

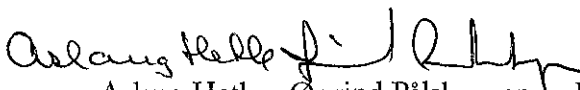
ARB. OG ADMINISTRASJONSDEPT.
ARKIVKODE. 340.11
EKSP.
14 JUNI 2004
SAKSB. AMAR/HAM
SAKSNR. 200400660 - 116

Det Kongelige

Arbeids – og administrasjonsdepartementet,

Arbeidsforskningsinstituttet AS takker for anledningen til å fremme kommentarer på
NOU 2004 : 5 Arbeidslivslovutvalget. Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst.
Herved oversendes resultatet av vår faglige gjennomgang..

Med vennlig hilsen


Aslaug Hetle Øyvind Pålshaugen Robert Salomon
(sign)

Høringsuttalelse: NOU 2004: Arbeidslivslovsutvalget. Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst.

Innledning : Krav til en god arbeidslivslovgivning

Det norske arbeidslivet står foran store utfordringer. Den fremste utfordringen er å skape betingelser for utviklingen av et bærekraftig arbeidsliv. Det er et arbeidsliv som gjennom vern av menneskelige og materielle verdier og ressurser skaper grunnlag for holdbarhet og fornyelse.

Intensjonene bak initiativet til en endring av denne lovreguleringen på arbeidslivsområdet var flersidig: Den skulle samle flere lover, den skulle bidra til forenkling og oppdatere lovverket i forhold til nye utfordringer.¹

Det er naturlig at Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) - som i to omganger både har deltatt aktivt i arbeidsmiljøreformarbeidet (Lov 1977 – 02-02 nr 04: Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v og revideringen av denne) har hatt stor interesse for og betydelige forventninger til resultatene av utredningsarbeidet med sikte på å utforme en Arbeidslivslov (ALLU).

Vi forventer at en lovrevisjon reflekterer en vel gjennomtenkt ivaretagelse av kjente forskningsresultater og at den også kan redegjøre for hvordan loven svarer på sentrale krav til en god arbeidsmiljølov :

At loven gjenspeiler utfordringene som det moderne arbeidet og arbeidslivets utvikling innebærer

At loven bygger på et likestillende menneskesyn.

At loven setter helse, miljø og sikkerhet som fremste mål.

At loven baserer seg på kunnskap om forholdet mellom arbeid og psykisk/fysisk helse.

At loven bygger på kunnskap om hva som "virker" og er i tråd med rettsoppfatningen.

At loven anviser sanksjonsmuligheter ved brudd.

At loven verner den svakeste part gjennom samfunnets oppfølging.

På denne bakgrunn vil vi fokusere på fire hovedtema:

- Hvilket arbeidsliv loven skal regulere
- Hvilke utfordringer står arbeidslivet overfor
- Hva og hvem loven retter seg mot
- Hvilke tema som er diskutabile

Våre merknader baserer seg på nasjonal og internasjonal forskning, egen og andres, som belyser tilstanden, utfordringene og tiltak/løsninger.

Dagens arbeidsliv – situasjonsbeskrivelsen.

En ny og fremtidsrettet lovgivning må bygge på en virkelighetsbeskrivelse som er dekkende både for dagens situasjon og perspektiver på pågående endringer i arbeidsliv, teknologi og samfunn

¹ Tidligere har AFI på faglig grunnlag ytret seg angående forslagene omkring arbeidstidsreguleringen. Vi har fremmet synspunkter på forslaget om å endre og øke adgangen til midlertidige ansettelser.

I denne høringsuttalelsen vil vi se nærmere på lovforslaget på bakgrunn av forskning og erfaringsbasert kunnskap.

med både kvalitative og kvantitative data som grunnlag. En god lov bør ta sikte på å skape rammer for aktivitet med sikte på å fremme et holdbart arbeidsliv som også evner å skape fornyelse, og med vernehensyn, verdiskaping og bedriftenes samfunnsansvar som fundamenter.

Omfattende forskning viser betydningen av å øke mestringsmulighetene gjennom medbestemmelse, lærings – og oppfølgingsaktiviteter i et arbeidsliv der nær ¼ av arbeidstakerne utfører oppgaver med tiltakende krav til relasjonsmestring, med økende krav til kvalitet og tempo. God drift og godt vern avhenger av at mestringsbetingelsene styrkes gjennom styrking av kjente bufferfaktorer slik at individuell sårbarhet og manglende forutsigbarhet reduseres (Theorell & Karasek 1990, Morris 1994, Winnubst et al, 1998, Roness & Mathiesen 2001, Jeding 1999).

Situasjonsbeskrivelsen i lovutkastet tydeliggjør ikke et slikt overgripende perspektiv. Behandlingen av enkelttema har også betydelige mangler, slik vi vil påpeke.

Lovgivning gjenspeiler tendenser i sin samtid (Aubert 1968). I formålsformuleringen tilkjennegis ALLUs innretning:

§ 1 Lovens formål

å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon og som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger.

I Arbeidsmiljøloven (AML) har målsetningsparagrafen pkt.1 tilføyelsen ... og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utviklingen i samfunnet.

Arbeidsmiljøforskningen viser at det er en sammenheng mellom velferdsverdier og helsefremmende og meningsfylt arbeid. Nyere nordisk forskning (se for eksempel Hjort Andersen 2003, von Otter 2003) påpeker på bakgrunn av solide, longitudinelle studier at mens levekårene er bedret over de siste tiårene, er arbeidsmiljøforholdene forverret. En henvisning til behovet for å sikre at utviklingen på arbeidsplassen følger opp den teknologiske og sosiale utviklingen i samfunnet slik at en tar ny kunnskap og nyvinninger i anvendelse synes å være viktig.

Vi kan ikke unnlate å påpeke et fundamentalt og gjennomgående problem i lovutkastet : Det er omfattende og solid forskning til rådighet som forteller om hva som er helsefremmende og helseskadelig. Vi antar at lovuttrederne har kjennskap til denne forskningen. En del av endringene som er foreslått står ikke desto mindre i motsetning til etablert kunnskap. Loven fremstår derfor som lite konsistent i det den forfekter overordnede målsetninger som ikke er i samsvar med foreslåtte endringer på en del områder.

Vi mener det er grunn til å reise tvil om det faktisk er noe reelt påtrykk for å endre AML i den retning som er foreslått. Snarere viser forskning at den store utfordringen er knyttet til oppfølgingen og virkeliggjøringen av handlingsplaner i virksomheten og i bransjene. Maktutredningen har nylig på empirisk grunnlag kunnet vise at flertallet norske ledere er tilfredse med hvordan loven har virket.

Vi skal også kreditere lovuttrederne på to punkter. Dette er endringer som separat sett har et positivt potensiale og i tråd med den internasjonale kunnskapsbasen på feltet.

Situasjonsbeskrivelsen :

Tilstandsbeskrivelsen i kapittel 5 referer til forskning, men uten at det er gjennomført en analyse som peker klart på utfordringene. Dermed blir bildet av prosesser og aktører uklart. Først og fremst mangler en realistisk beskrivelse av den norske arbeidstakeren, verdiskaperen, som kjennetegnes av stor motivasjon til å øke sin kompetanse, som utviser stor fleksibilitet og arbeidsglede.

Foreslåtte endringer på alle samfunnsområder, også arbeidslivet, skal analyseres med hensyn på helsekonsekvenser. Kunnskapen fra internasjonal, komparativ forskning bør veie tungt når man vurderer konsekvensene av endringer i arbeidsmiljø – og arbeidslivslovgivningen.

Den grundige og omfattende undersøkelsen "Eurosurvey 2000" viser at arbeidslivsutviklingen innebærer økende fleksibilitet på alle områder (arbeid på ubekvemme tidspunkter, deltidsarbeid, flerfaglighet og teamarbeid, myndiggjøring og økende bruk av midlertidig ansatte). Studien påpeker også at fleksibiliteten ikke alltid fremmer gode arbeidsforhold, kjønnssegregeringen består på kvinners bekostning og midlertidig ansatte rapporterer om dårligere arbeidsforhold enn fast ansatte. (Paoli & Merlliè 2001). For eksempel har medarbeidere på engasjement eller som midlertidig ansatte mindre selvbestemmelse.

Videre viser studien at dårlige fysiske forhold og dårlig fysisk tilrettelegging fortsatt er vanlig, det samme gjelder ensidig gjentakelsesarbeid, det rapporteres om økende arbeidsintensitet, svakere kontroll over arbeidstempo, vold og trakassering et alvorlig arbeidsmiljøproblem.

Sammenliknet med forholdene i mange andre land har det norske partssamarbeidet vist sine sterke sider i ansvarlig medvirkning og med høy prioritet til utviklingen av et godt arbeidsmiljø. EUs dokumenter om innovasjon vektlegger betydningen av nettopp dette partnerskapet meget sterkt og viser spesielt til Skandinavia og Finland i denne sammenheng.

Det er med andre ord kunnskapsgrunnlag til å anta at en videreføring av et arbeidsmiljøarbeid basert på samspill mellom organiserte parter bør være bærebjelken i en fremtidig utvikling. Særlig gjelder dette i et arbeidsliv der vi finner nest flest eldre arbeidstakere i arbeid (etter Island) og der arbeidstakere legger inn mer enn den betalte tiden for å oppfylle kravene i arbeidet. Norge kan glede seg over at den likestillingsutviklingen som har funnet sted har ført til at vi, igjen sammenliknet med andre land i Europa, ligger bedre an mht. reproduksjon. Hver norske kvinne føder 1,87 barn og er i stadig større grad i stand til å integrere hjemmeliv og arbeidsliv.

Likestillingsdimensjonen:

En arbeidslivslovgivning som skal ivareta sammensatte mål kunne forventes å være mer presis enn bare å nevne "likebehandling" som verdi (§1pkt.b). Lovforslaget som helhet er ikke preget av et kjønns- og likestillingsperspektiv. Her er lite som kan oppmuntre til desegregering og et mer balansert arbeidsmønster mellom kjønnene. Dette kan igjen henge sammen med den manglende forståelsen av behovet for å utforme loven på et kunnskapsgrunnlag. I realiteten blir det klart at man ikke har fanget opp den massive endringen som har skjedd nettopp når det gjelder kjønn i arbeid i det norske samfunnet. Derfor kan det reises spørsmål om forslaget, dersom det blir vedtatt, vil bidra til å sementere eller i verste fall øke, kjønnsforskjellene. Dette er betenkelig så meget mer som vi har klare forskningsresultater som forteller at kjønnslikevekt har stor betydning for helsefremmende psykososiale forhold. Vi mener at både

arbeidstidsbestemmelsene og overtidsbestemmelsene, men også bestemmelsene om midlertidige ansatte bidrar til å gjøre loven gammelmodig fra et likestillingsperspektiv.

Likestilling er nevnt under kap. 14 om ikke-diskriminering, som imidlertid mest dreier seg om deltid. Forslaget er imidlertid ikke preget av 'gender mainstreaming' som Norge er forpliktet til å følge opp.

Forenklingmålsetningen : Forholdet mellom lov og forskrifter

Vi kan se det ønskelige i en forenkling av lov og forskrifter. Forskriftenes betydning kan antas å øke når selve lovteksten forenkles. Flere annonserte forskriftene ikke er utarbeidet. En vesentlig forutsetning for å gjøre en ansvarlig og dekkende gjennomgang av hva lovforslaget egentlig inneholder er derfor ikke til stede.

Samtidig som forenkling kan være en målsetning må det også erkjennes at arbeidslivet i dag er preget av mer komplekse, internasjonale avhengigheter. Man savner en gjennomgang av den betydning internasjonalisering og globalisering med oppkjøp av bedrifter, mobilitet over landegrensene og utstrakt "teigblanding" representerer. På hvilket nivå skal beslutninger med betydning for arbeidsmiljøet fattes ?

Vi savner en drøfting av det moderne arbeidet som for en stor del er kunnskaps- og relasjonsbasert, som ofte foregår i konserner og med skiftende eier – og driftsformer.

Reformforslagets samfunnsøkonomiske perspektiv;

Når loven knyttes til bedriftsøkonomiske forutsetninger ville det være rimelig at en presenterte et samfunnsøkonomisk perspektiv på reformforslagene. Slik vi leser forslaget impliserer det at bedriftene/eierne er den siden som bærer kostnadene med å legge til rette for et trygt arbeidsforhold. I realiteten er det arbeidstakernes andel (lønnspotten) som blir berørt og mao arbeidstakernes regning og risiko det er snakk om.

På denne bakgrunn kan man hevde at loven tildekker viktige sider ved arbeidslivets realiteter.

AML/77 var på et vis et *samfunnsloft*, bygget på forsknings- og utviklingsarbeid, men i høg grad også på fagbevegelsens, miljø - og utviklingsorienterte verdier. Maktutredningen (NOU 2003 : 19 "Makt og demokrati") viser at flertallet norske ledere i samtiden vurderer AML positivt. AML/77 kan betegnes som "utopisk", dvs inspirert av målsetninger om å fremme og legge til rette for å forsterke de positive kreftene og ressursene som ligger i den norske tradisjonen med et bredt og dypt forankret partssamarbeid.

ALLU later, på den andre siden, til å være preget av en tilpasningsorientert analyse : Det er dagens situasjon som behandles : Ingen ting kan bli bedre enn hva det er. Det ser ut til at forslaget legger opp til de facto tilpasning av dagens praksis, og blir dermed lite utviklingsorientert. Det er grunn til å anta at dette henger sammen med et ikke så eksplisitt, men allikevel tydelig perspektiv på arbeidstakeren, preget av at han/hun ikke anses å være så særlig offensiv i forhold til utviklingen, en lite fleksibel person, løsrevet fra et større miljø og med andre ord, en som helst bør ordne sitt forhold til arbeidsgiveren og arbeidsplassen på individuelle premisser. Denne underkjenningen av den organiserte arbeidstakersiden synes kortsiktig, i det arbeidstakernes aktive innsats ikke minst gjennom verneombudenes virksomhet, har gitt liv til AML/77- loven.

Arbeidstakeren tilskrives egenskaper som står i veien for bedre markedstilpasning med sine behov for vern. Å ha arbeidsgiveransvar innebærer ansvar for mennesker og deres framtid. Bedriftseiere/ledelse har i kraft av sin posisjon større muligheter til å skaffe seg oversikt over framtiden, kjenner grensene for usikkerhet bedre enn arbeidstakerne som har begrenset innsikt i virksomhetens strategier og hvilke langsiktige planer som foreligger. Å forvalte ansvar for andre menneskers framtid krever mao at man er seg bevisst et samfunnsansvar.

En kraftig endringsprosess har pågått i arbeids- og næringsliv, og arbeidstakerne har utvist stor fleksibilitet, i den forbindelse for eksempel i form av å arbeide utenom vanlig dagtid, av å engasjere seg og vise seg motivert til å delta i kompetanseutvikling, fremme bedriftsutvikling og innovasjon og samtidig ivareta balansen mellom arbeidskontrakten og viktige sider ved samfunnskontrakten, e.g reproduksjons – og omsorgsansvar.

Kunnskap og erfaring fra gjeldende lov

Det er en mangel ved utredningsarbeidet at det ikke tar hensyn til evalueringer av gjeldende lov, noe som kunne gitt et mer realistisk utgangspunkt for forslag til endringer. Vi skal her trekke fram et par eksempler for å illustrere hvorfor vi mener dette ville være viktig :

- 1) For reformen av 1977 var det viktig å ta tak i de kjemiske helserisikoer, skaffe oversikt over samspillet mellom flere faktorer og hvordan de virker over tid. Opprettelsen av et Giftkartotek var et resultat av dette arbeidet. De bevisste valgene og den systematiske oppfølgingen i tett samarbeid mellom partene har medført at antall arbeidstakere som eksponeres for løsemidler er dramatisk redusert. Dette er imidlertid en stor og vedvarende utfordring i land der en ikke har hatt samme vektlegging på strenge administrative normer på feltet.
 - 2) Også ved lovrevisjonen i 1992 (se NOUen *Det gode arbeidsmiljøet er lønnsomt for alle*) var det fremsatt antakelser om at bedriftene ble hemmet av arbeidstidsreguleringene. Dette ble tilbakevist av en undersøkelse (Sørensen og Grimsmo, 1992) som viste at bedriftene fant rom for tilstrekkelig fleksibilitet innenfor rammen av gjeldende lovbestemmelser. En slik undersøkelse er ikke foretatt forut for ALLUs forslag.
 - 3) IK – regimet bygger på antakelsen om at virksomhetenes arbeidsmiljøinnsats kan ta utgangspunkt i prinsippet om at de to kollektive aktørene, arbeidstakernes fagforeninger og ledelsen, vil forfølge rasjonelle og verdibaserte ønsker om å hindre skader og belastninger og finne gode løsninger. Svekket partssamarbeidet, rakner også forutsetningene for IK-systemet. Konsekvensen kan bli at rettsvesenet blir en viktigere arena, noe de færreste har råd eller tid til.
 - 4) Arbeidstidsforlegning som innebærer urolig døgnrytme og i særlig grad nattarbeid har helsekonsekvenser. Derfor understreker internasjonal forskning at det skal vurderes hvilke aktiviteter og hvor krevende disse er ved fastlegging av skift og turnusordninger (se f.eks Åkerstedt, NIOSH). Disse overveielser bør ta utgangspunkt i en kartlegging av arbeidsoppgavene og de lokale forutsetningene for å sørge for ivaretagelse av helse og *velferd* ikke bare individuelt, men samlet. § 10 – 2 Arbeidstidsordninger bør reflektere denne innsikten.
- Endringene i § 12 gjør at vi spør om denne paragrafen som skulle sikre videreutvikling av det organisatoriske arbeidsmiljøet har skiftet karakter og blitt en ren ”moralparagraf” ? § 12 var opprinnelig vel så mye ”en praktisk sak”, dvs man kunne få til endringer gjennom organisatoriske og teknologiske løsninger. Forebygging av organisatoriske og

psykososiale belastninger krever medvirkningsbaserte prosesser. Dersom tiltak av ren sikringskarakter blir innholdet i paragrafen forskyves tyngdepunktet bort fra det forebyggende og offensive perspektivet som trengs.

Når bestemmelsen om forbud mot prestasjonslønn i farlig arbeid tas bort i sin eksplisitte form (§ 12 pkt.4a i AML) er dette en tydeliggjøring av at man ikke er villig til å ta det nye arbeidslivets utfordringer på alvor. Denne bestemmelsen får ikke en fullgod erstatning gjennom § 4 1 – Generelle krav til arbeidsmiljøet. Selv om akkord i gammeldags forstand i dag er begrenset i utbredelse er det kommet nye former for ”akkorder”, dvs stykkakkorder, eller anbud.

Legitimitetsutfordringer

Kartlegginger konkluderer år etter år med behov for tiltak, uten at de følges opp f.eks på sykehusene. En logisk videreutvikling, basert på forskningsbelagte resultater som de nevnte, kunne være å skjerpe aktivitetsplikten i forhold til eiere/arbeidsgivere snarere enn å fjerne den bestemmelsen i AML (§1, annet ledd) som pålegger virksomhetene å tilpasse kravene til dokumenterte behov og nyttiggjøring av kunnskap om hva som kan gjøres.

Her er det nok å henvise til erfaringene fra perioder der avskrivningsregler har oppmuntret til arbeidsmiljøforbedringer. Andre insentivsystemer ala ”Workers Compensation Fund” (Canada) burde også være viktige. Her premieres bedrifter som ligger under bransjegjennomsnitt for skader, fravær etc. med lavere forsikringspremier og de som ligger over må betale inn mer når de ikke har fulgt opp med kunnskapsbasert innsats for miljøforbedring.

Omstilling og nedbemanning

På enkelte punkter er det tilsynelatende små endringer som introduseres, men disse kan ha stor praktisk betydning, og de kan neppe sies å bidra til klargjøring.

Dette må ikke minst sees i sammenheng med svekkelsen av bestemmelsen om at arbeidstakerne skal trekkes inn når det skal gjøres endringer i forbindelse med omstillinger §4 – 2 Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling (i forslaget stilles det nå krav om at dette bare skal gjøres ved *vesentlige* endringer (ikke som før ”forhold som har betydning for arbeidstakernes arbeidssituasjon”). Hvem bestemmer hva som er vesentlige endringer ?

Hvordan er kunnskapen om helseeffekter av nedbemanning (på de som må gå og de som blir igjen) ivaretatt ?

I realiteten er dette forslaget representativt for den gjennomgående svekkelsen av respekten og forståelsen for medbestemmelse som verdi. Det er blant annet dette som gir loven et gammelmodig preg med svak refleksjon av det moderne synet på arbeidstakeren, kunnskapsbasert og relasjonelt arbeid. I dag gjør arbeidstakerne for ¾ vedkommende arbeid der en viktig del av deres innsats består av samspill med kunder, klienter, elever, gjester og pasienter.

Under pkt 2 i samme bestemmelse sies det : ”Arbeidet skal så langt som mulig utformes slik at det gir mulighet til variasjon og for å se sammenheng mellom enkeltoppgaver”. På dette punktet er det grunn til å være mer spesifikk i påpekingen av at kunnskapen om betydningen av å motvirke ensidig gjentakelsesarbeid er betydelig og at man ved planlegging, teknologiske og

organisatoriske løsninger og tiltak kan redusere og aktivt motvirke disse belastningene på helse og velferd (Sørensen og Lunde 2000).

Forståelsen av HMS, § 3 – Krav om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet.

I lovforslaget er HMS hensyn inngående drøftet. Slik vi ser det overser allikevel denne drøftingen noen viktige sider ved kompleksiteten i HMS – arbeidet. HMS – verdier oppnås ikke minst ved at utviklingsarbeid i virksomheten, system- og teknologivalg aktivt forholder seg til muligheter til å forebygge, styrke medvirkning og kompetanse til å ivareta sikkerhet og variert, god oppgaveløsning. Det er anerkjent at en for å utvikle ‘HMS’ –verdier har tre hovedstrategier :

1): Kriteriebasert (grenseverdier f eks) og hvor hovedaktørene er ulike eksperter

2): Prosedyrebasert (forbedringer søkes oppnådd gjennom den måten det lokale HMS-systemet er strukturert).

Her er linjeorganisasjonen - sammen med det ordinære, representative bedriftsdemokratiet, hovedaktørene.

3): Utviklingsorganisatorisk system:

Her er en opptatt av at aktiviteten fordeles så bredt som mulig i hele organisasjonen.

Og at en jobber med små og kontinuerlige forbedringer – og aktivt nyttiggjør seg erfaringskunnskapen til yrkesutøverne. Dersom den tredje tilnærmingen ikke ivaretas kan konsekvensen bli at arbeidsmiljøarbeidet plasseres i sidevognene. Den tredje tilnærmingen til HMS – arbeidets potensiale innebærer et motivasjonsfremmende og ansvarliggjørende aspekt med stor verdi .

Alle tre tilnærminger er viktige og nødvendige. Men det tredje aspektet er i tråd med en forståelse av potensialet i arbeidsmiljøarbeidet dersom man anlegger et bærekraftsperspektiv på arbeidslivet.

Tanken om en sertifisering av BHT er interessant og bør følges opp under forutsetning av at de tre arbeidsformene som til sammen skaper den helsefremmende arbeidsplassen ivaretas. Da vil vi ha en bedre grunnlag for å sikre oppfølgingsinnsats.

Arbeidstidsorganisering :

Svekket gjennomskiktighet og mulighet til overvåking for eksempel av praktiseringen av overtidsreglene er således symptomatisk for en vending der arbeidstakerparten blir hindret i å utøve sine interesser, dersom forslaget gjennomføres.

Hele emneområdet ”arbeidstid” viser også tydelig at ikke bare velferd, men også helsebasert vernehensyn er svekket. En ting er at man ikke lenger skal ta velferdshensyn ved arbeidstidsforlegning. Atskillig mer betenkelig er det at man går fra de faglig godt begrunnede bestemmelsene om skiftarbeidets ukentlige arbeidstidsvolum (38 og 36 timer).

Man skulle i det minste regne med at man hadde trukket veksler på forskning som siden 1977 har levert klar evidens for de skadelige virkningene av et økt omfang av adgang til å arbeide inntil 78 timer ukentlig.

Dette er også området der nedbrytingen av den kollektive avtaleretten har størst konsekvenser når det nå foreslås at arbeidsgiver kan gå rett på enkeltansatte med krav om merarbeid.

Aktivitet og "liv i loven"

En rekke evalueringer av effektene av AML 77 har gitt empirisk grunnlag for å hevde at det viktigste ved en god arbeidslivslov er at den legger opp til handlingsplikt. Vi hadde forventet at virksomhetene og partene ble pålagt aktivitetsplikt. Dette kunne ha skjedd ved at § 12s operative sider med vekt på "Utvikling må prøves" var blitt styrket, snarer enn slik vi ser det, svekket. AML /77 førte til en omfattende reformvirksomhet. Blant annet et stort opplæringstiltak der alle måtte lære at funksjonærer og arbeidere hadde like behov for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø retten til å stoppe farlig arbeid ble for eksempel benyttet av 40% av verneombudene (Ryste, Seierstad & Sørensen 1989).

To viktige endringsforslag :

Integritetsbegrepet

I § 4-3, Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet heter det i nr. 1 at "arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas". Dette er i følge kommentarene en videreføring av arbeidsmiljølovens § 12 nr. 2 fjerde ledd som sier at "arbeidet må tilrettelegges på en slik måte at den ansattes verdighet ikke krenkes". Begrepet *integritet* er i så måte nytt. I norske ordbøker er selvstendighet og ukrenkelighet synonyme for integritet. Vanlige antonymer er korrupsjon, bestikkelse og (moralsk) fordervelse. Innen arbeidshelseforskningen refererer integritet til "a stable cognitively and morally sound organization of functioning, which enables control of that functioning and the environment. This is experienced as living in a manageable reality. As such, adequate integrity is conducive to well being and health²". Schabracq, M. J., Winnubst J.A.M., Cooper, C. L. 1996) Den ovenfor nevnte tolkningen av begrepet integritet må legges til grunn for at formuleringen i § 4-3 nr. 1 skal være i overensstemmelse med lovens formål om "å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon og som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger".

Vern for varslere

Videre setter vi pris på forslaget om et bedre vern for den som er i et arbeidsforhold der det er viktig å melde fra om observasjoner som kan sette mennesker i fare eller krenke integriteten. Internasjonal forskning er for tiden opptatt av hvordan verneregler kan sikre retten til å si i fra uten at dette medfører en individualisering av omkostningene som varsleren viser seg å måtte bære.

Konklusjon :

Arbeidslivsloven – et tegn i tiden

ALLU fremstår som en hybridlovgivning, og selv om intensjonen var å både ivareta bedriftenes og ansattes interesser finner vi at dette ikke har ført fram, sannsynligvis mest fordi man mangler forståelse for felles optimaliserings erfaringer som gjør utsagnet : "Godt miljø er god produktivitet" gyldig.

En lov av denne typen har erfaringsmessig en levetid på ca en generasjon (25 – 30 år). Det kan derfor være viktig å ile langsomt, ikke forhaste seg, men tvert i mot ha en grundig og

² : Forsøksvis oversatt : *Integritet referer til et kognitiv og moralsk helhetlig virke som muliggjør innflytelse og kontroll over aktivitetene og omgivelsene. Dette blir opplevd som å leve i en overkommelig virkelighet. Som sådan understøtter adekvat integritet helse og velvære.*

konsensussøkende prosess å bygge på. Det framlagte forslaget kommer samtidig med forslag om en pensjonsreform, og disse endringsforlagene bør åpenbart ses i sammenheng. Handteringen av pensjonsspørsmålet synes hittil å varsle et økt konfliktnivå i arbeidslivet (sml vårens streiker).

Vi må derfor konstantere at ALLU, dersom den blir vedtatt, ikke bærer bud om noe godt verken for fornyelse og bedriftsutvikling – eller for menneskene og et bærekraftig arbeidsliv. Lovens perspektiver på arbeidstakerne er utdatert og fremmer på dette feilaktige grunnlag forslag om endringer som vil vanskeliggjøre vedlikeholdet av et helsefremmende arbeidsliv. I denne sammenhengen er det relevant å trekke frem synspunkter fra svenske forskere som har erfaringer fra et arbeidsliv hvor man i større grad enn hittil i Norge, har åpnet opp for en større grad av fleksibilisering mht. ansettelser f.eks : Aronsson og kolleger fant i en studie at det var en tendens til at virksomheter med mange midlertidig ansatte omgikk HMS bestemmelsene. Von Otter (2003) forklarer den svenske utviklingen også med henvisning til ”tausheten”, dels utryggheten som får midlertidig ansatte til å tie, dels at nedbemanninger gjør folk defensive (hvis jeg ikke passer meg, er det meg neste gang). Tilliten til de institusjonelle mekanismene bygges ned. Konsekvensene kan bli svekket sikkerhet og normoppfølging.

1. Det er problematisk at mye av reguleringen på arbeidslivsområdet overlates til forskrifter som bare delvis er utarbeidet.
2. Utredningens forslag er ikke godt dokumentert og underbygget med kunnskap. Det er ikke tilstrekkelig dokumentert hvorfor det er behov for endringer, eller hvordan ny lovgivning skal forbedre arbeidslivet.
3. Utredningen basere seg på en situasjonsbeskrivelsen av dagens arbeidsliv og av den norske arbeidstakeren som er mangelfull.
4. Lovforslaget er ikke framtidsrettet, men statisk. Snarere enn å peke framover med en prosessorientert lovgivning, peker den bakover mot Lov om arbeidervern av 1956
5. Lovforslaget reduserer arbeidstakernes vern på en rekke områder. Det svekker tidligere bestemmelser. Tidligere henvisninger til velferd som målsetting er fjernet.
6. Lovforslaget individualiserer arbeidslivsrelasjonene, konsekvensen kan bli en fjerning av snart 30 års utvikling av samarbeid mellom partene og betydningen av et aktivt tillitsvalgtapparat på helse- miljø og sikkerhetsområdet. Forslaget sikrer ikke den svake part i arbeidslivet i forhold til endrede og økte utfordringer.
7. Lovforslaget har i seg flere inkonsistenser : gode målformuleringer og forslag til nye bestemmelser reflekteres ikke i enkeltbestemmelser.

Samlet er vår konklusjon er at det foreliggende lovutkast ikke lever opp til de krav som bør stilles til en arbeidslivslovgivning som er i samsvar med den kunnskap vi har om dagens og framtidens arbeidsliv. Vi håper med denne kritikken å bidra til en fortsatt konstruktiv debatt om et viktig

tema, og videre håper vi at teori og kunnskap tas videre i prosessen som forestår. Arbeidslivsloven er viktig og kan ikke ferdigstilles under tidspress.

Litteraturliste

Aronsson, Gunnar; Gustafsson, Klas; Dallner, Margareta (2000): *Anstillningsformer, arbeidsmiljø og helse i ett centrum-periferipespektiv*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet. (Arbete och hälsa 2000:9).

Aubert, Vilhelm (1968): *Retts sosiologi*. Oslo: Universitetsforlaget.

Jeding, Kerstin et al. (1999): *Ett friskt arbetsliv: fysiska och psykosociala orsakssamband samt möjligheter till prevention och tidig rehabilitering*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet. (Arbete och hälsa 1999:22).

Karasek, Robert; Theorell, Töres (1990): *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.

Karlsen, Jan Irgens et al. (1975): *Arbetsmiljø og vernearbeid: kartlegging av problemer og forslag til endringer*. Oslo: Tanum-Norli.

NOU 2003:19: *Makt og demokrati: sluttrapport fra Makt- og demokratiutredningen*. Utredning fra en forskergruppe oppnevnt ved kongelig resolusjon 13. mars 1998, avgitt til Arbeids- og administrasjonsdepartementet 26. august 2003. Oslo : Statens forvaltningstjeneste, Informasjonsforvaltning.

Otter, Carsten von (2003): *Låsninger og løsninger i svenskt arbetsliv: slutsatser från en trendanalys*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Otter, Carsten von (red.) (2003): *Ute och inne i svenskt arbetsliv: forskare analyserar och spekulerar om trender i framtidens arbete*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Roness, Atle; Matthiesen, Stig Berge (red.) (2002): *Utbrent: krevende jobber – gode liv*. Bergen: Fagbokforl.

Schabracq, Marc J.; Winnubst, Jacques M.; Cooper, Cary I. (red.) (1996): *Handbook of work and health psychology*. Chichester: Wiley.

Sørensen, Bjørg Aase; Grimsmo, Asbjørn (1992): *Bedriftenes erfaringer med arbeidstidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven av 1977: en undersøkelse av virksomheter med skift- og turnusarbeid*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet. (AFI-rapport 6/92).

Åkerstedt, Torbjörn (2002): *Sömnens betydelse för hälsa och arbete: fakta och goda råd*. Järvsjö: Bauer bok.

Åkerstedt, Torbjörn (1997): *Arbets tid, hälsa och säkerhet: en sammanfattning*. Stockholm: Statens institut för psykosocial miljömedicin.

Åkerstedt, Torbjörn; Westerlund, Mikael; Andersson, Göran (1996): *Mot bättre tider: en utvärdering av några av världens arbetstidsmodeller med avseende på välbefinnande och hälsa*. Stockholm: Statens institut för psykosocial miljömedicin.

Åkerstedt, Torbjörn et al. (1978): *Skiftarbete och välbefinnande*. Stockholm: Arbetarskyddsfonden.