

Erfaringer, lokale prosesser, lokal forankring og lokalt handlingsrom

Carjet Demir, hovedtillitsvalgt i FO, Bergen kommune
Ole Daniel Virkesdal, enhetsleder i Bergen kommune

Tekst:
Sølvi Linde

Bergen kommune har, eller har hatt, 17 forskjellige arbeidstidsordninger som berører 200 årsverk og 274 ansatte. Ole Daniel Virkesdal og Carjet Demir representerer henholdsvis arbeidsgiver og fagforening. Det er spennende når de to, som i utgangspunktet sitter på hver sin side av bordet i spørsmål om arbeidstidsordninger, har innlegg sammen.

Virkesdal og Demir viser til et eksempel der Kari bor i et klassisk bofellesskap sammen med 4 andre personer. Til å hjelpe seg har de ca. 12 årsverk som tilsvarer 24 forskjellige mennesker. I løpet av 2–3 uker er alle 24 hjelperne innom Kari. De skal hjelpe henne med personlig hygiene, stell av hjemmet og følge henne på dagsenter og aktiviteter. De skal alle prøve å sørge for at Kari har et godt og selvstendig liv. Virkesdal mener det er utfordrende når statssekretæren hevder at dagens arbeidstidsregler fungerer godt. Han sier:

«En ordning med 24 hjelpere i løpet av 2-3 uker er et resultat av dagens arbeidstidsregler; 24 mennesker i relasjon til Kari! Det fungerer ikke, det er ikke godt nok.»

Ved å gjøre et forholdsvis enkelt håndgrep, to lange vakter hver 4.helg, kan en redusere antallet hjelpere med en 35 %. Virkesdal hevder en også kan redusere antall hjelpere med halvparten, men da må det mer ekstreme turnusvarianter til. Nordsjøturnus, med færrest mulig hjelpere, gjør godt faglig arbeid mulig for ca. 5 % av brukerne i Bergen kommune. For Ole Daniel Virkesdal er drømmen at langvakter i helgene skal gjøre livet bedre også for de resterende 95 % av brukerne. Det vil dessuten føre til at mange deltidsstillinger forsvinner.

Det er fra mange hold uttrykt et ønske om å tilrettelegge slik at flest mulig kan få mulighet til å gå i heltidsstilling. I de bofellesskapene der en har innført lange helgevakter gjenstår nå bare frivillig deltid.

Ole Daniel Virkesdal sier at ikke alle ønsker heltidsstillinger og at han flere ganger måtte motivere arbeidstakerne til å øke sin stillingsprosent for å få en turnus til å gå opp.

Karjet Demir sier at de ofte blir invitert til å samarbeide om å få til ulike alternative arbeidstidsordninger i Bergen kommune. Hun ønsker å vise hva hun som tillitsvalgt har av verktøy. Hun sier:

«All arbeidstid innenfor 10 timer kan forhandles lokalt, arbeidstid som overstiger dette kommer under unntaksbestemmelsene i AML § 10–12 4. ledd.»

Det framgår at fagforeninger med innstillingsrett (det vil si minst 10.000 medlemmer) kan inngå tariffavtale med arbeidsgiver om fravikelse av arbeidstidsbestemmelsene så fremst krav om individuelt samtykke fra arbeidstakerne er innfridd. Demir mener dette gir stor grad av fleksibilitet og frihet. Forutsetningen er at FO er tydelig på hvilken politikk organisasjonen har til arbeidstid. Tydelige prinsipper gjør det lettere for tillitsvalgte å vite hvilke rammer og verktøy de har når de går inn i forhandlinger om alternative arbeidstidsordninger. FOs prinsippprogram 2010–2015 punkt 1.2.1 forsvarer normalarbeidsdagen, en regulert normalarbeidsdag sikrer at det blir gitt lønnskompensasjon for ubekvem arbeidstid. Det sikrer et godt lov- og avtaleverk der fagbevegelsen skal ha avgjørende medvirkning. Videre framgår det av 1.2.2. at alternative arbeidstidsordninger skal ha like vilkår som ordinære arbeidstidsordninger og at

FO sentralt vil vurdere alternative arbeidstidsordninger som gir vesentlig bedre tilbud til brukerne. En uttalelse fra landsmøte i FO 2011 slår fast at gode arbeidstidsordninger for de ansatte er en forutsetning for gode tjenester til brukerne. Det er ingen motsetning mellom hensynet til brukeren og hensynet til ansatte. Arbeidsmiljølovens rammer gir gode muligheter til å møte behov for tilpassede tjenester hos de fleste. Avtaler utover arbeidsmiljølovens bestemmelser må vurderes i hvert enkelt tilfelle. Langvakter og døgnvakter skal være unntaket og ikke hovedregel ved organisering av tjenester.

FO ønsker ulike tilbud med ulike arbeidstidsordninger, men arbeidstidsordninger må alltid foregå innenfor rammer som er forsvarlige. Hva som er forsvarlig bygger på evalueringer, forskning og tanken om et inkluderende arbeidsliv. FO vil jobbe for et arbeidsliv som er tilpasset ulike ansatte i ulike livsfaser, hensyn til brukernes behov, og de ansattes helse. Å gi unntak fra lovens bestemmelser skal være faglig forsvarlig og gi økonomisk kompensasjon.

FOs Tariff-Rundskriv 04–11 er tillitsvalgte viktigste redskap. Hvordan skal tillitsvalgte gå fram når de får henvendelser som for eksempel i tilfelle Kari? I rundskrivet står det at arbeidstidsordningen skal være faglig begrunnet, ikke bare et ønske fra arbeidsgiver eller medlemmer. Gode tjenester for brukerne kan kombineres med gode vilkår for medlemmer. Alternativ arbeidstid skal drøftes lokalt mellom partene. Tillitsvalgte skal særlig se til faglige begrunnelser, at

alle medlemmer jobber frivillig i alternative arbeidstidsordninger og at de får den økonomiske kompensasjon de har krav på. Det er krav til lokal enighet før søknaden videresendes. Og det er viktig med samarbeid og allianser med andre berørte fagforeninger, særlig fagforeninger under LO. Søknaden videresendes FO sentralt til videre behandling, godkjenning eller avslag. Godkjenning/avtaleinngåelse gjelder for et år. Videreføring av avtale krever samme prosess med krav til evaluering, korrigerende og reforhandling.

Bergen kommune sitt styringskort har visjonen: Selvbestemmelse, utvikling og mestring. Virksomhetsideen er å bidra til at den enkelte får leve og bo selvstendig og til å ha en aktiv og meningsfylt tilværelse i fellesskap med andre. Strategiske mål er knyttet til brukerperspektiv, medarbeidere, arbeidsprosesser og økonomi. Styringskortet angir retning, men ikke alltid hvilke veier som fører til suksess. Virkesdal sier:

«Alternative arbeidstidsordninger gir oss mulighet til å innfri disse verdiene, vi får flere hele stillinger besatt med tjenesteytere som har bedre kompetanse til å reflektere over hvordan få høyere selvbestemmelse. Vi får bedre kvalitet i tjenester, nærværet blir bedre. Kvaliteten blir bedre og vi har en del indikatorer som viser dette, blant annet tvangsbruk som har gått dramatisk ned. Når det gjelder økonomi vil jeg påstå, selv om noen i administrasjonen påstår noe annet, at det ikke koster mer penger. Vi veksler det inn på en annen måte som gir bedre kvalitet i tjenestene til brukerne våre.»

Hva er suksesskriterier for et godt samarbeid? De tre gruppene som sammen skal få det til må trekke i samme retning og ha felles målforståelse. Medarbeidere må ønske det. De tillitsvalgte må være med fra starten og administrasjonen er den ansvarlige som eier avtalene. Men partene har gjerne ulikt syn på mål og tiltak, begrepsforståelse, teoretisk tilnærming og opplevelse av hva som er problemet.

Virkesdal hevder at medarbeidere ikke trenger overtalelser, de må tas på alvor. En må lytte til deres erfaringer og utfordringer. Hva er viktig for den enkelte og hva kan vi gjøre for at det skal bli bedre? Svaret er som oftest at helger og vaktskifter er sårbart for de fleste brukere, og jo større utfordringer brukerne har desto vanskeligere blir det for tjenesteyterne. Det er viktig for medarbeidere å påvirke egen arbeidstid. Medarbeidere ber om å få langvakter i helgene, de ser at dette kan gi brukerne et bedre tilbud. Det er ikke slik at kommunen truer ansatte til å jobbe lange vakter selv om det kan høres slik ut når statssekretæren legger fram den nye Arbeidsmeldingen.

Virkesdal forteller at kommunen har fått henvendelser fra andre kommuner og tjenestesteder som ønsker kopi av arbeidstidsavtalene. *«Men dette kan ikke bare kopieres, det må brukes god tid i prosessene. Avtalen er bare et papir, det er sluttproduktet av en lang prosess som har vart i minst seks måneder. Underveis er det avholdt møter og drøftinger, medarbeidere skal tas vare på, innspill skal tas med i beslutningene og administrasjonens kritiske spørsmål skal avklares»*, sier han.

Tillitsvalgte må inkluderes tidlig. Helt fra starten må det sikres dialog på alle plan. Virkesdal sier

«Når tanken er tenkt bør en gå i dialog, dersom planen er lagt er det for sent».

Det er viktig å anerkjenne tillitsvalgtes kompetanse, det er de som kan arbeidstid. Administrasjonen i kommunen kan ikke dette godt nok, og jo høyere opp en kommer i administrasjonen jo mindre kunnskap har de om arbeidstid.

I drøftingene må det gis forhandlingsfullmakt og en må opptre som likeverdige parter. Kommunen har styringsrett, men til syvende og sist er det fagforeningen sentralt som skal godkjenne en alternativ arbeidstidsordning, derfor har fagforeningen en rettmessig plass i prosessen. Det gir avtalen en annen tyngde når forhold som frivillighet, faglighet, pauser og kompensasjon er avklart.

Administrasjonen er den tredje parten i dette samarbeidet. De er byråkrater som har fokus på politiske målsetninger. I Bergen er det 247 ansatte som arbeider i alternative arbeidsordninger. Det er et mål om at innen 2013 skal det være 350 som arbeider på denne måten. Virkesdal sier:

Eg vet ikkje kva som er blitt spurt om dette? Eg er ikkje blitt spurt. E du blitt spurt om dette Carjet? Men noen har bestemt det og da er det fare for at dette blir politikk. Alternative arbeidstidsordninger skal bli satt i gang på grunn av Kari, ikke fordi et eller flere partier skal slå mynt på det».



Foto: Scandinavian StockPhoto.

Administrasjonen er formell part etter AML § 10-12 4.ledd, de er avtaleier, de må være en part i samarbeidet og de må forstå hva avtalen innebærer. Utfordringen har vært at administrasjonen har lite kompetanse på arbeidstid. Det er en utfordring fordi manglende kompetanse fører til usikkerhet og da blir en lett prinsipiell, noe som vanskeliggjør gode løsninger. I Bergen kommune har en jobbet med å heve kompetanse på arbeidstid over lang tid og Virkesdal mener å se at det gå framover.

Proessen med å få i havn en avtale om alternative arbeidsordninger tar minst 6 måneder og kan i korte trekk oppsummeres på denne måten: Faglig forankring må sikres, en må utnevne lokale talspersoner og en må sikre frivillighet. I Bergen er dette blitt gjort

gjennom en spørreundersøkelse ved tjenestestedet. I tillegg må en beregne god tid til drøftingsmøter. Prosessen må dokumenteres, det skal derfor føres protokoll, og det skal innhentes uttalelse fra vernetjenesten. Først da kan en søknad sendes. Dersom søknaden godkjennes må en etter et halvt år evaluere og starte en ny prosess. Det tar tid. Virkesdal synes det tar vel mye tid, og ønsker at avtalene som nå bare gjelder for et år av gangen, kunne gjelde for to eller tre år.

Hva oppnådde Bergen kommune i løpet av disse årene med alternative arbeidstidsordninger? De har redusert deltidsstillinger med 30–35 % gjennom langvaktene, fordi en ikke lenger trenger så mange helgevakter. De mange timene i helgene gjør at arbeidstakere som allerede jobbet 100 % kan gi fra seg arbeidstid

i ukedagene til de som har mindre stillinger og vips har de også fulle stillinger. Det er et enkelt grep som gir stor uttelling. Da det ble innført langvakter i helgene i den største turnusen i Bergen kommune, som omfatter 35 årsverk, kunne en fjerne 19 helgevakter. Det har stor betydning for kvaliteten på tjenesten og gjør kommunikasjon og informasjonsflyt mye enklere.

Bergen kommune opererer med ulike kompensierende tiltak, i tillegg til det gode det er å bare arbeide hver 4. helg og ha lengre friperioder. De får flere kvalifiserte søkere og det har vist seg at jo mer ekstrem turnusen desto flere kompetente ønsker å arbeide i den. Virkesdal sier:

«Vi kan lyse ut en stilling midt i juli og få haugevis med kompetente søkere, det viser at tjenesteytere ønsker å jobbe på denne måten og kanskje de snart skal tas på alvor».

Bergen kommune har redusert behovet for helgestillinger betraktelig, samtidig som de har fått en betydelig bedre kompetanse i helgene.

Alternative arbeidstidsordninger er hjemlet i unntaksbestemmelsen i arbeidsmiljøloven og er ordninger som skal godkjennes av fagforeningen sentralt. Spørsmålet er hvor stort det lokale handlingsrommet egentlig er? Carjet Demir mener hun kan gjøre en god del, selv om hun selvsagt må forholde seg til fagforeningens prinsipper, saksbehandlingsregler og det lovverket som regulerer dette området. For eksempel kan en på lokalt plan finne ut av hva som

er faglig begrunnelse, og hva som er et vesentlig bedre faglig tilbud. Et av prinsippene er knyttet nettopp til dette; hvis det gir vesentlig bedre tilbud kan en åpne opp for særordninger. Å redusere helgestillinger kan i seg selv gi et bedre faglig tilbud. Et annet vilkår er at det skal være en lokal enighet før avtalen kan sendes til viderebehandling. Det sier seg selv at for å få til lokal enighet må det drøftinger og forhandlinger til.

På grunn av forhandlingskompetanse, stabilitet og kvalitet har partene i Bergen kommune besluttet at alternative arbeidstidsordninger skal drøftes og forhandles sentralt i kommunene. Partene møtes til drøfting og forhandling med representanter som har fullmakt til å forhandle. Fra FO er det konserntillitsvalgt som forhandler fram midlertidige lokale avtaler. Lokal enighet om arbeidstidsordning stadfestes ved en enighetsprotokoll mellom alle involverte fagforeninger og arbeidsgiver/forhandlingsjef. Forslag til avtale sendes til sentrale fagforeninger for godkjenning.

Samarbeid med arbeidsgiver og tillitsvalgt er avgjørende, samtidig som en må involvere medarbeidere så tidlig som mulig også ved videreføring eller reforhandling av arbeidstidsordningene. Det er meget tidkrevende prosesser. Carjet sier:

«Den sentrale godkjenningen er en slags kvalitetssikring, de sjekker om vi har fulgt prinsipper og lovverk, tatt hensyn til det vi skal ta hensyn til og vurdert da faktorene vi skal vurdere. Kort og godt om vi har gjort jobben vår. Jeg kan ikke huske at de har overprøvd de vurderingen vi har gjort».

Carjet er ofte blitt spurt hvordan en får til dette i Bergen. Hun sier det er jo ikke slik at vi fikk det til første året, men nå har vi gjort det i syv år og funnet gode felles løsninger som fungerer for oss. Det viktigste er at en anerkjenner hverandres kompetanse og respektere hverandres synspunkter og behov. Sammen kan en få til fleksible løsninger og sikre gode arbeidstidsordninger som til enhver tid er forankret i brukernes behov. Kommunen må se at tillitsvalgte kan være gode samarbeidsparter og ikke et hinder for at kommunen skal få det slik de vil.

Fagforeningen er opptatt av å få til gode løsninger, men de er også opptatt av sikkerhet, fleksibilitet og endring. Til en hver tid skal det være et faglig forankret tilbud. Også involvering av medlemmene så tidlig som mulig er en suksessfaktor for fagforeningen. Carjet sier at FO lokalt i Bergen ikke har problemer med å ta i bruke arbeidsmiljølovens unntaksbestemmelser. Uenighet er ikke knyttet til om en kan jobbe på denne måten, men til hvilken kompensasjon de som i alternative arbeidstidsordninger skal ha rett på.

FO Bergen mener det kan være en fordel å bidra til utvikling ved å evaluere avtalene jevnlig. Partene må ta hensyn til at endringer i avtalene må være innenfor faglig forsvarlig nivå både for brukere og arbeidstakerne. Det er viktig at en er trygg på hverandre, det er ikke snakk om å si opp avtalene men å gjøre de best umulig. Carjet sier hun mener lovverket er fleksibelt og at en kan få til mye innenfor dette regelverket. Hun forstår at Virkesdal, som representerer arbeidsgiver, ønsker at

avtalene skal inngås for mer enn et år om gangen, men sier at det stort sett er arbeidsgiver som melder behov for endringer av avtalen ut fra faglig eller driftsmessige behov. Det er de som merker om driften og de faglige tjenestene ikke fungerer som de burde. Hun sier:

«Det bare minner oss på at dette er levende dynamiske ordninger som kanskje ville lidd under at avtalene ble forlengt.»

Utfordringene slik Carjet ser det er at arbeidsmiljølovens 10–12 punkt 4 er en unntaksbestemmelse og skal begrensens mest mulig. Hvordan ivareta at disse ordningene skal være unntaket og ikke en regel? Bergen kommune har mange tjenestesteder og om 20 % av disse har alternative arbeidstidsordninger, er det da unntak? Hva om vi nærmer oss 30–40 %? Er det slik at alle som innfrir kriteriene skal få tilgang til å avtale unntak fra arbeidsmiljøloven?

Virkesdal sier de vil gå forsiktig fram, men at de gjerne vil ha flere alternative ordninger. Bergen kommune mener utfordringene er knyttet til forhandlingsklima som ofte er godt, men andre ganger kan bli svært vanskelig. Maktbalansen kan være en utfordring, det har tatt en arbeidsgiver, som gjerne vil ha styring, noen år å forstå at de faktisk må ta fagforeningen på alvor. Begge parter må være trygg på at de har funnet en god løsning. Frivillighet der ansatte sier de gjerne vil, men når klokken blir fem på tolv så trekker en seg. Det er krevende å snu turnusen på nytt og det går ut over

mange av de andre ansatte. Hvor går grensen for frivillighet? Fagforeningen stiller ulike krav. FO har hele tiden vært opptatt av faglig forsvarlighet og at ordningen skal gi et vesentlig bedre tilbud, mens andre forbund har vært mer opptatt av lønnskompensasjonen. Virkesdal innrømmer at:

«Det er en tariffavtale vi lager, og vanligvis vil en ikke tukle med avtaler i den perioden den skal virke, men med turnuser gjør en gjerne det. En ansatt slutter, en annen slutter også og en slår sammen to stillinger til en. En ansatt trenger tilrettelegging på grunn av barnehage, en annen vil ut av langvakt eller inn i langvakt. Det er ikke nødvendigvis de store endringene, en kan heller kalle det tilpasninger, men en tilpasser jo ikke en tariffavtale?»

Turnusordninger er en juridisk gråsone som krever god kompetanse på alle plan. Det har vært opp til de lokale lederne å finne ut av dette, og selv om kommunen jevnlig leier inn en kursholder som er god på turnus må en huske at bare i etat for funksjonshemmede er der over 100 ledere. Det er vanskelig å rekke over alle. Nå har kommunen ansatt en konsulent som i to år bare skal jobbe med turnus, Virkesdal setter sin lit til at det skal bli bedre.

I det videre arbeidet vil nok Forskningsrapport fra FAFO, som har fulgt mange av forsøkene med alternative arbeidstidsordninger i Bergen kommune gjennom flere år, ha stor betydning. Virkesdal sier de vil foredle rutiner internt, saksgangen må bli mer ryddig og samarbeidet med

fagforeningene må bli ennå bedre. Han ønsker at innstillingsmyndigheten kunne bli lagt til hovedtillitsvalgt lokalt, men at han forstår motstanden mot akkurat dette. Samtidig mener han at i store kommuner, som Bergen som har mange tjenestesteder og et profesjonelt fagforeningsapparat, ville det kunne fungert godt.

Det er en annen ting som ligger Virkesdal sitt hjerte nærmere; ønske om sentrale avtaler:

«Oljenæringen, næringsindustrien og brannmenn gjør dette. Hvorfor ikke våre forbund? Er det fordi de er menn? I kvinnedominerte sektorer kan en ikke lage avtaler i kommunene eller i etatene, en må gjøre det på tjenestesteder. Her lager vi tariffavtaler på tjenestestedene!»

Carjet sier hun ikke er uenig med Virkesdal, og at hun ønsker at de på sentralt nivå kan ta grep som gjør det enklere for tillitsvalgte lokalt. Likevel mener hun de gjør mye bra og at det ikke nødvendigvis er så rigid som mange vil ha det til. Gjennom utprøving av arbeidstidsordninger har de gjort seg noen erfaringer. De har korrigert avtalene slik at en har ivaretatt forhold de ikke var klar over kunne være til ulempe for noen av de involverte. Det har ført til at dagens avtaler er blitt kvalitetssikret, både faglig for brukerne og arbeidsmiljøfaglig for arbeidstakerne. Partene har også anerkjent at alternative arbeidstidsordninger kompenseres enten med redusert arbeidstid eller økonomisk kompensasjon eller begge deler. ● ● ●