



GERD KRISTIANSEN er leder i Landsorganisasjonen i Norge (LO). Sammen med Saths Cooper, Kerstin Söderström og Tor Levin Hofgaard er hun fast kronikør.

Medbestemmelse

Arbeidstakernes medvirkning i organiseringen av sin egen arbeidshverdag er en sentral ingrediens i ledelse på norsk.

DENNE GANGEN HAR jeg lyst til å skrive om psykologi på arbeidsplassen – hverdagspsykologi. Ofte når vi snakker om psykologi, tenker vi på sykdom – på angst, depresjon eller psykoser. Men hvor mange psykologiske mekanismer ligger det ikke i hvordan vårt arbeidsmiljø er, om vi trives, hvordan vi kommuniserer med hverandre, støtter hverandre, eller i verste fall bryter hverandre ned? Hvor viktig er det ikke for hver enkelt av oss at vi opplever at jobben vi gjør, betyr noe for arbeidsplassen vår, at det vi bidrar med som enkeltpersoner, er viktig for arbeidsmiljøet, og at vi kan påvirke vår arbeidshverdag?

INNFLYTELSE PÅ ARBEIDSTIDEN

Derfor er vi i LO opptatt av medvirkning og medbestemmelse. Arbeidstakerne får bidra til å bestemme organiseringen av arbeidet, de blir tatt på alvor når de påviser forhold som burde vært annerledes, og kommer med forslag til forbedringer. Dette kan skje både individuelt og direkte, og representativt indirekte gjennom en tillitsvalgt eller et verneombud.

Arbeidstiden er et viktig element i organiseringen av arbeidet. Arbeidstiden strukturerer livet vårt, familien og samfunnet. Det skulle bare mangle at ikke arbeidstakerne hadde innflytelse på lengden på arbeidstiden og når på døgnet den plasseres.

I arbeidsmiljøloven er medvirkning og medbestemmelse et viktig element i mange lovbestemmelser, både på individuelt og kollektivt nivå. Normalbestemmelsene i arbeidsmiljøloven er basert på kunnskap om hvordan arbeidstidens lengde og plassering påvirker mennesket både fysisk og psykisk, og hvilken virkning det kan ha på arbeidsmiljø og sikkerhet. Når en arbeidstidsordning innebærer betydelige unntak fra normalbestemmelsene og adgangen til å inngå avtale er lagt til enkeltindividet, kan arbeidstakeren bli eller føle seg presset til å avtale ordninger som er uheldige. Særlig dersom avtalen inngås samtidig som du ansettes. Derfor bestemmer arbeidsmiljøloven at slike store avvik, etter først å ha blitt behandlet av lokale tillitsvalgte, enten må godkjennes av en sentral fagforening eller av Arbeidstilsynet/ Petroleumsstilsynet. Systemet med fagforeningenes godkjenning av rotasjonsordninger og langturnusordninger har fungert i mange år.

MEDLEVERFORSKRIFTEN - ET UNNTAK

Men, det er ett unntak fra et slikt system. Medleverforskriften legger all avtaleadgang på individnivå. Forskriften kan per nå anvendes for ansatte i institusjoner for personer med rus- og/eller atferdsproblemer og for enslige mindreårige asylsøkere. I de mest ekstreme tilfellene kan det være snakk om arbeidstid på 7 døgn på, 7 døgn fri, noe som innebærer 84 timer gjennomsnittlig arbeidsuke. Regjeringen vil nå utvide forskriften slik at den skal kunne gjelde for enda flere ansatte. LO ønsker at forskriften, som har vært midlertidig i 11 år, skal oppheves.

LO er imot denne forskriften fordi den gir anledning til sterkt avvikende arbeidstidsordninger uten at det sikres at personer/instanser med kompetanse og nødvendig distanse til den enkelte arbeidsplassen foretar en endelig vurdering av forsvarligheten ved arbeidstidsordningen. Vi er også opptatt av at vi vet for lite om langtidsvirkningene for arbeidstakerne, på helse og arbeids- og familieliv, av slike komprimerte arbeidstidsordninger. Dette gjelder uavhengig av hvem som godkjenner ordningene.

PÅ GODT NORSK

Hvordan mener LO at medbestemmelse og medvirkning skal være – på godt norsk? Jeg skal illustrere det med et eksempel. I en stor industribedrift skulle de endre arbeidstidsordning i deler av bedriften. Hovedtillitsvalgt og hovedverneombud var sentrale fra starten. Det ble hentet inn informasjon om arbeidstid og helse som både ledere, tillitsvalgte, verneombud og arbeidstakerne fikk ta del i. Motstanden mot forslagene som etter hvert ble lagt på bordet, ble tatt på alvor. Kanskje hadde arbeidstakerne noen gode poeng? Kommunikasjonen mellom de tillitsvalgte og ledelsen i de berørte avdelingene førte til at de ble bedre kjent, og fikk mer respekt for hverandres ståsted. Samarbeidet ble bedre i avdelingene som hadde endret arbeidstidsordning, enn det var i de andre avdelingene.

I denne prosessen var bedriftshelsetjenesten også med. Det er ikke så mange arbeidspsykologer eller organisasjonspsykologer i denne tjenesten, men det er lett å se at disse yrkesgruppene kunne hatt en rolle å spille. Ikke først og fremst for å arrangere stressmestringskurs eller andre individuelle tiltak, men blant annet for å bidra med kunnskap i virksomhetene om samspillet mellom arbeidets organisering, medbestemmelse, medvirkning, arbeidsmiljø og helse. At det er en slik sammenheng, framkommer blant annet i NOU 2016:1 Arbeidstidsutvalget, der det står at «skift- og nattarbeid i kombinasjon med lav innflytelse på egen arbeidstid ser ut til å bidra til dårligere mental helse».

TRENGER PSYKOLOGBLIKKET

Når virksomheter inngår kontrakter om oppdrag med altfor stramme tidsrammer – rammer som innebærer kontinuerlig arbeidsrelatert stress på grunn av tidspress – eller når virksomheter har løpende arbeidsoppgaver som er for omfattende i forhold til bemanningen, innebærer det å utfordre arbeidstakernes fysiske og psykiske helse. Vi kunne trenge psykologenes blick på virkningene av slike forhold.

I LO er vi derfor opptatt av at den enkelte arbeidstaker skal ha innflytelse over sin egen arbeidstid, både direkte og indirekte, gjennom representativ deltakelse fra tillitsvalgte. Vi er også opptatt av fleksibilitet. På mange arbeidsplasser er det mulig å få til individuelle tilpassninger av arbeidstiden innenfor rammen av normalbestemmelsene i arbeidsmiljøloven og innenfor rammene i de kollektive avtalene.

At arbeidstakerne på ulike måter har medbestemmelse og medvirker i organiseringen av sin egen arbeidshverdag, er en sentral ingrediens i ledelse på norsk. Det beste resultatet her – en produktiv arbeidsplass med et godt arbeidsmiljø – får vi som kjent oftest når alle de viktige ingrediensene er på plass. ✕

Gerd Kristiansen



Når adgangen til å inngå avtale er lagt til enkeltindividet, kan arbeidstakeren bli eller føle seg presset til å avtale ordninger som er uheldige