Nationally – Lessons from the European Social Survey*, 33-52. London: Sage Publications Ltd.
- Hall, P. A., og Soskice, D. (2001). *Varieties of Capitalism – The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. New York: Oxford University Press.
- Hamilton, L. C. (1992). *Regression With Graphics – A Second Course in Applied Statistics*. California: Wadsworth Inc.

Hammer, S. (2004). Hvordan kan vi måle dette? Et essay om tidsriktige evalueringspraksiser. I *Sosiologi i dag* 34(4), 9-26.

Harrison, B. (1994). *Lean and Mean*. New York: Basic Books.

Hemerijck, A. (2002). The Self-Transformation of the European Social Model(s). I Esping-Andersen G., Gallie, D., Hemerijck, A., og Myles, J. (red.), *Why we need a New Welfare State*, 173-214. New York: Oxford University Press.

Hodgson, E. D. (2004). Project Work: The Legacy of Bureaucratic Control in the Post-Bureaucratic Organization [Elektronisk versjon]. *Organization*, 11(1): 81–10.

Kern, H., og Shumann, M. (1984). *Das Ende der Arbeitsteilung?* Munich: C.H. Beck.

Kommunal- og regionaldepartementet. (1999). Nytt millennium – nytt arbeidsliv?. (NOU 1999:34). Oslo: Statens forvaltningstjeneste.

Leiulfsrud, H., og Frisvold, S. B. (2003). Samtidsdiagnoser i sosiologien – Forestillinger om det nye arbeidslivet. *Sosiologisk Tidsskrift* 11(2), 154-180.

Leiulfsrud, H., og Dahl, Ø. (2005). Arbeidslivets demokratisering? - Makt, hierarki og autonomi i Norge 1982 – 1999. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 46(2), 159 – 186.

Leiulfsrud, H., og Jensberg, H. (2005). Klasseanalyse i teori og praksis: Norsk arbeidsliv i 1920-2003. *Sosiologi i dag*, 35 (4), 5-30.

Leiulfsrud, H., Bison, I., og Solheim, E. (2010). *Social Class in Europe II – European Social Survey 2002-2008*. Trondheim: NTNU.

Leiulfsrud, H., og Solheim, E., (2010). New Modes of Production – Old Modes of Organization? Decision power and social stratification in 18 European countries.

Levy, F. (1988). *Dollars and Dreams: The Changing American Income Distribution*. New York: W.W. Northon.

Løken, E., Falkenberg, G., og Kvinge, T., (2008). Norsk arbeidslivsmodeell – Ikke for eksport? [Elektronisk versjon]. *FAFO rapport*, 32.

Piore, M., og Sabel, C., (1984). *The Second Industrial Divide*. New York: Basic Books.

Rasmussen, B. (2005). Mellom samfunnsansvar og effektivitet – en innledning. I Rasmussen, B. (red.), *Et bærekraftig arbeidsliv? Kunnskapsstatus og problemstillinger*, 8-24. Oslo: Norges forskningsråd – Program for arbeidslivsforskning.

Renner, K. (1953). *Wandlungen der Moderne Gesellschaft*. Vienna: Wiener Volksbuchhandlung.

Ringdal, K. (2001). *Enhet og mangfold*. Bergen: Fagbokforlaget.

Runciman, W. G. (1990). How many classes are there in contemporary British society? [Elektronisk versjon]. *Sociology*, 24(3), 377-396.

Skorstad, E. (2002). *Nye organisasjonsformer*. Oslo: Gyldendal Akademiske.

Sennett, R. (1998). *The corrosion of character: The personal consequences of work in the new capitalisme*. New York: W.W. Norton.

Soskice, D. (1999). Divergent production regimes. Coordinated and uncoordinated market economies in the 1980's and 1990's. I Kitschelt, H., Lande, P., Marks G., og Stephens, J.D (red.), *Continuity and change in Contemporary Capitalism*, 103-134. Cambridge: Cambridge University Press.

Streeck, W. (1992). *Social Institutions and Economic Performance. Studies of Industrial Relations in Advanced Capitalist Economies*. London: Sage Publication Ltd.

Thompson, P. (2003). Fantasy Island: a Labour Process critique of the 'age of surveillance' [Elektronisk versjon]. *Surveillance & Society*, 1(2), 138-151.

Van Parijs, P. (1987). A Revolution in Class Theory. I *Politics and Society*, 15 (4), 453-482.

## 9. Vedleggsoversikt

<i>Vedlegg 1 – Deskriptiv statistikk for variabler i analysen.....</i>	<i>85-90</i>
<i>Vedlegg 2 – Test av sammenhenger for krysstabeller.....</i>	<i>91</i>
<i>Vedlegg 3 – Fullstendige krysstabeller.....</i>	<i>92-93</i>
<i>Vedlegg 4 – Modellutvikling OLS-regresjon, jobbautonomi.....</i>	<i>94-96</i>
<i>Vedlegg 5 – Modellutvikling OLS-regresjon, organisasjonsautonomi.....</i>	<i>97-99</i>
<i>Vedlegg 6 – Modellutvikling Logistisk-regresjon, oppsynsautoritet.....</i>	<i>100-102</i>
<i>Vedlegg 7 – Forutsetninger for OLS-regresjon.....</i>	<i>103-119</i>
<i>Vedlegg 8 – Forutsetninger for Logistisk-regresjon.....</i>	<i>120-121</i>
<i>Vedlegg 9 – EGP classeskjema.....</i>	<i>122</i>
<i>Vedlegg 10 – Esping-Andersen classeskjema.....</i>	<i>122</i>

## Vedlegg 1. Deskriptivstatistikk for variabler i analysen

Tabell 1.1 Finland

Variabel	Operasjonalisering	%*	N**	MD	Min. verdi	Maks. Verdi	Gj.snitt	Std. avvik
<b>Jobbautonomi</b>	Verdier 0-10, 0= ingen autonomi, 10= høy autonomi		1010	1	0	10	7.48	2.397
<b>Organisasjons- påvirkning</b>	Verdier 0-10, 0= ingen påvirkning, 10= høy påvirkning		1008	3	0	10	4.86	2.924
<b>Oppsynsautoritet</b>	0=Nei, 1=Ja	71.2 28.8	1011	0	0	1		
<b>Menn</b>	0=Kvinne 1=Mann	47.5 52.5	1011	0	0	1		
<b>Alder</b>	18-64år		1011	0	18	64	42.12	11.735
<b>Antall års utdanning</b>	Antall år fullført utdanning		1011	0	4	32	14.59	3.588
<b>Klasse</b>	Dummysett: Klasse I Klasse II Klasse 7a Alle andre klasser (ref.kat).	19.9 25.7 13.6 38.4	987	24	0	1		
<b>Postindustrielt hierarki</b>	0=fordistisk hierarki 1= postindustrielt hierarki	49.6 49.1	997	14	0	1		
<b>Fulltidsjobb</b>	0= 0-29 timer 1= 30+ timer	9.7 89.4	1002	9	0	1		
<b>Arbeidskontrakt</b>	0= tidsbegrenset 1= ikke tidsbegrenset	14.2 85.7	1010	1	0	1		
<b>Organisasjons- størrelse</b>	Dummysett: Liten Middels (ref.kat) Stor	21.4 49.1 29.4	1009	2	0	1		
<b>sektor</b>	0=Offentlig 1=Privat	37.3 62.5	1009	2	0	1		

\*Isteden for gjennomsnitt, som ikke gir mening for dummysett, viser jeg hvor stor prosentandel de enkelte kategoriene utgjør. Prosentandelen er basert på vektete data.

\*\*N er basert på vektete data

Tabell 1.2 Danmark

Variabel	Operasjonalisering	%*	N**	MD	Min. verdi	Maks. Verdi	Gj.snitt	Std. avvik
<b>Jobbautonomi</b>	Verdier 0-10, 0= ingen autonomi, 10= høy autonomi		831	5	0	10	7.87	2.191
<b>Organisasjons- påvirkning</b>	Verdier 0-10, 0= ingen påvirkning, 10= høy påvirkning		832	4	0	10	3.42	3.167
<b>Oppsynsautoritet</b>	0=Nei, 1=Ja	64.8 35.0	835	1	0	1		
<b>Menn</b>	0=Kvinne 1=Mann	50.1 49.9	836	0	0	1		
<b>Alder</b>	18-64år		836	0	18	64	43.44	11.744
<b>Antall års utdanning</b>	Antall år fullført utdanning		834	2	0	30	13.96	4.266
<b>Klasse</b>	Dummysett: Klasse I Klasse II Klasse 7a Alle andre klasser (ref.kat).	15.6 24.5 8.0 43.3	746	72	0	1		
<b>Postindustrielt hierarki</b>	0=fordistisk hierarki 1= postindustrielt hierarki	54.2 44.7	827	9	0	1		
<b>Fulltidsjobb</b>	0= 0-29 timer 1= 30+ timer	15.9 83.4	830	6	0	1		
<b>Arbeidskontrakt</b>	0= tidsbegrenset 1= ikke tidsbegrenset	11.8 88.2	836	0	0	1		
<b>Organisasjons- størrelse</b>	Dummysett: Liten Middels (ref.kat) Stor	12.6 52.4 34.3	830	6	0	1		
<b>sektor</b>	0=Offentlig 1=Privat	38.6 61.2	835	1	0	1		

\*I stedet for gjennomsnitt, som ikke gir mening for dummysett, viser jeg hvor stor prosentandel de enkelte kategoriene utgjør. Prosentandelen er basert på vektete data.

\*\*N er basert på vektete data

Tabell 1.3 Norge

Variabel	Operasjonalisering	%*	N**	MD	Min. verdi	Maks. Verdi	Gj.snitt	Std. avvik
<b>Jobbautonomi</b>	Verdier 0-10, 0= ingen autonomi, 10= høy autonomi		913	1	0	10	7.72	2.2
<b>Organisasjons- påvirkning</b>	Verdier 0-10, 0= ingen påvirkning, 10= høy påvirkning		913	1	0	10	5.82	2.7
<b>Oppsynsautoritet</b>	0=Nei, 1=Ja	63.6 36.4	914	0	0	1		
<b>Menn</b>	0=Kvinne 1=Mann	47.7 52.3	914	0	0	1		
<b>Alder</b>	18-64år		914	0	18	64	41.45	12.1
<b>Antall års utdanning</b>	Antall år fullført utdanning		913	1	0	33	14.41	3.5
<b>Klasse</b>	Dummysett: Klasse I Klasse II Klasse 7a Alle andre klasser (ref.kat).	18.5 23.3 8.6 47.9	896	18	0	1		
<b>Postindustrielt hierarki</b>	0=fordistisk hierarki 1= postindustrielt hierarki	43.8 56.2	914	0	0	1		
<b>Fulltidsjobb</b>	0= 0-29 timer 1= 30+ timer	16.8 82.7	910	4	0	1		
<b>Arbeidskontrakt</b>	0= tidsbegrenset 1= ikke tidsbegrenset	14.8 85.2	914	0	0	1		
<b>Organisasjons- størrelse</b>	Dummysett: Liten Middels (ref.kat) Stor	17.4 51.5 30.7	911	3	0	1		
<b>sektor</b>	0=Offentlig 1=Privat	38.5 61.5	914	0	0	1		

\*I stedet for gjennomsnitt, som ikke gir mening for dummysett, viser jeg hvor stor prosentandel de enkelte kategoriene utgjør. Prosentandelen er basert på vektete data.

\*\*N er basert på vektete data



Tabell 1.4 Sverige

Variabel	Operasjonalisering	%*	N**	MD	Min. verdi	Maks. Verdi	Gj.snitt	Std. avvik
<b>Jobbautonomi</b>	Verdier 0-10, 0= ingen autonomi, 10= høy autonomi		986	4	0	10	7.81	2.2
<b>Organisasjons- påvirkning</b>	Verdier 0-10, 0= ingen påvirkning, 10= høy påvirkning		984	6	0	10	5.04	2.9
<b>Oppsynsautoritet</b>	0=Nei, 1=Ja	71.8 28.2	990	0	0	1		
<b>Menn</b>	0=Kvinne 1=Mann	49.8 50.2	990	0	0	1		
<b>Alder</b>	18-64år		990	0	19	64	41.53	12.3
<b>Antall års utdanning</b>	Antall år fullført utdanning		989	1	2	30	13.77	3.0
<b>Klasse</b>	Dummysett: Klasse I Klasse II Klasse 7a Alle andre klasser (ref.kat).	17.1 31.3 9.6 40.7	977	13	0	1		
<b>Postindustrielt hierarki</b>	0=fordistisk hierarki 1= postindustrielt hierarki	44.6 54.7	984	6	0	1		
<b>Fulltidsjobb</b>	0= 0-29 timer 1= 30+ timer	12.6 86.8	984	6	0	1		
<b>Arbeidskontrakt</b>	0= tidsbegrenset 1= ikke tidsbegrenset	12.2 87.8	990	0	0	1		
<b>Organisasjons- størrelse</b>	Dummysett: Liten Middels (ref.kat) Stor	27.4 42.8 30.7	987	3	0	1		
<b>sektor</b>	0=Offentlig 1=Privat	39.2 60.6	988	2	0	1		

\*I stedet for gjennomsnitt, som ikke gir mening for dummysett, viser jeg hvor stor prosentandel de enkelte kategoriene utgjør. Prosentandelen er basert på vektete data.

\*\*N er basert på vektete data

Tabell 1.5 Tyskland

Variabel	Operasjonalisering	%*	N**	MD	Min. verdi	Maks. Verdi	Gj.snitt	Std. avvik
<b>Jobbautonomi</b>	Verdier 0-10, 0= ingen autonomi, 10= høy autonomi		1274	1	0	10	6.61	3.0
<b>Organisasjons- påvirkning</b>	Verdier 0-10, 0= ingen påvirkning, 10= høy påvirkning		1270	5	0	10	3.42	3.1
<b>Oppsynsautoritet</b>	0=Nei, 1=Ja	64.1 35.7	1273	2	0	1		
<b>Menn</b>	0=Kvinne 1=Mann	45.7 54.3	1275	0	0	1		
<b>Alder</b>	18-64år		1275	0	18	64	42.72	11.1
<b>Antall års utdanning</b>	Antall år fullført utdanning		1271	4	5	29	14.44	3.1
<b>Klasse</b>	Dummysett: Klasse I Klasse II Klasse 7a Alle andre klasser (ref.kat).	83.6 25.1 11.0 47.5	1241	34	0	1		
<b>Postindustrielt hierarki</b>	0=fordistisk hierarki 1= postindustrielt hierarki	56.6 42.2	1261	14	0	1		
<b>Fulltidsjobb</b>	0= 0-29 timer 1= 30+ timer	25.0 73.9	1260	15	0	1		
<b>Arbeidskontrakt</b>	0= tidsbegrenset 1= ikke tidsbegrenset	15.0 84.9	1274	1	0	1		
<b>Organisasjons- størrelse</b>	Dummysett: Liten Middels (ref.kat) Stor	21.2 39.3 38.5	1262	13	0	1		
<b>sektor</b>	0=Offentlig 1=Privat	27.5 72.4	1273	2	0	1		

\*I stedet for gjennomsnitt, som ikke gir mening for dummysett, viser jeg hvor stor prosentandel de enkelte kategoriene utgjør. Prosentandelen er basert på vektete data.

\*\*N er basert på vektete data

Tabell 1.6 Storbritannia

Variabel	Operasjonalisering	%*	N**	MD	Min. verdi	Maks. Verdi	Gj.snitt	Std. avvik
<b>Jobbautonomi</b>	Verdier 0-10, 0= ingen autonomi, 10= høy autonomi		1064	0	0	10	7.08	2.7
<b>Organisasjons- påvirkning</b>	Verdier 0-10, 0= ingen påvirkning, 10= høy påvirkning		1060	4	0	10	4.38	3.0
<b>Oppsynsautoritet</b>	0=Nei, 1=Ja	54.2 45.8	1064	0	0	1		
<b>Mann</b>	0=Kvinne 1=Mann	53.7 46.3	1064	0	0	1		
<b>Alder</b>	18-64år		1064	0	18	64	40.57	11.6
<b>Antall års utdanning</b>	Antall år fullført utdanning		1061	3	0	28	14.36	3.5
<b>Klasse</b>	Dummysett: Klasse I Klasse II Klasse 7a Alle andre klasser (ref.kat).	17.8 21.2 12.0 48.8	1061	3	0	1		
<b>Postindustrielt hierarki</b>	0=fordistisk hierarki 1= postindustrielt hierarki	54.5 45.0	1059	5	0	1		
<b>Fulltidsjobb</b>	0= 0-29 timer 1= 30+ timer	26.8 72.9	1060	4	0	1		
<b>Arbeidskontrakt</b>	0= tidsbegrenset 1= ikke tidsbegrenset	19.4 79.9	1056	8	0	1		
<b>Organisasjons- størrelse</b>	Dummysett: Liten Middels (ref.kat) Stor	15.2 40.4 44.2	1060	4	0	1		
<b>sektor</b>	0=Offentlig 1=Privat	34.4 65.5	1062	2	0	1		

\*I stedet for gjennomsnitt, som ikke gir mening for dummysett, viser jeg hvor stor prosentandel de enkelte kategoriene utgjør. Prosentandelen er basert på vektete data.

\*\*N er basert på vektete data

## Vedlegg 2- Test av sammenhenger

Tabell 2.1 Sammenhenger mellom jobbautonomi og klasse for alle land, cramers V. og sig

Klasse	Finland		Danmark		Norge		Sverige		Tyskland		UK	
	V	Sig	V	Sig	V	Sig	V	Sig	V	Sig	V	Sig
I	.248	.000	.134	.192	.187	.000	.164	.004	.211	.000	.276	.000
II	.141	.032	.189	.002	.175	.002	.206	.000	.180	.000	.143	.017
VIIa	.286	.000	.301	.000	.227	.000	.243	.000	.249	.000	.244	.000

Tabell 2.2 Sammenhenger mellom oppsynsautoritet og klasse for alle land, cramers V. og sig

Klasse	Finland		Danmark		Norge		Sverige		Tyskland		UK	
	V	Sig	V	Sig	V	Sig	V	Sig	V	Sig	V	Sig
I	.348	.000	.276	.000	.210	.000	.271	.000	.345	.000	.243	.000
II	.085	.008	.046	.201	.055	.102	.019	.553	.008	.791	.155	.000
VIIa	.255	.000	.227	.000	.236	.000	.183	.000	.268	.000	.340	.000

Tabell 2.3 Sammenhenger mellom organisasjonsautonomi og klasse for alle land, cramers V. og sig

Klasse	Finland		Danmark		Norge		Sverige		Tyskland		UK	
	V	Sig	V	Sig	V	Sig	V	Sig	V	Sig	V	Sig
I	.248	.000	.255	.000	.184	.001	.134	.064	.294	.000	.229	.000
II	.124	.127	.170	.015	.120	.231	.178	.001	.160	.000	.158	.003
VIIa	.237	.000	.238	.000	.227	.000	.237	.000	.237	.000	.227	.000

Tabell 2.4 Sammenhenger mellom jobbautonomi og post-industrielt og fordistisk hierarki for alle land, cramers V. og sig

Finland		Danmark		Norge		Sverige		Tyskland		UK	
V	Sig	V	Sig	V	Sig	V	Sig	V	Sig	V	Sig
.138	.040	.084	.833	.128	.132	.189	.000	.142	.005	.153	.006

### Vedlegg 3. Krysstabeller

Tabell 3.1 Fullstendig krysstabell for jobbautonomi og klasse, alle land

Land	Klasse	Jobbautonomi											Total
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	% (N)
Finland (N=1011)	Klasse I	0	0	0	0.3	0.1	0.5	0.4	1.6	4.9	8.2	4.4	20.4 (201)
	Klasse II	0	0.4	0.3	0.4	0.7	1.2	1.1	3.0	6.8	7.8	4.7	26.5 (260)
	Klasse VIIa	1.3	0.5	1.0	0.8	1.0	0.8	1.1	0.9	3.0	2.5	1.0	13.9 (138)
Danmark (N= 836)	Klasse I	0.1	0	0.3	0.1	0.1	0.5	0.1	1.3	4.8	4.9	4.6	16.8 (128)
	Klasse II	0	0.1	0.1	0	0.8	0.5	1.7	2.4	6.6	8.2	6.6	27.1 (205)
	Klasse VIIa	0.8	0.3	0.7	0.8	0.4	0.5	0.7	0.8	1.6	1.3	1.1	9.0 (67)
Norge (N=914)	Klasse I	0	0.1	0.1	0.1	0	0.3	0.6	1.8	5.5	5.6	4.5	18.6 (166)
	Klasse II	0	0.1	.0	0.4	0.3	0.8	1.7	2.0	5.9	5.7	6.8	23.8 (213)
	Klasse VIIa	0.4	0.3	0.2	0.1	0.1	1.7	1.0	0.9	1.3	1.1	1.6	8.7 (79)
Sverige (N=990)	Klasse I	0	0	0.1	0.1	0.1	0.2	0.3	2.0	5.7	4.7	4.2	17.4 (169)
	Klasse II	0.4	0	0.5	0.3	0.2	0.4	0.9	3.6	8.2	10.0	7.3	31.9 (310)
	Klasse VIIa	0.5	0.4	0.5	0.2	0	1.2	0.7	1.6	2.3	0.5	1.6	9.5 (94)
Tyskland (N=1261)	Klasse I	0.2	0.2	0.2	0.3	0.2	0.2	1.1	1.5	3.6	2.9	3.9	14.3 (176)
	Klasse II	0.4	0.2	1.0	0.7	0.7	1.5	1.7	4.1	5.8	4.5	5.4	26.0 (320)
	Klasse VIIa	2.5	0.2	0.7	1.1	0.3	1.7	0.4	1.0	1.6	0.7	1.1	11.3 (142)
UK (N=1018)	Klasse I	0.2	0	0.1	0.4	0.2	0.2	0.9	0.9	4.5	4.8	5.6	17.8 (189)
	Klasse II	0.6	0.2	0.1	0.6	0.6	1.2	1.2	2.7	5.6	4.2	4.3	21.3 (226)
	Klasse VIIa	1.6	0.3	0.8	0.7	0.7	1.9	0.8	1.7	1.3	1.2	1.2	12.2 (128)

Tabell 3.2 Fullstendig krysstabell for organisasjonsautonomi og klasse, alle land

Land	Klasse	Organisasjonsautonomi											Total
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	% (N)
Finland (N=1011)	Klasse I	0.7	0.3	1.8	1.2	1.1	1.8	3.0	3.2	3.7	3.1	0.6	20.5 (201)
	Klasse II	1.9	1.3	1.7	2.7	2.1	3.2	3.2	4.5	3.7	1.7	0.6	26.6 (260)
	Klasse VIIa	3.7	1.3	1.6	1.8	1.0	0.9	0.6	1.3	1.2	0.4	0.1	13.9 (138)
Danmark (N= 836)	Klasse I	0.4	0.7	1.1	0.7	1.1	1.3	2.0	2.6	1.7	3.2	2.5	17.4 (130)
	Klasse II	1.6	2.8	2.8	1.7	1.3	3.0	3.0	3.2	5.3	2.1	1.3	28.1 (203)
	Klasse VIIa	2.6	0.8	1.6	0.7	0.4	0.9	0.3	0.1	0.7	0.4	0.4	8.9 (67)
Norge (N=914)	Klasse I	0.4	0.3	0.8	0.3	1.0	1.6	1.9	3.6	4.8	2.3	1.5	18.5 (166)
	Klasse II	0.3	0.8	1.5	1.8	1.1	2.6	3.1	2.8	5.8	1.7	1.9	23.8 (213)
	Klasse VIIa	1.0	0.9	1.2	1.1	0.4	1.3	1.1	0.8	0.4	0.1	0.3	8.6 (79)
Sverige (N=990)	Klasse I	1.0	0.5	0.9	1.7	1.1	2.0	2.1	3.0	2.4	1.6	1.0	17.4 (169)
	Klasse II	1.7	0.8	2.4	2.1	2.5	3.5	3.7	6.0	4.8	2.7	1.5	31.7 (308)
	Klasse VIIa	2.8	0.2	1.5	0.9	0.5	1.3	0.7	0.9	0.6	0	0.1	9.5 (94)
Tyskland (N=1261)	Klasse I	1.1	0.6	1.1	2.1	0.5	1.0	1.1	2.7	2.4	0.7	0.9	14.2 (175)
	Klasse II	5.1	2.1	2.3	2.2	1.5	3.1	1.9	4.0	2.1	0.9	0.6	25.8 (320)
	Klasse VIIa	6.7	0.9	0.6	0.7	0.5	0.9	0.3	0.2	0.4	0	0.2	11.4 (126)
UK (N=1018)	Klasse I	1.0	0.7	1.3	1.1	1.2	1.8	1.9	3.1	3.9	1.1	0.7	17.8 (189)
	Klasse II	1.5	1.7	2.5	1.2	1.5	3.1	2.3	2.6	2.6	1.5	0.8	21.3 (226)
	Klasse VIIa	4.5	0.7	1.2	0.9	0.5	1.9	0.7	0.9	0.3	0.3	0.2	12.1 (128)

Tabell 3.3 Fullstendig krystabell for jobbautonomi og fordristisk/post-industrielt hierarki, alle land

Land	Klasse	Jobbautonomi											Total
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	% (N)
Finland (N=1011)	Fordistisk	1.8	0.8	1.7	1.4	1.5	2.5	3.1	5.3	10.5	14.9	6.6	50.2 (500)
	Post-industrielt	0.7	0.5	0.7	1.5	1.4	2.9	2.3	5.4	14.1	12.6	7.7	49.8 (496)
	Total	2.5	1.3	2.4	2.9	2.9	5.4	5.4	10.7	24.6	27.4	14.4	100 (996)
Danmark (N= 836)	Fordistisk	1.2	0.6	1.5	1.0	0.9	2.7	2.7	5.8	13.7	13.4	11.3	54.7 (450)
	Post-industrielt	0.6	0.4	0.5	0.7	0.9	1.8	1.9	4.3	11.9	12.7	9.6	45.3 (372)
	Total	1.8	1.0	1.9	1.7	1.7	4.5	4.6	10.1	25.7	26.0	20.9	100 (822)
Norge (N=914)	Fordistisk	1.0	0.5	1.0	1.5	0.8	2.3	2.1	4.3	10.5	9.3	10.4	43.7 (999)
	Post-industrielt	0.9	0.7	0.3	1.0	1.1	3.8	3.3	7.2	15.2	12.3	10.5	56.3 (514)
	Total	1.9	1.2	1.3	2.5	1.9	6.1	5.4	11.5	25.7	21.6	20.9	100 (913)
Sverige (N=990)	Fordistisk	1.1	0.6	1.7	1.4	0.5	3.1	1.6	5.4	9.2	9.0	11.1	44.8 (439)
	Post-industrielt	0.6	0.3	0.8	0.8	0.5	1.6	2.3	6.8	17.0	13.2	11.1	55.2 (541)
	Total	1.7	0.9	2.6	2.2	1.0	4.7	4.0	12.2	26.2	22.1	22.2	100 (980)
Tyskland (N=1261)	Fordistisk	6.0	1.0	2.4	3.1	1.7	5.3	3.3	7.1	10.0	7.4	9.9	57.2 (719)
	Post-industrielt	2.5	0.5	1.7	1.3	1.7	2.5	3.3	7.0	8.5	6.0	7.9	42.8 (539)
	Total	8.6	1.4	4.1	4.4	3.4	7.8	6.5	14.1	18.5	13.4	17.8	100 (1258)
UK (N=1018)	Fordistisk	2.6	0.8	1.7	2.8	1.7	3.6	2.5	8.3	9.1	9.6	12.0	54.7 (579)
	Post-industrielt	2.2	0.8	0.9	1.1	2.1	3.6	4.0	6.0	10.0	6.7	7.9	45.3 (479)
	Total	4.8	1.5	2.6	4.0	3.8	7.2	6.4	14.4	19.1	16.4	19.9	100 (1058)

## Vedlegg 4- modellutviklinger for jobbautonomi

Tabell 4.1 Modellutvikling for Finland, jobbautonomi

Jobbautonomi	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5	Modell 6	Modell 7
	B	B	B	B	B	B	B
konstant	3.988**	7.761**	5.707**	5.126**	7.469**	5.126**	5.571**
Menn	.159		.057	-.046		-.031	
Alder	.034**		.026**	.016*		.015*	.016**
Utdanning	.135**		.024	.027		.030	
Klasse I		1.426**	1.281**	1.207**		1.335**	1.443**
Klasse II		.838**	.730**	.711**		.752**	.809**
Klasse 7a		-1.210**	-1.183**	-1.084**		-1.038**	-1.154**
Alle andre klasser (ref.kat)							
Ubegrenset tidskontrakt				1.018**		1.036**	1.015**
Fulltidsjobb				.143		.125	
Privat sektor				-.009		-.061	
Postfordistisk hierarki				.010		-.024	
Liten bedrift					.087	.401*	.375*
Stor bedrift					-.014	-.198	-.217
Mellomstor bedrift (ref.kat)							
Adjusted R2	0.056	0.116	0.129	0.143	-0.002	0.144	0.151
N	1009	985	985	960	1007	959	982

\*=P<0.05, \*\*=P<0.01

Tabell 4.2 Modellutvikling for Danmark, jobbautonomi

Jobbautonomi	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5	Modell 6	Modell 7
	B	B	B	B	B	B	B
konstant	5.483**	7.761**	6.012**	5.633**	7.984**	5.624**	5.917**
Menn	-.178		-.182	-.279		-.247	
Alder	.033**		.033**	.034**		.033**	0.034**
Utdanning	.073**		.033	.039		.041*	0.039*
Klasse I		.661**	.515*	.502*		.665**	0.671**
Klasse II		.575**	.467*	.477*		.520**	0.539**
Klasse 7a		-1.791**	-1.772**	-1.730**		-1.591**	-1.658**
Alle andre klasser (ref.kat)							
Ubegrenset tidskontrakt				.069		.130	
Fulltidsjobb				-.072		.055	
Privat sektor				.389**		.308	
Postfordistisk hierarki				.120		.106	
Liten bedrift					.397	.304	0.373
Stor bedrift					-.488**	-.644**	-.637**
Mellomstor bedrift (ref.kat)							
Adjusted R2	0.050	0.085	0.117	0.112	0.016	0.132	0.139
N	828	759	757	744	825	739	752

\*=P<0.05, \*\*=P<0.01

Tabell 4.3 Modellutvikling for Norge, jobbautonomi

Jobbautonomi	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5	Modell 6	Modell 7
	B	B	B	B	B	B	B
konstant	5.152**	7.304**	6.106**	5.358**	7.639**	5.214**	5.713**
Menn	.260		.127	.041		.087	
Alder	.033**		.028**	.030**		.030**	.032**
Utdanning	.073**		.002	.024		.024	
Klasse I		1.160**	1.037**	1.066**		1.246**	1.338**
Klasse II		1.002**	.898**	.850**		.906**	0.966**
Klasse 7a		-.658*	-.636*	-.678*		-.601*	.645*
Alle andre klasser (ref.kat)							
Ubegrenset tidskontrakt				.276		.315	
Fulltidsjobb				-.298		-.150	
Privat sektor				.643**		.526**	0.502**
Postfordistisk hierarki				.011		.036	
Liten bedrift					.556**	.501*	0.483*
Stor bedrift					-.068	-.484**	-.481**
Mellomstor bedrift (ref.kat)							
Adjusted R2	0.046	0.069	0.089	0.105	0.008	0.110	0.130
N	912	895	895	892	909	889	892

\*=P<0.05, \*\*=P<0.01

Tabell 4.4 Modellutvikling for Sverige, jobbautonomi

Jobbautonomi	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5	Modell 6	Modell 7
	B	B	B	B	B	B	B
konstant	5.153**	7.452**	6.432**	5.997**	7.858**	5.886**	5.855**
Menn	.173		.124	.106		.124	
Alder	.036**		.029**	.024**		.024**	.024**
Utdanning	.079**		-.018	-.018		-.017	
Klasse I		1.033**	1.032**	.940**		1.161**	1.173**
Klasse II		.835**	.797**	.743**		.868**	.858**
Klasse 7a		-.910**	-.940**	-.873**		-.864**	-.826**
Alle andre klasser (ref.kat)							
Ubegrenset tidskontrakt				.680**		.706**	.731**
Fulltidsjobb				-.079		-.003	
Privat sektor				.149		.133	
Postfordistisk hierarki				.152		.127	
Liten bedrift					.035	.281	.265
Stor bedrift					-.180	-.453**	-.457**
Mellomstor bedrift (ref.kat)							
Adjusted R2	0.045	0.069	0.095	0.097	0.000	0.110	0.116
N	984	972	971	958	982	955	969

\*=P<0.05, \*\*=P<0.01



Tabell 4.5 Modellutvikling for Tyskland, jobbauntonomi

Jobbauntonomi	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5	Modell 6	Modell 7
	B	B	B	B	B	B	B
konstant	1.338**	6.182**	2.713**	2.927**	6.375**	2.331**	2.196**
Menn	.175		.192	.346		.344	
Alder	.034**		.028**	.017*		.017*	.018**
Utdanning	.258**		.164**	.171**		.191**	.191**
Klasse I		1.823**	1.025**	1.261**		1.344**	1.376**
Klasse II		1.277**	.862**	.972**		1.043**	1.048**
Klasse 7a		-1.393**	-1.254**	-1.111**		-1.113**	-1.032**
Alle andre klasser (ref.kat)							
Ubegrenset tidskontrakt				.892**		.948**	.883**
Fulltidsjobb				-.542*		-.380	
Privat sektor				-.330		-.393*	-.345
Postfordistisk hierarki				-.326		-.407*	-.375*
Liten bedrift					.376	.818**	.844**
Stor bedrift					.435*	.074	.055
Mellomstor bedrift (ref.kat)							
Adjusted R2	0.087	0.097	0.126	0.144	0.003	0.158	0.154
N	1269	1239	1235	1206	1260	1196	1205

\*=P<0.05, \*\*=P<0.01

Tabell 4.6 Modellutvikling for Storbritannia, jobbauntonomi

Jobbauntonomi	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5	Modell 6	Modell 7
	B	B	B	B	B	B	B
konstant	4.841**	6.714**	6.244**	5.507**	7.062**	5.477**	6.502**
Menn	-.143		-.201	-.372**		-.353*	-.277
Alder	.018*		.010	.011		.012	
Utdanning	.111**		.011	.026		.026	
Klasse I		1.736**	1.722**	1.608**		1.660**	1.756**
Klasse II		.977**	.979**	1.002**		1.002**	1.047**
Klasse 7a		-1.209**	-1.091**	-1.166**		-1.116**	-1.240**
Alle andre klasser (ref.kat)							
Ubegrenset tidskontrakt				.218		.298	
Fulltidsjobb				.202		.287	
Privat sektor				.539**		.411*	0.499**
Postfordistisk hierarki				-.243		-.247	
Liten bedrift					.330	.384	
Stor bedrift					-.076	-.247	
Mellomstor bedrift (ref.kat)							
Adjusted R2	0.021	0.101	0.099	0.108	0.001	0.111	0.108
N	1060	1060	1057	1042	1059	1039	1060

\*=P<0.05, \*\*=P<0.01

## Vedlegg 5- modellutviklinger for organisasjonsautonomi

Tabell 5.1 Modellutvikling for Finland, organisasjonsautonomi

Organisasjons- autonomi	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5	Modell 6	Modell 7
	B	B	B	B	B	B	B
konstant	0.886	4.501**	2.611**	1.755**	4.994**	1.751*	2.161**
Menn	.217		.162	.057		.107	
Alder	.042**		.033**	.026**		.023**	.009**
Utdanning	.143**		.035	.050		.058*	.030
Klasse I		1.558**	1.336**	1.253**		1.557**	1.683**
Klasse II		.695**	.542*	.590*		.645**	.930**
Klasse 7a		-1.219**	-1.195**	-1.117**		-1.055**	-1.032**
Alle andre klasser (ref.kat)							
Ubegrenset tidskontrakt				.830**		.941**	.520*
Fulltidsjobb				.271		.288	
Privat sektor				.156		.087	
Postfordistisk hierarki				-.181		-.246	
Liten bedrift					.104	.507*	.901**
Stor bedrift					-.516**	-.855**	-.800*
Mellomstor bedrift (ref.kat)							
Adjusted R2	0.048	0.082	0.096	0.105	0.006	0.128	0.125
N	1007	983	983	958	1005	957	980

\*=P<0.05, \*\*=P<0.01

Tabell 5.2 Modellutvikling for Danmark, Organisasjonsautonomi

Organisasjons- autonomi	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5	Modell 6	Modell 7
	B	B	B	B	B	B	B
konstant	2.055**	4.903**	3.195**	2.819**	5.454**	2.817**	3.244**
Menn	-.002		-.144	-.045		.015	
Alder	.035**		.032**	.029**		.027**	.024**
Utdanning	.115**		.030	.020		.027	
Klasse I		1.697**	1.555**	1.505**		1.879**	1.985**
Klasse II		.600*	.508	.455		.542	.615*
Klasse 7a		-1.798**	-1.786**	-1.613**		-1.296**	-1.312**
Alle andre klasser (ref.kat)							
Ubegrenset tidskontrakt				.695		.747**	.824*
Fulltidsjobb				.400		.700**	.676*
Privat sektor				-.520		-.685**	-.726**
Postfordistisk hierarki				-.011		-.006	
Liten bedrift					.709*	.897**	.931**
Stor bedrift					-1.061**	-1.431**	-1.405*
Mellomstor bedrift (ref.kat)							
Adjusted R2	0.036	0.074	0.087	0.094	0.035	0.153	0.154
N	912	759	757	744	828	741	751

\*=P<0.05, \*\*=P<0.01

Tabell 5.3 Modellutvikling for Norge, organisasjonsautonomi

Organisasjons- autonomi	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5	Modell 6	Modell 7
	B	B	B	B	B	B	B
konstant	2.641**	5.689**	3.540**	3.236	5.635**	2.734**	3.537**
Menn	.216		.129	.012		.073	
Alder	.038**		.035**	.033**		.033**	.035**
Utdanning	.104**		.052	.051		.055	
Klasse I		1.064**	.731**	.682**		.904**	1.313**
Klasse II		.414	.189	.133		.183	.302
Klasse 7a		-1.689**	-1.592**	-1.600**		-1.403**	-1.511**
Alle andre klasser (ref.kat)							
Ubegrenset tidskontrakt				.180		.308	
Fulltidsjobb				.418		.677**	.714**
Privat sektor				.068		-.170	
Postfordistisk hierarki				-.085		-.012	
Liten bedrift					1.252**	1.470**	1.380**
Stor bedrift					-.078**	-.438*	-.441*
Mellomstor bedrift (ref.kat)							
Adjusted R2	0.044	0.061	0.084	0.083	0.030	0.130	0.128
N	912	895	895	892	909	889	889

\*=P<0.05, \*\*=P<0.01

Tabell 5.4 Modellutvikling for Sverige, organisasjonsautonomi

Organisasjons- autonomi	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5	Modell 6	Modell 7
	B	B	B	B	B	B	B
konstant	2.493**	4.641**	3.981**	3.089**	5.219**	3.074**	3.499**
Menn	.125		.112	.045		.065	
Alder	.025**		.018*	.012		.011	
Utdanning	.103**		-.010	-.018		-.018	
Klasse I		1.063**	1.046**	.790**		1.163**	1.258**
Klasse II		1.080**	1.050**	.874**		1.100**	1.184**
Klasse 7a		-1.375**	-1.408**	-1.333**		-1.311**	-1.270**
Alle andre klasser (ref.kat)							
Ubegrenset tidskontrakt				.721*		.760*	.882**
Fulltidsjobb				.508		.562*	.533
Privat sektor				.192		.174	
Postfordistisk hierarki				.376		.306	
Liten bedrift					-.063	.293	.285
Stor bedrift					-.525**	-.804**	-.836**
Mellomstor bedrift (ref.kat)							
Adjusted R2	0.020	0.069	0.073	0.079	0.004	0.101	0.101
N	982	971	970	957	980	954	962

\*=P<0.05, \*\*=P<0.01

Tabell 5.5 Modellutvikling for Tyskland, organisasjonsautonomi

Organisasjonsautonomi	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5	Modell 6	Modell 7
	B	B	B	B	B	B	B
konstant	-1.571**	2.918**	0.104	0.321	3.463**	-.213	-.032
Menn	.577**		.451**	.536**		.592**	.567**
Alder	.029**		.022**	.016*		.015	
Utdanning	.238**		.125**	.123**		.151**	.150**
Klasse I		2.406**	1.705**	1.898**		2.108**	2.010**
Klasse II		1.171**	.840**	.914**		.982**	.993**
Klasse 7a Alle andre klasser (ref.kat)		-1.258**	-1.201**	-1.121**		-1.176**	-1.240**
Ubegrenset tidskontrakt				.544*		.662**	.819**
Fulltidsjobb				-.328		-.036	
Privat sektor				-.195		-.317	
Postfordistisk hierarki				-.305		-.350	
Liten bedrift					.195	.797**	.706**
Stor bedrift					-.204	-.682**	-.689**
Mellomstor bedrift (ref.kat)							
Adjusted R2	0.078	0.112	0.131	0.134	0.001	0.164	0.161
N	1265	1235	1231	1203	1256	1192	1218

\*=P<0.05, \*\*=P<0.01

Tabell 5.6 Modellutvikling for Storbritannia, organisasjonsjobbautonomi

Organisasjonsautonomi	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5	Modell 6	Modell 7
	B	B	B	B	B	B	B
konstant	2.157**	4.012**	3.484**	2.609**	4.412**	2.562**	3.654*
Menn	-.213		-.269	-.412		-.367	
Alder	.015		.008	.012		.012	
Utdanning	.120**		.024	.033		.030	
Klasse I		1.702**	1.674**	1.503**		1.620**	1.794**
Klasse II		.973**	.959**	.921**		.918**	.987**
Klasse 7a Alle andre klasser (ref.kat)		-1.150**	-1.015**	-1.110**		-1.031**	-1.088**
Ubegrenset tidskontrakt				.281		.450	
Fulltidsjobb				.287		.452	
Privat sektor				.410		.158	
Postfordistisk hierarki				-.041		-.015	
Liten bedrift					.754**	.908**	.929**
Stor bedrift					-.312	-.512**	-.467*
Mellomstor bedrift (ref.kat)							
Adjusted R2	0.018	0.076	0.076	0.077	0.012	0.097	0.096
N	1055	1056	970	1038	1055	1035	1045

\*=P<0.05, \*\*=P<0.01

Vedlegg 6 – Modellutvikling for oppsynsautoritet  
 Tabell 6.1 Modellutvikling for Finland, oppsynsautoritet

Oppsyns- autoritet	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5	Modell 6	Modell 7	Modell 8			
	B	B	B	B	B	B	B	B	Exp (B)	95% konf.intervall	
										Min.	maks
Menn	.616**		.427**	.407*		.401*	.315				
Alder	.031**		.022**	.015		.014					
Utdanning	.114**		-.011	.014		.016					
Klasse I		2.251**	2.246**	2.387**		2.464**	2.421**	2.438**	11.450	7.562	17.339
Klasse II		1.239**	1.263**	1.534**		1.566**	1.571**	1.535**	4.642	3.134	6.876
Alle andre klasser (ref.kat)											
Ubegrenset tidskontrakt				.884**		.910**	.924**	.949**	2.582	1.391	4.793
Fulltidsjobb				.965*		.978*	.992**	1.065**	2.900	1.371	6.136
Privat sektor				-.276		-.308					
Postfordistisk				-.898**		-.898**	-.781**	-.784**	.456	.325	.642
Liten bedrift					-.012	.382					
Stor bedrift					.366*	-.021					
Mellomstor bedrift (ref.kat)											
Konstant	-4.265**	-1.858**	-2.892**	-4.147**	-1.014**	-4.260**	-3.580**	-3.478**	.031		
-2LL	1151.4	1024.0	1006.0	933.9	1206.1	930.3	944.9	948.5			
Sig	.000	.000	.000	.000	.047	.000	.000	.000			
N	1011	987	987	962	1009	961	964	964			

\*P=<0.05, \*\*P =<0.01

Tabell 6.2 Modellutvikling for Danmark, oppsynsautoritet

Oppsyns - autoritet	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5	Modell 6	Modell 7	Modell 8			
	B	B	B	B	B	B	B	B	Exp (B)	95% konf.intervall	
										Min.	Maks.
Menn	.773**		.641**	.524**		.536**	.560**	.553**	1.739	1.254	2.411
Alder	.010		.007	.007		.007					
Utdanning	.036*		-.010	-.006		-.002					
Klasse I		1.523**	1.497**	1.533**		1.642**	1.717**	1.605**	4.976	3.219	7.691
Klasse II		.164	.236	.344		.353	.417*	.395*	1.484	1.003	2.195
Alle andre klasser (ref.kat)											
Ubegrenset tidskontrakt				.438		.467					
Fulltidsjobb				.317		.385					
Privat sektor				-.030		-.063					
Postfordistisk				-.471*		-.452*	-.450*	-.480**	.619	.438	.875
Liten bedrift					.247	.288	.283				
Stor bedrift					.026	-.393*	-.321				
Mellomstor bedrift (ref.kat)											
konstant	-1.978**	-.954**	-1.456**	-1.906**	-.652**	-1.965**	-1.063**	-1.093**	.335		
-2LL	1046.8	930.6	909.9	883.3	1075.3	871.0	884.2	895.1			
Sig	.000	.000	.000	.000	.540	.000	.000	.000			
N	833	763	761	748	830	743	749	754			

\*P=<0.05, \*\*P =<0.01

Tabell 6.3 Modellutvikling for Norge, oppsynsautoritet

Oppsyns- autoritet	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5	Modell 6	Modell 7			
	B	B	B	B	B	B	B	Exp (B)	95% Konf.intervall	
									Min.	Maks.
Menn	.730**		.642**	.416**		.436**	.381*	1.4646	1.079	1.985
Alder	.015**		.012*	.007		.007				
Utdanning	.062**		.010	.019		.017				
Klasse I		1.268**	1.105**	1.167**		1.251**	1.288**	3.624	2.435	5.394
Klasse II		.601**	.504**	.547**		.575**	.643**	1.902	1.329	2.724
Alle andre klasser (ref.kat)										
Ubegrenset tidskontrakt				.371		.463				
Fulltidjobb				.717**		.754**	.722**	2.164	1.337	3.503
Privat sektor				-.020		-.052				
Postfordistisk				-.682**		-.612**	-.621**	.537	.393	.736
Liten bedrift					.091	.215				
Stor bedrift					.219	-.163				
Mellomstor bedrift (ref.kat)										
Konstant	-2.494**	-.952**	-1.905**	-2.316**	-.646**	-2.424**	-1.513**	.220		
-2LL	1155.8	1126.5	1103.2	1070.1	1192.0	1061.3	1075.8			
Sig	.000	.000	.000	.000	.372	.000	.000			
N	913	896	896	893	911	890	893			

\*P=<0.05, \*\*P=<0.01

Tabell 6.4 Modellutvikling for Sverige, oppsynsautoritet

Oppsyns- autoritet	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5	Modell 6	Modell 7			
	B	B	B	B	B	B	B	Exp (B)	95% konf.intervall	
									Min.	Maks.
Menn	.741**		.510**	.163*		.185				
Alder	.006		.001	.007		-.001				
Utdanning	.062**		-.044	.019		-.004				
Klasse I		1.583**	1.706**	1.783**		1.918**	1.995**	7.349	4.702	11.488
Klasse II		.392*	.531**	.657*		.724*	.726**	2.067	1.415	3.019
Alle andre klasser (ref.kat)										
Ubegrenset tidskontrakt				.445		.516				
Fulltidjobb				1.163**		1.183**	1.361**	3.900	1.964	7.744
Privat sektor				.352		.324				
Postfordistisk				-.745**		-.757**	-.914**	.401	.286	.563
Liten bedrift					.125	.425*	.395*	1.484	1.016	2.169
Stor bedrift					.272	-.106	-.116	.890	.620	1.280
Mellomstor bedrift (ref.kat)										
konstant	-2.456**	-1.381**	-1.160**	-2.787**	-1.049**	-3.032**	-2.423**	.089		
-2LL	1144.7	1094.2	1075.1	1014.1	1172.8	1005.0	1019.9			
Sig	.000	.000	.000	.000	.268	.000	.000			
N	989	977	976	963	987	960	962			

\*P=<0.05, \*\*P=<0.01

Tabell 6.5 Modellutvikling for Tyskland, oppsynsautoritet

Oppsyns- autoritet	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5	Modell 6	Modell 8			
	B	B	B	B	B	B	B	Exp (B)	95% konf.intervall	
									Min.	Maks.
Menn	.794**		.619**	.343*		.347*	.350*	1.419	1.069	1.884
Alder	.017**		.009	.005		.005				
Utdanning	.127**		.050*	.055*		.061*	.049*	1.050	1.003	1.099
Klasse I		2.234**	1.873**	1.949**		2.056**	1.873**	6.509	4.205	10.076
Klasse II		.490	.346*	.409*		.454**	.345*	1.411	1.039	1.918
Alle andre klasser (ref.kat)										
Ubegrenset tidskontrakt				.610**		.548**	.681**	1.977	4.205	2.935
Fulltidsjobb				.768**		.814**	.799**	2.224	1.039	3.187
Privat sektor				.040		.069				
Postfordistisk				-.194		-.209				
Liten bedrift					-.332*	.251				
Stor bedrift					.397**	-.020				
Mellomstor bedrift (ref.kat)										
konstant	-3.606**	-1.042**	-2.425**	-3.268**	-.675**	-3.475**	-3.081**	.046		
-2LL	1555.9	1463.2	1428.9	1362.7	1622.6	1344.2	1383.3			
Sig	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000			
N	1255	1226	1222	1193	1248	1184	1212			

\*P=<0.05, \*\*P =<0.01

Tabell 6.6 Modellutvikling for Storbritannia, oppsynsautoritet

Oppsyns- autoritet	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5	Modell 6	Modell 7			
	B	B	B	B	B	B	B	Exp (B)	95% konf.intervall	
									Min.	Maks.
Menn	.269*		.144	-.041		-.050				
Alder	.018**		.014*	.015*		.015*	.015**	1.015	1.004	1.027
Utdanning	.138**		.073**	.077**		.080**	.075**	1.078	1.034	1.124
Klasse I		1.644**	1.371**	1.270**		1.250**	1.228**	3.414	2.321	5.021
Klasse II		1.137**	.965**	.933**		.935**	.871**	2.389	1.710	3.337
Alle andre klasser (ref.kat)										
Ubegrenset tidskontrakt				.398*		.358*	.427*	1.533	1.088	2.159
Fulltidsjobb				.488**		.463**	.509**	1.663	1.222	2.265
Privat sektor				-.040		-.004				
Postfordistisk				-.169		-.182				
Liten bedrift					-.417*	-.295				
Stor bedrift					.198	-.046				
Mellomstor bedrift (ref.kat)										
konstant	-3.016**	-.701**	-2.302**	-2.887**	-.191*	-2.820**	-2.993**	0.050		
-2LL	1397.8	1347.9	1328.1	1291.5	1450.6	1288.1	1301.4			
Sig	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000			
N	1015	1015	1012	997	1013	994	1003			

\*P=<0.05, \*\*P =<0.01

## Vedlegg 7 –Forutsetninger OLS regresjon

Det er flere forutsetninger som må være oppfylt i OLS-regresjon (Hamilton 1992), jeg vil her teste for disse forutsetningene:

1. **Modellen må være korrekt spesifisert.** Alle relevante variabler skal være inkludert og alle irrelevante skal være ekskludert. Det skal heller ikke være uavhengige variabler med målefeil. Dette er i hovedsak en teoretisk vurdering, som kan være vanskelig å oppfylle i praksis. Ettersom variablene som er tilgjengelige i datasettet er begrenset, er dette en vanskelig forutsetning å oppfylle. Eventuelle målefeil knytter seg først og fremst til operasjonaliseringen av variablene. Ut i fra diskusjonen i metodekapitlet konkluderer jeg med at analysene skal være sikret mot alvorlige målefeil på grunn av gjentatte sikringer av operasjonaliseringene i analysene.
2. **Normalfordelte residualer.** Den første forutsetninger som vil bli testet, er kravet om normalfordelte residualer. Regresjonen predikerer verdiene basert på regresjonslinjen, som minimerer residualene. Dersom distansen mellom observerte og predikerte residualer varierer for mye fra normalfordelingen, vil disse påvirke reliabiliteten til t- og F-testen. Ut i fra vedlegg 6.1.1 ser vi at normalfordelingen er noe venstre skjev for de fleste landene, dette kan indikere at forutsetningen om konstant varians på feilleddene ikke er oppfylt. For regresjonene med organisasjonsautonomi (se vedlegg 6.2.1) har modellene relativt normalfordelte residualer.
3. **Konstant varians på feilleddene.** Når variansen på feilleddene ikke er konstant, kan heteroskedastisitet oppstå. Dette betyr at modellen vil mangle mer på en predikert verdi av Y enn på andre. I en perfekt modell vil residualenes varians være omtrent lik for alle X verdiene; dette vil tilsi at modellen er homoskedastisk (Eikemo og Claussen 2007:118). I vedlegg 6.1.2 har jeg utført et punktdiagram mellom de absolutte verdiene for residualene mot de predikerte verdiene. Dette har jeg gjort for å finne ut om det gjennomsnittlige standardresidualet er det samme for alle predikerte verdier av Y. Som vi ser er det en vifteform blant fordelingen av residualene. Desto lengre ut mot høyre man kommer i plottet, blir spredningen på residualene større. Dette betyr at variasjonen på residualene (y-aksen) er ulik for ulike predikerte verdier (x-aksen) som gir heteroskedastisitet. Avhengig av



størrelsen på heteroskedastisiteten kan signifikanstestene bli for høye eller for lave (Berry 1993). I tillegg er standard feilene upålitelige når heteroskedastisitet er tilstede. Dette fører til feil i de statistiske testene og konfidensintervallene. Likevel, med mindre heteroskedastisiteten er eksepsjonell, er de signifikante testene upåvirket, og OLS estimeringen kan bli brukt uten bekymringer for seriøse forstyrrelser.

*"My own experience with heteroskedasticity is that it has to be pretty severe before it leads to serious bias in the standard errors. Although it is certainly worth checking, I wouldn't get overly anxious about it"* Allison (1999:128).

Som vi ser er det graden av heteroskedastisitet som avgjør dens omfang og forstyrrelser. I Hamilton (1992:113) er det en tabell som viser de ulike statistiske problemene og deres konsekvenser for OLS regresjon. Her vises det til at heteroskedastisitet ikke påvirker b koeffisienten, men standardfeilen samt t- og F- testen blir upålitelige. En transformasjon av variabelen kan være med å forbedre fordeling, slik at man unngår dette, men en transformasjon vil også være med skape andre problemer. B koeffisient vil bli umulig å tolke, hovedsakelig vil man kun kommentere om den er positiv eller negativ. Sammenligninger mellom land vil ikke lengre være mulig. Samtidig er det trolig at man vil komme frem til de samme konklusjonene, det vil bare være mye vanskeligere å komme fram til denne.

*"Unless heteroscedasticity is marked, significance tests are virtually unaffected, and thus OLS estimation can be used without concern of serious distortion. But, severe heteroscedasticity can sometimes be a problem"* (Bohrnstedt og Carter (1971) i Berry og Feldman 1985:78).

Jeg mener at graden av heteroskedastisiteten i mine analyser ikke er ekstrem og med grunnlag i argumentene over, velger jeg å ikke gjennomføre en transformering. Videre står det også i boken *Understanding regression assumptions* av William D. Berry (1993) at dersom utvalgsstørrelsen er stor, minsker betydningen av normalfordelte residualer, ettersom den skjeve fordelingen i mine analyser trolig er grunnen til heteroskedastisiteten, vil dette

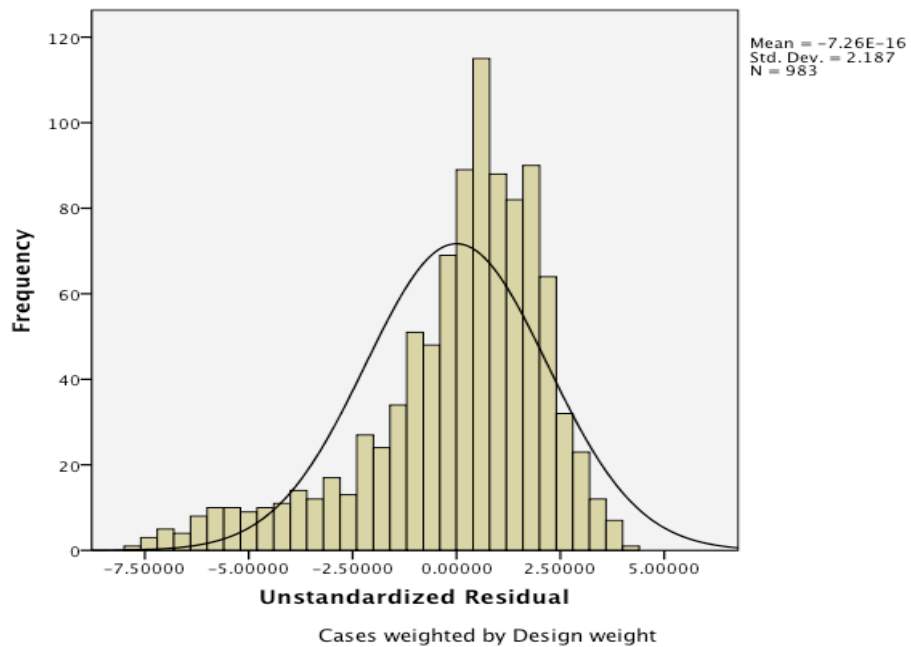
støtte opp om mitt valg om å ikke gjennomføre en transformering for analysene gjort med jobbautonomi som avhengig variabel. For modellene som har organisasjonsautonomi som avhengig variabel (vedlegg 6.2.2) er det ingen klare tegn til heteroskedastisitet.

4. **Fravær av multikollinearitet.** Multikollinearitet kommer av for høy korrelasjon blant en eller flere X variabler, noe som kan skape problemer. Ved å bruke tolerance verdien, kan man måle muligheten for multikollinearitet. Ved perfekt multikollinearitet, vil man få en tolerance på 0, noe som vil umuliggjøre en regresjon. Mens en lav tolerance (under 0.2 eller 0.1) vil ikke forhindre en regresjon, men gjøre resultatene mindre troverdige (Hamilton 1992:133 ff). Ut i fra tabellene 6.1.3 og 6.2.3 viser jeg til at det er fravær av multikollinearitet for disse analysene.
5. **Fravær av innflytelsesrike enheter.** Enheter har innflytelsesrike enheter hvis det å utelate den fra analysen vil endre resultatene drastisk. Hvis disse inkluderes i regresjonen kan de påvirke utregning av parametrene, standardfeilen, determinasjonskoeffisienten og testobservatorene (Eikemo og Clausen 2007:133; Hamilton 1992:125). Dette er testet for gjennom Leverage (vises ikke her). Hamilton (1992:131) mener Leverage over 0.5 bør unngås, verdier mellom 0.5 og 0.2, anses som risikable. Ønsket verdi er under 0.2. I mine testene fant jeg noen innflytelsesrike enheter, men dersom jeg fjernet disse fra analysene og kjørte regresjonene på nytt gav ikke dette store endringer i funnene. Jeg valgte derfor å la alle enhetene være inkluderte i analysen.

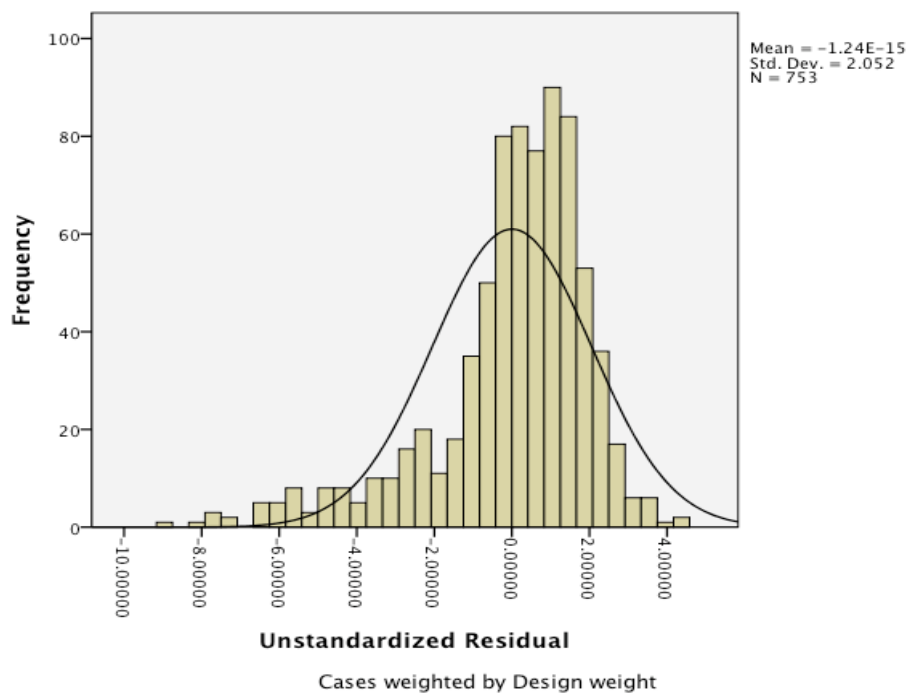
## Vedlegg 7.1 Forutsetninger OLS regresjon - jobbautonomi

### 7.1.1 Normalfordelte residualer

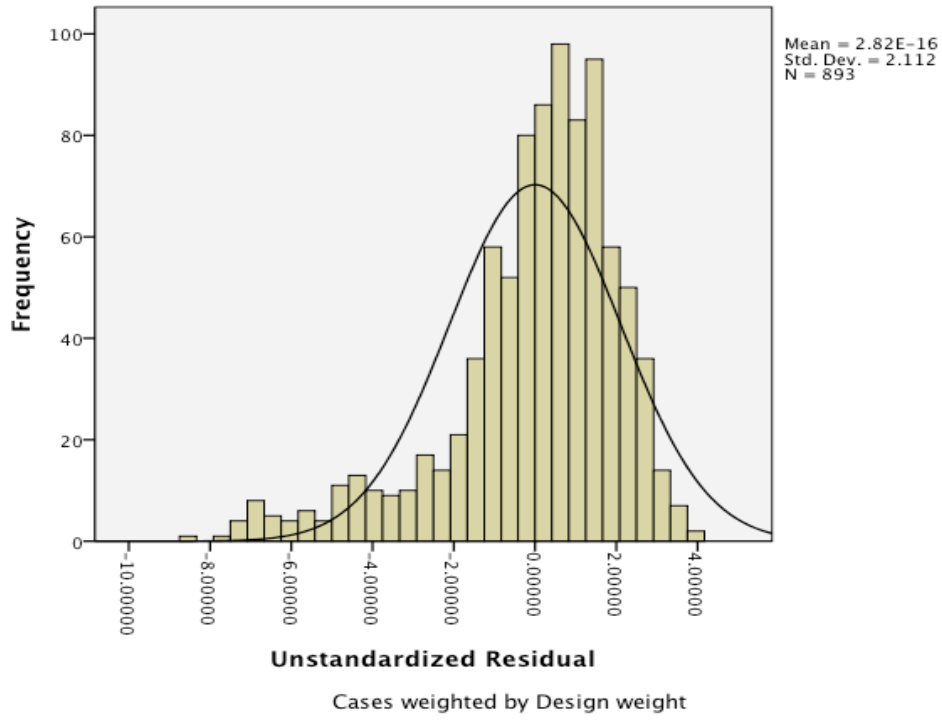
#### Finland



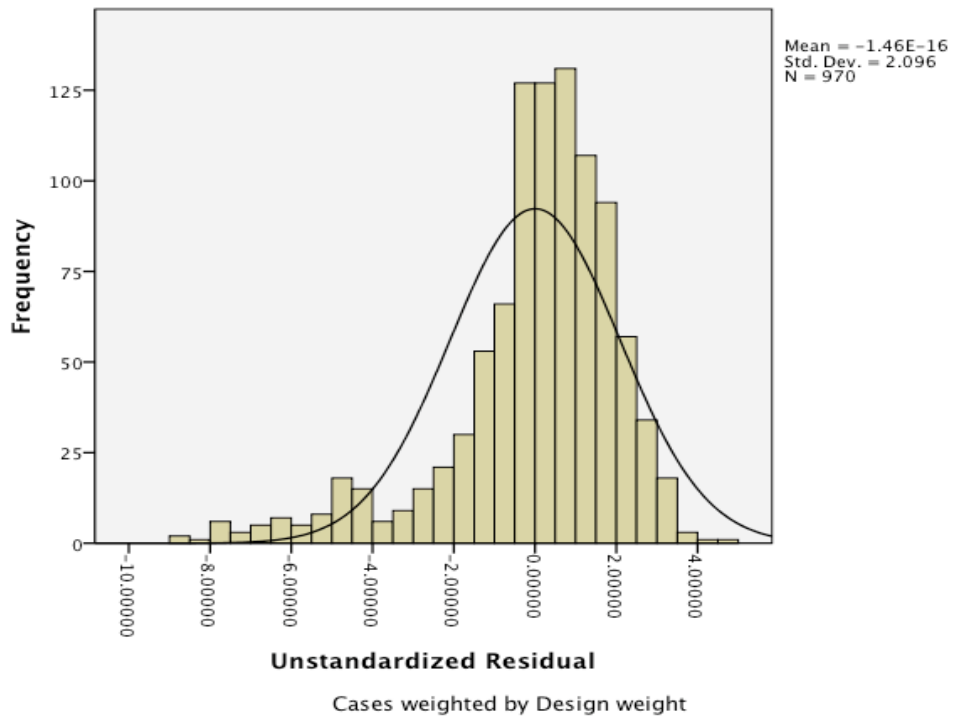
#### Danmark



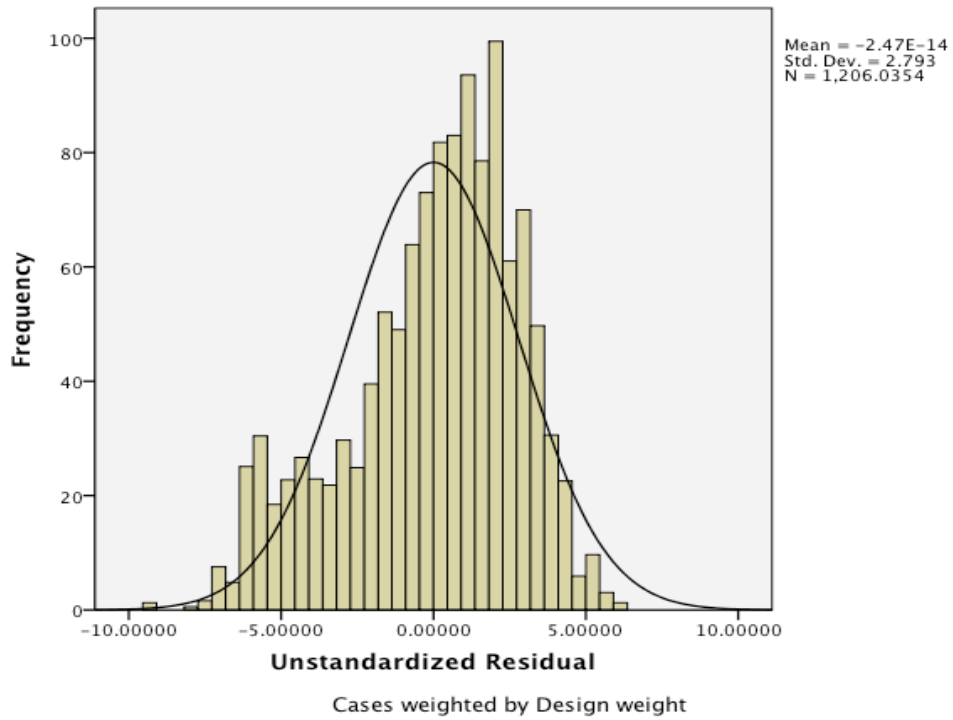
### Norge



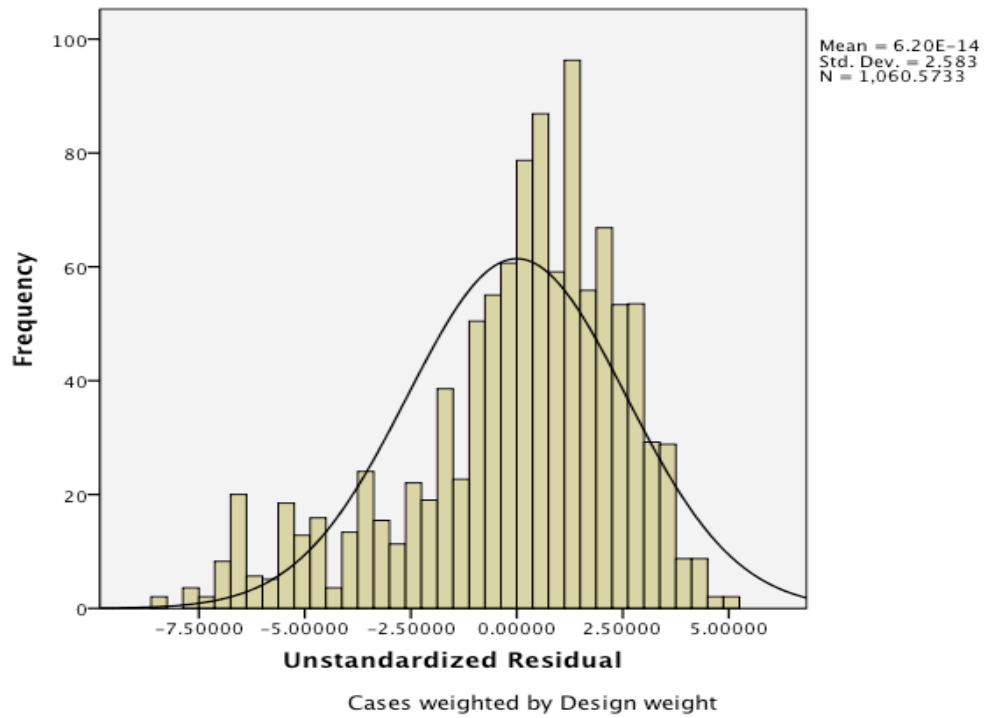
### Sverige



### Tyskland

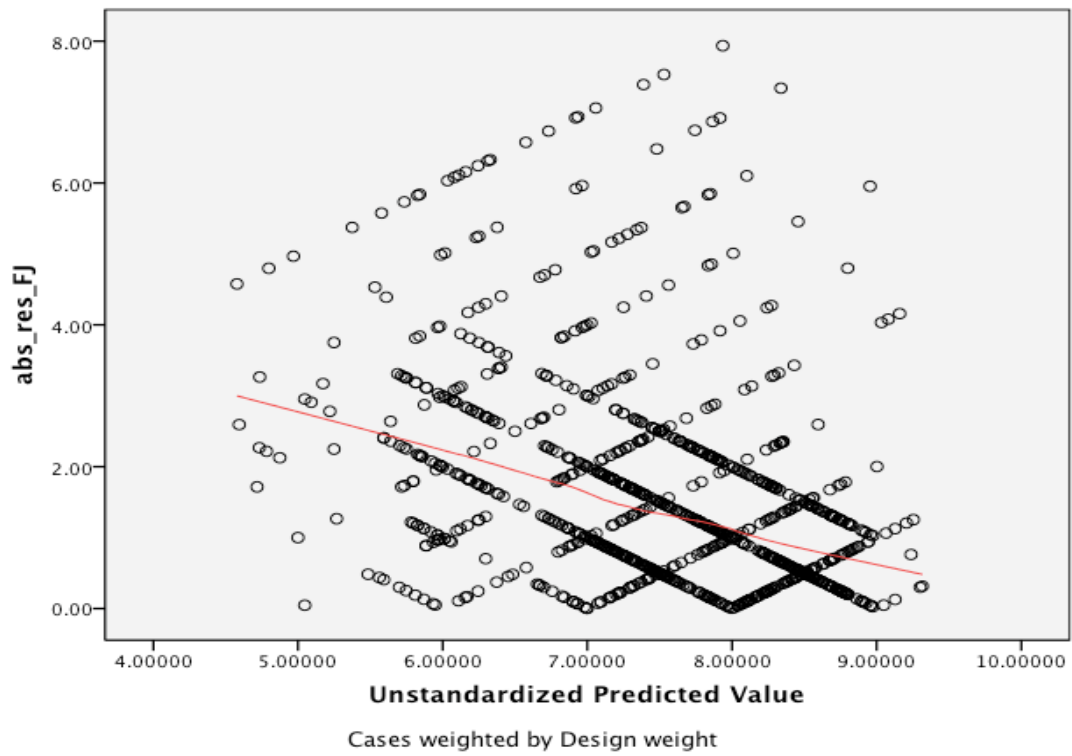


### Storbritannia

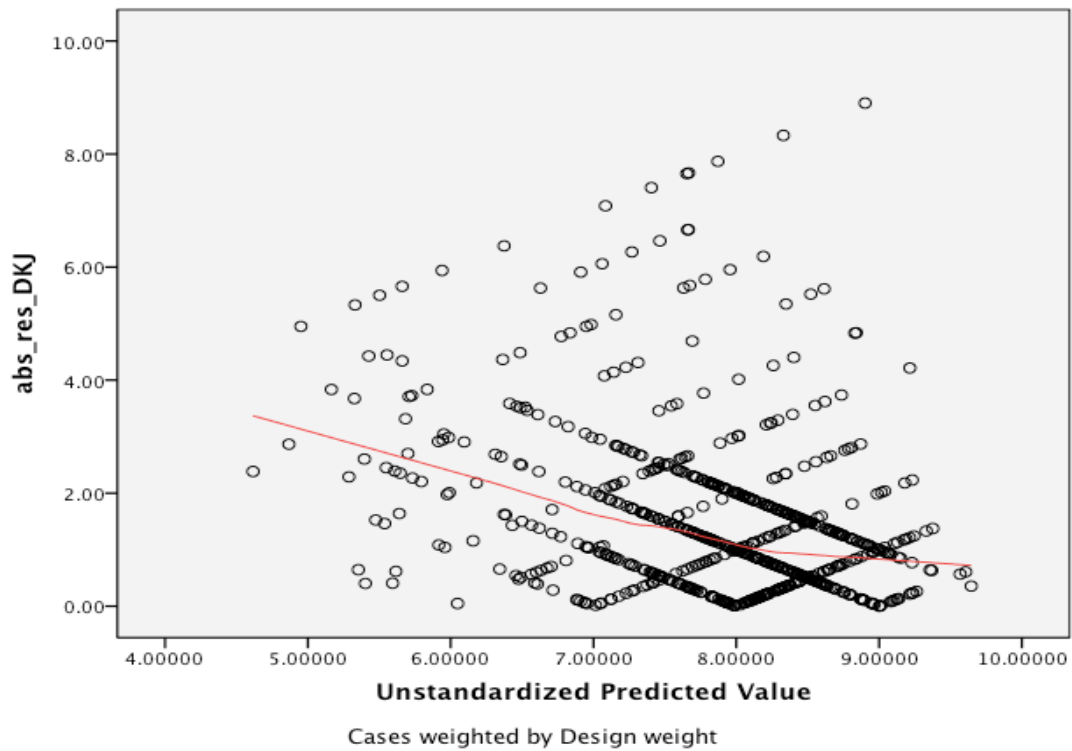


### 7.1.2 Konstant varians på feilleddene

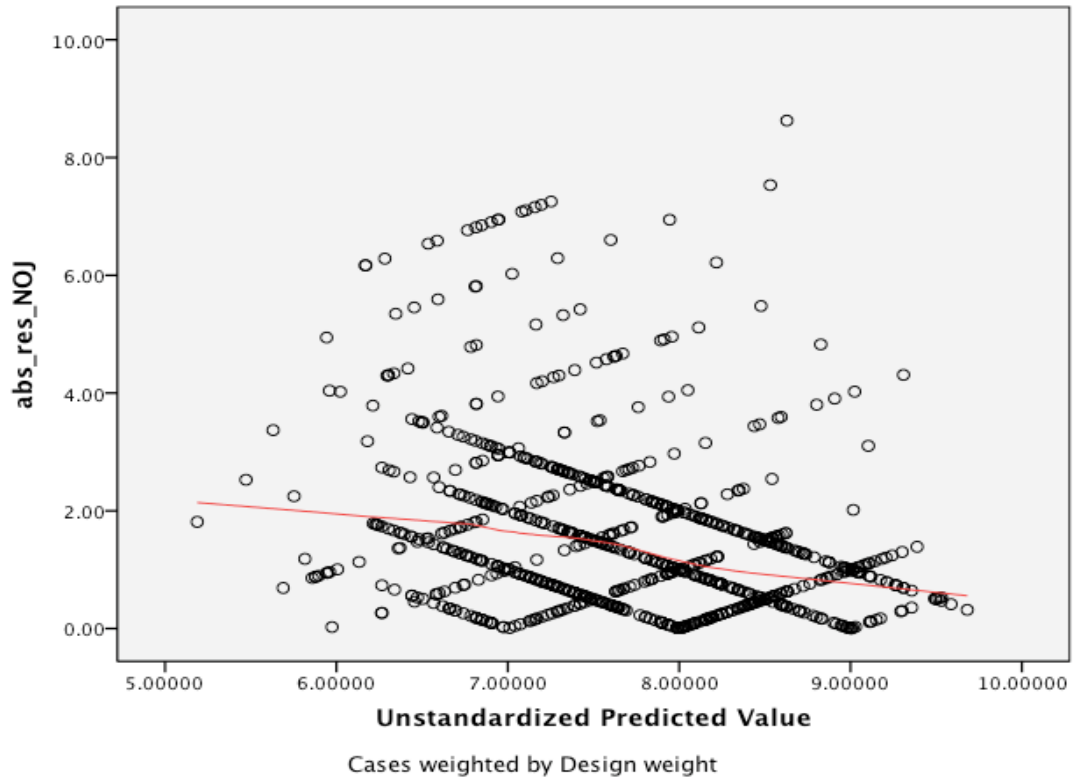
Finland



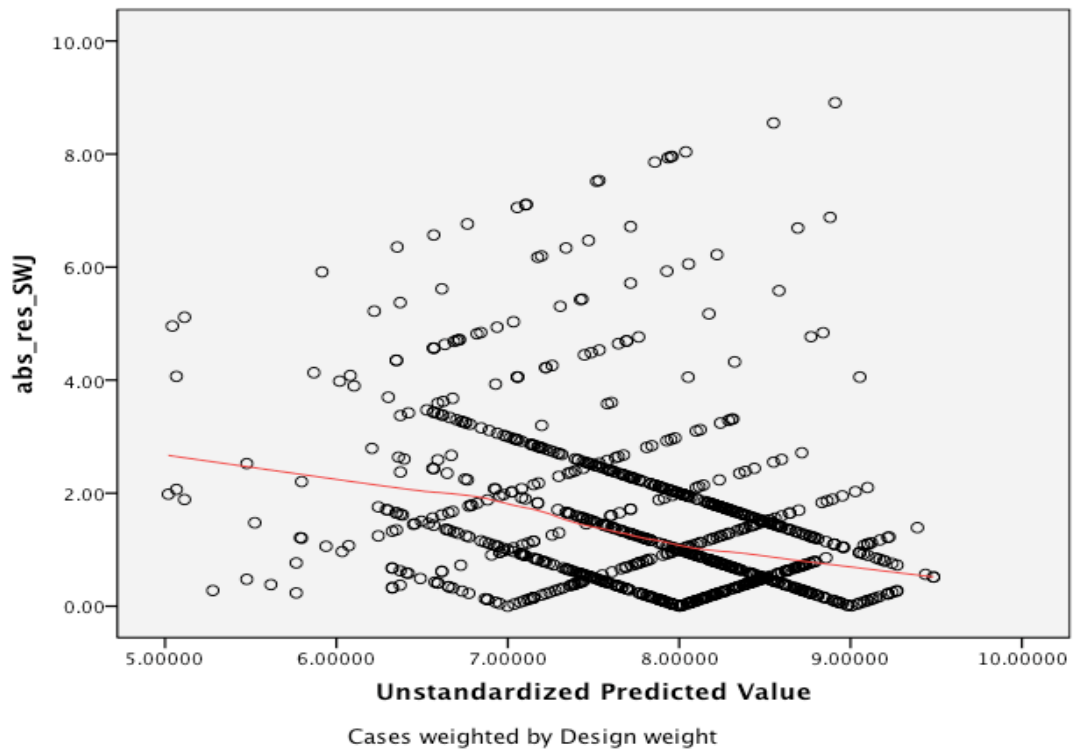
Danmark



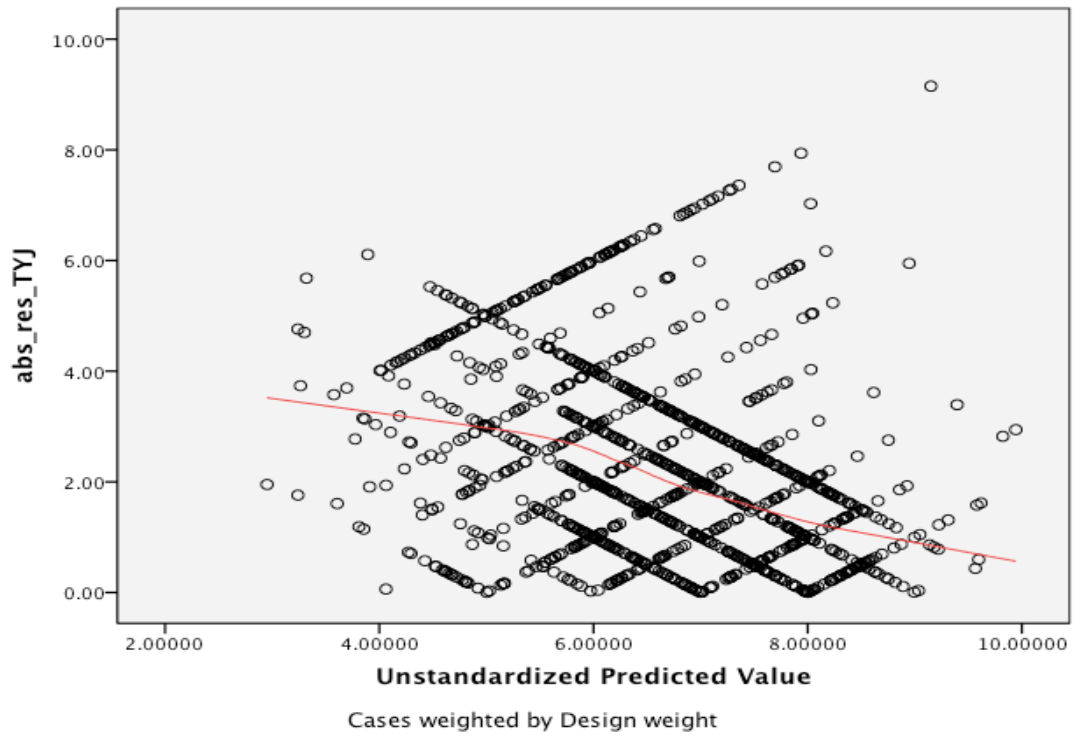
Norge



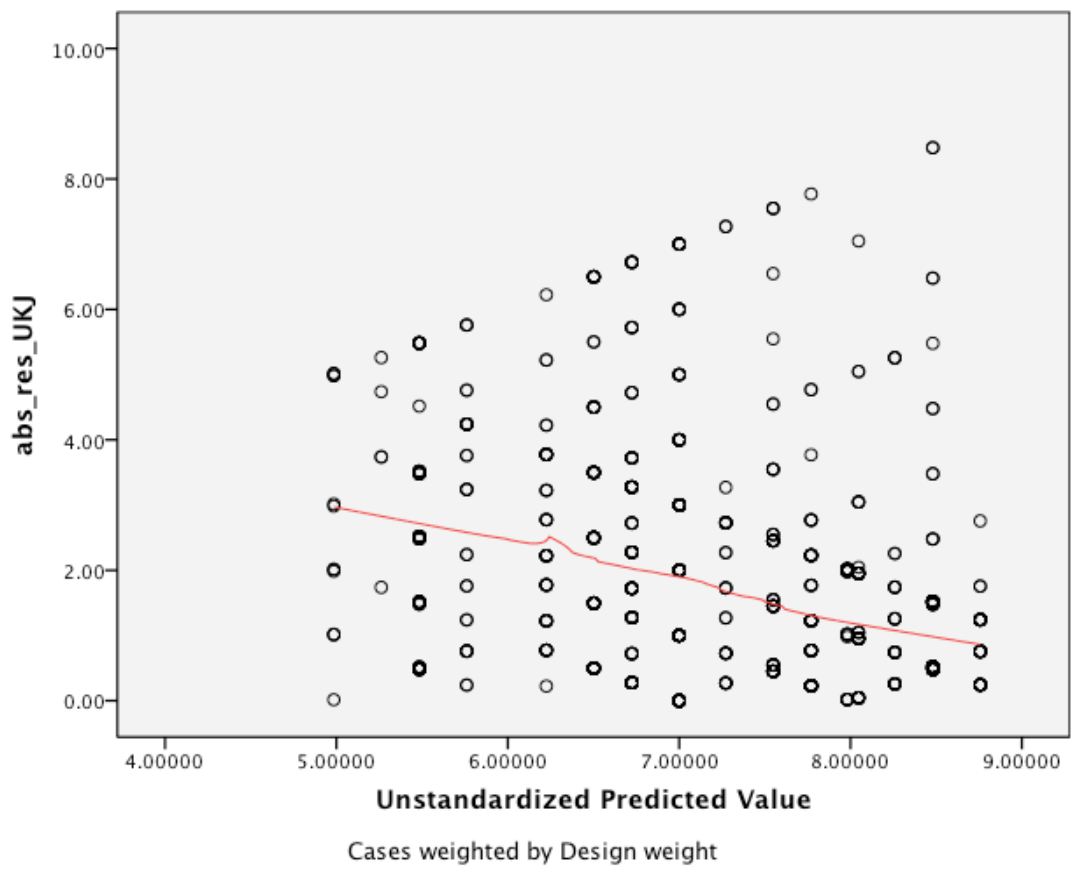
Sverige



Tyskland



Storbritannia





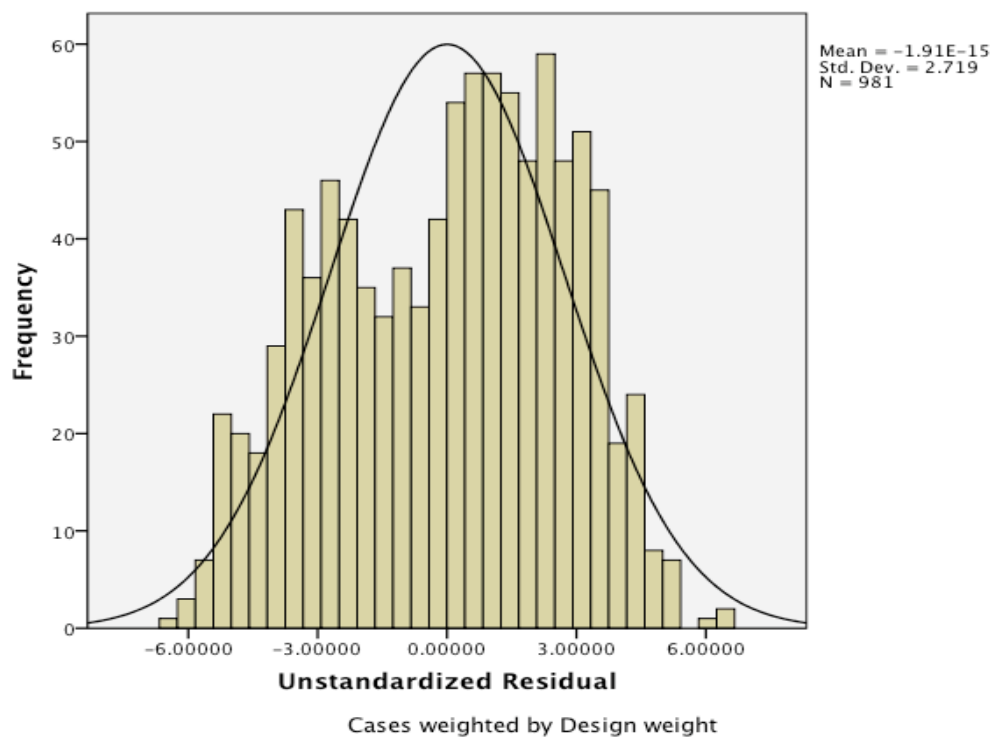
### 7.1.3 Fravær av multikollinearitet jobbautonomi

	Finland	Danmark	Norge	Sverige	Tyskland	Storbritannia
	Tolerance	Tolerance	Tolerance	Tolerance	Tolerance	Tolerance
Alder	.938	.992	.957	.884	.878	
Utdanning		.856			.715	
Klasse I	.767	.797	.805	.781	.650	.865
Klasse II	.800	.827	.856	.784	.722	.873
Klasse VIIa	.855	.887	.915	.890	.871	.863
Tidskontrakt	.929			.868	.895	
Privat sektor			.931			.935
Litenbedrift	.865	.907	.874	.817	.790	
Storbedrift	.839	.900	.832	.808	.804	

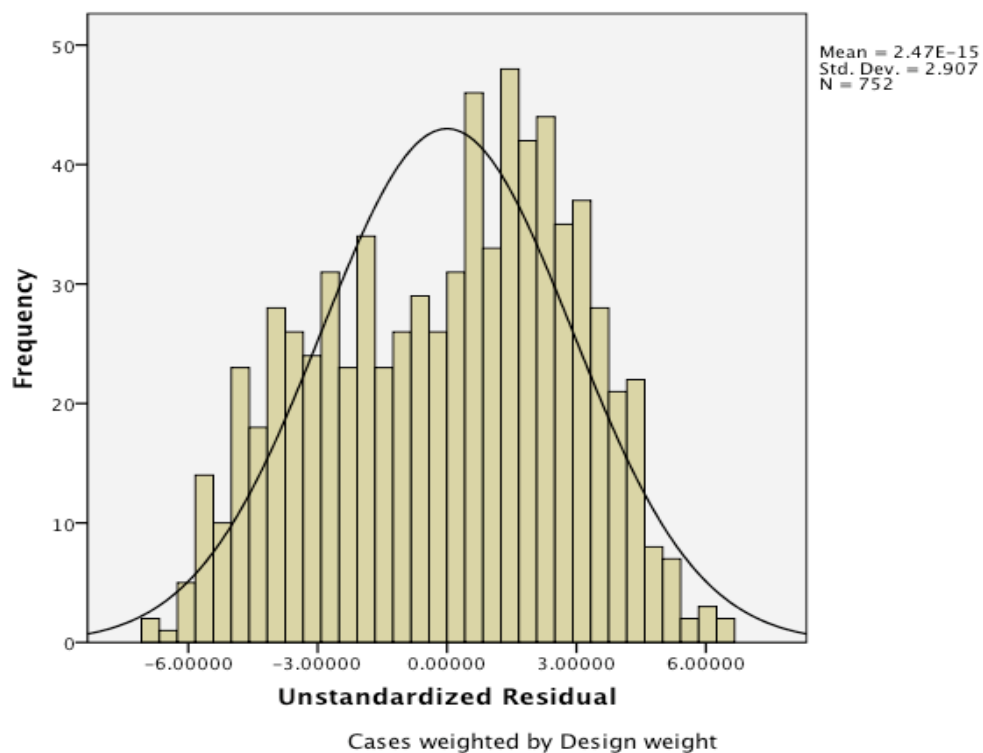
## Vedlegg 7.2 Forutsetninger OLS regresjon - organisasjonsautonomi

### 7.2.1 Normalfordelte residualer

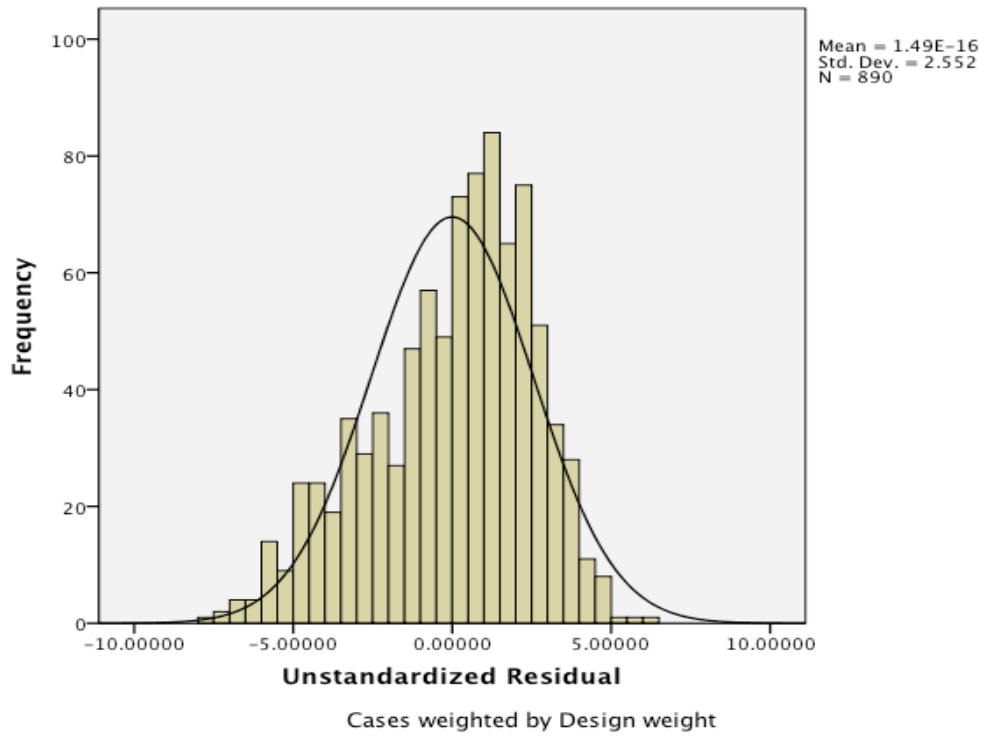
Finland



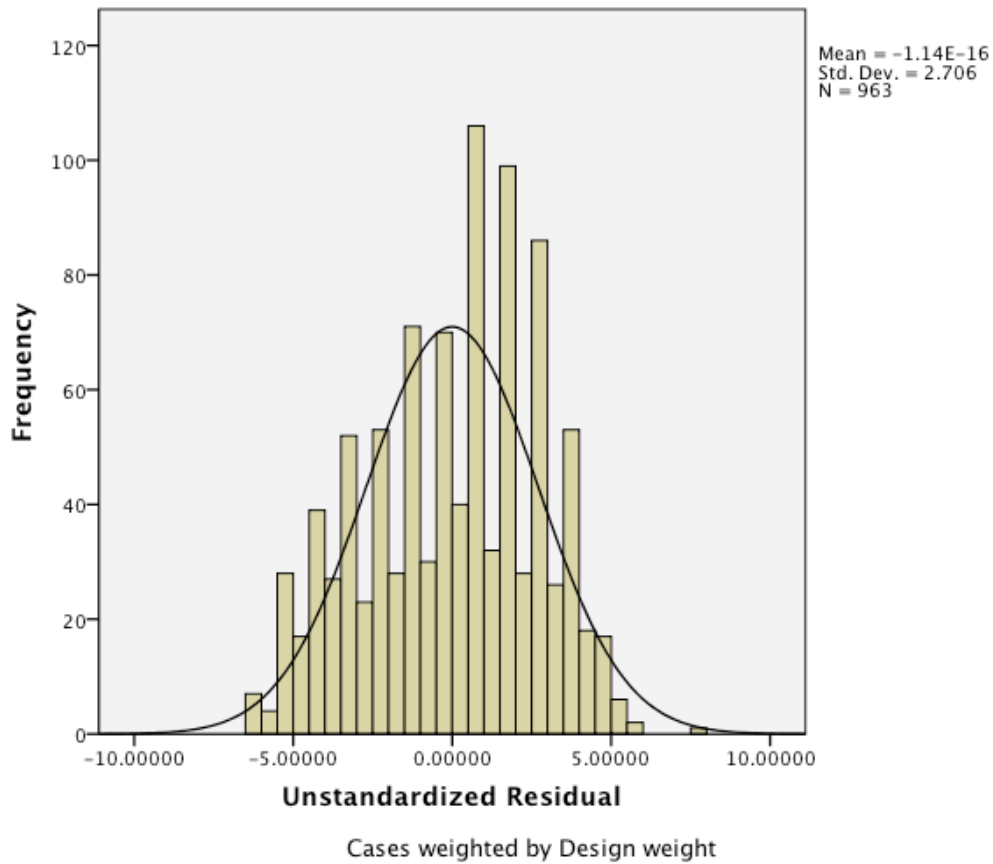
Danmark



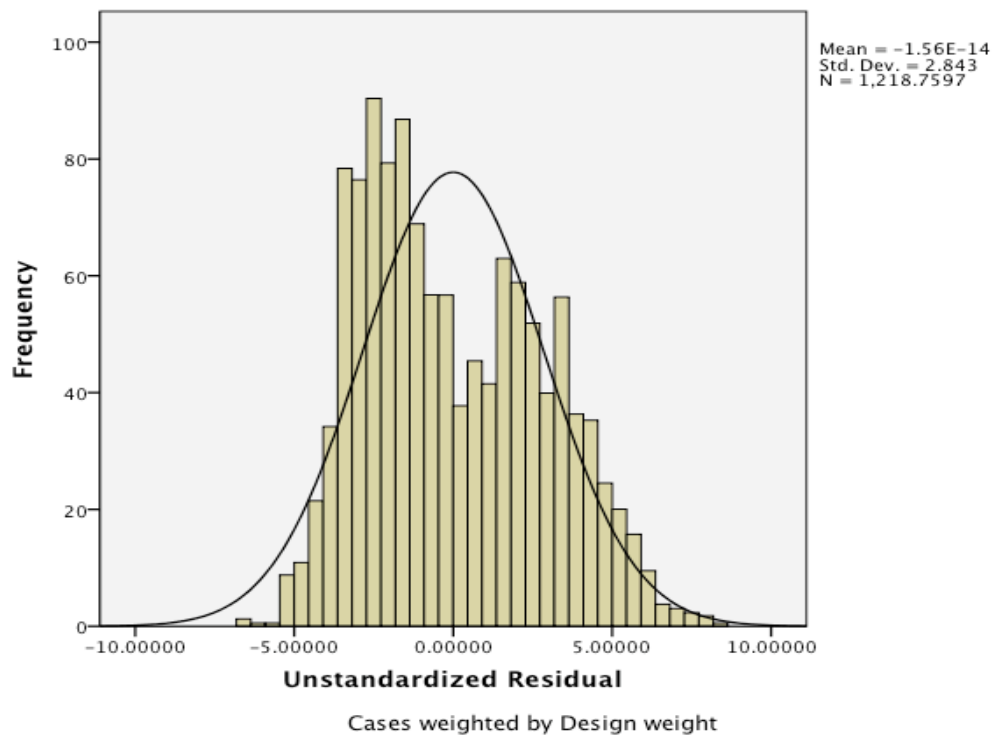
Norge



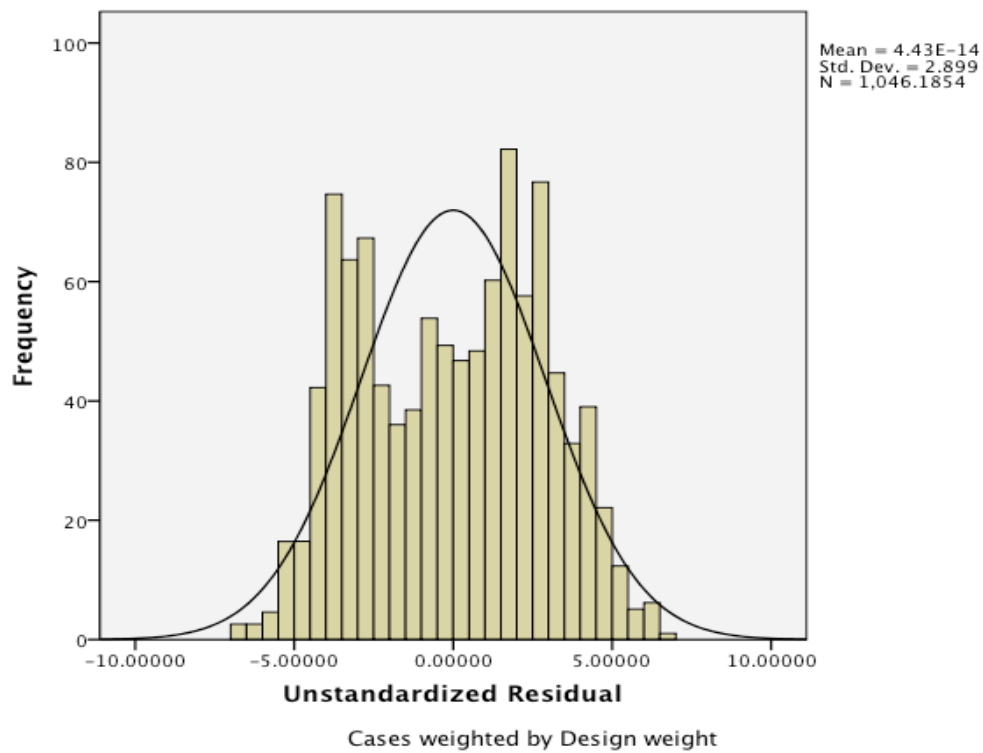
Sverige



### Tyskland

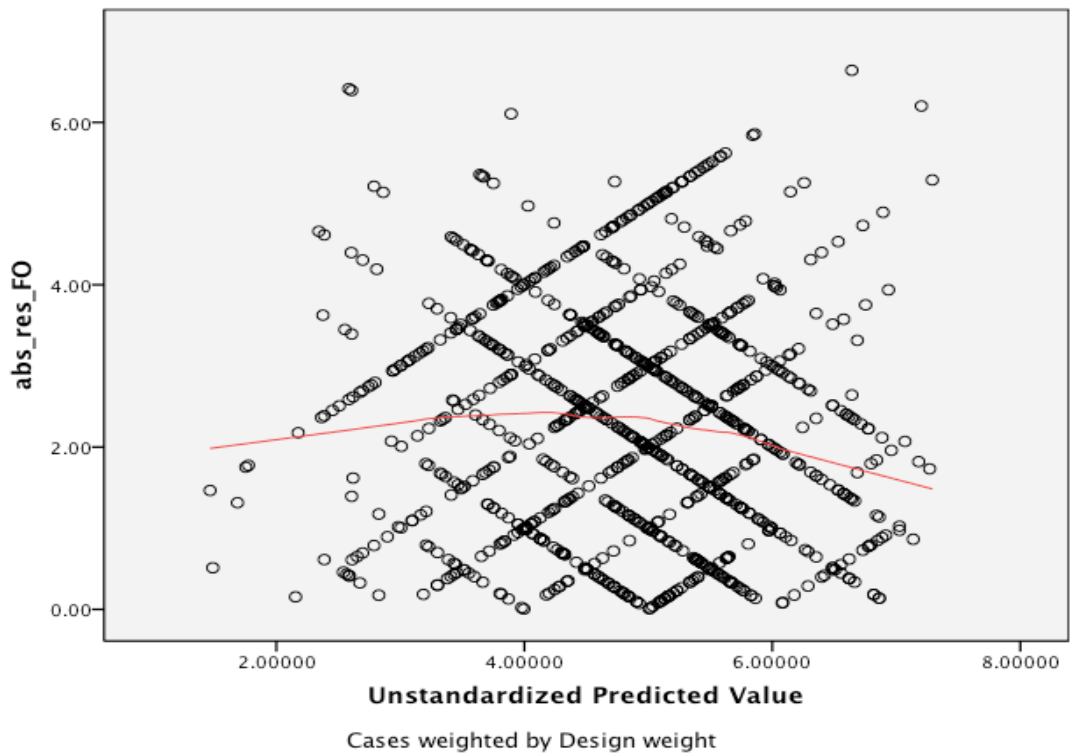


### Storbritannia

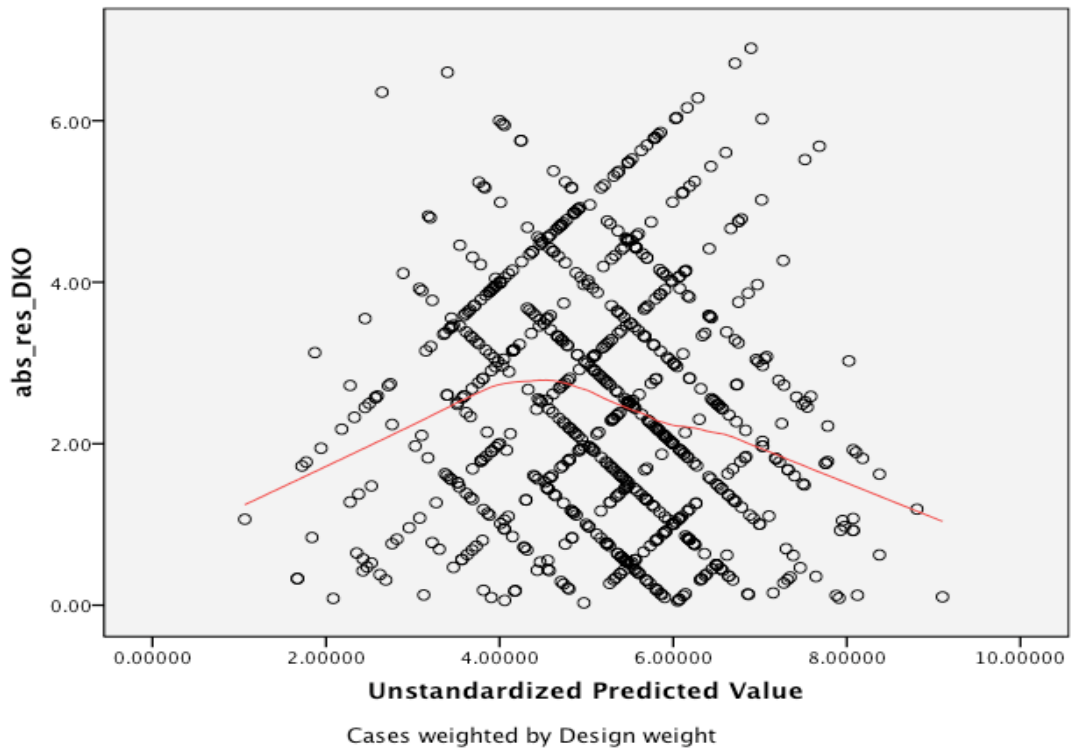


## 7.2.2 Konstant varians på feilledene

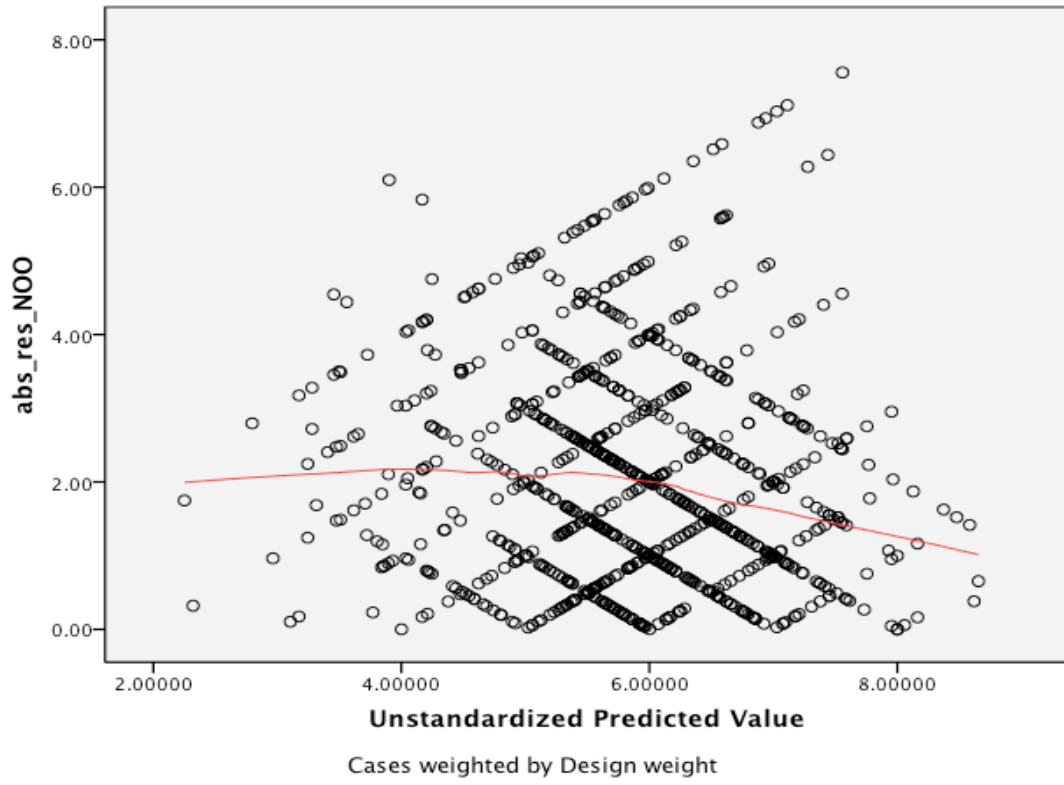
Finland



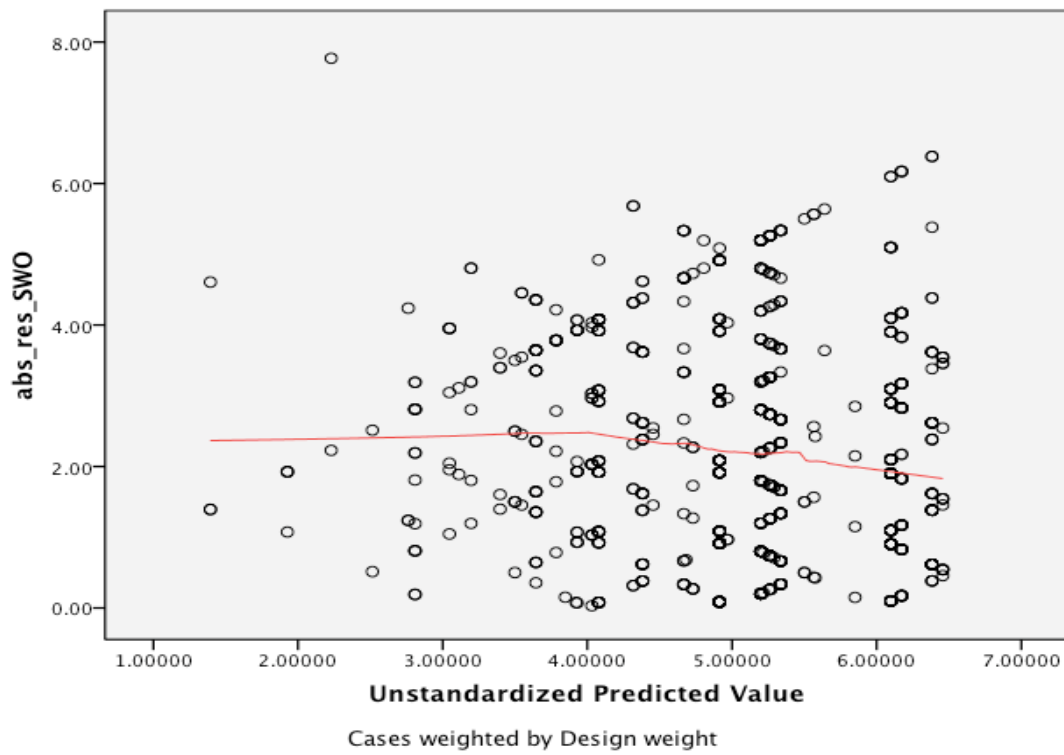
Danmark



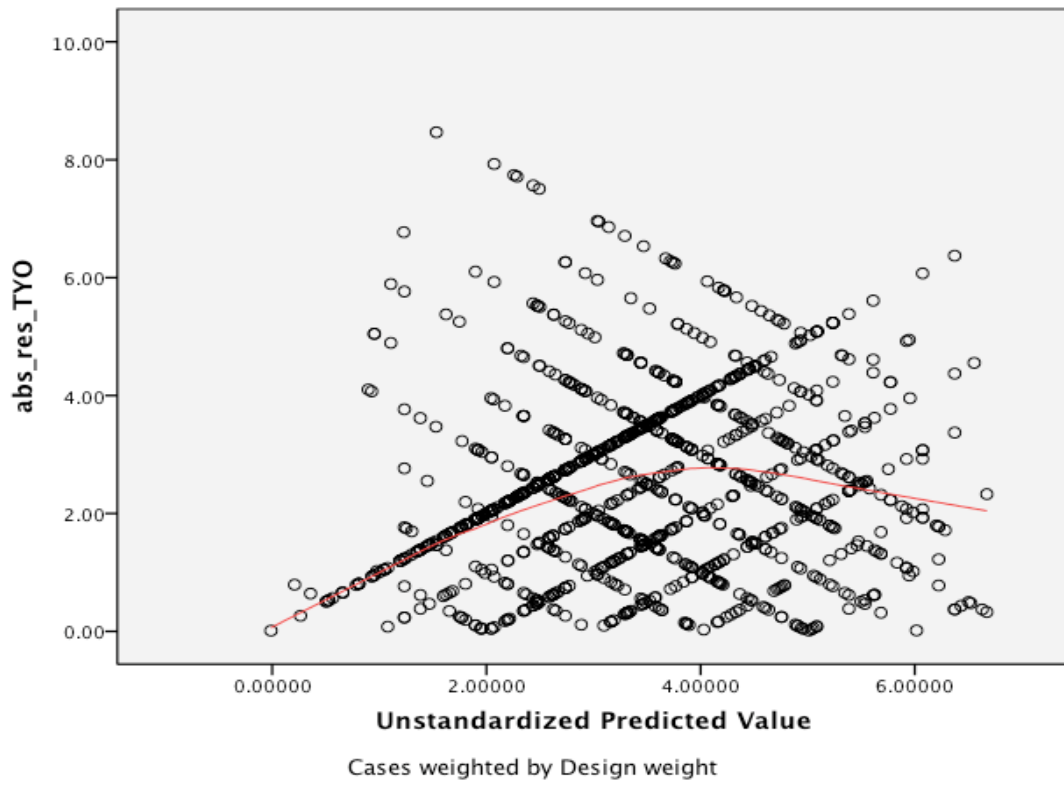
Norge



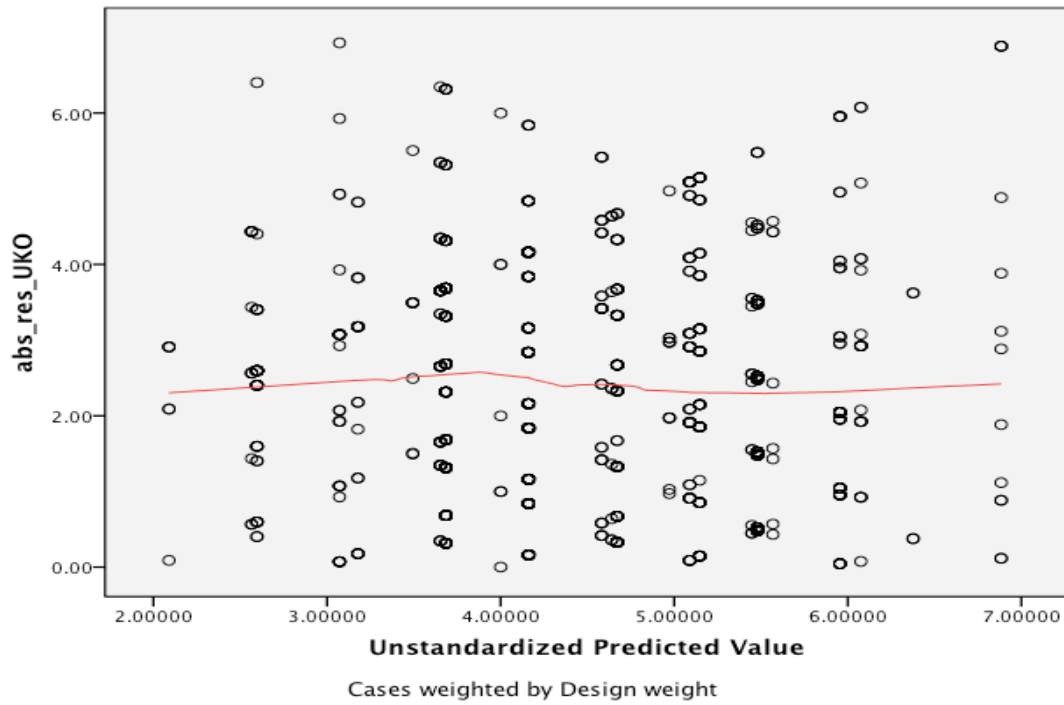
Sverige



Tyskland



Storbritannia



### 7.2.3. Fravær av multikollinearitet organisasjonsautonomi

	<b>Finland</b>	<b>Danmark</b>	<b>Norge</b>	<b>Sverige</b>	<b>Tyskland</b>	<b>Storbritannia</b>
	<b>Tolerance</b>	<b>Tolerance</b>	<b>Tolerance</b>	<b>Tolerance</b>	<b>Tolerance</b>	<b>Tolerance</b>
Menn					.929	
Alder	.938	.953	.972			
Utdanning					.748	
Klasse I	.767	.841	.779	.768	.700	.873
Klasse II	.799	.850	.834	.778	.812	.877
Klasse VIIa	.854	.881	.921	.888	.879	.909
Tidskontrakt	.929	.959		.951	.984	
Fulltidsjobb		.915		.927		
Privat sektor		.936				
Litenbedrift	.866	.893	.892	.814	.802	.846
Storbedrift	.840	.875	.827	.808	.801	.833



## Vedlegg 8- forutsetninger for logistisk regresjon

Som for OLS regresjon er det også knyttet en rekke forutsetninger til logistisk regresjon (Hamilton 1992:225)

- 1. Modellen må være korrekt spesifisert.** Se vedlegg 6. Punkt 1.
- 2. Enhetene må være uavhengige av hverandre.** Dette problemet dukker som regel opp i tidsseriedata eller geografiske data, der for eksempel naboregioner kan påvirke hverandre. Mine data ser ikke ut til å bryte denne forutsetningen.
- 3. Det må være fravær av sterk multikollinearitet.** Se vedlegg 6. punkt 4. Som vist i tabell 8.1 har jeg ingen problemer med sterk multikollinearitet.
- 4. Det må være fravær av diskrimineringsproblemer.** Dette vil si at man har et ugunstig sammenfall mellom bestemte X- og Y- verdier. I likhet med multikollinearitet vil høy diskriminering forstørre standardfeilene eller gjøre estimeringen umulig (Hamilton 1992:233). Da jeg først utførte mine logistiske regresjoner forekom diskriminering mellom klasse VIIa og den avhengige variabelen oppsynsautoritet, ettersom alle i denne klassen plassert seg i kategorien nei (altså 0). Jeg valgte derfor å kun ta med serviceklasse I og II i disse analysene. Analysene viser derfor ingen tegn til diskriminering for variablene i oppgaven.
- 5. Det må være fravær av innflytelsesrike enheter.** Her gjelder det samme som for OLS-regresjon (se vedlegg 7. Punkt 5.), men for logistisk regresjon brukes DeltaB (vises ikke her), hvor enheter over 0.1 anses å ha innflytelse på resultatene i analysen. I mine tester fant jeg noen innflytelsesrike enheter, men dersom jeg fjernet disse fra analysene og kjørte regresjonene på nytt gav ikke dette store endringer i funnene. Jeg valgte derfor å la alle enhetene være inkluderte i analysen.

## 8.1 Test for multikollinearitet oppsynsautoritet

	Finland	Danmark	Norge	Sverige	Tyskland	Storbritannia
	Tolerance	Tolerance	Tolerance	Tolerance	Tolerance	Tolerance
Menn		.921	.859		.796	
Alder						.961
Utdanning					.768	.825
Klasse I	.869	.890	.823	.756	.726	.782
Klasse II	.849	.846	.855	.761	.846	.839
Tidskontrakt	.929				.994	.973
Fulltidsjobb	.920				.803	.937
Privat sektor			.820	.831		
Postfordistisk hierarki	.920	.859	.868	.859		

Vedlegg 9. Erikson, Goldthorpe og Portocarero klasseskjema (Leiulfsrud, Bison og Solheim 2010)

1. 'I Professionals, administrators and managers, higher-grade' serviceklasse I
  2. 'II Professionals, administrators and managers, lower-grade and higher-grade technicians' serviceklasse II
  3. 'IIIa Routine non-manuals, employees, higher-grade '
  4. 'IIIb Routine non-manuals, employees, lower-grade'
  5. 'IVa Small proprietors and employees and self-empl. with empl.'
  6. 'IVb Small proprietors and employees and self-empl. with no empl.'
  7. 'V Lower-grade technicians and supervisors of manual workers'
  8. 'VI Skilled manual workers'
  9. 'VIIa Nonskilled manual workers (other than in agriculture )'
  10. 'VIIb Agricultural workers'
  11. 'IVc Small proprietors and employees and self-empl. farmers'
- 100 'Armed forces'

Vedlegg 10. Esping-Andersen's klasseskjema (Esping-Andersen 1993:25-26)

Fordist hierachy	Post-industrial hierarchy
<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Managers and proprietors (includes executive personnel and the "petit bourgeoisie")</li> <li>b) Clerical, administrative (non-managerial) and sales workers engaged in basically routine tasks of control, distribution and administration</li> <li>c) Skilled/crafts manual production workers, including low level "technical workers"</li> <li>d) Unskilled and semi-skilled manual workers, also including transport workers and other manual occupations engaged in manufacture and distribution, such as packers, truck drivers, haulers ect.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Professionals and scientists</li> <li>b) Technicians and semi-professionals (school teachers, nurses, social workers, laboratory workers, technical designers ect.)</li> <li>c) Skilled service workers (Skill certification required: cooks, hairdressers, policemen etc.)</li> <li>d) Unskilled service workers or service proletariat (jobs with no particular skill requirements: cleaners, waitress, bartenders, baggage porters ect.)</li> </ul>