

Ansvar for et godt og anstendig arbeidsliv

**Om Stortingsmelding nr. 29
(Arbeidslivsmeldingen)**

**Jan- Erik Støstad, Statssekretær
i Arbeidsdepartementet**

**Tekst:
Sølvi Linde**

Den nye arbeidslivsmeldingen er svært omfattende og belyser mange forhold knyttet til arbeidslivet, men her vil Støstad i hovedsak konsentrere seg om arbeidstid og i da fra et overordnet perspektiv.

Jan-Erik Søstad mener arbeidstid er et fascinerende og viktig tema, men også vanskelig. Likevel er hovedbudskapet hans enkelt, han (regjeringen og Arbeidslivsmeldingen) mener at arbeidstidsregimet fungerer bra. Den rødgrønne regjeringen kommer ikke til å svekke dette regimet. Arbeidstid har mange elementer i seg, motstridende interesser og mye debatt, men alt i alt mener de at hovedelementene tjener oss bra, når en tenker på hvor konfliktfullt dette området kan være. Den norske modellen, er en modell for å skape og dele. Støstad hevder den er konstruert slik fordi, som Gro Harlem Brundtland en gang sa:

«Alt henger så veldig sammen med alt».

Som illustrasjon på hvor vanskelig tema kan være har Støstad tatt med et bilde av en humle og siterer Wikipedia:

«Humlenes vinger er små i forhold til kroppen, og det er nesten et mysterium at humler i det hele tatt kan fly. Men som hos de fleste andre insekter er det ikke vingenes areal som er avgjørende. Vingene beveger seg ikke opp og ned, men i åttetall slik at de virker som små propeller, det gir kraftig oppdrift og framdrift. Vingekonstruksjonen er slik at humler, i tillegg til å bære sin egen vekt, også kan bære med seg en tilsvarende tyngde i form av nektar og pollen som den flyr tilbake til bikuben. Vingene slår ca. 200 vingeslag i sekundet når humla flyr»

Med bildet av humlen ønsker Støstad å



vise at det å få en velferdsstat som den norske til å fungere, er nesten like vanskelig som å få en humle til å fly. I Norge har vi spesielle ordninger, våre naboland har noe lignende, men ikke helt. Hos oss har vi et tett og sterkt trepartssamarbeid, vi har mange fellesskapsløsninger og mye lokalt samarbeid som gir gode løsninger. Vi har en arbeidslinje der vi prøver å legge til rette for at flest mulig kan være deltagere i arbeidslivet og jobbe så mye som de klarer. Det er en sosial arbeidslinje med godt sosialt sikkerhetsnett, og det gjøres mye for at mange skal ha de samme mulighetene til utdanning og jobb. Vi har et svært nett av offentlige velferdstjenester som er rimelig eller gratis, det være seg sykehus, sykehjem og skoler. Vi trenger ikke gå lenger enn til England for å se at dette er en helt fjern tenkemåte. Den norske velferdsmodellen er blitt

nederlagsdømt i årevis, men den har eksistert i mange tiår og lever i beste velgående. I de senere årene har stadig flere begynt å skjule hen til hvordan vi innretter vårt arbeidsliv fordi modellen har gitt svært gode resultater. Vi har et høyt velferdsnivå, demokrati, relativt harmoniske samfunnsforhold, og ikke minst har vi stor grad av like muligheter og resultater i materielle ting.

Støstad hevder at verdiene som ligger under den norske modellen er basert på et felleskap der en ønsker at alle er med, ikke at store overkjører de små og at bare økonomiske interesser er styrende. Denne tenkemåten ligger under arbeidsmiljøloven også, og under arbeidstidsbestemmelsene. Hele tenkemåten er knyttet til hvordan en legger opp arbeidslivet, og selv hvordan den enkeltes arbeidstid er organisert er begrunnet i disse verdiene. Men de står under press. Støstad sier:

«Jeg er blitt mer bekymret for hvordan denne modellen vil bli tatt vare på i framtiden, vi må ikke ta den som en selvfølge. Selv er jeg mest redd for kommersialisering av velferdstjenester, sykehus og barneskoler, og at vi ikke klarer å håndtere arbeidsinnvandring på en slik måte at vi unngår sosial dumping og et todelt arbeidsmarked. Det er sikkert mange andre bekymringer også, men det krever 200 vingeslag i sekundet for å holde denne modellen flytende, alle må bidra og det er ingen plass til gratispassasjerer»

Spørsmål om arbeidstid er komplekse spørsmål hvor mange har interesser og

mange har ansvar. En har arbeidsgivere som skal drive virksomhetene på en god måte og arbeidstakere som har sine egne ønsker på kort og lang sikt. Og så er det de virksomheten drives for, kunder, brukere eller pasienter, og ikke minst samfunnet som helhet. Det er ikke likegyldig for samfunnet hvordan folket arbeider. Hvis alt blir sluppet løs kunne en få folk til å jobbe mer, og en kunne fått større nasjonalprodukt på kort sikt. Noen vil ønske det, også arbeidstagere, men det vil fort slå tilbake i form av utbrenthet, utslitthet, sykemeldinger, arbeidsavklaringspenger og kanskje også uføretrygd. Det blir derfor viktig å holde arbeidstiden i tømme slik at det ikke går galt for samfunnet som helhet. For eksempel kan konsekvensen av nordsjøturnus gjennom hele samfunnet utarme lokalmiljøer på grunn av en utbredt pendlerkultur.

Alle i samfunnet blir påvirket av det arbeidslivet vi har enten som brukere, arbeidsgivere eller arbeidstakere og det er mange hensyn å ta:

- *Helse og sikkerhet.* Vi ønsker ikke å utsette verken arbeidstager eller brukere for helserisiko. Vi vet at dersom vi jobber mye blir vi slitne. Har vi ansvar for å kjøre buss, eller for en bruker som skal ha nøye tilmålt medisin, er det uheldig om en blir for trett og gjør feil. De langsiktige konsekvensene kan være utbrenthet og uførhet. Selvfølgelig kan en jobbe mye en periode, men livet er langt for mange av oss, og vi skal kunne stå det helt ut.
- *Velferd og trivsel.* Arbeidsgiver skulle gjerne ønske at du kunne jobbe mye en

uke, den uken har du bryllupsdag og to bursdager i familien. Det er ingen helserisiko, men det kan være en ulempe for deg.

- *Kompensasjon.* Du kan jobbe mye, men da skal du ha noe igjen for det.
- *For brukere* kan helse og velferd henge sammen. I et tjenestetilbud vil det gjerne være behov for stabilitet. Du vil helst ikke at så mange fremmede mennesker skal komme inn i hjemmet ditt, men du ønsker likevel at hjelperen skal være en profesjonell hjelper. Ønsker om stabilitet og kvalitet kan være vanskelig å møte.
- *Fleksibilitet – for hvem?* For de fleste blir fleksibilitet holdt fram som noe åpenbart positivt. Hvis det er fleksibelt for arbeidsgiver kan det ofte bli mindre fleksibelt for arbeidstakeren. Hvis det er slik at det er mer fleksibelt for arbeidstaker kan det gi mindre fleksibilitet for bruker. Vi kan ønske oss et mer fleksibelt arbeidsmarked. Men en bør alltid spørre hvem det skal være fleksibelt for.

Vi kan aldri få en modell som passer perfekt til alle, men vi skal jobbe for å få til en modell som passer de fleste. Støstad sier:

«Dere gjør nok det dere kan for å få det til, men det er naivt å tro at det ikke er motstridende interesser mellom for eksempel arbeidsgiver og arbeidstager, eller mellom hvem som bestemmer hvor store tjenestene skal være og brukerne. En god debatt tar inn over seg også motstridende interesser».

På et slikt komplisert området er det bra at reglene samfunnet har trukket opp



Foto: Scandinavian StockPhoto.

balanserer disse hensynene over tid. At de ikke er for detaljerte, rigide og ikke blir mulig å forhandle om lokalt. De overordnede reglene bør ikke forandrer seg for mye. De berører hele landet, alle arbeidsgivere og arbeidstakere, og over tid blir en godt kjent med regelverket og venner seg til det.

En annen side som gjør dette ytterligere komplekst er at arbeidslivet er så mangfoldig; fra de store industribedriftene til en som jobber alene hjemme hos en person

med funksjonsnedsettelse. Det gjør det utfordrende å skulle lage regler på dette området. Støstad hevder han har litt dårlig samvittighet fordi han gjør det så vanskelig, men problemet er at det er enda mye mer komplekst enn dette. For arbeidstid, hva er nå det? Det er arbeid i løpet av en dag, en uke, en måned eller et år. En kan jobbe mye en dag og lite neste, det er kanskje ikke så farlig, det er tidsdimensjonen. Hva med hvile mellom korte og lange vakter? Grenser for overtid? Kompensasjon og nattarbeid? Søndagsarbeid som er delvis religiøst, men når mange har fri på søndag så vil jeg også gjerne ha det.

Det regelverket vi har nå har vist seg utrolig robust over tid. Begrensede unntak fra hovedreglene avtales direkte med arbeidsgiver eller tillitsvalgte lokalt. Større unntak, som for eksempel nordsjøturnus, krever tariffavtale med fagforening med mer enn 10 000 medlemmer. På visse områder kan en få dispensasjon fra Arbeidstilsynet. I tillegg har en forskrifter på noen områder.

Støstad mener det også har vist seg å være et fleksibelt rammeverk. En kan være misfornøyd og som arbeidsgiver ønske seg større fleksibilitet, eller en arbeidstaker ville hatt mer kompensasjon. Likevel har lovverket, som et overordnet rammeverk som balanserer ulike hensyn, fungert overraskende bra.

På spørsmålet om hvorfor loven lar alle parter ha en viktig rolle, svarer Støstad at partene kjenner forutsetningene og behovene på den enkelte arbeidsplass. Det er en fleksibel og god måte å avveie interesser på og en sikrer legitimitet for

løsningene. Samtidig er det viktig at alle parter er ening om kompensasjonsspørsmålet.

Loven gir rom. Vi har unntaksbestemmelser og mulighet for lokal forhandlinger fordi partene kjenner forutsetningene og behovene på den enkelte arbeidsplass og i arbeidslivet. Partene står midt opp i problemstillingene, ikke staten, ikke arbeidstilsynet eller departementet.

Støstad sier:

«Jeg som sitter oppe på et kontor kan ikke bestemme hvordan en fiskeribedrift på nordlandskysten skal drive sine arbeidstidsregler».

Unntaksbestemmelsene er en måte å avveie hensyn på, en mekanisme som fungerer og sikrer legitimitet og oppslutning om løsningene lokalt. I tillegg er det nær tilknytning mellom hvilken arbeidstid en har og hvilken kompensasjon en får. Kompensasjon er en type lønn, men det er ikke staten som fastsetter lønnen, det er det partene i arbeidslivet som gjør. Det er derfor ikke en god ide at staten skal bestemme over lokale forhold.

For første gang har en regjering lagt fram en stortingsmelding om arbeidslivet. Meldingen er stor, omhandler mye og hovedfunnene er at de fleste har det bra på jobben. Det er likevel noen store utfordringer; blant annet antallet uføre. Selv om antallet har gått litt ned, har vi mye jobb igjen å gjøre. Den andre utfordringen er at vi står i fare for å få et todelt arbeidsmarked, arbeidere fra fattigere land i Europa vil ta til takke med lavere lønn og bli et B lag. Støstad

mener at hvis vi ikke klarer å motarbeide dette vil det undergrave det velrennomerte arbeidslivet vårt. I tillegg er det viktig med faste stillinger, ikke så mye innleie og vikarbyråer. Det er viktig med hele stillinger for dem som ønsker det.

Meldingen tar særlig for seg langturnus- og rotasjonsordninger. Ikke overraskende mener vi at disse reglene i det store og hele fungerer bra. Den avtaleinngåelsen som skal skje dersom en vil iverksette mer ekstreme turnuser skal foregå på sentralt nivå og sikrer en balanse i styrkeforholdet mellom partene. Mange vil gjerne si at dersom en ønsker det lokalt må en kunne godta mer ekstreme ordninger. Støstad sier:

«Jeg synes ikke det er en god løsning, det undervurderer det presset som arbeidstagerer lokalt vil kunne oppleve å bli utsatt for. Det kan være redsel for å miste jobben, noe som kanskje ikke er så farlig i et godt jobbmarked som i Oslo, men ute i distriktene kan det være helt annerledes. Det kan være at en føler at en skyver brukerne foran seg. En kan føle en lojalitet overfor virksomheten, kanskje være redd for at bedriften skal miste kontrakter, eller enda verre; legges ned, eller en kan føle et ansvar for kollegaene. Det er uheldig dersom vi undervurderer det presset arbeidstaker kan føle når arbeidsgiver

kommer og sier at de trenger mer fleksibilitet og da fleksibilitet på egne premisser».

Det sentrale er at arbeidsgiverne og arbeidsorganisasjonen på sentralt nivå skal bli enige. Det er en løsning som Støstad mener sikrer og balanserer de ulike aktørenes interesser på en god måte. Departementet har fått FAFO til å evaluere ordningene der de blant annet har sett på om det blir mange avslag på sentralt nivå. Hele 19 av 20 søknader om alternativ arbeidstid blir godkjent. Det forteller ikke hele historien, mange lar kanskje være å søke, men det ser likevel ut som om systemet fungerer. Langturnuser er nødvendig. Langturnus er ingen standard-løsning i det norske samfunnet, men nødvendig i visse tilfeller. Samtidig har Arbeidsdepartementet merket seg at en ønsker mer forutsigbarhet. Vi har en diskusjon gående nå for å se om vi kan finne bedre måter. Støstad avslutter med å si:

«Jeg vil ikke demonisere arbeidsgiverne her, det er åpenbart at mange ser dette fra brukernes side. Bergen kommune viser for eksempel at de er opptatt av at brukerne skal få gode tilbud, men dere må prøve å ha med et helhetsbilde når dere går videre i denne konferansen.»