Fleksibilitet til strikken ryker

Utgitt av Røde Fane

Arbeidsmiljøloven under angrep

Om Arbeidslivsutvalgets innstilling, NOU 1999:34

Av: Kjersti Nordby og Johan Petter Andresen, Faglig utvalg i AKP og Ebba Wergeland

Pris: 40,-

Fleksibilitet til strikken ryker

– arbeidsmiljøloven under angrep

Om Arbeidslivsutvalgets innstilling, NOU 1999:34

Utgitt av Røde Fane

Heftet er skrevet av Kjersti Nordby og Johan Petter Andresen
på oppdrag fra Faglig utvalg i AKP

Foredraget av Ebba Wergeland er trykket med samtykke av forfatteren

April 2000

Forsidetegning av Tor Gustad
Ombrekking: PB Snøggprent www.pbnett.org
Trykk: Preutz Grafisk A.S., Larvik

ISBN 82-91778-21-3

Heftet kan bestilles ved å:
Skrive til AKP: Osterhausgt.27, 0183 OSLO
Ringe til AKP: 22 98 90 60
Sende faks til AKP: 22 98 90 55
Sende e-post til: akp@akp.no

Sjekk vevsidene:

www.akp.no

www.akp.no/rfane

INNHOLD

FORORD **4**
Fleksibel arbeidskraft – bilder fra virkeligheten 5
1. INNLEDNING **7**
Hvem tar, hvem gir? 9
NHOs syn 10
2. ARBEIDSMILJØLOVEN UNDER ANGREP **11**
Bakgrunnen for arbeidslivsutvalget 11
3. KAMPEN OM VERDENSBILDET **14**
De herskendes tanker er de herskende tanker 14
Verden – som arbeidslivsutvalget ser den 16
Nytt arbeidsliv – for hvem? 20
En lesende arbeiders spørsmål 20
4. FLEKSIBILITET OG HELSE. DET NYE HELSEBILDET **23**
Statistikk og vurderinger av situasjonen på arbeidsmarkedet 26
Arbeidslivet slik arbeidstakere opplever det 27
5. UTVALGETS FORSLAG **29**
Utvalget vil forandre arbeidsmiljøloven til en minimumslov 29
EU – Norge og den "(u)sosiale dialogen" 29
Arbeidsmiljøloven skal bli en minimumslov. Forhold utover dette skal avtales mellom partene 29
Retten til å avtale dårligere arbeidstidsbestemmelser enn loven 31
Konklusjon 32
Enda mer fleksible arbeidstidsbestemmelser 33
Timekonto 33
Hvor blei det av kravet om 37,5 timersuke? 34
Tillate mer overtid 34
Arbeidskjøperangrep på stillingsvernet, passive fagforeningsrepresentanter 35
Forslag om lettere adgang til midlertidige ansettelser 36
Nok en gang har fagforeningsrepresentantene latt arbeidskjøperne være de aktive 37
Utvalget vil ha en gjennomgang av begrepene arbeidsgiver/arbeidstaker 37
Utvalget vil ha en vurdering av om arbeidstaker skal ha større ansvar for arbeidsmiljøet 38
6. HVA KAN VI GJØRE PÅ KORT SIKT? **40**
Motstand, motoffensiv, offensiv 40
Vår offensiv, våre tanker. Noen tanker om offensive krav 41
7. UTRYGGHET FOR DEG – fleksibilitet for investorene, *Ebba Wergeland* **42**
1. Arbeidervernlovene var et produkt av arbeiderklassens økende makt 43
2. Går det mot kortere (arbeids)liv i stedet for kortere dag? 44
3. Arbeidslivsutvalgets konklusjoner 44
3.2 Oppsigelsesvern 46
3.3 Lov vs. avtale 47
4. Sanksjoner ved lovbrudd 49
5. Selvutbytting 50
6. Forslag til revisjoner 52
7. Hva må gjøres? 53
8. DET ER SYSTEMET SOM ER MENNESKEFIENDTLIG – Bli med i AKP! **53**

FORORD

Arbeidslivsutvalgets innstilling (NOU 1999:34) begynner å bli kjent i fagbevegelsen. Og reaksjonene tar til å komme. I Klassekampen 24. mars har årsmøtet i Allers Grafiske Klubb en uttalelse. Det vises til innstillinga, og uttalelsen avslutter med: ”Når saken kommer opp på Stortinget er det for sent å starte kampen. Arbeidet med å undergrave arbeidsmiljøloven har for lengst startet. Nå må vi starte arbeidet på arbeidsplassene med å forsvare og helst styrke lovens bestemmelser. Dette angår oss alle, og vi må alle ta i bruk de kraftigste virkemidler for å stoppe uthulingen av lovverket.”

Faglig utvalg i AKP vedtok i februar 2000 å lage dette heftet nettopp for å være med på å utvikle den gryende kampen mot innstillinga.

Arbeidslivsutvalgets innstilling er et ledd i borgerskapets angrep på arbeidsmiljøloven. Vi kan vente støtte til dette fra mange hold. Spesielt vil borgerskapet få produsert ”objektive” forskningsrapporter som vil vise hvor bra det er med økt fleksibilitet.

Ei uke før dette heftet er ferdigskrevet har vi fått et glimrende eksempel på slik ”objektiv” forskning. Denne gangen fra Sverige. I Aftenposten den 19. mars 2000 på side 16, kan vi lese overskriften: ”Kortere arbeidstid kan true folks helse”. Inger Ohlsson, som er generaldirektør på Arbetslivsinstitutet i Stockholm blir intervjuet. ”Ohlssons gruppe så på hvordan en lovfestet arbeidstidsreduksjon vil slå ut på arbeidstagernes helse. Konklusjonen er: Presset på de ansatte vil øke, og faren for stress og sykdommer blir større.” Lengre ut i intervjuet sier Ohlsson: ”- Mange sier at det er så ille på jobben. Derfor må mann jobbe så lite som mulig. Jeg tror ikke det er slik, sier hun. – Løsningen ligger i å bedre arbeidsmiljøet, slår hun fast.” Og videre: ”I stedet for en lov om kortere arbeidstid, mener hun at loven må tilpasses arbeidslivets behov. – Det må bli mer rom for gjennomsnittsbetraktninger. ... I perioder med stor produksjon må arbeidstiden gjøre det mulig å få jobben gjort. Så kan man ta mer fri når trykket er lavere, sier hun”. Dette er altså et intervju med en forsker, ikke en arbeidskjøper. Ohlsson ser ikke, og vil ikke se at angrepet på arbeidsmiljøet og på normalarbeidsdagen er to sider av samme sak. Hun leverer argumenter borgerskapet trenger, i dette tilfellet i Sverige (med utilsikta effekt også i Norge) for å bekjempe bevegelsen for 6 timers normalarbeidsdag.

Arbeidslivsutvalget forbereder en omfattende revisjon av arbeidsmiljøloven. For første gang i arbeidervernlovgivningens historie er utgangspunktet ikke å styrke vernet. Så seint som i 1989, da Kommunaldepartementet oppnevnte utvalget som la fram sin innstilling ”Det gode arbeidsmiljø er lønnsomt for alle” (NOU 1992:20), var utgangspunktet: ”Regjeringen vil intensivere innsatsen for å redusere omfanget av arbeidsulykker og yrkesrelaterte helseskader.” I mandatet som Arbeidslivsutvalget har fått, er slike tanker helt fraværende, til tross for at vi har vært vitne til, slik dette heftet viser, at antallet arbeidsulykker har økt fra 1994, og til tross for at antallet innmeldte arbeidsrelaterte sykdommer har økt hele 1990-tallet.

Dersom innstillinga blir fulgt, står vi foran den første omfattende revisjonen av arbeidervernlovene (den siste omfattende revisjonen var altså i 1977) der det lovmessige vernet vil bli svekka. Som det vil gå fram av heftet, vil kampen for å forsvare og styrke vernet måtte rettes ikke bare mot borgerskapet og dens stat, men også mot toppene i fagbevegelsen.

Vi takker Ebba Wergeland for at vi får trykke hennes innledning. Vi takker også flere medlemmer av AKP som har gitt ris og ros underveis. Heftet er skrivi på fritida i et par hektiske uker, det bærer det litt preg av. Likevel er tilbakemeldinger vi har fått så pass positive at vi avslutter arbeidet nå.

Oslo 30. mars 2000
Kjersti Nordby og Johan Petter Andresen

Fleksibel arbeidskraft – bilder fra virkeligheten

Saksbehandleren

Tjukke saksmapper tårner seg opp på arbeidsbordet. Hun kaster et langt blikk ut av vinduet og ser hvordan vårsola får satt ekstra fart på knoppene på lindetreet utafor. Telefonen ringer iltert, hissige stemmer i den andre enden nærmest skriker skjellsord og forlanger en avgjørelse. En avgjørelse som burde vært tatt for flere uker siden. Men på grunn av nytt regelverk som de færreste kan, flukt av kunnskapsrike medarbeidere på grunn av dårlige lønnsbetingelser, slitasje på dem som fortsatt holder skansen og stort sjukefravær for øvrig, går det treigt med bunkene. Direktøren har ganske tydelig signalisert at "produksjonen" må opp, koste hva det koste vil. Vi skal da være en serviceinstitusjon! Det vil si at bunkene på bordet må behandles og bort. Det blir nok til å sitte utover kvelden i dag igjen. Uten overtidsbetaling, sjølsagt. Overtida skal tas ut ved avspasering. Vår og lindetrær og avspasering – det kan de bare drømme om, sånn som situasjonen er nå. Så innmari flott det kunne vært med en tur i skauen i kveld!

Hovedverneombudet

Det skal visst jobbe færrest mulig folk her! Hovedverneombudet er frustrert. Omtrent daglig kommer det inn meldinger fra de forskjellige institusjonene om at folk ikke orker mer. Det er snakk om tunge og vanskelige klienter. Sjukdomsbildet ser helt annerledes ut nå, enn da bemanningsnormene blei satt opp, en gang i fjern fortid. De er rett og slett for få folk til å takle klientene, for ikke å snakke om å gi et noenlunde respektabelt tilbud. Rehabilitering og behandling heter det. Men det er bare honnørord i festtalene. Virkeligheten er bråk, gjentatte trusler, voldsepisoder, aleinevakter. Og vanskelige personalkonflikter. Strekke seg og strekke seg, og likevel stadig komme til kort. Ikke rart at folk er helt skutt! Hun lurer på om hun må dra noen steder og be verneombudet benytte seg av § 27 og rett og slett stenge institusjonen, legge ned arbeidet fordi det er helsefarlig. Kanskje ledelsen skjønner noe da!?

Kontorfullmektigen

Det ringer igjen. Formiddagen har vært ualminnelig hektisk og masete. Masse telefoner, og som vanlig ingen som legger igjen beskjed på sentralbordet om hvor de er og når det går an å få tak i dem. Heldigvis, fikk hun nesten si, skulle siste del av arbeidsdagen foregå i postavdelingen. Sentralbord om morran, registrering på ettermiddagen. Eller omvendt. De hadde slått sammen to avdelinger, halvert bemanninga og delt arbeidsdagen i to. Flere og mer utfordrende arbeidsoppgaver hadde de kalt det. Mindre ensidig arbeid, jobb-berikelse. Egentlig gjorde de to jobber hver, alle sammen. Musarmen verker i dag. Hun greier ikke å finne en avspent stilling for armen. Det er et punkt der bak, mellom skulderbladene….Gjemt bak skjermen ligger pakka med smertestillende. Painkillers. Hun skulle ønske at hun hadde hatt Sveinkillers. Svein Ås, navnet på sjefen. Hun slipper samtalen gjennom. "Inter-Tel, goddag!" Hun lurer på om kunden kan høre den skarpe kanten i den tjenestevillige stemmen.

Langtransportsjåføren

Han har kjørt langt i natt og er dødstrøtt. Tidlig i dag morges holdt han på å pløye inn i en liten privatbil på vei inn til terminalen. Heldigvis greide han å styre unna, men støkket satt i ham fremdeles. Flere av arbeidskameratene hans har fortalt historier om hvordan de har holdt på å sovne bak rattet. De har jo noe som heter kjøre- og hviletidsbestemmelser, men sjøl for en unge er det en enkel sak å trikse med skivene. For bileieren er det særdeles enkelt. Ikke er det noen som kontrollerer ham heller. Gruggen og utmatta rygger han inntil rampa på godsterminalen. Der er det ikke mange på jobb i dag. Godsmengden har vært formidabel den siste tida, og folka få. Sjukefraværet er rekordstort, terminalarbeiderne er så slitne at de er sjukmeldte på skift, køen er lang, han må losse og laste sjøl. Enda han skulle ha hvilt etter tidsskjemaet. Han burde ha sovet og kommet seg til hektene, og kroppen verker etter all stillesittinga. Nei, det er bra for lastebileieren så lenge han har sitroner…

Klubben og bedriftslegen

Bedriftslegen har satt i gang en stor miljøundersøkelse. Den skal også kartlegge den enkeltes trivsel på jobben. Ett av utgangspunktene hans er at skader og ulykker oppstår der hvor det er mye problemer og stopp i produksjonen, og at slike stopp også er det mest skadelige for produktiviteten. Alle ansatte blir innkalt til intervju, hvor det blir spurt om hva man synes om arbeidstempoet, om man opplever at jobben er krevende, eller om jobben krever mer kompetanse enn de synes de har. Men også om de er plaga av produksjonsstopp og lang ventetid, mye dødtid, og om hvor mye tid de andre bruker på pauser. Klubben reagerer:. Er dette bedriftslegens oppgave? Hvordan vil personopplysningene fra undersøkelsen bli behandla? Vil produktivitetsopplysningene bli knytta til den enkeltes navn, og hvordan skal de brukes videre? Klubben krevde at om undersøkelsen skulle fortsette, måtte alle opplysninger være anonymisert, og produktiviteten måtte ikke være en del av undersøkelsen. "Bedriftshelsetjenesten skal ikke drive med produktivitetsfremmende, men helsefremmende arbeid". På denne bakgrunnen fikk de undersøkelsen stoppa.

Avdelingslederen

Han er forbanna og kaster papirbunken i veggen så arka flagrer. Nye skjemaer. Stadig nye skjemaer. Som skal fylles ut og tar tid. Rubrikker for å registrere oppdrag, hvordan de er utført og av hvem. Rapportskjemaer, rapportene må bli mer standardiserte. Papirark hvor de skal notere ned hva de gjør til enhver tid, hvilke telefoner de må ta, hvem de snakker med, hvor mye tid det tar, hvordan de går kledd, om de huska på å pusse tenna før de gikk på jobben på morran, om de krangla med kjerringa i går kveld….Er det kvalitet eller overvåking de driver med?? Hva er det de tenker på der borte på kontoret?? Det er ansatt noen nye folk der, som ikke har peiling på hva gutta på avdelingen jobber med, men mange flotte ord kan de, og all slags nye metoder. Kvalitet! Han spytter ordet ut etter arka som har landa på gulvet. Resultateter at gutta jobber nesten ihjæl seg, uten å få gjort den jobben de egentlig skal. Den jobben alle egentlig liker så innmari bra. Men nå er det bare dokumentasjon, papirmøller og nye systemer hele tida. Privatisering lurer i bakgrunnen. Ingen veit, alle snakker. Folk er slitne av alt surret. Er det ikke mulig for en arbeider å få jobbe i fred lenger?

1. INNLEDNING

Fleksibel. Smak på ordet. Ta deg et øyeblikks pause og reflekter over hva det innebærer. Bøyelig, elastisk, myk, smidig, plastisk, bløt, ettergivende, føyelig, strekkbar, tøyelig, medgjørlig, ettergivende, brukes til alt og fylles inn der hvor det finnes tomrom.

Fleksibilitet er ett av nyorda i norsk arbeidslivspolitikk. Fleksibel arbeidskraft står øverst på ønskelista til næringslivsledere og politikere. Arbeidskraft som villig stiller seg til disposisjon til den tid og på det sted næringslivet til enhver tid trenger den. Et livsnødvendig vilkår for å tilpasse produksjonen til marked og internasjonal konkurranse.

Samtidig har ordet en positiv klang. ”Ingen” kan da være mot fleksibilitet. For hva er egentlig det motsatte? Firkanta, rigid, stiv, byråkratisk. Og for folk i serviceyrker: mer opptatt av seg sjølv enn av kunder og klienter. Det framstilles som om fleksibilitet er i alles interesse. Og noe sant er det jo i dette – alle har vi vel truffet på en urimelig saksbehandler en gang. Men det er bare en bitteliten del av sannheta.

Det er et viktig ledd i arbeidsgivernes ideologiske offensiv å få herredømme over de nye orda, å gi dem et positivt innhold, å maskere de negative sidene. Media er villig med på kjøret. ”VG hjelper deg” og liknende spalter makter å få det til å se ut som om stivbeintheta er det folk vanligvis møter. Mens det i virkeligheta er sånn at arbeidsfolk sliter helsa av seg for å tilpasse seg stadig skiftende krav fra kunder og ledelse.

Det er viktig å få fram hva som virkelig ligger bak ord som fleksibilitet og effektivitet. Kanskje er det nødvendig å ta en ideologisk kamp mot dem – stoppe opp

Arbeidslivsutvalget har bestått av:

- Professor Tom Colbjørnsen (leder), Norges Handelshøyskole
- Seniorforsker Jon Erik Dølvik, FAFO (ikke med på slutten av arbeidet)
- Førsteamanuensis Bente Rasmussen, NTNU
- Ekspedisjonssjef Gundla Kvam, Kommunal- og regionaldepartementet
- Avdelingsdirektør Randi Wilhelmsen, Nærings- og handelsdepartementet
- Underdirektør Inge Skeie, Finansdepartementet
- Direktør Ivar Leveraas, Direktoratet for arbeidstilsynet
- Førstesekretær Evy Buverud Pedersen, Landsorganisasjonen i Norge
- Nestleder Martin Bjerke, Akademikernes Fellesorganisasjon
- Forhandlingsdirektør Marianne Gran Juriks, Akademikerne
- Leder i YS-K Alf Bowitz , Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund
- Rådgiver Mona Sandersen, Næringslivets Hovedorganisasjon
- Direktør Randulf Å. Riderbo, Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon
- Direktør Jan F. Andersen-Gott, Kommunenes Sentralforbund
- Avdelingsdirektør Odd Bøhagen, Arbeids- og administrasjonsdepartementet

og si: ”Nei, vi vil ikke være mer fleksible og mer effektive!” Altfor ofte lar tillitsvalgte og ansatte ellers seg lokke til å bruke orda som ensidig positive.

Når kapitaleierne har vunnet eiendomsretten over ordet, og definert det som positivt, står neste steg for tur: Hvordan vil de oppnå dette positive? Jo, restriksjoner, rammer og regelverk er ikke bra for fleksibiliteten. Tvert imot, det kan virke hemmende for fri utfoldelse av kreativitet og nyskapning og frihet (vel å merke kapitalens frihet). Altså må det bort. Sånn skapes en nødvendig samfunnsmessig konsensus, en felles forståelse av hva som må til, hvilke virkemidler som må tas i bruk, for å få økt fleksibilitet. Derfor har vi nå fått en offentlig utredning som er et bidrag til å skape en slik konsensus. I virkeligheten er den et massivt angrep på arbeidsfolks vunne rettigheter.

Et utvalg nedsatt av regjeringa, Arbeidslivsutvalget, la i desember 1999 fram en innstilling. Dokumentet har fått tittelen NOU 1999:34 **Nytt millennium – nytt arbeidsliv.** Med undertittelen **Trygghet og verdiskapning i et fleksibelt arbeidsliv.** Utvalget forbereder endringer i arbeidsmiljøloven:

”I lys av de stadig endrede forholdene i arbeidslivet er det viktig å vurdere om bestemmelser og reguleringer i loven fortsatt er hensiktsmessige – både ut fra arbeidsgivers og arbeidstakers ønsker. Hovedutfordringen består i å utvikle former

for fleksibilitet som best mulig ivaretar både virksomhetenes, arbeidstakernes og samfunnets behov.

Vi finner ingen konkrete forslag til endringer i utredninga, men den peker på områder hvor loven må "tilpasses". Utredningen skal smøre opinionen og skape en grobunn, for at endringene i neste runde skal skje med minst mulig bråk og protester.

Opp gjennom historia har arbeidsfolk kjempa for et verdig liv for seg sjøl og sine kamerater. Noen rettigheter er kjempa fram og vi har fått lovfesta vern på en del områder. Arbeidsmiljøloven har stilt opp viktige rammer. Dette vernet vil makthaverne nå uthule.

Målsettinga med dette heftet er å vise hva som er i ferd med å skje. På den måten håper vi å styrke kampen mot forverring av arbeidsmiljøet. Heftet utfordrer fagforeninger og tillitsvalgte til å bry seg om arbeidsfolks arbeidsmiljø – de vilkåra folk tråkker oppi, dag etter dag, år ut og år inn. Det daglige arbeidsmiljøet er en av de viktigste betingelsene for folks helsetilstand, i vid betydning. Det er ikke bare et spørsmål om vonde rygger, ødelagt hørsel eller forgiftninger og løsemiddelskader. Mer og mer ser vi at det handler om stressjukdommer, utslitthet, følelsesmessig utmattelse og utbrenthet. Arbeidsmiljøet er ikke en sak som kan overlates til verneombuda alene. De gjør en stor og betydningsfull innsats, men kjemper ofte en ensom kamp. Det er livsnødvendig for arbeidstakere i Norge at fagbevegelsen engasjerer seg og prioriterer spørsmål om arbeidshelse og -miljø.

Hvem tar, hvem gir?

Arbeidskjøperen spør: Hvordan kan vi få den maksimale avkastninga ut av den kapitalen vi har investert? Hvor billig kan vi kjøpe arbeidskraft til bedriften min? Hvor mye produktivt arbeid kan vi få ut av hver enkelt? Hvilke metoder kan vi bruke for å få den enkelte til å yte mest mulig? Hva er mest effektivt?

Dette er grunnleggende spørsmål for enhver direktør, bedriftsleder, styreformann, arbeidsgiver. Noen ganger er svaret pisken, andre ganger gulrota, det svinger med konjunkturene.

I en moderne virksomhet er delegering av ansvar en sentral ledelsesmetode. Nok et eksempel på et begrep med positiv valør, men der virkeligheta ofte er at vi under dekke av medbestemmelse får økt belastningene, fordi vi sjøl må håndtere ressurs- og tidsmangel. En god del av oss har fått en viss selvbestemmelse på arbeidsplassen. Vi får for eksempel lov til å prioritere hvem som skal få tilbud om pleie, og hvor mye. Vi får lov til å fordele armoden i offentlige budsjetter. Men det er en medbestemmelse som ikke berører de rammene vi jobber under. Vi har fått ansvar, men ingen makt.

NHOs syn

> ”Humankapital og nytt arbeidsliv. Omstilling til kunnskapsbasert økonomi. Verdiskapningen i samfunnet avhenger av teknologi og kunnskap. Arbeidstakernes kompetanse utgjør store deler, eller det meste av bedriftenes samlede kapital. Dette krever utvilsomt nytenkning både når det gjelder arbeidslivets organisering og næringslivets øvrige rammevilkår. Fleksibilitet, lagarbeid og frihet under ansvar er stikkord. Humankapital kan ikke frigjøres og utnyttes til det fulle i et samfunn som ikke har mekanismer for belønning og konkurranse. Kreativitet, nyskapning og entreprenørskap forutsetter et godt næringsklima. Det er en politisk oppgave. Detaljregulering og skjevheter bidrar negativt”.

(Kristian Skjølaas, direktør i NHOs avdeling for bedrift og samfunn. Dagsavisen 4. januar 2000).

For kapitalisten er kunnskapssamfunnet (altså en kunnskapsbasert økonomi) reine framtidsmusikken. Kunnskaper, originale ideer og rask omstilling er alt. Det kan virke som den gamle, trauste tradisjonelle industrien er veien til fortapelsen. De vil ha oss til å tro at den viktigste ressursen i dagens næringsliv er den menneskelige hjernen, og at den tilhører hver enkelt av oss, og ikke kapitalisten, på en helt annen måte enn den kroppslige arbeidskrafta. Nok en gang ser vi hvor viktig det er å legge ideologiske tåkeskyer rundt nye begrep. Som om det er vi som dikterer betingelsene når vi selger kunnskapen vår på et marked, og ikke kapitalisten.

Bak klisjeene trer budskapet tydeligere fram. Kapitaleierne får stadig større behov for å utnytte arbeidskrafta – både den fysiske og den intellektuelle. Borgerskapet er nødt til å gripe til økt utbytting for å eksistere, for å få kapitalen til å yngle enda mer, enda raskere, i hvert fall mer og raskere enn hos konkurrenten. Utfordringa for NHO blir derfor å kvitte seg med detaljregulering og arbeidervern. De snakker om stivheten i arbeidsmarkedet, offentlige reguleringer som hindrer fleksibilitet og økt utbytting. NHO drømmer om amerikanske tilstander der arbeidslivet følger parola ”Hire and fire”.

Vi mener det er sannsynlig at utnytting av “humankapitalen” vil øke utbyttingsforholdet ytterligere. Vi vil få ei utbytting som tar mer enn den fysiske arbeidsevna, en utbytting som krever hodet, hjernen, følelseslivet – og tida.

Mange tillitsvalgte sier: ”Vi kan ikke drømme oss til en annen virkelighet enn den vi har. Markedet er der, og det må vi ta konsekvensen av. Vi må se framover og gå inn i den nye tida. – Og hvem vil ikke være med der. Det gjelder bare å finne de formene for fleksibilitet som vil være den ideelle kombinasjonen av virksomhetenes, arbeidstakernes og samfunnets behov.” Vi mener de da biter på kapitaleiernes krok, og risikerer å bli hengende der å sprelle.

2. ARBEIDSMILJØLOVEN UNDER ANGREP

Bakgrunnen for Arbeidslivsutvalget

> Regjeringas kontaktutvalg ble oppretta i 1962, altså av en arbeiderpartiregjering. Stort sett møtes kontaktutvalget en gang i året. Her blir de sentrale lederne i viktige deler av borgerskapets organisasjonsapparat enige om initativer for utviklinga av det norske klassesamarbeidssystemet. Kontaktutvalget består i dag av Statsministeren, diverse statsråder, LO, NHO, Norges Bondelag, Småbrukarlaget, Norges fiskarlag, Akademikernes Fellesorganisasjon, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund, Kommunenes Sentralforbund, Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon.

Da arbeidsmiljøloven blei vedtatt i 1977, var det et framskritt i lovbeskyttelsen av arbeidsfolk. Etter det har loven blitt endra mange ganger, stort sett har endringene ført til at lønns-, ansettelses- og arbeidsforholda har blitt svekka.

Dette henger sammen med at det rundt slutten av 1970-tallet ble klart for borgerskapet internasjonalt og i Norge at den nedgangen man opplevde i økonomisk vekst fra ca. 1973 og videre, ikke var forbigående. Man ga opp den såkalte "motkonjunkturpolitikken" og gikk i steden over til ulike former for politikk som førte til stabilt høyere arbeidsløshet, økt utbytting og økte klasseforskjeller.

Den nye politikken, som har mange ulike benevnelser, føres av alle de store politiske partiene. Kapitalen aksepterer ikke særlig med avvik. Arbeidsfolk flest merker derfor ikke noe forskjell om det er DNA-, sentrums- eller høyreregjeringer. Resultatet er det samme, om enn med små variasjoner.

På grunn av Jagland-regjeringas sjølmordserklæring i 1997 om at grensa for regjeringsmakt gikk ved 36,9%, ble det tilfeldigvis Bondevik-regjeringa som fikk ansvaret for å ta initiativet til neste skritt i utviklinga av klassesamarbeidet. Regjeringen la fram, og fikk tilslutning til en del forslag på møtet i regjeringas kontaktutvalg høsten 1998. Man ble enige om å nedsette fire utvalg som skulle se på ulike sider ved arbeidslivet. Felles for disse utvalga er at de er sammensatt av representanter for de største organisasjonene i arbeidslivet pluss en del fagfolk fra departementene og en leder som ikke er sen tral i det politiske miljøet, men tilhører toppsjiktet i Norge.

Arbeidsrettsrådet, som var partssammensatt av LO og NHO foreslo, i 1996, omfattende endringer i arbeidstvistloven. Satt ut i livet, ville endringene undergrave grunnleggende fagforeningsrettigheter som organisasjonsfriheten, forhandlingsfriheten og streikeretten. I all korthet gikk forslaga ut på at kun sentraliserte hovedorganisasjoner med over 100 000 medlemmer skal ha reell streike- og forhandlingsrett. I kommunal sektor skal avstemningene om tariffoppgjør i de enkelte hovedorganisasjonene koples. Forbund som ikke er med i hovedorganisasjoner skal miste sin reelle forhandlings- og streikerett.

AKP har utgitt heftet: Arbeidsrettsrådets innstilling, et angrep på streikeretten, om denne innstillinga. Heftet kan lastes ned fra AKPs hjemmeside: www.akp.no

På møtet fant man også en politisk løsning på Arbeidsrettsrådets innstilling av 1996, som hadde møtt såpass stor motstand at forslaga må endres. Man oppretta Utvalget for tarifforhandlingssystemet (også kalt Stabel-utvalget, etter utvalgets leder: Ingse Stabel, formann i Trygderetten, tidligere likestillingsombud). Mandatet er å se på endringer av lovverket som styrer måten tarifforhandlingene foregår på (bl a streikeretten). Utvalget skal også se på forslaga fra Arbeidsrettsrådets innstilling på nytt. Sammensettinga av utvalget er slik at det er et flertall i utvalget for de opprinnelige forslaga fra Arbeidsrettsrådet. Utvalget har frist til 31. desember 2000.

Videre oppretta man Arntsen-utvalget og Holden-utvalget. Disse to utvalgene har samme innretting: å vurdere hva slags lønnsutvikling Norge må ha for å opprettholde konkurranseevnen. Arntsen-utvalget (leder var direktør Oluf Arntsen, Sparebanken Pluss, Kristiansand) skulle ha sin innstilling ferdig foran tariffoppgjøret i 1999, og den kom 1. mars som NOU 1999:14. Holden-utvalget (leder professor i økonomi Steinar Holden, Universitetet i Oslo) skal ha sin innstilling ferdig til sommeren 2000.

Begge disse utvalgene er en fortsettelse av det såkalte Kleppe-utvalget, som la fram sin innstilling i 1992 (NOU 1992:26). Det var Kleppe-utvalget som dikta opp begrepet ”solidaritetsalternativet”. Det vil si: solidaritet med kapitalistenes konkurranseevne ved hjelp av moderate lønnsøkninger, helst lavere lønnsøkninger enn Norges viktigste handelspartnere. Lønnsmoderasjon er også bærebjelken i Arntsen-utvalgets innstilling og vil være det i Holden-utvalgets innstilling.

Det fjerde utvalget er altså Arbeidslivs-utvalget. Dets mandat var ikke å fremme konkrete lovforslag, men å se på områder, først og fremst i arbeidsmiljøloven, som bør endres ut fra stikkordet ”fleksibilitet”. Innstillinga ble lagt fram 2. desember 1999. Høringsfristen for innstillinga, som ligger under Kommunal- og regional-departementet er 15. juni 2000. Vi må regne med at regjeringa (enten den heter Stoltenberg eller Bondevik) ikke vil ta stilling til hvordan det skal jobbes videre med spørsmåla innstillinga tar opp før til

Arbeidslivsutvalgets mandat:

1. Utvalget skal lage en analyse og beskrivelse av hva som er hovedutfordringene i arbeidslivet fremover for å utvikle den fleksibilitet som fremtidens nærings- og arbeidsliv trenger, og som samtidig vil være i arbeidstakernes interesse. Fokus bør være offensivt – vi må etterstrebe både omstillings- og konkurranseevne i en verden hvor dette åpenbart vil bli stadig mer avgjørende, og ivaretakelse av arbeidstakerne. En sentral side ved dette er å vurdere hvilke konsekvenser vi bør trekke av at fremtidens arbeidsliv vil bli langt mer sammensatt og mangfoldig enn vi har vært vant til både på virksomhets- og arbeidstakersiden.
2. Utvalget skal med utgangspunkt i ovennevnte analyse og beskrivelse komme med anbefalinger om temaer innenfor hovedområdene arbeidsmiljø-, arbeidstids-, stillingsverns- og medbestemmelsesreguleringene som det konkret bør arbeides videre med.
3. Utgangspunktet er at vi fortsatt skal ha gode reguleringer som gir arbeidstakerne tilstrekkelig beskyttelse – både på kort og lang sikt. Utvalget skal drøfte hvordan myndighetenes, kontra partenes, rolle i reguleringene på de foran nevnte hovedområdene i grove trekk bør være, herunder hvilke lovreguleringer det er behov for. Det skal således blant annet vurderes hvilke type regler som bør fastsettes i ufravikelig lovgivning, hvilke type regler som bør kunne fravikes ved tariffavtaler, hva som helt bør overlates partene til avgjørelse og hva som bør kunne avtales direkte mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.
4. Utvalget skal gjennomgå og fremlegge eventuelle konsekvenser av nyere sentrale initiativer, avtaler, direktiver m.v. i EU/EØS-sammenheng på viktige områder for utvalgets arbeid, for eksempel den sosiale dialog, fremtidig arbeidsorganisering, midlertidig tilsetting og informasjon og konsultasjon.

høsten. Men det vil dryppe en del standpunkter ut til media nå og da. I Dagens Næringsliv 9. februar i år kan vi lese at Bondevik-regjeringa har lagt forslaget om å utvide stillingsvernet til å gjelde alle virksomheter innen et konsern, på is. Og dette før høringsrunden er ferdig.

Innstillinga fra Arbeidslivsutvalget finnes på http://odin.dep.no/nou/1999-34/

Som tidligere nevnt: Helt siden begynnelsen på 1980-tallet har borgerskapet internasjonalt endra lovverket slik at arbeiderklassens rettigheter har blitt svekka, mens arbeidsløsheten og utbyttinga har økt. I Norge kom innstrammingene seinere enn i mange andre land p.g.a. de høye investeringene i Nordsjøen, de høye oljeprisene osv. Men etter oljeprisfallet høsten 1986 gikk man nesten like hardhendt til verks her. Lov om lønnsplikt under permittering, som ble

vedtatt på slutten av 80-tallet, var en svekkelse av tidligere ordninger.

I forbindelse med EØS-avtalen fjerna man fagforeningenes rett til kontrollavtale med utenlandske firmaer og innførte i 1993 den langt svakere loven om almenngjøring av tariffavtaler, som faktisk enda ikke har vært brukt. Siste lovendring (februar 2000) var liberaliseringa av arbeidsmiljølovens bestemmelser om inn- og utleie av arbeidere etter at LO ga sin tilslutning til dette i Blaalid-utvalget (NOU 1998:15). Lista kan gjøres atskillig lengre, men poenget er å vise tendensen.

Denne negative utviklinga skyldes ikke at arbeiderklassen er svakere nå. Men skyldes at kapitalismen stagnerer, og at borgerskapet i alle land prøver å løse stagnasjonen ved å øke utbyttinga på forskjellig vis. Naturligvis er disse tiltaka forgjeves, fordi den økte utbyttinga har samme funksjon for kapitalismen som å pisse i buksa for å holde varmen. Stadig flere mener at den internasjonale kapitalismen er på vei rett inn i en depresjon. Etter 1995 som starta med den franske arbeiderklassens omfattende streikekamper den høsten, har arbeiderklassen internasjonalt vist større evne til å slåss. Vi ser også at det bygges allianser til andre folkelige bevegelser, og mange oppfatter kampen som ble reist mot WTO i Seattle i 1999 (The battle in Seattle) som et vendepunkt i den internasjonale kampen mot kapitalismen.

De fire utvalga, hvorav Arbeidslivsutvalget altså er ett, er dermed ledd i en større prosess. Det angrepet som Arbeidslivsutvalget legger opp til, er som sagt ikke den første svekkelsen av arbeidsmiljøloven. En av de sentrale metodene i forringelsesprosessen av arbeidsmiljøloven har vært å gjøre klare grenser mindre klare, ved bl a å overlate viktige spørsmål til forhandlinger mellom partene på bedriften eller mellom forbund og arbeidsgiver. En annen metode er å "ansvarliggjøre" bedriftene, som man har gjort ved å innføre internkontrollsystemet samtidig som man svekka Arbeidstilsynets rolle som "arbeidsplasspoliti". Disse "grepene" følges opp i innstillinga.

3. KAMPEN OM VERDENSBILDET

De herskendes tanker er de herskende tanker

Vi har pekt på hvor stor vekt borgerskapet legger på ideologisk kamp, for eksempel ved å bruke ord med positiv klang når forverringer skal settes ut i livet. Dette er ikke noe nytt. Karl Marx sa det slik:

> "I hver epoke er den herskende klasses tanker de herskende tanker, dvs. den klasse som er samfunnets herskende materielle makt er også dets herskende åndelige makt. Den klasse som har midlene til den materielle produksjon til sin disposisjon, disponerer dermed samtidig over midlene til den åndelige produksjon, slik at den også stort sett har herredømmet over tankene til dem

som ikke har adgang til midlene for åndelig produksjon. De herskende tanker er ikke annet enn det idémessige uttrykk for de herskende materielle forhold, ikke annet enn de herskende materielle forhold formet i tanker; altså de forhold, som nettopp gjør den ene klasse til den herskende, altså nettopp deres herredømmes tanker."

(Fra den tyske ideologi, 1846.)

Borgerskapet har som klasse makta over livsbetingelsene våre, det vi lever av. Det er de som eier eller bestemmer over produksjonsmidlene, fabrikker, verksteder, arbeidsplasser, transportmidler i private og offentlige virksomheter, det materielle grunnlaget vi har for å tjene til livets opphold. De som har den materielle makta, har samtidig makta over ideologien, tankene, de godtatte "sannhetene", beskrivelsen av virkeligheten. Det er de materielle maktforholda formet i tanker. Som kommer til uttrykk gjennom alt fra offentlige utredninger til TV, aviser, media.(Internettet som i en del år har vært et fritt pusterom, får også etter hvert mer preg av kommersialisme, og det vil ganske sikkert komme innskrenkinger i den fri bruken.) Disse tankene kan de igjen bruke til å forsterke utøvinga av herredømmet sitt og undertrykke den andre klassens tanker.

Marx sier videre:

"Enhver herskende klasse er, for å kunne realisere sin målsetting – nødt til å fremstille sine interesser som alle samfunnsmedlemmers felles interesser, eller idémessig uttrykt: Å gi sine tanker en generell form, å fremstille dem som de eneste fornuftige og allment gyldige – og presentere dem som en 'evig lov'."

Det er maktpåliggende for de herskende å få oss til å tro at ting er uavvendelige og at maktforholda er uforanderlige. De vil overbevise oss om at måten de utøver makt på er til beste for alle, og at de selv er representantene for de ideelle fellesinteressene. For dem eksisterer ikke klasser eller motstridende interesser. De hevder at klassekampen er over og tilhører fortida. Ideologi og politikk skal gjøre det avskrekkende og naturstridig å tenke på å forandre maktforholda. Ut fra dette synet, herskerideologien, utformer de politikken sin.

De herskendes politikk består i å fordele levekår. Når de gjør dette, fordeler de samtidig rammebetingelsene for arbeiderklassen og de andre klassene: Arbeid, inntekt, utdanning, bolig, helse, mat og miljø. Med politikken som redskap sorterer de oss i rike og fattige, verdige og uverdige. På toppen av sorteringssamfunnet finner vi en elite maktmennesker, som først og fremst er opptatt av å samle stadig mer verdier og ytterligere maksimere profitt.

Ideologien de bruker for å få dette til å gli, består av ord, begreper og tanker som sementerer maktforholda. Egoisme og grådighet er dårlig reklame for en ideologi. Derfor markedsføres kapitalismen under varemerket "frihet", fri konkurranse, det frie markedet, det frie mennesket, den frie verden. Kapitalismen har gjennom et av sine mange ideologiske kupp greid å knytte begrepet frihet sammen med markedsøkonomien. Men rendyrka kapitalisme gir kun en frihet: Den sterkes frihet til å utnytte den svake, borgerskapets frihet til å utbytte arbeiderklassen.

Verden – som Arbeidslivsutvalget ser den

Hvilket bilde tegner Arbeidslivsutvalget av utviklinga på arbeidsmarkedet? Kapital og næringsliv trenger nå først og fremst fleksibilitet. Det ideologiske grepet de gjør i innstillinga er som nevnt å framheve at fleksibilitet står for forandringsevne, i motsetning til rigiditet. Det henspeiler på mangfold, i motsetning til ensretting. Fleksibilitet er positivt lada. Motstanderne, de som stiller spørsmål ved markedstilpasning og liberalisering er tilstivna, bakstreverske og tilhengere av ensretting.

Utvalget bygger opp tankegangen og argumentasjonen rundt fire hovedstolper:

1. Arbeidsmiljøloven gir ikke den fleksibiliteten som utviklinga av økonomien og arbeidslivet tilsier.
2. Arbeidslivet blir mye mer mangfoldig. I et mangfoldig arbeidsliv kan vi ikke ha et detaljert regelverk. Et detaljert regelverk passer ikke for alle. Derfor må rammene være så romslige at de gir muligheter til lokal tilpasning.
3. Tryggheten for arbeidstakerne kan ikke lenger ligge i arbeidsforholdet og ansettelsesforholdet, men i egen kompetanse.
4. Dermed blir konklusjonen: Vi må ha et minimumslovverk som skal sikre den elementære helse, miljø og sikkerhet.

Bakteppet – utviklinga som krever nye rammer

Utgangspunktet til utvalget er den økonomiske situasjonen: Økning av det internasjonale varebyttet, store konsern hvor produksjonsprosesser splittes opp og plasseres i de landa hvor det er høyest kompetanse eller lavest kostnader, en tjenestesektor med voksende økonomisk betydning og økt elektronisk handel. Multinasjonale selskaper får større betydning. Alt dette fører til større internasjonal konkurranse, også i Norge, ved at utenlandske selskaper også kaster sine øyne på det norske markedet.

Utvalget mener at internasjonaliseringa kan påvirke oppslutninga om den "sosiale kontrakten" som de mener ligger til grunn for partssamarbeidet i norsk arbeidsliv slik vi kjenner det, og dermed også for den norske modellen for regulering av arbeidsmiljøet. Dette er en viktig grunn for utvalget til å tilpasse norske rammer til dem vi finner, først og fremst i EU. Den største utfordringa for norsk næringsliv sett under ett er at økt internasjonal konkurranse og marked sprer seg til alle sektorer, inkludert offentlig forvaltning. For utvalget er dette den mest tungtveiende grunnen til fleksibilitet: Den fleksible bedriften har størst mulighet til å vinne i konkurransen.

Mangfold og uoversiktlighet i arbeidslivet er en annen tungtveiende grunn. Utvalget trekker fram at nettverksorganisering har blitt og blir i framtida en vanligere måte å organisere produksjonen på, og skisserer dette med følgende stikkord: Uformelle avtaler, samordna innkjøp, strategiske allianser eller integrerte prosjekter som går sammen om avgrensa oppgaver, franchise og lisensiering hvor produkter eller produksjonsmåter blir leid ut, joint ventures eller samarbeidsselskaper der det opprettes en egen juridisk enhet. Fordelene for arbeidsgiverne, i denne uoversiktlige

jungelen av selskapsdannelser, er at man oppnår fleksibilitet med tanke på hvor mye og hva slags arbeidskraft som trengs. Det blir lettere å konsentrere seg om kjernekompetansen, den kompetansen som er særegen for bedriften. Medlemmer i nettverk er i økende grad enkeltpersoner som er selvstendig næringsdrivende. I denne virkeligheten blir det stadig flere virksomheter som ikke trenger å bry seg om arbeidstidsordninger og overtidsbestemmelser. Utviklinga i seg selv vil dermed bidra til å underminere arbeidsmiljølov og tariffavtaler.

Utvalget mener at kunder og klienter får større innflytelse over arbeidslivet. For å imøtekomme kundenes behov, trengs det også fleksibilitet. Mye av produksjonen må foregå når kundene ønsker det. Varierende kundepågang kan tilsi at arbeidet må utføres utafor "normalarbeidstiden". Uforutsette hendelser kan skape behov for fleksibel bruk av overtid. Uventede produksjonstopper kan øke behovet for arbeidskraft, og dermed for innleie og midlertidige ansettelser. Igjen er det de ansatte, med deres lovfesta og hevdvunne rettigheter som representerer hindringene. Spørsmåla som stilles i innstillinga er følgende: Kan faglige standarder og ansattes egen yrkesstolthet komme i veien for effektivitet og tidspress? Jobber de ansatte for sin egen del, eller for kundene?

> "Enkelte arbeidsmåter og rutiner i virksomhetene kan bli satt under press når konkurransen øker, og kundene, brukerne og eierne blir mer krevende. Ofte er ikke problemet lav arbeidsinnsats som sådan, men heller at etablerte arbeidsformer kan være for dyre, eller for lite rettet inn mot å imøtekomme kundenes og brukernes behov. Unødig mye tid kan ha blitt brukt på interne møter, forhandlinger og konflikter, uten at dette har bidratt til økt verdiskapning. Arbeidstider, pausebestemmelser og åpningstider kan noen ganger ha vært mer tilpasset de ansattes enn kundenes og brukernes behov. De ansatte kan ha lagt for ensidig vekt på egne faglige standarder, yrkesstolthet og ønskemål, uten å ha vurdert i tilstrekkelig grad om tidsbruk og kompetanse er godt nok tilpasset kundenes og brukernes behov". (Side 16).

Utvalget konkluderer med følgende: I den grad det er interessekonflikter knytta til arbeidstid, medvirkning og jobbtrygghet mellom ansatte på den ene sida og kunder, brukere og eiere på den andre, så fører økt konkurranse og mer markedsbasert eierskap til at sistnevntes interesser vil få økt gjennomslag på bekostning av de ansattes interesser. Dynamikken er, som utvalget ser det, at lover og reguleringer mister sin rettskraft – uansett. Detaljerte vernebestemmelser har ingen mulighet til å fungere i dette systemet. Andre krefter er sterkere, og vil sette dem til side.

Utvalget tegner også et bilde der lønnsfleksibilitet vil komme til å bli et vanligere virkemiddel i konkurransen om den mest attraktive og fleksible arbeidskrafta.

Den konklusjonen utvalget ender opp med peker klart og tydelig i retning av en fleksibilitet helt og holdent på kapitalens og næringslivets premisser. Med sin argumentasjon retter de angrepet rett inn i kjerneområdene for arbeidervernet som vi kjenner det fram til i dag: Arbeidstidskapitlet, oppsigelsesvernet og lovbeskyttelsen.

Utviklinga krever at arbeidsgiverne kan sjonglere med arbeidstidsbestemmelser, overtidas lengde, avvik fra normalarbeidsdagen, variasjon i arbeidstid over året, ulike ansettelsesformer, bruk av midlertidig ansatte og stillingsvern. Alt etter kapitalens behov for raske omstillinger. Det er nødvendig på grunn av konjunkturer, sesongsvingninger, variasjoner i tilgangen på arbeidskraft, uforutsette hendelser, teknologiske nyvinninger, mindre romslige tidsmarginer, maksimal utnyttelse av produksjonsutstyr, forandringer i kundenes behov. Utvalget mener dette er bra for de ansatte, for det gir muligheter for å tilpasse arbeidsforholdet til livsstil og livsfaser. Et detaljert regelverk passer ikke for alle, heller ikke arbeidstakerne. Derfor må rammene gi muligheter til lokal tilpasning.

Ditt viktigste vern i framtida er din kompetanse

Tryggheten for arbeidstakerne kan ikke lenger ligge i arbeidsforholdet og ansettelsesforholdet, men i egen kompetanse. Utvalget begrunner dette på følgende måte: Omstillingsevne og kompetanse blir virksomhetenes viktigste suksesskriterium. Færre og færre virksomheter kan basere seg på at helt spesielle produkter eller teknologier vil gi varig suksess. Konkurrentene vil komme raskt på markedet med etterligninger. Derfor er kultur, kompetanse, renommé, internt samarbeidsklima, og gode relasjoner til kunder, leverandører, alliansepartnere, myndigheter og media det viktigste å utvikle. Kildene til lønnsomhet ligger i mulighetene til forbedring, innovasjon og produktutvikling.

Kjernekompetanse blir et sentralt begrep i bedriftenes omstillingsevne, og et grep for å ha færrest mulig, men riktigst mulig, ansatte. Enhver bedriftsleder vil spørre seg: Hvilken kunnskap, hvilke ferdigheter og erfaringer har vi som er etterspurte i markedet, som er unike for oss, som det er vanskelig å etterligne, som kan brukes til å utvikle, endre og forbedre produktporteføljen? Hvilke systemer, tradisjoner, belønningssystemer og kulturer har vi som kan motivere medarbeiderne? Hvordan kan vi sikre en best mulig utnyttelse av maskiner, utstyr og bygninger gjennom forlenga drifts- og åpningstider? Outsourcing (utskilling) er en av de vanligste metodene til å kvitte seg med arbeidstakere som ikke har denne kjernekompetansen i dagens norske arbeidsliv.

Empowerment er en annen løsning. Dette nyordet, maktuttrykket, beskrives som den viktigste ”trenden” nå. Det innebærer desentralisering av innflytelse og ansvar – nedover til samtlige medarbeidere. Dette gir mulighet til at ansatte kan forfølge sine egne initiativ og sette egne ideer ut i livet. Det høres flott og besnærende ut. Ideer og initiativ kan ikke blomstre der hvor det er formalisert avdelings- og ledelsesstruktur. Derfor blir tilhørighet til avdelinger, yrkesgrupper og virksomheter mindre viktig som rekrutteringskriterium. Det viktige blir om personene kan tilføre noe verdifullt i kraft av sin kompetanse og sin personlighet! En god personlighet blir altså et viktig kriterium for å få seg jobb, en viktig kvalitet på arbeidskrafta.

Empowerment framstilles samtidig som metoden: Man må tilrettelegge en effektiv måte å utnytte de ansattes kompetanse på, stimulere til hurtig nyskapning framfor omstendelige godkjenningsprosedyrer.

Utnytte kjennskapet til lokale problemstillinger for å finne relevante løsninger – det gjøres bedre lokalt enn av personer som befinner seg fjernt fra situasjonen. Gi de ansatte et eierforhold til problemer de møter i sitt arbeid, ansvarliggjøre dem for de løsninger og handlinger de setter ut i livet. De ansatte må bli ansvarlige for bedriftens overlevelse og suksess.

– og din personlighet, motivasjon og stå-på-vilje

For å få dette til å fungere, er kapitalen ennå avhengig av at alle skal være motiverte til å yte maksimalt, alle skal være med på "laget" og trekke i samme retning: Kompetansebedrifter organiserer store deler av sin verdiskapning gjennom prosjekter. Her vil arbeidsintensiteten variere og kreve spesielt stor innsats når prosjektet nærmer seg slutten. Og hvor vellykka det skal bli, avhenger av egenmotivasjon, arbeidsmengde og stå-på-vilje – som i faser går langt utover den formelle arbeidskontraktas krav. Denne typen produksjon kan ikke planlegges med samme regularitet som tradisjonelle prosesser som er tungt forankra i fysisk kapital (maskiner, bygg, varebeholdning). Ledelse og styring må skje ved å kunne fokusere på resultatet framfor å overvåke og kontrollere arbeidsutførelse og tilstedeværelse. Det er grunnen til at man ikke kan forholde seg til formaliserte arbeidstidsordninger. Man må yte maksimalt i perioder, og kompensere ved at man jobber mindre i roligere perioder. Det presenteres som frihet. Rammer og reguleringer blir følgelig et hinder for denne friheten.

Ansvar og lojalitet, men ikke makt og kontroll

Utvalget ser problemer knytta til dette: Dersom det er små kostnader forbundet med å skifte ut arbeidstakere og reglene for midlertidige ansettelser er romslige, kan det bidra til en type omstillinger som kan få arbeidstakere til å skifte mellom jobber i ulike virksomheter, avhengig av hvor etterspørselen etter arbeidskraft er størst. Dette kan gjøre forutsigbarheten så lav og følelsen av samhørighet med virksomheten så liten, at viljen til å være med på interne omstillinger svekkes. Virksomhetene har ønske om å knytte de ansatte sterkere til seg for å sikre seg deres lojalitet og motivasjon. Ansattes trygghet og tilhørighetsfølelse kan på den ene sida betraktes som en ressurs som gjør arbeidstakerne mer villige til å prøve noe nytt og yte ekstraordinær innsats. Men, på den andre sida kan tryggheten bli så stor at den går over til selvgodhet og arroganse, særlig overfor kunder og brukere. Med andre ord, det er ikke bra at ansatte føler seg for trygge heller.

Frihet og fleksibilitet har altså sine begrensninger. Utvalget fastslår nødvendigheten av at makta fremdeles må sitte trygt plassert på toppen. Det er viktig at de ansattes følelse av frihet ikke slippes for langt. Skjer det kan det by på problemer, noe som tilsier at framtidas arbeidsliv også må ha sine hierarkiske innslag.

Problemet utvalget ser er å få noen til å utføre de oppgaver som er lite attraktive og som medarbeiderne ikke vil utføre med lyst. For å sikre at disse utføres, må de forankres i en linjeorganisasjon der lederne tidvis må ty til påbud, press og kontroll. Eliminering av muligheten for disiplinering vil sannsynligvis svekke muligheten for å få

oppgavene gjennomført på tilfredsstillende måte.

Konklusjonen blir derfor: Vi trenger ikke detaljreguleringer som er til hinder for næringslivets fleksibilitet. Det vi trenger framover er et fleksibelt lovverk, med et minimum av bestemmelser som skal sikre den elementære helse, miljø og sikkerhet.

Nytt arbeidsliv – for hvem?

En lesende arbeiders spørsmål

Hvem bygde Theben med de sju portene?
I bøkene står det noen kongenavn.
Har kongene slept på murblokker?
Og Babylon, ødelagt så mange ganger:
Hvem gjenreiste Babylon så mange ganger?
Lima strålte av gull: Hvor bodde
bygningsarbeiderne i Lima?
Den kinesiske mur ble endelig ferdig:
Hvor gikk murerne da?
Det store Roma er fullt av triumfbuer:
Hvem satte dem opp? Over hvem triumferte de?
Og i sangenes Bysants: Bodde alle i slott?
Selv i sagnenes Atlantis brølte de drukne
på sine slaver den natten da havet kom.
–
Hvert tiår: En ny stor mann. Hvem betalte regningen?
Så mange historier. Så mange spørsmål.
Bertold Brecht, fra Dikt fra Svendborg.

Aftenposten 27. februar 2000:
”Arbeidsplass med full frihet og ingen ansatte.”

De har ingen adresse, ingen ansatte, ikke kontor, ikke budsjett. Men de er et nettverk av personer som kommuniserer og samarbeider via nettet.

> ”Helst ville vi ikke hatt noen daglig leder heller, men myndighetene krever at vi har både sjef og styre. Vi er et kunnskapsnettverk hvor alle er ledere, og hver enkelt tar ansvar for de prosjektene vi får. Når vi får et prosjekt, bemanner vi det med den riktige miksen av kompetanse”.

De leier lokaler og møterom etter behov. Faste kontorer er dyrt og lite fleksibelt. Personene som “jobber” i bedriften bor på forskjellige kanter av landet, og ellers i Skandinavia og Europa. De jobber når de vil, og tjener pengene sine på timebasis.

Hva firmaet driver med? De tilbyr konsulenttjenester innen strategi og framtidsscenarier. Hver enkelt i nettverket omsetter for rundt 1 million kroner.

På slutten av artikkelen nevnes, nærmest i en bisetning: Sentralbord, telefaks, regnskap, IT-drift og lignende er satt ut til et firma, sykeforsikringer og lignende må hver enkelt sørge for selv. Konsulenter trenger altså fortsatt noen til å gjøre nødvendige rutineoppgaver for seg. De trenger ingen arbeidsmiljølov.

Dagsrevyen 11. mars 2000: "Det er ikke lenger flaut å vise fram rikdom i Norge".

En reporter tar oss med på et besøk til en moderne arbeidsplass. Dagsrevyen bringer en reportasje om de unge nyrike, IT-gründerne, de nye millionærene. Arbeidslivets nye helter og forbilder. De kler seg ikke i dyre dresser, men går helt vanlig kledd. De har ikke tid til å bruke sine penger, likevel kjører de rundt i luksusbiler og store motorsykler, de skaffer seg det lille, men eksklusive. Til gjengjeld jobber de hardt. Gjerne tjue timer i døgnet, hvis det er nødvendig. Jobben er alt, de ofrer alt.. De løper hele tida og det er en lidelse å stå stille. I de par minuttene TV-intervjuet varer, går verdifull tid tapt. Hele kroppen til den helt vanlige millionæren kribler av rastløshet. Hvile kan man gjøre på gamlehjemmet – jobben er så utrolig spennende og avkobling nok i seg sjøl. Men det koster – de spanderer både venner og helse: "Jeg har magesår. Jeg har vært innlagt på sykehus to ganger på de siste to åra".

Omtrent det samme som å gå til frisøren – helt naturlig og fullstendig normalt. Er det IT-gründerne som skal fylle opp sykehussengene framover?

Arbeidslivsutvalget beskriver arbeidsforhold og arbeidsorganiseringer som kanskje ikke alle kjenner seg like godt igjen i, og det er ikke rart. De beskriver noen spesielle sider ved virkeligheten. Virkeligheten for enkelte marginale grupper av arbeidstakere, høytlønte, "kreative" yrker, konsulenter og andre som jobber på prosjektbasis, kontraktører i IT-bransjen og andre motebransjer. I et eget avsnitt trekker de også fram at stadig flere oppsøker spenningsyrker, og nevner som eksempel raftinginstruktører, brevandringsguider og profesjonelle idrettsutøvere. Her er som kjent risikoen for liv og helse stor, samtidig som det er dette som gjør yrket attraktivt, og dermed vanskelig å regulere.

Dette grepet tar utvalget for å framstille sin virkelighetsbeskrivelse som allmenngyldig, og dermed berede grunnen for sine forslag. Som Marx beskrev det for 150 år siden: "Enhver herskende klasse er, for å kunne realisere sin målsetting – nødt til å fremstille sine interesser som alle samfunnsmedlemmers felles interesser, eller idémessig uttrykt: Å gi sine tanker en generell form, å fremstille dem som de eneste fornuftige og allment gyldige – og presentere dem som en "evig lov"."

Kommer virkeligheten til å bli som utvalget beskriver for hovedtyngden av arbeidstakerne i Norge, for kjøkkenassistenter, kontorarbeidere, sjåfører, omsorgsarbeidere, skoleassistenter, renholdere, pleiepersonale, godsekspeditører, produksjonsarbeidere? Eller blir det arbeiderklassen som må bære byrdene, fordele armoden, ta ansvaret, ta konsekvensene av profittjaget og markedsliberalismen? Når arbeidsgiveren til stadighet må spare, er ikke salderingspostene arbeidsbetingelsene for de ansatte, i form av økt arbeidsbelastning,

og i neste omgang slitasjeskader, sykefravær og utstøtning fra arbeidslivet?

Representantene fra fagbevegelsen som deltar i utvalget stiller ikke opp noe alternativt bilde, og stiller ikke spørsmål ved regjeringas målsettinger slik de er skissert i mandatet. De er enige i virkelighetsbeskrivelsen, og reiser ingen kritikk eller stiller noen krav.

Arbeidsmiljøloven har blitt til, ikke bare på grunn av arbeidsfolks kamper, men også på grunn av kapitalens behov. Behovet har vært å hindre at arbeidskrafta ble utbrukt for fort. Men også for at kapitalistene skulle utbytte arbeidsfolk på like vilkår, altså en måte å regulere de innbyrdes konkurranseforholda på. Nå er det nye tider, og dermed trenger kapitalen nye regler. Arbeidsmiljøloven skal nå først og fremst bli et redskap for å sikre næringslivet seieren i konkurransen. Man går bort fra vernetanken som har gjennomsyra lovgivninga fram til nå. Vi skal riktignok ha et minstevern, noe vi allerede kjenner under betegnelsen HMS, alt utover det trengs det ikke lovfesta vern for.

Arbeidsmiljølovens målsetting er beskrevet i § 1, bl.a.:

> ”1. å sikre et arbeidsmiljø som gir arbeidstakerne full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger og med en verneteknisk, yrkeshygienisk og velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet. ”

Det logiske ut fra dette ville være at arbeidstakerne i framtida trenger sterkere vern. Utvalget sier at vi trenger svakere. Vernet skal bygges ned og reduseres til det minimale. Vi mener at utbyttinga skjerpes, derfor må også vernet skjerpes.

Vi står overfor store utfordringer – og store endringer. Som skjer fort. Endringene får store konsekvenser for arbeidstakerne. Utvalget har i deler av innstillinga mange gode beskrivelser som er vel verdt å lese, men konklusjonen de trekker er feil. Utviklinga betyr ikke mer frihet for arbeidsfolk, snarere tvert om en hardere virkelighet.

4. FLEKSIBILITET OG HELSE. DET NYE HELSEBILDET

Hvilke helsemessige konsekvenser får all fleksibiliteten? Arbeidslivsforskere har behandla temaet i flere studier og rapporter, men det finnes så langt ikke mye forskning som kan gi noen sikre bilder. Når man leter etter stoff får man inntrykk av at det er et relativt nytt helsefenomen vi møter, som vi ikke ennå fatter rekkevidden av. Arbeidslivsutvalget berører dette flere steder, og ser også farer knytta til et arbeidsliv hvor de fleste faste strukturer og rammer er i full oppløsning, og foretar en drøfting av hva fleksibiliteten vil koste.

Tekniske hjelpemidler som hjemme-PC, internett, faks og mobiltelefoner gjør det mulig å ta med seg jobben hjem. Samtidig blir det mulig å utføre jobben på flere steder, på reiser, på flyplasser, på kafeer, på hytta. Dette har naturligvis sine gode og praktiske sider. Men når man kan nås overalt og til alle tider med elektronisk post

og mobiltelefon, og det er mulig å jobbe både hjemme og på reise, så kan muligheten for avkopling bli mindre. Arbeidstidsordninger kan bli mer illusoriske, siden arbeidsdagen ikke nødvendigvis er over når virksomheten forlates. Mye av arbeidet skjer som "frivillig" ekstraarbeid og registreres og lønnes ikke som overtid. Ettersom det ikke registreres, blir det også vanskelig å dokumentere omfanget. Flere jobber blir grenseløse, og det blir flere "60-timers" mennesker.

I innstillinga kalles dette frihet: "Motstykket til økt frihet og fleksibilitet er faren for å bli invadert." (Side 19) I virkeligheten vil denne "friheten" oppleves som mindre detaljstyring samtidig med større personlig ansvar.

Helt riktig frykter utvalget at dette på sikt vil kunne føre til slitasjeproblemer, sjukefravær og tidligere avgang fra arbeidsstyrken. Større trøtthet som følge av lange arbeidsdager kan føre til at produktiviteten synker og antallet feil øker. De som ikke makter å sette grenser kan etter en stund oppleve overbelastning og utbrenthet. Jobben blir mer og mer en livsstil, og grensa mellom yrkesliv og privatliv blir mer flytende. Problemer av denne karakteren tilskriver utvalget arbeidstakeren selv:

> "Den største trusselen om overbelastning, stress og helseproblemer kan komme fra manglende evne til å sette grenser for egen innsats, mer enn fra arbeidsgivers krav. I en sånn virkelighet kan den enkelte ha behov for en viss beskyttelse mot egenutbytting. Uten klare regler for eksempelvis arbeidstidas lengde og ferier, kan noen arbeidstakere bli så sterkt grepet av sine egne ambisjoner og interesser for jobben at de kan bli tidlig utbrente eller pådra seg andre typer slitasje- og belastningssykdommer." (Side 29)

Utvalget påstår at bransjer og yrker som ikke kan tilpasses normalarbeidsdagen vokser. Det blir mer vanlig å snakke om 24-timerssamfunnet. Jobben kan utføres uavhengig av tid og sted, det blir flere som er høyt utdannede og som har flytende og utydelige grenser mellom jobb, hobby og livsstil.

Men problemet for utvalget er ikke først og fremst den enkeltes helse og velferd: Her kan det bli en konflikt mellom den enkeltes og samfunnets interesse. Det å få bestemme hvor mye man vil arbeide kan betraktes som en viktig del av individets valgfrihet og rett. Hvilken rett har andre til å sette grenser for det? Konflikten med samfunnsinteressene oppstår –slik utvalget ser det – i den grad arbeidsmengden påfører samfunnet kostnader til sykefravær, uførepensjon og tidlig avgang fra arbeidsstyrken. Derfor mener utvalget at noen grenser må det kanskje være: "Reguleringer fra samfunnet kan begrunnes med ønsket om å beskytte enkeltindivider mot deres egen irrasjonalitet."

Arbeidslivsutvalget stiller ikke spørsmål om hvilke yrker dette vil gjelde for. Når folk i arbeiderklassen er nødt til å jobbe lenge og mye, mye overtid og flere jobber, er ikke grunnen til dette at lønna er for dårlig og utgiftene for høye?

Utvalget beskriver arbeidsmiljøproblemer som mange vil kjenne seg igjen i. Samhandlinga mellom kunder, brukere og ansatte kan gi opphav til spesielle

arbeidsmiljøproblemer, følelsesmessig eller emosjonell utmattelse. Dette kan for eksempel bety å ha en varig følelse av å være mentalt utkjørt etter arbeidstid, stadig føle seg sliten når man står opp om morgenen og tenker på arbeidet som venter. Årsaken til at en slik utmattelse oppstår, er at krav og forventninger overstiger det de ansatte har ressurser til å levere, det at man stadig kommer i skuddlinja og må ta en uforholdsmessig stor del av ansvaret for situasjonen. Tidspresset kan være så stort at det blir for lita tid til å hente seg inn igjen, eller at man opplever episoder på jobben som er så opprivende at det tar lang tid å bearbeide opplevelsene. Hvis man går alenevakter og episoder oppstår, mangler man muligheter til å avreagere følelsesmessig gjennom å dele erfaringer med arbeidskamerater. I pleie- og omsorgsyrker kan det være en belastning å oppleve brukernes og pasientenes reaksjoner dersom en ikke er i stand til å møte deres behov med de ressursene som er tilgjengelige. Noen ansatte kan i tillegg ha vansker med å sette grenser for sin egen faglige og følelsesmessige involvering i kundenes og brukernes situasjon. Man kan se seg tvunget til å bruke av egne pauser, kanskje også egen fritid.

De ”psykososiale” arbeidsmiljøproblemene vil øke i framtida. Oppgitthet, frustrasjon, konflikter, stressproblematikk av ymse slag, avmakt og apati. Mange har slike problemer i dag, og det er ikke urimelig å anta at antallet vil øke framover. Et tilsvarende helsebilde, emosjonell utmattelse, utslitthet, trøtthet og trøtthetsfeil, kan vi se også i andre bransjer enn helsevesenet, til tider med store og dramatiske konsekvenser. Det siste året har vi opplevd mange dødsulykker på veien, samt båt- og togkatastrofer. En mer eller mindre sentral årsak til disse vil kunne være arbeidspress, tidspress og manglende hensyn til sikkerhet. Vi ser i økende grad utbrenthet, slitasje- og belastningssykdommer hos helse- og omsorgsarbeidere, men også hos sjåfører i langtransport og buss. Muskel-skjelettplager (34 %) og psykiske lidelser (23 %), er de viktigste årsakene til uføretrygding, i følge “Folketrygdens nøkkeltall 1998”. (Rikstrygdeverket 1999). Dette bekymrer også utvalget.

Hva er vårt svar?

Dette vet vi: Langvarig belastning fører normalt til fysiske muskelsmerter eller psykisk trøtthet. Normalt går dette over hvis vi får hvile eller avkobling gjennom å gjøre noe annet. Den rette balansen mellom belastning og hvile er avgjørende for helsa. Det samme er regelmessighet i livet. Vi vet også at skiftarbeid og nattarbeid setter hele den menneskelige organismen ut av balanse. Hvis belastninger fortsetter uten mulighet for avkobling og regelmessighet, kan forbigående plager bli kroniske.

Dette er viten myndigheter og arbeidsgivere ikke tar hensyn til. Det passer ikke sammen med behovet for fleksibilitet, behovet for å kvitte seg med det åket for kapitalen som normalarbeidsdagen representerer, behovet for å skalte og valte med folk, ut og inn av arbeidslivet. Skal vernereglene liberaliseres, må man overse denne kunnskapen.

Egenutbytting er kanskje et godt ord? Vi presses av fleksibilitet og medbestemmelse til å foreta utbyttinga i egen regi, og dermed blir utbytteren mer usynlig. Men nyordet egenutbytting er også ideelt til å dekke over det forholdet at det fremdeles er sånn at arbeidskrafta vår utbyttes av en arbeidsgiver. Helsebildet har nøye

sammenheng med fleksibiliteten. Ikke på grunn av all "friheten", men på grunn av forskyvinga av ansvaret nedover, noe som øker arbeidspresset, forventninga fra arbeidsgiveren til hva du skal yte.

Derfor sier vi: En kan ikke vernes mot slike problemer ved hjelp av minimumsregler knytta til sikkerhet, livsfare og helsefare. Det er helseproblemer som uttrykker maktforholda, de er systemsykdommer. De er et uttrykk for at jakta på profitten skrur tommeskruene stadig fastere rundt arbeidstakerne, som er kilden til kapitalistens rikdom. Problemene må løses på en annen måte enn ved noen minimumsregler som skal forhindre at arbeidsfolk skader hørselen eller ramler ned trappa på jobben. For å endre dette er vi nødt til å endre maktforholda i samfunnet.

Statistikk og vurderinger av situasjonen på arbeidsmarkedet

Fra Arbeidstilsynets årsrapport 1998:

Dødsulykker 1989-1998

Fra 1989 en nedgang fram til 1994: Fra 66 til 44. Deretter igjen en stigning fram til 1998 hvor antall dødsulykker er registrert til 64. Jordbruk og skogbruk (13), industri (12), bygg og anlegg (15) og transport, spesielt landtransport (10) topper statistikken.

De hyppigste årsakene er fall (16), sammenstøt eller påkjørsel (13) og støt eller treff av gjenstand (10).

Innmeldte yrkesskader 1988-1998

Kurven viser en jevn stigning fra 25 346 tilfeller i 1988 til 35 298 i 1998.

Arbeidsrelaterte sykdommer 1992-1998

Kurven viser en stigning fra 2243 innmeldte sykdommer i 1992 til 3854 i 1998.

En markert økning i antall hørselsskader, fra 622 i 1992 til 1914 i 1998.

Hudsykdommer: 321 i 1992 til 500 i 1998.
Psykiske lidelser: Fra 17 i 1992 til 73 i 1998.
Mangelfullt definerte tilstander ("diffuse lidelser") fra 13 i 1992 til 65 i 1998.
Muskel-skjelettplager viser ingen økning, men svinger rundt 300–400.

Situasjonen på arbeidsmarkedet beskrives i offentlige statistikker og i årsmeldinger og rapporter fra offentlige instanser. Er utviklinga svart? Har alt blitt verre, eller har noe blitt bedre? Opplever arbeidstakere at de har et godt arbeidsmiljø? Har arbeidstempoet økt? Går tallet på arbeidsulykker opp eller ned? Rapportene og statistikkene kan gi noen svar, og uttrykke noen tendenser. Men de beskriver ikke den hele og fulle sannheten og gir ingen total oversikt. En viktig grunn er at registreringa av yrkesskader og arbeidsrelaterte sykdommer alltid har vært mangelfull. En annen grunn er at det er staten og kapitalen som kontrollerer forskinga, som en viktig del av ideologien. Mye tyder på at det har skjedd vesentlige forverringer i arbeidsmiljøet. Fakta fra Arbeidstilsynets årsrapport peker i den retningen.

Arbeidslivet slik arbeidstakere opplever det

Det følgende er henta fra to undersøkelser: Den ene er "Fra Arbeidsmiljø og omstilling. Delrapport 1". Utarbeida for Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund 1998. Hilsen/Grimsmo, Arbeidsforskningsinstituttet 1998. Den andre er Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø, Statistisk Sentralbyrå 1996.

Undersøkelsene sier ikke så mye om utviklinga over en lengre tidsperiode, men gir en god beskrivelse av situasjonen. Talla forteller om et arbeidsliv prega av raske og store forandringer, uforutsigbarhet og utrygghet, og diffuse grenser for arbeidets omfang og varighet. Det som kan være verdt å merke seg, er at denne beskrivelsen av virkeligheten i hovedsak er gjort før privatiseringa i offentlig sektor skjøt fart. Et framtredende trekk ved begge undersøkelsene er at arbeidstempo og arbeidsintensitet øker.

Undersøkelsen til YS viser at bevegelsene på arbeidsmarkedet er økende. Hver fjerde arbeidstaker har skiftet stilling siden 1996 og en av ti forteller at virksomheten har skifta eierform eller tilknytningsform ved privatisering, fusjon, oppkjøp eller fristilling de siste to åra. Over halvparten har endra arbeidsoppgaver og redskapene de bruker i jobben siden 1996. En tredjedel har skifta arbeidstid og lønnssystem på to år.

Krava til kvalitet i arbeidet øker sterkest, etterfulgt av ansvar i arbeidet, arbeidstempo og arbeidsmengde. Omtrent halvparten forteller om økning på disse områdene. Mulighetene for å foreta selvstendige avgjørelser har økt for 37 %, mens 8 % har opplevd en nedgang. Mulighetene for å påvirke hvilken rekkefølge oppgavene skal gjøres i viser det samme, 31 % opplever en forbedring, 9 % opplever en forverring. Nær halvparten forteller om økt tilfredshet (47%) og arbeidsglede (41%) og bedre arbeidsmiljø (43%) enn for to år siden. Mens over halvparten svarer nei. 53% opplever ikke større tilfredshet, 59% opplever ikke større arbeidsglede og 58% opplever ikke et bedre arbeidsmiljø. (Hilsen/Grimsmo).

Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø fra SSB forteller følgende: Sammenlignet med tidligere år er det stadig flere som opplever høy arbeidsintensitet. I 1996 oppga 44

prosent av de ansatte at de hadde så stor arbeidsmengde at de ikke hadde tid til å snakke eller tenke på annet enn arbeidet i arbeidstiden. I 1993 var andelen derimot på 37 prosent og i 1989 på 32 prosent. I løpet av de sju årene har det vært økning både blant menn og kvinner.

Undersøkelsene oppsummert i tall:

57 %har fått nye arbeidsoppgaver
48 %møter nye kvalitetskrav i jobbene
48 %har fått økt ansvar
45 %har fått økt tempo
36 %opplever strammere tidsfrister
22 %har opplevd reduksjon i ensidig arbeid
54 %har fått ny ledelse
49 %har fått nye redskaper, verktøy, teknologi
41 %har fått nye arbeidslokaler
33 %har skifta arbeidstid og lønnssystem
26 %jobber mer overtid (60 % som før, 15 % mindre)
25 %har fått ny stilling i samme virksomhet
22 %har fått jobb i ny virksomhet
11 %har opplevd privatisering, fusjon, oppkjøp, fristilling eller lignende.

20 % har bedre muligheter til å påvirke arbeidstempoet, 66 % det samme som før, 13 % dårligere enn før.

19 % har bedre muligheter til å ta vare på seg sjøl og helsa, 66 % det samme, 16 % dårligere.

21 % har bedre muligheter til å påvirke den fysiske tilretteleggelsen, 73 % det samme, 6 % dårligere.

24 % kan bedre planlegge og forutsi neste dagers arbeid, 61 % det samme, 15 % dårligere.

To av tre kvinner er helt utslitt når de går hjem fra jobben

CNN NORGE sendte følgende ut på sin nettside 22. mars 2000:

To av tre kvinner er helt utslitt når de går hjem fra jobben. Fire av fem kvinner føler seg så stresset av jobben at de får kroppslige problemer. Det viser en ny arbeidsmarkedsundersøkelse som er gjort i Sverige. Mer enn hver annen mannlig tjenestemann i bank og forsikring arbeider i dag mer enn 40 timer i uken. Av kvinnene er det 23 prosent som gjør det. 93 prosent av de intervjuede sier at jobben er presset på tid. 39 prosent føler seg presset til å korte ned på lunsjen for å rekke arbeidet, og 66 prosent mener at de har alt for mye å gjøre.

Hele 69 prosent jobber som om det skulle være deres eget selskap. 58 prosent sier at de "brenner" for jobben og 83 prosent mener at arbeidet er veldig viktig for at livet skal være meningsfylt.

– Rapporten viser at vi sitter på en tikkende helsebombe. På litt lengre sikt vil sykemeldinger på grunn av stress og utbrenthet øke dramatisk, sier Roger Mörtvik, lederen i den svenske fagforeninga som har bestilt undersøkelsen.

Undersøkelsen sier at de fleste liker jobben sin. Samtidig sier den noe annet: Drømmen om å slutte jobben er stor. Bare 10 prosent sier at de ville fortsette å jobbe "som vanlig" dersom de plutselig ble økonomisk uavhengig.

5. UTVALGETS FORSLAG

Utvalget vil forandre arbeidsmiljøloven til en minimumslov

EU – Norge og den "(u)sosiale dialogen"

Innstillinga bruker en del plass på å beskrive utviklinga i EU og OECD. Når det gjelder EU viser den til at EU nå har ført inn i traktaten bestemmelser om den såkalte sosiale dialogen. Kort sagt innebærer dette at Euro-LO (EFS) og Euro-NHO (UNICE) eller Euro-Offentligarbeidskjøper(CEEP) forhandler fram minsteavtaler, som så blir til direktiver eller blir innført i samtlige tariffavtaler med status som lover. Disse "avtalene bygger på konsensus, og partene kan ikke ty til streik eller lockout" (side 50).

EU utvikler også denne slags "dialog" på bransje/sektornivå. For å få bli med i sektordialogen må fagforeningene oppfylle visse kriterier:

> "Disse er blant annet knyttet til at organisasjonene representerer spesifikke sektorer...; at de består av organisasjoner som utgjør en anerkjent og integrert del av medlemslandenes sosial-partner strukturer, har kapasitet til å forhandle avtaler, og er representative for flere medlemsland; samt at organisasjonene har adekvate strukturer til å medvirke aktivt..." (side 50).

Arbeidslivsutvalget reiser ideen om å danne en egen stående komite bestående av berørte departement og arbeidslivets parter som samarbeider i forhold til slike minstestandarder i arbeidslivet:

> "Innføring av en "sosial dialog" i Norge, der berørte departement og partene i arbeidslivet møtes for å drøfte relevante EØS-saker vil være et viktig skritt" (side 55).

I februar 2000 inviterte kommunalminister Odd Roger Enoksen i Bondevik-regjeringa LO og NHO til å delta i en slik komite. Denne skulle bl a forberede halvårlige møter med lederne for de storer organisasjonene i arbeidslivet.

Det er ingenting som tyder på at man har tenkt å ha en stor komite der man også finner plass til forbundsledere i hovedorganisasjonene og uavhengige fagforeninger. Det er heller ikke noe som tyder på stor grad av åpenhet og offentlighet. Forhandlingene, uten konfliktrett, vil skje bak de lukkede dører uten deltakelse eller innsyn fra grunnplan eller offentlighet.

Arbeidsmiljøloven skal bli en minimumslov. Forhold utover dette skal avtales mellom partene

Et helt sentralt punkt i innstillinga er å innføre en tenking der man skiller mellom helt nødvendige minstekrav som må lovfestes og forhold som ikke er livsviktige, som kan avtalereguleres.

> " I samsvar med sitt mandat vil utvalget og så levere premisser til en diskusjon

om hvilke typer regler som bør fastsettes i ufravikelig lovgivning, hvilke typer regler som bør kunne fravikes ved tariffavtaler, hva som helt bør overlates partene i arbeidslivet til avgjørelse, og hva som bør kunne avtales direkte mellom arbeidsgiver og arbeidstaker" (side 92).

Utvalget peker på utviklinga i verden ellers. Innenfor OECD skriver utvalget at retningen er:

"... færre og mer romslige lovbaserte reguleringer... Lengden på normal-arbeidsdagen uten overtidsbetaling har blitt utvidet, mulighetene for fleksible ansettelsesforhold har blitt flere, og stillingsvernreglene har blitt mindre stringente. Mer generelt gjelder det at arbeidslivsstandarder fastsettes mindre gjennom lover, og mer gjennom partsforhandlinger og individuelle avtaler" (side 48).

" I OECD-området, inklusive EU/EØS-området, har det vært en utvikling i retning av at mer av reguleringene i arbeidslivet overføres fra lovverket til avtaler, og lover som tar sitt utgangspunkt i avtaler" (side 98).

" Et mulig kriterium for å vurdere på hvilke områder arbeidsforhold skal reguleres ved lov eller avtale, er hvorvidt det dreier seg om spørsmål som involverer fare for arbeidstakers eller tredjepersons liv og helse, eller mer sosiale og velferdsmessige hensyn. I dagens lovgivning er slike hensyn nært sammenvevd. På områder som er dokumentert viktige for helse, miljø og sikkerhet, kan ufravikelig lovgivning være hensiktsmessig. Samtidig vil spørsmål som angår arbeidstakeres sosiale behov og velferd i større grad kunne avtalefestes.

På denne bakgrunn vil *utvalget* anbefale en gjennomgang av arbeidsmiljølovens kapitler om krav til arbeidsmiljøet, arbeidstid og stillingsvern med sikte på å avklare i hvilken grad det er mulig å skille mellom hensynet til arbeidstakers og tredjepersons liv og helse på den ene side, og sosiale og velferdsmessige behov på den annen side. I den grad et slikt skille er hensiktsmessig eller ønskelig, kan det så vurderes om det først og fremst er hensynet til liv og helse som innarbeides i lovteksten, samtidig som sosiale og velferdsmessige behov i større grad avtalereguleres.

...*Utvalget* anbefaler at det gjennomføres en mer konkret vurdering av hvilke bestemmelser i regelverket som egner seg for avtaleregulering mellom organiserte parter, og hvilke som egner seg bedre for avtale mellom den enkelte arbeidstaker og virksomheten.

Ulike arbeidstakergrupper er organisert i forskjellige fag- og yrkesorganisasjoner, som kan tilhøre ulike hovedsammen-slutninger. I slike tilfeller oppstår spørs-målet om hvilke grupper en fremfor-handlet avtale skal gjelde for. Dette er blant annet en utfordring i virksomheter hvor det finnes flere tariffavtaler for samme arbeidstakergruppe" (side 99).

Arbeidsmiljøloven har en del klare grenser. Ikke alle disse grensene kan kalles normer for å hindre skade for liv og helse. F.eks. har ikke ansettelses- og oppsigelsesparagrafene noe direkte med helse og liv å gjøre. Heller ikke retten til fri fra arbeidet og bestemmelsene om

utbetaling av lønninger. Til arbeidsmiljøloven er det også knytta mange forskrifter. Ikke alt i disse forskriftene er basert på en minimumstankegang.

I stedet for å få en stadig bedre lov, som gir et stadig høyere velferdsnivå, skal det løses opp og innføres et nytt prinsipp der loven kun er innretta på minimum. For å lage myke overganger, lar man partene i arbeidslivet regulere forverringene gjennom forhandlinger. Naturligvis vil da partene i teorien kunne forhandle fram bedre avtaler. Til det er å svare at dersom dette er meninga, kan man jo beholde de nåværende grensene, forbedre dem, styrke arbeidstilsynet og likevel la partene forhandle forbedringer så mye de lyster!

Retten til å avtale dårligere arbeidstidsbestemmelser enn loven

På side 95 i innstillinga står det:

> ”*Utvalget* vil anbefale at det foretas en gjennomgang av regelverket med sikte på å gjøre det tydeligere, enklere og mer enhetlig. Det må gjøres lettere å forstå og etterleve for partene og brukerne i virksomhetene.
> I forbindelse med en slik gjennomgang bør det vurderes hvorvidt det lokale utviklingsarbeidet i virksomhetene kan styrkes i forhold til den mer sentraliserte lov- og forskriftstrategien.”

og

> ”Spørsmålet er derfor ikke så mye om det fortsatt trengs klare lover/forskrifter, men heller hvor detaljerte bestemmelsene skal være, og hvordan de kan utformes slik at de fungerer konstruktivt i forhold til det lokale helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet. I den forbindelse reises også spørsmålet om muligheten til å avtale unntak fra lov/forskrift, og i tilfelle hvilket nivå avtale kan inngås på – sentralt, lokalt eller individuelt.”

Den nåværende arbeidsmiljøloven har allerede bestemmelser som gjør at den er svært fleksibel på visse områder og under bestemte forutsetninger. Dette gjelder bl a arbeidstidsbestemmelsene (§41, femte ledd):

> ”Fagforening som har innstillingsrett etter lov (…) kan slutte tariffavtale om ordning av den alminnelige arbeidstid uten hinder av reglene i dette kapittel om arbeidstidas lengde og plassering. ”

Den nye §55K i arbeidsmiljøloven om innleie av arbeidstakere, som i skrivende stund ennå ikke har trått i kraft, gir adgang for lokal fagforening å avtale mer innleie enn de grensene loven setter generelt, eller faktisk å sette alle begrensninger til side.

Arbeidsmiljøloven har altså normer som kan fravikes nedover av en lokal fagforening i noen tilfeller, og i andre tilfeller når fagforeninga er stor nok. Her opptrer et forhold som også kan få økt betydning framover dersom man legger seg på en linje der loven er en minstenorm. Nemlig at visse, av staten godkjente fagforeninger, i realiteten kan avtale dårligere vilkår enn lovnormen. Vi kjenner til hvordan denne bestemmelsen i praksis brukes i bygg- og anleggsvirksomhet. Til tross for at bestemmelsene er slik at forbundet formelt er ansvarlig for de hundreder av lokale arbeidstidsavtaler som inngås hele året, er realiteten at arbeidstidsbestemmelsene på det enkelte prosjekt ofte inngår som et ledd i

konkurransen mellom bedriftene om kontraktene.

Konklusjon

Utvalget vil altså lage et skille mellom forhold som er knytta til sikkerhet, liv og helse – en slags minstestandard – som skal reguleres av loven. (Men som vi ser av unntaksbestemmelsen som allerede finnes for arbeidstida, trenger ikke lovverket å fungere som en minstenorm, men som en generell norm som kan senkes dersom de godkjente "partene" blir enige om det.) Forhold knytta til velferd og lignende skal overlates til styrkeforholdet mellom partene. Enten i form av tariffavtaler, eller gjennom avtaler mellom den enkelte og arbeidsgiveren.

Dette grepet er en parallell til tendenser på andre områder. For eksempel endringene i pensjonsforholdene, der folkepensjonen, endres i retning å bli en minstepensjon og der pensjonsinntekter utover dette skal være et resultat av tariffavtaler eller avtale mellom den enkelte og arbeidsgiveren. Man lager ikke lover som skal sikre en stadig høyere velferd. Man lager lover som skal sikre at ingen arbeidsgivere går under et bestemt minimum i konkurransekampen seg imellom, og at arbeidere som blir pensjonister, arbeidsløse, uføre og lignende skal ha en lovbestemt minsteinntekt for å unngå åpen fattigdom. (Vel og merke: i visse tilfeller kan bedriftene også gå under et bestemt nivå, dersom de får med seg fagforeninga på dette. Mange foreninger vil være villig til å gå med på slikt, f.eks. dersom de tror det kan bidra til at bedriften får et større anbud.)

Et annet likhetstrekk med den generelle utviklinga er at minstelovene skal bli til ved at toppene i hovedorganisasjonene i næringslivet har forhandlinger bak lukkede dører, uten at medlemmene deltar og utenfor sjølve tarifforhandlingssystemet. Dette er et opplegg som verken er knytta til det parlamentariske demokratiet eller til den frie forhandlingsretten.

Om arbeidsmiljøloven blir endra i retning en minstelov, vil det naturligvis bety at virksomheter som ikke er omfatta av tariffavtaler vil ha lavere utgifter enn de som er det, med unntak av de tilfellene der kapitalistene kan utnytte den lokale klubben eller forbundet til å avtale forhold som er dårligere enn lovens generelle minstekrav. LO/YS/AF-toppene kan naturligvis argumentere med at dette vil gjøre det mer attraktivt å fagorganisere seg, men en fagorganisering basert på lovtvang styrker ikke arbeiderklassens kampevne.

Under et slikt regime vil fagbevegelsen ha en annen rolle i Norge enn hittil. Fram til midten på 80-tallet har det normale vært at fagbevegelsen har brukt organisasjonsfriheten, forhandlingsretten og streikeretten til å framforhandle bedre lønns- og arbeidsvilkår (i vid forstand). Samtidig har man krevd disse forbedringene allmenngjort ved lovvedtak i Stortinget. Nå legges det opp til en alternativ modell der fagbevegelsen frasier seg sin rolle som lokomotiv for velferdsutviklinga, og legger opp til å være en "service-organisasjon" som selger medlemsfordeler i konkurranse med andre service-organisasjoner.

Dette skyldes ikke at de sosialdemokratiske lederne i fagbevegelsen har endra klassesamarbeidspolitikken. De har tilpassa

den til det faktum at velferdsstaten (som delvis var nødvendig for industrikapitalismen etter krigen, delvis var nødvendig for å demme opp mot de sosialistiske alternativene og som bygde på sterk økonomisk vekst de 3 tiårene etter krigen) skal bygges ned og privatiseres. Velferden skal privatiseres gjennom forsikringsordninger, eller knyttes opp til ansettelsesforholdet eller utgjøre en del av tariffavtalene (eller kombinasjoner av disse).

Et annet trekk ved utviklinga som berører det borgerlige demokratiet generelt: Tendensen er at Stortinget frivillig gir fra seg innflytelse. Dette skjer på minst to måter: For det første har Stortinget stemt for EØS-avtalen og slik forplikta Norge til å innarbeide i norsk lov all ny EU-lovgivning når det gjelder det frie markedet. For det andre vedtar Stortinget stadig lover som overlater mer av velferden og det reelle innholdet i lover til "partene i arbeidslivet". Når det parlamentariske demokratiet blir begrensa på denne måten, må vi stille spørsmålet om alternative demokratiske instrumenter bygges opp slik at det borgerlige demokratiet totalt sett ikke blir skadelidende. Svaret er naturligvis at så ikke skjer.

Enda mer fleksible arbeidstidsbestemmelser

Arbeidstidsbestemmelsene har blitt liberalisert flere ganger etter 1977. Seinest i 1995. Som beskrevet over kan reglene her fravikes til det verre gjennom avtale med fagforening. Sånn sett er disse bestemmelsene allerede svært fleksible. De viktigste hindringene for ytterligere fleksibilisering er tariffavtalene. Det er bare presset nedenfra som hittil har hindra at LO/YS/AF-ledelsene har gitt etter her.

Timekonto

Hvordan situasjonen vil være etter tariffoppgjøret 2000, er åpent når dette skrives. LO-ledelsen går inn for en timekontoordning og knytter denne opp mot det de kaller en femte ferieuke som i realiteten ikke blir en femte ferieuke. Timekontoen skal være en individuell ordning der den enkelte kan spare opp fritid over flere år. Denne ordninga vil nødvendigvis basere seg på en gjennomsnittsberegning av arbeidstida. Arbeidete timer vil måtte gjøres opp i forhold til normalen enten en gang i halvåret eller en gang i året. Å regne med at timene skal gjøres opp hver dag eller uke er det liten grunn til å tro. Både arbeidskjøper og fagforeningsrepresentanter i utvalget tar til orde for at tidskontoordninger skal inn i arbeidsmiljøloven i innstillinga:

> "*Utvalget* foreslår at det vurderes om det kan være forsvarlig ut fra hensynet til liv, helse, og sikkerhet å øke mulighetene for alternative arbeidstidsordninger, der lengre arbeidstider i noen perioder kan kombineres med mulighet for avspasering ved bruk av gjennomsnittsberegning og tidskonto, i større grad enn det arbeidsmiljøloven åpner for i dag. Dette spørsmålet har også en velferdsmessig side" (side 96).

Ved å innføre timekonto basert på en gjennomsnittsberegning av arbeidstida, vil man kunne omgå overtidsbestemmelsene i tariffavtalene. Disse får stå inntil neste korsvei. Folk kan jobbe ekstra, uten overtidstillegg, og spare opp på sin timekonto. Som sagt er ikke innarbeidingsordninger i dag, der folk jobber opp til 10,5 timer per dag i strid med tariffavtalebestemmelsene til f.eks. Fellesforbundet.

Ved å fleksibilisere bestemmelsene i arbeidsmiljøloven vil timekonto kunne tas i bruk i arbeidslivet på generell basis, med loven i hånd.

Hvor blei det av kravet om 37,5 timersuke?

Tidligere arbeidstidsforkortelser som har skjedd gjennom tarifforhandlinger, har ført til at også lovverket har blitt endra, slik at den ukentlige arbeidstida har vært lik for alle. Den siste LO-kongressen vedtok, etter forslag fra opposisjonen, at LO skal kreve at arbeidsmiljøloven endres slik at normalarbeidsuka skal være 37,5 timersuke og ikke slik det står nå: 40 timer. LOs representant i Arbeidslivsutvalget har ikke fremma dette, det passer ikke inn i LO-ledelsens deltakelse i undergravinga av normalarbeidsdagen.

Tillate mer overtid

Utvalget går enstemmig inn for at loven skal åpne for mer overtid per uke og måned, forutsatt at liv og helse ikke blir berørt. Vi tviler ikke på at vi snart vil få se forskningsresultater som viser at mer overtid ikke direkte kan knyttes til kortere levealder eller større risiko for arbeidsskader osv.

> ”På den annen side kan det vurderes om rammene for tillatt overtid per uke og fire sammenhengende uker har den samme sterke forankringen i hensynet til liv, helse og sikkerhet. Hvis det ikke er tilfellet, kan disse rammene muligens utvides ut fra et ønske om større fleksibilitet.
>
> *Utvalget* foreslår at det vurderes om rammene for tillatt overtid per uke og fire sammenhengende uker kan økes uten at det går utover liv, helse og sikkerhet” (side 96).

Fagforeningene har slåss for å begrense overtida av flere grunner. Utstrakt overtidsbruk svekker timelønna på sikt. Overtid betyr færre i arbeid, undergraver normalarbeidsdagen, og svekker det sosiale livet utenom jobben osv. Slike synspunkter fremmes overhode ikke i innstillinga.

På spørsmålet om utvida adgang til søn- og helgedagsarbeid splittes komiteen. Fagforeningsrepresentantene og en forsker går mot en fleksibilisering her. Denne bestemmelsen ble liberalisert seinest i 1995 og det er nå adgang til å avtale arbeid på 8 søndager.

> ”*Utvalget* vil ikke anbefale en generell opphevelse av forbudet mot søn- og helgedagsarbeid. *Utvalgets flertall* mener derimot at det kan vurderes om det er mulig å regulere unntaksadgangen på en mer hensiktsmessig måte, for eksempel ved utvidelse av avtaleadgangen. *Utvalgets mindretall*, medlemmene Bjerke, Bowitz, Buverud Pedersen og Rasmussen, er ikke enige i dette” (side 96).

Også når det gjelder å tidspunktet for når nattarbeid påbegynnes er komiteen delt. Fagforeningsrepresentantene går mot fleksibiliseringa her.

> "*Utvalget* mener at nattarbeid fortsatt bør reguleres gjennom et generelt forbud med adgang til unntak bare i nærmere spesifiserte tilfeller. *Utvalgets flertall* mener allikevel at det bør kunne vurderes om grensen på klokken 21 kan endres noe, forutsatt at det ikke får uheldige konsekvenser for liv, helse og sikkerhet. *Utvalgets mindretall*, medlemmene Bjerke, Bowitz og Buverud Pedersen er ikke enige i dette" (side 97).

Dersom vi tar et overblikk over arbeidstidsforslaga fra utvalget, enten de er enstemmige eller ei, er det slående at det ikke er fremma et eneste forslag om innstramming. Som påpekt over, har ikke kravet om at normalarbeidsuka skal være 37,5 timer blitt fremma. Men man har heller ikke fremma forslag om at arbeidsdagen normalt skal være for eksempel mellom klokka 7 og 18.
Fagforeningsrepresentantene, forskerne, statens representanter og arbeidskjøperne er skjønt enige om retninga, det er farten og måten som gir litt uenighet.

Arbeidskjøperangrep på stillingsvernet, passive fagforeningsrepresentanter

Arbeidskjøperrepresentantene går til angrep på en av de viktige sidene ved stillingsvernet – retten til å stå i stillingen inntil en tvist om en oppsigelse er avgjort.

> "*Utvalget* vil anbefale en helhetlig gjennomgang av stillingsvernbestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Intensjonen med gjennomgangen bør være å forenkle og tydeliggjøre bestemmelsene og å vurdere hvilke virkninger de har på muligheten for å gjennomføre omstillinger som fremmer både verdiskapning og trygghet for arbeid og inntekt. Særlig viktig synes det å være å skape større klarhet i reglene og deres virkninger på følgende områder:
>
> - Kriterier for bruk av midlertidig tilsatte
> - Konsultasjon med enkelte versus alle arbeidstakere ved masseoppsigelser
> - Forholdet mellom arbeidstakers vern ved utsetting av ordinær drift på oppdrag, og vernet som følger av reglene om virksomhetsoverdragelse
> - Retten til å stå i stilling ved tvist om usaklig oppsigelse

Medlemmene Bjerke, Bowitz, Buverud Pedersen, Kvam, Leveraas og Rasmussen vil presisere at de ikke ser behov for materielle endringer av kriteriene for bruk av midlertidig tilsatte eller av retten til å stå i stilling ved tvist om usaklig oppsigelse.

Medlemmene Andersen-Gott, Riderbo og Sandersen vil også peke på at virksomheter erfarer at på grunn av den sene

behandlingen i rettsapparatet, medfører retten til å stå i stilling stor usikkerhet knyttet til kostnadene ved oppsigelse og mulighetene for relativt raske endringer. *Disse medlemmene* tilrår derfor at stillingsvernsreglene vurderes med sikte på en begrensning i retten til å stå i stilling" (side 97).

Nok en gang er vi vitne til fenomenet at det kun er arbeidskjøperne som fremmer endringsforslag (forverringer naturligvis). Fagforeningsrepresentantene fremmer ikke et eneste forslag til forbedring av stillingsvernsbestemmelsene. Hvorfor fremmer man ikke forslag om at arbeidskjøpere som påviselig gir folk usaklig avskjed for å bli kvitt dem må kunne straffeforfølges? I dag er det slik at arbeidskjøperen i høyden risikerer å måtte betale for tort og svie. Beløpet ligger på under 100 000. For et stort firma, er en "bot" på 100 000 vel verdt penga dersom man vil kvitte seg med en brysom tillitsvalgt f.eks. Denne typen forfølgelse ville kunne begrenses ved ei utvida strafferamme og aktiv bruk av loven.

Et annet eksempel er at under tvist om avskjed har ikke arbeideren rett til å stå i stillingen inntil saken er avgjort. Når det gjelder oppsigelser: I dag kan en usaklig oppsagt arbeider vinne rettssaken men likevel miste jobben mot at arbeidskjøperen må betale en liten erstatning til vedkommende. Hvorfor foreslår ikke fagforeningsrepresentantene at loven må endres slik at den usaklig oppsagte har det avgjørende ordet i en slik situasjon?

Det finnes flere andre forslag som kan styrke stillingsvernet. Hvorfor tier fagforeningsrepesentantene? Svaret er opplagt: de er fornøyd med tingenes tilstand og vi må regne med at også de forstår at dersom det kun er arbeidskjøperne som viser misnøye med dagens lov, så er det disse synspunktene som vil bli lagt merke til og får påvirke debatten i samfunnet. Passiviteten til fagforeningsrepresentantene styrker derfor arbeidskjøpernes posisjon.

Forslag om lettere adgang til midlertidige ansettelser

En av forbedringene i arbeidsmiljøloven de siste 20 åra gjaldt litt innstramming i bestemmelsene om midlertidige tilsettinger. Dette undergraves likevel av at det har skjedd lovendringer som styrker vikarbyråenes stilling og som gir muligheter for innleie og utleie, forverringer som LO-ledelsen har støtta. Allerede før den nye loven som tillater innleie og utleie hadde OECD følgende vurdering av om stillingsvernet er svekka eller ikke i Norge:

> "OECDs studie viser at medlemslandene totalt sett har stor kontinuitet i stillingsvernet i perioden fra slutten av 80-årene til slutten av 1990-årene. Den største endringen består i at mange land har fått noe mer liberale regler når det gjelder mulighet for midlertidig tilsetting. OECD hevder at dette også gjelder for Norge, noe som nesten utelukkende henger sammen med at det har utviklet seg en praksis med større mulighet for innleie av arbeidskraft fra vikarbyråer" (side 82).

Etter den nye innleieloven som trer i kraft i år 2000, er stillingsvernet avgjørende svekka. Likevel, fanden vil ha mer:

> "*Utvalgets flertall* vil foreslå at det vurderes om stillingsvernsbestemmelsene på en bedre måte kan ivareta behovet

for å få prøve seg i arbeidsmarkedet for de som har vanskelig med å få arbeid. *Mindretallet*, medlemmene Bjerke, Bowitz, Buverud Pedersen og Rasmussen, slutter seg ikke til dette på bakgrunn av de premissene som ligger til grunn for å ivareta behovet for at de som har vanskelig med å få arbeid får prøve seg på arbeidsmarkedet. Etter *disse medlemmenes* syn må ikke dette hensynet settes opp mot stillingsvernet for dem som har arbeid. Å skaffe arbeid for arbeidssøkere er en selvstendig oppgave.
Utvalgets medlemmer Andersen-Gott, Bøhagen, Riderbo, Sandersen, Skeie og Wilhelmsen vil peke på at mange virksomheter blant annet står overfor svingninger i etterspørselen og arbeidsmengden, et usikkert marked og mangel på arbeidskraft. *Disse medlemmene* tilrår derfor, i tillegg til utvalgsflertallets anbefaling, at stillingsvernsreglene vurderes med sikte på en generell oppmyking av hovedregelen om midlertidig ansettelse" (side 98).

Nok en gang har fagforeningsrepresentantene latt arbeidskjøperne være de aktive.

Utvalget vil ha en gjennomgang av begrepene arbeidsgiver/arbeidstaker

Det er viktig å definere hvem som er arbeidsgiver og hvem som er arbeidstaker, både i virkeligheten og i lovens forstand. Sånn som arbeidslivet i Norge er bygd opp, er forholdet mellom partene også det grunnleggende leddet i alle arbeidsmiljøsaker. I spørsmål som omhandler rammene for jobben er det viktig å ha en klart definert motpart. Den som ansetter deg, skal være en person du kan gå til, snakke med, forhandle med, krangle med og stille krav til. Retten til å ha en arbeidsgiver er viktig.

Arbeidsgiver er i henhold til arbeidsmiljøloven enhver som har tilsatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste. Det ligger innafor arbeidsmiljølovens § 14 en plikt på arbeidsgiveren til å ha ansvaret for arbeidsmiljøet i den virksomheten han, eller hun, er leder av eller arbeidsgiver for. Det er flere grunner for dette. For det første er det arbeidsgiveren som ansetter folk i sin tjeneste, dermed følger det at arbeidsgiveren har en viss omsorgs- og lønnsplikt overfor sine ansatte. For det andre er det arbeidsgiveren som har styringsretten.

Arbeidslivsutvalget sier: "Mye kan tale for at denne grensedragningen ikke lenger er fullt ut egnet til å fange opp alle aktører og relasjoner som har innflytelse på arbeidsmiljøet." De grunngir det med følgende beskrivelse sett fra arbeidsgiversida:

> "Utviklinga med utskilling, underleverandører, konserndannelser gjør det uklart hvem som er arbeidsgiver. Viktige avgjørelser av betydning for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold blir truffet andre steder

enn i den bedriften som arbeidstakerne har sin arbeidsavtale hos. Tette og komplekse samarbeidsformer mellom virksomheter kan føre til uoversiktlige myndighets- og ansvarsforhold. I konsern, strategiske allianser, kjeder, integrerte arbeidsgrupper, tverrfaglig prosjektsamarbeid og andre nettverksformer kan det oppstå et misforhold mellom hvem som har det formelle arbeidsgiveransvaret slik dette defineres ut fra ansettelsesforholdet til en arbeidstaker, og hvem som har den reelle påvirkningsmuligheten i forhold til arbeidsmiljøet" (side 61).

Sett fra arbeidstakernes synsvinkel er dette utvalgets virkelighetsbeskrivelse:

"Mye taler allikevel for at det er i ferd med å bli større variasjon i arbeidstakernes tilknytningsformer til virksomhetene, for eksempel gjennom innleie, frilans, kontraktører og konsulenter. Dermed vil det finnes flere personer i virksomheten som ikke er ansatt som arbeidstakere i arbeidsmiljølovens forstand, men som allikevel påvirkes av og er en del av arbeidsmiljøet. Spørsmålet om hvilke rettigheter og plikter denne typen personell skal ha i forhold til arbeidsmiljøbestemmelsene er ofte uklart i dag" (side 94).

På denne bakgrunn anbefaler utvalget at regelverket gjennomgås med sikte på å avklare hvordan begrepene arbeidsgiver og arbeidstaker bedre kan fange opp alle aktører og relasjoner som har innflytelse på arbeidsmiljøet.

Når det gjelder definering av arbeidsgiverbegrepet, viser utvalget til NOU 1996:6: Arbeidstakers stilling i konsernforhold m.v., kalt Konsernutvalgets innstilling. Dette utvalget gjorde en grundig utredning, både av begrepet arbeidsgiver og av begrepet virksomhet. Forandringene når det gjelder eierstrukturen får følger for oppsigelse, omplassering og fortrinnsrett. Konsernutvalget foreslår at arbeidsgiver bør være det eller de foretak hvor reelle beslutninger blir truffet som vedrører arbeidstakers arbeidsforhold, og som utøver de arbeidsgiverfunksjoner som følger av styringsretten. De minner også om at arbeidsgiver etter arbeidsmiljølovens § 4 skal ha ansvaret for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Dette innebærer at morselskapet må sikre at alle foretak knytta til konsernet har tilstrekkelige økonomiske rammer til de tiltak som er nødvendige. Forslaget ville innebære en utvidelse av arbeidsgiveransvaret i forhold til alle bestemmelsene i loven: helse, miljø, sikkerhet, arbeidstid, stillingsvern og straff.

Innstillinga fra Konsernutvalget er foreløpig lagt på is av Kommunal- og regionaldepartementet med den begrunnelsen at de ikke ville legge føringer på Arbeidslivsutvalget. Høringsuttalelsene var også entydig negative fra samtlige arbeidsgiverorganisasjoner, mens arbeidstakerorganisasjonene ga sin støtte. LO mente at Konsernutvalgets tilrådinger ville føre til en modernisering av arbeidstakernes rettsvern.

Arbeidslivsutvalget lar disse spørsmåla stå åpne. De forholder seg ikke til Konsernutvalgets forslag, og sier ingenting om hvilken retning utviklinga bør gå i dette spørsmålet. Hvis Konsernutvalgets anbefalinger danner grunnlaget for videre arbeid med lovendringer, kan resultatet bli brukbart. Hvis endringene følger den utvanninga av begrepene som Arbeidslivsutvalget trekker opp, går det i retning av pulverisering og fraskrivelse av ansvar slik som arbeidsgiverne ønsker seg det.

Utvalget vil ha en vurdering av om arbeidstaker skal ha større ansvar for arbeidsmiljøet

Hvem har ansvar for arbeidsmiljøet? Hvem har ansvar for å oppfylle arbeidsmiljølovens bestemmelser? Arbeidsmiljøloven definerer klart at det er arbeidsgiver. Utvalget mener at alle nye former for organisering av arbeidslivet kan reise spørsmål om fordelingen av ansvaret for forpliktelsene i arbeidsmiljøloven mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. De stiller spørsmålet: Blir arbeidstakerne og deres representanter og organisasjoner, blant annet som en følge av økte medvirknings- og påvirkningsmuligheter og økt kompetanse, etter hvert bedre kvalifisert til å påta seg en større grad av ansvar for arbeidsmiljøet? Utvikles det en større grad av likeverdighet i forholdet, og aktualiserer dette økt ansvar på arbeidstakersiden?

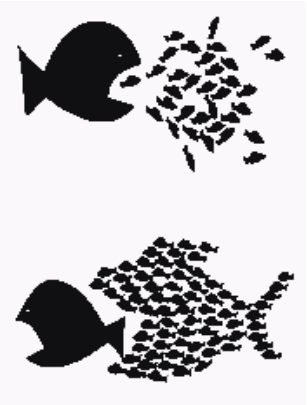
De mener at arbeidstakeren bør få større ansvar for arbeidsmiljøet og anbefaler at det vurderes om det er hensiktsmessig å legge plikter og ansvar for flere sider ved arbeidsmiljøet til arbeidstaker, enn det som er tilfellet i dagens regelverk.

> ”En slik vurdering må ta i betraktning at arbeidsgiver har styringsrett i virksomhetene, dvs. rett til å organisere, lede og fordele arbeidet, og til å tilsette og si opp arbeidstakere. Spørsmålet om å legge mer ansvar og plikter til arbeidstaker er derfor primært aktuelt for de deler av arbeidsmiljøet som arbeidstaker har større innflytelse på enn arbeidsgiver, eksempelvis visse typer arbeid utenfor virksomhetens faste grenser, når arbeidsplassen innrettes i eget hjem, og enkelte sider ved egen arbeidssituasjon” (side 94).

Ut over dette er utvalget lite konkret, og det går ikke klart fram hva det tenkes på. Men kan det tenkes at motivet er at arbeidskjøper ønsker å gi større ansvar for arbeidsmiljøet til arbeideren, men ikke makt til å bestemme over arbeidsmiljøet?

6. HVA KAN VI GJØRE PÅ KORT SIKT?

Motstand, motoffensiv, offensiv



Det går an å kjempe mot forverringer og uthuling av arbeidsfolks rettsvern i arbeidslivet. Hvordan?

I første omgang ved å vise motstand. Stortingsflertallet og regjeringa vil fremme konkrete lovforslag i løpet av noen år, når det er politisk mulig. Stor motstand kan gjøre det bli politisk vanskeligere. Vi må ha som mål å gjøre endringene politisk umulig. Vi trenger en skjerping av lovens bestemmelser på mange områder, ikke en utvanning. Det kan vi fastslå ut fra virkeligheten, sånn som vi kjenner og opplever den.

I neste omgang ved å reise en motoffensiv. Innstillinga fra arbeidslivsutvalget er et utmerka utgangspunkt. Både for konkrete krav, men også for en ideologisk diskusjon: Hva slags arbeidsliv vil vi ha?

Tillitsvalgte i Norsk kommuneforbund avviste på en samling alle forsøk på å undergrave lovgivninga. De benytta samtidig anledningen til å stille offensive krav til forbedringer i arbeidsmiljølovgivninga:

- Økt vern av normalarbeidsdagen og tidsbegrensing i det totale antall arbeidstimer pr. dag eller uke, uavhengig av antall arbeidsgivere
- Rett til å stå i stillingen ved sykdom i to år og sikringsbestemmelser om fortrinnsrett til å komme tilbake hvis sykdommen forbedrer seg og stillingen er ledig
- Heving av aldersgrense ved sykt barn
- Frikjøpsordning for hovedverneombud
- Ekstra opplæring av arbeidsmiljøutvalgas medlemmer utover 40-timerskurset
- Obligatorisk plikt for virksomheter til å utarbeide handlingsplaner som ivaretar eldre arbeidstakere

(Arena, Norsk kommuneforbunds fagblad nr 12, 1999)

Innstillinga er et ideologisk dokument. Da blir første leddet i en motoffensiv å lære seg maktspråket, argumentasjonen, tankegangen. Plukke den fra hverandre, analysere budskapet, oppsummere konsekvensene, sammenligne virkeligheter.

Ta opp innstillinga i fagforeninga di. Gå motsatt veg av utvalget og lag forslag til forbedringer i arbeidsmiljøloven ut fra den virkeligheten dere kjenner og står midt oppe i. Lag høringsuttalelser og send dem både til forbundet, media og departementet.

Sjøl om man ikke offisielt er invitert til å avgi høringsuttalelse, kan de ikke nekte å ta imot henvendelser. La departementet får høre hvordan grasrota ser på verden.

Fristen for uttalelser til Kommunal- og regionaldepartementet er satt til 15. juni 2000.

Forslag kan også sendes til LO-kongressen 2001 der fristen er 20. mai 2000.

Vår offensiv, våre tanker. Noen tanker om offensive krav

For at arbeidsmiljøloven skal fungere forutsetter den demokrati, medbestemmelse, selvbestemmelse, faglig ansvar, deltakelse, klare roller og partsansvar – og et organisert vernesamarbeide. Dette er ett av de viktige beina som arbeidsmiljøloven bygger på, det er ideologien og tankegangen bak loven – og noe progressive og revolusjonære må utnytte.

Hvilke bestemmelser i loven er det som ikke fungerer? Hvordan skal vi få den til å fungere? Noen må bruke loven, ellers fungerer den ikke, og den vil ikke være verdt papiret den er skrevet på. Vi må diskutere hvordan vi vil ha det, bruke loven for det den er verdt og stille krav. Noen eksempler på en offensiv tankegang:

– Ettersom de samfunnsmessige og personlige konsekvensene er svært store, må det stilles krav om synlighet og dokumentasjon på områdene ansettelses- og oppsigelsespolitikk – også selv om disse oppfattes som lukkede, private domener. Gjennom krav om offentliggjøring av ansettelses- og oppsigelsespolitikken kan både myndighetene, organisasjoner og arbeidssøkende sette søkelyset på virksomhetenes samfunnspolitiske ansvar, et ansvar som i dag ofte bare er tomt snakk.

– Ved planlegging av nye arbeidsplasser, ombygginger, større omlegginger av produksjonsprosessene eller store omorganiseringer skal loven stille minimumskrav om faglige rettigheter og psykisk så vel som fysisk arbeidsmiljø.

– Brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser får i dag svært små konsekvenser for arbeidsgiveren. Det må stilles krav til strengere sanksjoner ved brudd, og håndhevinga av at arbeidsgiver følger lovens bestemmelser må styrkes.

– Arbeidstakeres beskyttelse mot oppsigelse på grunn av langvarig sjukdom må styrkes.

– Arbeidsgivers plikt i følge arbeidsmiljølovens § 13 til å tilrettelegge arbeidet for yrkeshemmede arbeidstakere må innskjerpes. Håndheving av denne paragrafen er nødvendig for å forhindre utstøting fra arbeidslivet.

– Alle virksomheter skal ha skriftlig dokumentasjon for hvordan de introduserer nyansatte. Foruten informasjon om arbeidsplassen skal den inneholde presentasjon av tillitsvalgte, verneombudet, arbeidsmiljøregler, og hvilke faglige rettigheter de ansatte har.

– Arbeidstilsynets kontroll må utvides til å dekke det psykiske arbeidsmiljøet og organiseringen av arbeidet. Det snevert teknisk-ergonomiske synet på arbeidet må endres slik at vi får med forhold som selvstyre, faglige rettigheter og virksomhetsdemokrati.

Lovgivninga må styrke kravet om verne- og helsepersonells fri og uavhengige stilling, og at bedriftshelseordninger skal være rådgivere for alle nivåer, ansatte, verne-ombud, tillitsvalgte og arbeidsmiljøutvalg, ikke bare for arbeidsgiveren og ledelsen.

7. UTRYGGHET FOR DEG – FLEKSIBILITET FOR INVESTORENE

Av Ebba Wergeland
(Innledning holdt av Ebba Wergeland på AKP-møte 22/3-00)

Arbeidslivsutvalgets innstilling (NOU 1999:34) er ment å være grunnlaget for en ny stor revisjon av arbeidervernloven. Skal vi overleve i norsk arbeidsliv, vi som er over 45 eller har tenkt å bli det, må den møtes med avvisning og motforslag.

I globaliseringens tid (bedre kalt kapitalismens internasjonale offensiv eller imperialismens høyeste stadium), betaler arbeidstakerne med økende tidspress, utrygghet, ansvar uten makt, og utstøting etter 50-55 års alder. Arbeidslivsutvalgets flertall legger opp til mer av det samme.

Skaff dere innstillingen, les konklusjon og sammendrag (i alt 15 sider) og tenk: hva vil dette bety for vår arbeidsplass og vår bransje?

Arbeidervernlovens historie i Norge er i all hovedsak en historie om stor framgang. Da vi i 1977 hadde den siste store revisjonen av arbeidervernlovgivingen, og døpte den om til Arbeidsmiljøloven, var forventningene at arbeidsforholdene bare ville bli bedre og bedre, og snart ville det ikke være problemer igjen. Kommunaldepartementets ekspedisjonssjef Kåre Halden lanserte den nye loven med et løfte om at hensynet til arbeidsfolks helse fra nå av skulle gå foran økonomiske hensyn. Vi tok det vel ikke helt på alvor, men det sier mye om det politiske klimaet på den tida. Helt fram til 90-tallet strevet forskerne med å beskrive "det gode arbeidet", og arbeidet som skulle gi oss over 45 år mulighet til å jobbe uten å ta skade. Man hadde høye mål.

Men tidene skifter. Den offentlige sannheten om at full sysselsetting er et mål i seg selv, og arbeidsløshet uakseptabelt, er erstattet med en ny offentlig sannhet om at "en viss" arbeidsløshet (såkalt "likevekts-arbeidsløshet") er nødvendig. Stortinget har frasagt seg det meste av retten til å styre privat pengeflytting , slik at eierne uten problemer kan flytte dem dit avkastningen er størst. Det betyr større usikkerhet i jobben for mange. Og hvis vi skal ta Arbeidslivsutvalget alvorlig, er det viktigste formålet med revisjonen av arbeidsmiljø-loven denne gangen ikke å komme nærmere

det gamle målet om det gode arbeidet, men å øke bedriftenes omstillingsevne

Når det nå igjen er snakk om å revidere loven, er det derfor alvorlig fare for at det kan bli et skritt tilbake, hvis ikke Arbeidslivsutvalgets innstilling blir grundig parkert på den politiske sidelinja. Arbeidstakerrepresentantene i utvalget dissenterte på viktige spørsmål, men hovedbudskapet greidde de ikke å stanse. Det ville trolig krevd at de trakk seg fra arbeidet, og i ettertid kan en si at de burde gjort det for å synliggjøre den uløselige konflikten mellom markedsliberalisme og arbeidervern. Nå tas de til inntekt for trosbekjennelser av typen "vårt moderne arbeidsliv krever fleksibilitet", der fleksibilitet betyr at det skal være færre hindringer i loven mot lokale eller individuelle arbeidsavtaler, spesielt om arbeidstid. "Fleksibilitet" og "moderne" er ord med positive assosiasjoner – hvem vil være rigid og gammeldags? Det er da vi må huske at lovprisingen av størst mulig "fleksibilitet" i forholdet mellom arbeidsherre og arbeider, "to frie parter", har vært hovedargumentet mot hele arbeidervernlovgivingen fra første stund.

1. Arbeidervernlovene var et produkt av arbeiderklassens økende makt

Arbeidervernloven (som den het før den fikk det tannløse navnet "arbeidsmiljøloven" i 1977), er like gammel som den organiserte norske fagbevegelsen. Det er ingen tilfeldighet.

"Først og fremst er arbeidervernlovene og arbeidstilsynets praksis et produkt av arbeiderklassens økende makt", skriver historikeren Edvard Bull i boka "Arbeidervern gjennom 60 år" fra 1952. Han fortsetter: " Den første fabrikktilsynsloven ble skapt av embetsmenn og politikere som syntes synd på arbeiderne og gjerne ville hjelpe dem, men som også regnet med at det var tryggest å bedre arbeidernes kår...". For disse embetsmennene og politikerne var Thranitter-bevegelsen i Norge og Pariserkommunen i 1871 ubehagelig nær historie. Arbeidervernlover var en forsikring mot revolusjon. Etterhvert som arbeiderklassen fikk politisk makt gjennom organisering og alminnelig stemmerett, fikk de også makt til å prege lovgivingen. Edvard Bull snakker om hvordan vi kan lese oss til arbeiderklassens reisning i Norge ved å studere arbeidervernlovene. Dette historiske perspektivet er viktig for å forstå lovens og de enkelte paragrafenes betydning. Anne-Lise Seip, ekspert på norsk sosialpolitisk historie, beklaget seg i et intervju for noen år siden over at så mange beslutningsfattere ikke kjenner bakgrunnen for lovene de begynner å flikke på: – Jeg har inntrykk av at politikere og økonomer ofte er historieløse. De kjenner ikke de historiske betingelsene for opprettelsen av systemer de ønsker å reformere i dag (Aftenposten 12.7.93).

Slik risikerer vi også at arbeidervernloven vil bli revidert hvis Arbeidslivsutvalgets flertallsinnstilling får stå uimotsagt. Et simpelt stortingsflertall, fattig både på arbeidslivserfaring og historiekunnskap, kan raskt rive ned det generasjoner har kjempet for å bygge opp.

2. Går det mot kortere (arbeids)liv i stedet for kortere dag?

Teknologien kan gjøre arbeidet lettere og arbeidsdagen kortere. En rapport fra et EU-institutt som ser på arbeids- og levekår, mener det er grunn til å spørre seg om ikke arbeidstidsforkortelsene i EU skjer "på den verst tenkelige måten sosialt sett (arbeidsløshet, korttidsansettelser, uønsket overgang til deltidsarbeid, hensynsløs overtidsbruk)". (Reduction in Working Time, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 1998.)

I Norge kan det se ut som om arbeidstidsforkortelsene skjer ved å forkorte det yrkesaktive livet med uføretrygding og førtidspensjonering. Yrkesaktiviteten blant menn over 50-55 år er falt kraftig siden 70-åra. Antallet på uføretrygd øker:

I 1980 sto 6% av befolkningen i arbeidsfør alder på sidelinja som arbeidsløse eller uføre/førtidspensjonister. I 1995 var det økt til 13% (OECD Economic Surveys, Norway 1997, s.76-78.) Ingenting tyder på at denne utviklingen snur av seg sjøl.

Fleksibilitet som betyr svekking av arbeidervernlovene er aldri i arbeidstakers interesse. Det hjelper ikke med argumenter om at vi har behov for større fleksibilitet på grunn av omsorgsansvar, manglende barnehageplass til ungene og for dårlig hjemmehjelpstilbud til gamle. I verdens rikeste land er det barnehageplasser og hjemmehjelpsordninger vi vil ha, med sekstimers dag og ei lønn å leve av for de ansatte – ikke utvidet rett til å jobbe om natta og søndagsåpne matbutikker.

3. Arbeidslivsutvalgets konklusjoner

Utvalget peker ut tre hovedområder i arbeidervernlovgivingen som modne for revisjon:

Arbeidstidsbestemmelsene, stillingsvernet og reguleringsmåten (lov eller avtale)

- De foreslår revisjon av arbeidstids-bestemmelsene, med utvidet adgang til overtid og lengre ordinær arbeidsdag (normalarbeidstid på årsbasis i stedet for normalarbeidsdag). Flertallet (arbeidsgiverrepresentantene) vil dessuten utvide adgangen til å avtale søn- og helligdagsarbeid, og endre definisjonen a v nattarbeid.
- De foreslår også revisjon av stillingsvernet, som skal vurderes i forhold til muligheten for å gjennomføre omstillinger. Spesielt nevner de forholdsregler ved masseoppsigelse og virksomhetsoverdragelse, bruk av midlertidig tilsatte og retten til å stå i stilling ved tvist om usaklig oppsigelse. For de to siste punktene (bruk av midlertidig tilsatte og retten til å stå i stilling ved tvist om usaklig oppsigelse) sier mindretallet (arbeidstakerrepresentantene) at det ikke er behov for endringer

- De foreslår utvidet bruk av kollektive avtaler og individuelle avtaler som alternativ til lovregulering. Slike avtaler omtales som mer smidige, mer fleksible, og mer demokratiske enn lover. Spesielt gjelder dette for bestemmelser som utvalget mener angår sosiale og velferdsmessige behov, til forskjell fra bestemmelser som gjelder sikring av liv og helse. Det kan virke som de tenker seg en slags medisinsk begrunnet minimumslov, mens resten overlates til avtaler mellom det de kaller "organiserte parter", eller avtale mellom den enkelte arbeidstaker og virksomheten. Til nå er det bare Fremskrittspartiet som har programfestet noe liknende: Bort med all arbeidervernlovgiving bortsett fra det som måtte være medisinsk begrunnet.

3.1 Arbeidstidsbestemmelser

Kampen for en lovbestemt normalarbeidsdag, med begrensninger i bruken av nattarbeid, overtid og søndagsarbeid, var det største stridsspørsmålet i Arbeiderkommisjonen av 1885 som skulle forberede den første norske arbeidervernloven. For første gang i norsk historie var det arbeidere med i en offentlig kommisjon. De to var fabrikkarbeider Oluf Chr. Johansen fra Trondheim og tollrorskar Ole Kjelsen. Flertallet i kommisjonen av 1885 (arbeiderne og en del venstrefolk) gikk inn for lovfestet lengde og plassering av arbeidstiden (normalarbeidsdag). Maksimal arbeidstid (ti-timers dagen) ble likevel ikke lovfestet før i 1915. I første omgang var det det konservative mindretallet i kommisjonen som fikk viljen sin. De konservative hevdet (som Fremskrittspartiet fortsatt gjør når de vil at arbeidsavtaler skal gjøres mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstakeren), at det var urimelig å hindre voksne menn selv å avgjøre hvordan de ville bruke sin arbeidskraft. Det ville være "fullstændig i strid med de bestrebelser for personlighetens frigjørelse i enhver retning, der er den moderne utviklingens høyt skattede særkjenne". Til dette svarte flertallet at arbeidernes frihet var en illusjon. "Det ligger åpent i dagen at der står mange midler til rådighet for den arbeidsgiver der vil fremtvinge en arbeidstid der er lenger enn hans arbeidere ønsker den."

Debatten om normalarbeidsdagen og grensene for den, var en debatt om hvem som skulle eie arbeiderens liv, skriver historikeren Anne Lise Seip i første bind om norsk sosialpolitisk historie, Sosialstaten blir til (Gyldendal). Virkelig frihet til eget liv sto mot det arbeiderne så på som en frihet på papiret, friheten til å inngå individuelle arbeidsavtaler. Boktrykker Knudsen sa det slik på det 3. norske arbeidermøtet 1885, om normalarbeidsdagen: "Det er folk som bestandig roper om at arbeiderne er frie; men jeg vil si at den nuværende samfunnstilstand kun gir frihet for et fåtall – ikke for arbeiderne – ti for dem begrenses friheten av deres maver."

De to arbeiderrepresentantene i Arbeiderkommisjonen var for øvrig skeptiske til å gi offentlige tilsyn (Arbeidstilsynet) ansvaret for å overvåke arbeidstidsbestemmelsene. De fryktet at tilsynsinspektørene lett ville gi etter for arbeidsgiver. Istedet ville de at det skulle være særskilte kontrollkommisjoner, valgt av alle arbeidere over 18 år, menn og kvinner. "Her kommer forskjellen klart fram", skriver Bull, "mellom de filantropiske arbeidervennene som – mer

eller mindre langt – ville beskytte arbeiderne ovenfra, og arbeiderne sjøl, som ville regne sine klassefeller som myndige menn, i stand til å beskytte seg sjøl." Ettersom ikke engang menn hadde allmenn stemmerett den gangen, var forslaget langt forut for sin tid, ja forsåvidt også forut vår tid. Idag blir arbeidervernlovene håndhevet av statlige tilsynsmyndigheter. Dette var tidlig et ønske fra arbeidsgiverne, som mente det lettere ville bli lik behandling med statlige inspektører enn med et kommunalt tilsyn. Vi er kommet litt nærmere det gamle forslaget om en kontrollkommisjon valgt av arbeiderne, ved at loven etterhvert har gitt større myndighet til arbeidernes valgte representanter, spesielt verneombudet.

Arbeiderrepresentanten Oluf Johansen ville ikke innskrenke overarbeidet med forbud, men ved å gjøre det mindre lønnsomt. Han ville pålegge arbeidsgiverne å betale en avgift pr. time overarbeid til en sykekasse for arbeiderne. Timeavgiften skulle øke med varigheten av arbeidet. For å unngå at arbeiderne skulle kunne fristes av god betaling, ville han begrense tillegget ved overarbeid til 25%, uansett hva slags overarbeid det var snakk om, dvs. også nattarbeid og søndagsarbeid der andre foreslo 50% tillegg.

Det sier litt om hvor sentralt kravet om normalarbeidsdag var i arbeiderklassen, når mange kritiserte de to representantene i Arbeiderkommisjonen for å ha gitt normalarbeidsdagen på båten. Bladet Socialdemokraten mente at kommisjonen ved i det hele tatt å tillate overarbeid hadde gjort hele normalarbeidsdagen illusorisk. Lønnstilleggene kunne veies opp ved å ta inn på den faste lønnen, mente avisen, og kravet om arbeidernes samtykke ga ingen sikkerhet, fordi de var prisgitt arbeidsgiver.

Det 4.norske arbeidermøtet i Hamar i juli 1888 vedtok i tråd med dette et skarpere krav til den nye loven: "At overarbeid absolutt forbys, unntagen i sådanne tilfelle hvor menneskers liv eller velferd er avhengig derav...."

Fleksible arbeidstidsbestemmelser er ikke noe nytt krav fra arbeidsgiversiden. I dag er det "den teknologiske utviklingen" som er begrunnelsen. I gamle dager var det "den moderne rastløse storindustri" som angivelig gjorde fleksibilitet livsnødvendig. Og ikke bare storindustrien, men også de nye serviceyrkene. De fantes den gangen også. I 1894 sendte Kristiania Kvindelige Handelstands Forening inn et forslag til Stortinget om 68 timers uke, 60 timers åpningstid og overtidsbetaling. Grunnen til at forslaget ble fremmet, var at mange hadde både 90-95 timers uke og søndagsarbeid. Så slagordet om "et åpnere samfunn", i praksis et arbeidsgiverkrav om lange dager og søndagsåpent, er kanskje ikke så moderne som mange tror.

3.2 Oppsigelsesvern

Til syvende og sist er det kanskje den delen av loven som sier minst om helse, som er aller viktigst, også for helsa. Arbeidslivsutvalgets flertall foreslår å begrense loven til det som gjelder "liv og helse" og overlate det som gjelder "velferd og personlig utvikling" til avtaler. Oppsigelsesvern handler tilsynelatende ikke om liv og helse, men trygghet i jobben er betingelsen for at arbeidstaker selv tør å sette krav til arbeidsmiljøet. Og bedre kontrollører enn den som selv risikerer liv og lemmer, blir offentlige tilsynsmyndigheter (som Arbeidstilsynet) aldri – selvom det er klart at selv arbeidstakere som har sterk nok forhandlingsposisjon til å avvise

farlig arbeid, iblant setter andre verdier høyere enn helse.

For ikke lenge siden kom jeg over noen tall som viste at elektrikere blir seinere og sjeldnere uføretrygdet enn andre i bygg- og anleggsbransjen. "Det er da ikke rart", sa min venn bygningsinspektøren. "En blikkenslager eller maskinkjører tar til takke med arbeidsforholdene slik de blir budt dem, men hvis elektrikeren ikke er fornøyd, snur han i døra. Derfor klarer han seg bedre." Det var kanskje en litt for enkel forklaring. Men min venn har et viktig poeng. Hvis alle kunne "snu i døra" istedet for å ta til takke med dårlige forhold, ville vi unngått det meste av helseskader som skyldes arbeidsforhold.

Oppsigelsesvern og permisjonsrettigheter er blitt utvidet etterhvert som de er blitt samfunnsmessig prøvd og akseptert gjennom tariffavtaler. For hundre år siden var det et framskritt å få 14 dagers oppsigelsesfrist, framfor å måtte gå på dagen. Arbeidervernlovens historie i Norge er en historie om stor framgang når det gjelder jobbtrygghet, noe som igjen har gjort det mulig å få igjennom krav til forsvarlige arbeidsbetingelser.

I tillegge til å styrke arbeidervernet, er det på tide å snakke om bedriftenes (eiernes) samfunnsansvar ved nedleggelser, masseoppsigelser osv. I dag er dette tilsynelatende helt i orden hvis eierne kan plassere sine penger mer lønnsomt andre steder. Anne Lise Seip skriver at Bergverksloven av 1842 påla et verk forsørgelsesplikt i 5 år etter at de la ned driften. Etterhvert ble det også pålagt en del verk å holde sikkerhetsfond for å kunne oppfylle denne plikten, og denne praksisen ble lov i 1884. Hensikten var å hindre at bedriftene overførte fattigutgifter til lokalsamfunnet. Arbeiderne ønsket mindre paternalistiske ordninger, dvs. mindre avhengighet av arbeidsgivers anstendighet eller mangel på samme. Men problemet var reelt, og vi kjenner det igjen. I 1887 skrev et medlem av komiteen som utredet lovendringer: "Udenlandske kapitalsterke selskaber kan i faa aar rive til seg millioner, jeg kan gjerne sige ved rovdrift, og saa en vakker dag lægge pludselig det hele ned, og hvad har saa den kommune igjen inden hvilken virksomheden foregaaet? Jo, den har en mængde fattige arbeidere, hvoraf endel er helt udslidt og maa falde fattigvæsenet til byrde."

3.3 Lov vs. avtale

Arbeidslivsutvalget vil redusere lovkravene ved å forsøke å skille ut det som har med "liv og helse" å gjøre. Men arbeidervernloven var aldri ment å være et medisinsk minimumsdirektiv a la EU, eller en såkalt HMS forskrift. Med normalarbeidsdagen som selve kjernespørsmålet, skulle det i følge en av de fremste talsmennene for arbeidernes krav, boktrykker Knudsen, være en lov som ivaretok "hensynet til arbeiderklassens legemlige og åndelige behov". "En normal (ved lov bestemt) arbeidsdag er således en av de viktigste reformer, det er den veg, ad hvilken store materielle og sosiale goder kan oppnås for en stor masse av befolkningen, det er den eneste hjelp som under den nuværende kapitalistiske samfunnssystem kan rekkes arbeiderne til oppnåelse av bedre livsvilkår".

Historisk har utviklingen gått fra individuelle avtaler til kollektive avtaler og videre til lovfesting. Nå foreslår Arbeidslivsutvalget å gå den samme veien

tilbake. Mindre lovregulering av arbeidsbetingelsene, spesielt arbeidstidsbestemmelsene og oppsigelsesvernet, gir alltid arbeidsgiver større frihet til å disponere arbeidskraften og vil derfor alltid vil være et arbeidsgiverønske. Det vil også gi fordeler i konkurransen med arbeidsgivere som ikke har samme frihet. Men der en i bransjen går foran i å få gjennom avtaler om lengre dager og større arbeidsintensitet, må de andre følge etter – av hensyn til konkurranseevnen.

"Konkurranseevnen" er blitt brukt som hovedargument mot begrensing av barnearbeidet fra begynnelsen av 1800-tallet, mot 10-timers dagen fra midten av 1800-tallet, mot 8-timers dagen i Norge i begynnelsen av dette århundret, og altså for større "fleksibilitet" i bestemmelsene og arbeidstid og oppsigelsesvern i dag. Det er verdt å huske, at 8-timers dagen kanskje enda ville vært en vakker drøm hvis ikke arbeiderne i en rekke land omtrent samtidig hadde stilt dette kravet over hensynet til sitt eget lands konkurranseevne.

En hovedtanke bak organiseringen av fagbevegelsen var å få i stand avtaler "mellem arbeidstagere og arbeidsherrer" om betaling og bestemt arbeidstid, "og på dette området burde arbeideren kunne søke beskyttelse innen fagforeningen i tilfelle overlast fra arbeidsherrens side," som det het i programmet til Fagforeningenes Centralkomite, der 12 foreninger gikk sammen i 1883. Edvard Bull skriver om det i første bind av Arbeiderbevegelsens historie (Tiden) som et varsel om systemet med kollektive tariffavtaler til avløsning fra individuelle avtaler, og en ny og ennå usikker erkjennelse av muligheten for klassekonflikt.

Arbeidervernlovgivingen innebar at samfunnet tok ansvar for det som før var regulert i avtaler. Den betydde et gjennomslag for prinsippet om at samfunnet (staten) må gripe inn og begrense arbeidsgivers styringsrett for å beskytte arbeiderens helse og velferd, og kan sees som selve reisverket til velferdsstaten. Den brøt med eldre ideer (som idag igjen kalles moderne) om arbeidsforholdet som en kontrakt mellom "to frie individer", som måtte forstyrres minst mulig av statlig innblanding.

Det er ikke slik at man først vedtar arbeidervernlover, og så endrer samfunnet seg. I store trekk har det vært slik at praksis har begynt å endre seg, og så kom eventuelt loven når en ny praksis var på vei til å bli akseptert, kanskje nedfelt i tariffavtaler. Gangen fra lokal praksis til tariffavtaler og lov er typisk for innføringen av 8-timers dagen. Den ble erobret i tariffavtale etter tariffavtale og var i praksis innført overalt da den endelig ble lovfestet fra og med 1919.

Lovfesting har bidratt til at flere kunne få del i det bare de sterkeste organisasjonene fikk igjennom ved tariffavtale. Men heller ikke loven kan sikre rettighetene for den som ikke har forhandlingsstyrke nok til å kreve det, med en organisasjon i ryggen, eller med en unik kompetanse som arbeidsgiver er avhengig av. Bedømt etter Arbeidslivsutvalgets begeistring for individuelle avtaler, er flertallet av oss uunnværlige for arbeidsgiver og kan forhandle oss til sosiale og velferdsmessige betingelse bedre enn loven kan gi oss. Dessverre er det ikke slik i virkeligheten.

4. Sanksjoner ved lovbrudd

I innstillingen snakkes det om at det vil bli mer "soft regulation" som virker gjennom læring, påvirkning av atferd osv. mer enn gjennom absolutte lovkrav. I den harde virkeligheten er arbeidsvernlovens krav myke nok som de er. Den står i en særstilling i forhold til andre lover som regulerer vår rett til å utsette andre for risiko, f.eks. veitrafikkloven, ved at lovbrudd i liten grad blir straffet

Derfor er det også nødvendig å vurdere reaksjonene på lovbrudd hvis loven skal revideres. Hvis en lov skal ha gjennomslagskraft, må det koste noe å bryte den. Det hjelper ikke med "soft regulation". Det har vi allerede. Ved brudd på arbeidervernloven blir det sjelden anmeldelser. Bøtene er små, og annet enn bøter er det praktisk talt ikke snakk om. Selv ved ulykker som krever menneskeliv, eller har påført folk skade for livstid, og hvor forsømmelsene er åpenbare. Hvis noen havner i fengsel, er det en stakkar langt nede på stigen, en underordnet i systemet. Sjelden eller aldri skjer det noe med dem som personlig hadde vinning eller fordel av å ta lettvint på andres sikkerhet. Blir det bøter, står bøtenes størrelse aldri i forhold til gevinsten ved å bryte loven.

I 1994 la en arbeidsgruppe fram forslag til Justisdepartementet om hvordan politiets innsats ved arbeidsmiljøkriminalitet kunne styrkes. I konklusjonen het det blant annet:

– Politiet er ikke i tilstrekkelig grad bevisst på skadevirkninger av arbeidsulykker. Dette gjelder i første rekke dødsfall, skader og lidelser, men også de store kostnader samfunnet derved blir påført ved utgifter til helsevesen og trygdeutbetalinger. Sakene prioriteres lavt i forhold til andre typer saker på et belastet politikammer…..

– Straffenivået er gjennomgående lavt. Det tas selv i de grove tilfellene ikke ut tiltale, til tross for at loven har en øvre strafferamme i § 85, 2.ledd på hele 2 års fengsel.

– Arbeidsgruppen kommenterte også Arbeidstilsynets praksis:

– En av årsakene til den manglende prioritering av sakene i Arbeidstilsynet kan etter arbeidsgruppens inntrykk være negativ erfaring med politiets behandling av sakene; svak etterforskning, lang saksbehandlingstid, lave straffereaksjoner, samt sjelden tilbakemelding om sakenes utfall. Noe av årsaken kan også ligge i at straff og allmennprevensjon ikke ses på som et sentralt virkemiddel til å begrense overtredelser av loven. Dette får særlig betydning for saker politiet ikke etterforsker av eget tiltak, herunder yrkessykdommer og fare for arbeidsulykker…..

Bedømt etter kriminalitetsstatistikken de siste årene, fikk forslagene ingen følger for politiets praksis. Det er fortsatt få saker totalt, små bøter i forhold til gevinstmulighetene på denne arenaen, og ingen alvorligere reaksjoner. Hvorfor synes verken politi eller rettsapparat at arbeidsforhold som fører til død eller legemsskade er no e å bry seg med?

Høsten 1999 fikk en seksbarnsfar i Oslo et halvt års fengsel for å ha lurt sosialkontoret. For å redde familieøkonomien hadde han tatt imot 250 000 kroner i sosialhjelp på falske premisser.

"Tiltalte må idømmes en straff som virker avskrekkende, slik at andre som er i samme situasjon ikke gjør som tiltalte har gjort", skrev dommerfullmektigen.

Et stort firma tjener ti ganger dette beløpet på å ta sjanser med ansattes liv og helse som innsats. Men selv når det går svært galt, får de i høyden en bot. Og den er liten. Det er åpenbart ikke så viktig å avskrekke andre fra å gjøre det samme. Ikke viktig – for hvem?

Kynikeren vil si at "sådan er kapitalismen". Det har vært likedan i hundre år.

. I "Aarsberetning for den kvindelige fabrikinspektør og assistenters virksomhet i aaret 1917", skriver Betzy Kjelsberg: "Riksadvokaten oplyser i skrivelse av 8/3 1917 til Justisdepartementet, at det er misfornøiet med politiets avgjørelse og forsaavidt mulkternes fastsættelse og sakernes henlæggelse angaar, at forlange saken prøvet av den overordnede paatalemyndighet. Denne uttalelse bør vi fabrikinspektører være opmerksom paa, da – som jeg har omtalt i beretningen – mulkterne som oftest sættes altfor lavt til at de kan virke avskrækkende."

Det er noe som kalles "samfunnets rettsoppfatning". Har den ikke endret seg litt fra Betzy Kjeldsbergs tid til i dag?

5. Selvutbytting

Arbeidslivsutvalget snakker mye om at vi må beskyttes mot faren for "selvutbytting" Hva betyr dette nyordet? Jo, vi må beskyttes mot at vi ikke vektlegger langsiktige konsekvenser av våre valg i tilstrekkelig grad, blant annet fare for eget liv og helse. Utvalget er opptatt av å beskytte oss mot vår egen "irrasjonalitet". . Hva slags valgfrihet tror de at folk flest har når det gjelder arbeidsforhold? Hvis valget står mellom en helsefarlig jobb og arbeidsløshet, er det ganske arrogant å kalle det irrasjonelt når de fleste velger jobben. Og hva med lønnssystem og opprykksregler og alt som vakkert kalles økonomiske "incitamenter", og som oppmuntrer til å godta helsefarlig arbeid. Hvem er tjent med å framstille arbeidstakers irrasjonalitet som det viktigste problemet?

Det pågår en kamp om verdier – verdiarven fra arbeiderbevegelsen om likhet og solidaritet, mot verdier som tjener og styrker det kapitalistiske samfunnet. De siste ti-tjue årene har vi hørt mye om vinnerkultur, konkurransesamfunn og hvor viktig det er å pleie eliten: fra skolebenk til idrettsarena. Fagbevegelsen har godtatt lønnssystemer som lar arbeidsgiver premiere enkelte framfor andre, og har bidratt til at verdier som tok vare på fellesskapet blir byttet ut med verdier som får folk til å tro at de er "sin egen lykkes smed".

I første bind av Arbeiderbevegelsens historie (Tiden) har historikeren Edvard Bull beskrevet hva lønnssystemer kan bety i kampen om hvilke verdier som skal stå sterkest i arbeiderklassen. I begynnelsen av forrige århundre fikk Røros Kobberverk problemer da kobberprisene sank samtidig som driftsutgiftene økte. Den nærmeste skogen var brukt opp så kull måtte skaffes lenger borte. Arbeidsstokken ble redusert med en tredel. Til da hadde lønnssystemet hatt sterke innslag av paternalisme (formynderi). Som i en familie ble det tatt hensyn til "kroppens rammebetingelser" når det gjaldt de krav som skulle stilles, og de goder de skulle motta. Bare de unge og sterke gikk på et akkordsystem...ble man ikke enige om prisen, hadde arbeiderne likevel plikt til å ta det som ble budt. De eldre, derimot, gikk på dagslønn – "schichtlønn".... Bull beskriver det som skjedde i 1830- og 40-årene som en overgang til et mer utpreget kapitalistisk system, uten paternalistiske innslag. Først og fremst ble akkordlønn systematisk gjennomført. I begynnelsen protesterte arbeiderne. Men så viste det seg at de unge og sterke kunne tjene mer med det nye systemet. Og Bull skriver: "Det nye lønnssystemet hadde ideologiske konsekvenser for arbeiderne. De måtte tenke på en måte som passet for den kapitalistiske næringsdrift: Pengene ble mer enn før alle tings mål. De avveide ikke fordelene ved å tjene penger mot fordelen ved å ta det litt med ro. De slet alt de orket, uten hensyn til hvile og helse." Dette er hva arbeidslivsutvalget bekymret ville kalt selvutbytting. Men var det bare Rørosarbeidernes egen "irrasjonalitet" som førte til dette? Eller er var det da som nå snakk om å forsøke å styre tenkemåten i arbeiderklassen, slik at den kapitalistiske utbyttingen kunne skje mest mulig effektivt.

Er ikke solidaritetsbegrepet fortsatt det beste vernet mot "selvutbytting"? Ifølge Bull ble det første gang brukt i forbindelse med innsamling av streikestøtte under en streik mot lønnsnedslag på Akers mek i 1884. "Poenget var at streiken på Aker gjaldt mange flere enn Aker-arbeiderne. Seiret arbeidsgiverne der, ville Nyland bli nødt til å følge eksemplet med nedslag for ikke å tape i konkurransen. Siden ville flere bedrifter følge i sporet. Solidarisk støtte til de streikende var selvhjelp."

Denne solidariteten ut fra felles interesser har holdt ved like tradisjoner om å ta hånd om de svakeste og de eldste i arbeidslaget og spare dem for de tyngste takene. Det har disiplinert flertallet eller de yngste til å begrense overtidsbruk og ikke sprenge akkorden. Vissheten om at i dag er det deg, i morgen meg, har bremset fristelsen for de sterkeste til å godta individuelle avtaler og undergrave tariffavtaler.

I dag blir denne solidariteten latterliggjort og undergravd på tusen måter. Og presset er så hardt mange steder, at den er vanskelig nok å holde fast ved. De ansatte i en bedrift godtar nye arbeidstidsordninger og dårligere arbeidsmiljø "av hensyn til konkurransen", om det så er til konkurrenten rett over gata, ikke en gang så langt borte som i Sverige eller Portugal. De viser solidaritet med egen arbeidsgiver framfor med arbeidskameratene hos konkurrentene, og dermed åpner de for en spiral som bare går nedover og nedover, uten bremser – det finnes alltid en konkurrent som går enda lenger.

Hvis Aker-arbeiderne i eksempelet Bull forteller om, hadde godtatt lønnsnedslag i håp om å konkurrere ut Nyland, kunne Nyland-arbeiderne neste år godtatt samme

lønnsnedslag av hensyn til konkurranseevnen mot Aker. Og så videre.

Men de lot seg lure til det. Er vi blitt lettere å lure?

6. Forslag til revisjoner

Arbeidsutvalget har funnet fram til de viktigste områdene av loven: arbeidstid og oppsigelsesvern. Men arbeidstakere i Norge trenger ikke en svekkelse av loven, slik flertallet foreslår.

Arbeidstidskapitlet må tvert imot demme bedre opp mot bruk av ubekvem arbeidstid og lange dager. Det må bli kortere, ikke lengre skift og mindre, ikke mer natt.

Fagforeningene forvalter ikke alltid såkalte svake gruppers interesser like godt. Derfor må muligheten til å avtale seg vekk fra loven, ved individuelle avtaler eller avtaler mellom partene (§ 41, femte og sjette ledd), bli mindre, ikke større.

Alt som kan avtales uten hensyn til lovbestemmelsene, f.eks. om nattarbeid, lange skift og bruk av overtid, kan brukes til å skaffe enkeltbedriften konkurransefordeler. Og dermed vil før eller seinere hele bransjen måtte følge etter – for ikke å bli konkurrert ut.

Det må bli vanskeligere å undergrave normalarbeidsdagen. Kanskje vi burde prøve Oluf Johansens oppskrift: kraftig økte arbeidsgiveravgifter til trygden for hver time det blir arbeidet utover normalarbeidsdagen?

Og hva med LO-kongressens vedtak om lovfesting av 37,5 timers arbeidsdag?

Med fisjoner og fusjoner og fri pengeflytting er det også nødvendig å øke jobbtryggheten.

Oppsigelsesvernet må bli bedre, ikke minst oppsigelsesvernet ved sykdom (§ 64), og arbeidsgivers plikt til å tilrettelegge arbeidsforholdene når noen blir yrkeshemmet, f.eks., etter 3 måneders sykefravær. I dag varer ikke vernet mot å bli sagt opp på grunn av sykefravær mer enn ett år, selvom du er blitt påført sykdommen av dårlige arbeidsforhold. For andre varer det bare 6 måneder. Det ligger bedre bestemmelser i tariffavtaler enn i loven om for eksempel oppsigelsevern under sykdom og om rett til bedriftsintern attføring.

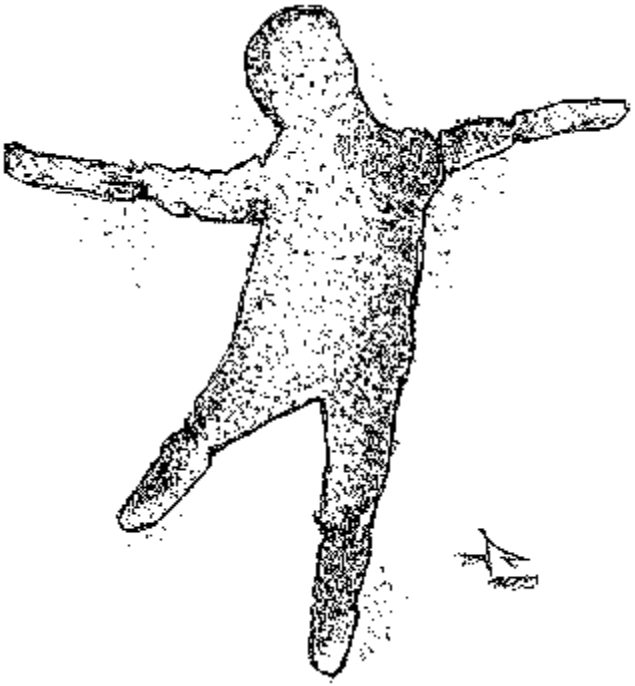
7. Hva må gjøres?

– Bestill utvalgsinnstillingen (NOU 1999:34), og les sammendraget og konklusjonen, i alt 15 sider.

– Ta fram tariffavtaler og lokale avtaler og se hva som er så bra og viktig at det er på tide å gjøre lovbestemmelser av det.

– Bruk fagblad, lokalaviser og møter til å diskutere hvordan den neste revisjonen av arbeidervernlovene skal kunne bli enda ett skritt fram, – og ikke mange skritt tilbake, slik Arbeidslivsutvalgets flertall legger opp til.

– Kommer dere for seint til høringsfristen for Arbeidslivsutvalgets innstilling, så står det neste slaget når arbeidsmiljøloven skal revideres. Nå vet vi hvor forsøkene kommer på nedbygging av arbeidervernlovgivingen, slik markedsliberalistene ønsker den.



8. DET ER SYSTEMET SOM ER MENNESKEFIENDTLIG

– BLI MED I AKP!

”Mens det i 1980 var 8 prosent av den arbeidsføre befolkningen som levde på trygdeytelser, er det i dag 16 prosent av befolkningen mellom 16 og 66 år som lever på trygd. I følge samfunnsforskeren Ivar Brevik ved Norsk institutt for by- og regionforskning (NIBR) omfatter dette ca. 340 000 mennesker i ”sin beste alder”.

- Dette gjelder mennesker som enten er uføretrygdet, langtidssykemeldte eller er på medisinsk og/eller yrkesmessig rehabilitering, sier Brevik, som betegner utviklingen som alarmerende.
- Brevik sier det også er relevant å ta med de 30 000 som til enhver tid får overgangsstønad (enslige forsørgere), de 40 000 som får sosialhjelp, samt de 50 000 som er på yrkesmessig attføring.
- Her snakker vi om 460 000 mennesker under pensjonsalderen, som i svært mange tilfeller regelrett er utstøtt av arbeidsmarkedet, sier Brevik.” Aftenposten 8. mars 2000.

Dette sitatet beskriver resultatet av en utvikling der arbeidsmarkedet faktisk blir mindre og mindre fleksibelt – men da sett fra arbeiderens ståsted. Det stilles stigende krav til arbeidsinnsatsen, hvis ikke er det ut. Arbeideren skal yte stadig mer og være mer og mer fleksibel (for arbeidskjøperen), dette er en av grunnene til at flere og flere støttes ut av arbeidsmarkedet.

En annen grunn er at en stadig større del av befolkningen blir lønnsarbeidere. Nok en grunn er at måten den kapitalistiske økonomien utvikler seg på fører til at det blir stadig flere arbeidsløse (sett bort fra kortsiktige svingninger). Midt på 80-tallet hadde det sosialdemokratiske 1.mai toget i Oslo en parole: 60 000 arbeidsløse, regjeringa må gå!. Nå skapes det en opinion for at 60 000 arbeidsløse er lite!

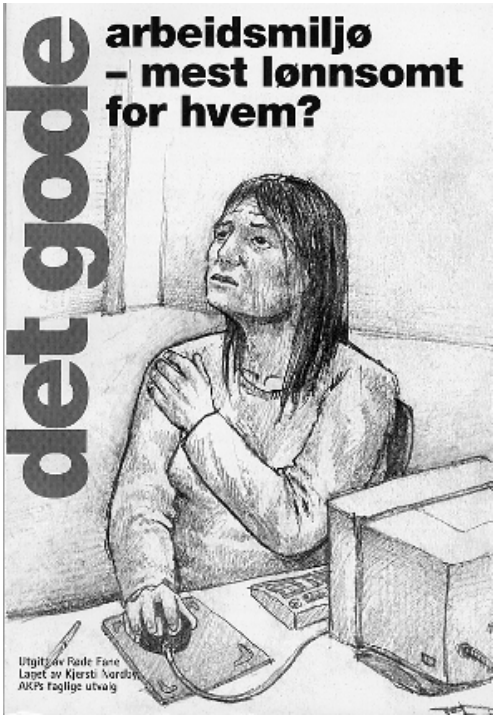
Vi arbeidsfolk må naturligvis slåss hver dag for å forsvare våre interesser. Vi gjør det som enkeltindivider og som gruppe i fagforening eller andre interesseorganisasjoner. En viktig lærdom er at å slåss aleine nytter ikke mot bedriftsledelsen og styresmakter. Arbeidsfolk er avhengig av kollektiv kamp.

Men en annen viktig lærdom som vi kommunister har trukket er at det nytter ikke å begrense arbeiderklassens kamp til en kamp om hvordan kapitalismen skal være. Hovedkampen dreier seg om å kvitte seg med det kapitalististiske diktaturet og å bygge et samfunn der flertallet har den reelle makta.

AKP jobber for dette, bli med oss – da er du ”på parti med framtida”.

Vil du vite mer om

- hva som menes med utbytting?
- hvordan musklene jobber?
- mekanismene bak utviklinga av muskel-skjelett- og belastningsplager?
- hva arbeidsmiljøloven er?
- hvordan rettssystemet i arbeidslivet har utvikla seg?
- kampen for arbeidsmiljøet opp gjennom historia?
- hvordan vi kan jobbe?
- hvordan vi kan utvikle kunnskap og lære gjennom praksis?



Les heftet

“Det gode arbeidsmiljø – mest lønnsomt for hvem?”

Utgitt av Røde Fane, september 1998

Kjersti Nordby, AKPs faglige utvalg

Heftet om kvinnelønna har kommet i ny utgave:

Bestill NÅ!