

En nyansert arbeidstidsdebatt? Ja, takk!

Cato Brunvand Ellingsen

I november 2010 var jeg tilstede på et vekkelsesmøte. Det var et fascinerende skue. Møtet fant sted i Salem konferansesenter i regi av SOR. Byen var Bergen, «menighetens» hovedsete. Fremst i rekken var sentrale politikere, dyktige pårørende og engasjerte fagfolk. Forskere understøttet budskapet. De skulle lage en bølge som skulle skylle over hele landet. Det var «menigheten» for alternative arbeidstidsordninger som var samlet disse novemberdagene i Bergen.

Både som fagperson og som tidligere tillitsvalgt har debatten om alternative arbeidstidsordninger de siste årene vært svært interessant å følge. Frontene har til tider vært skarpe. Altfor skarpe etter min mening. For utgangspunktet er jo det samme. Vi ønsker best mulig velferdstjenester. Og alle erkjenner at gode arbeidsforhold for tjenesteyterne er en viktig forutsetning for å sikre gode tjenester. Poenget må derfor være å finne arbeidstidsordninger som både ivaretar tjenesteytere og tjenestebrukere. Dette er ikke motsetninger. Det er to faktorer som er gjensidig avhengig av hverandre.

Dessverre har debatten etter min mening blitt preget av at man ønsker å diskreditere motpartens argumenter, ikke å finne felles løsninger. Man har heller ikke anerkjent at de ulike aktørene faktisk har ulike roller. Det er for eksempel viktig at fagbevegelsen ser på helheten i arbeidslivet. En liberalisering i en sektor kan påvirke en annen sektor i negativ retning. LO og resten av fagbevegelsen har et ansvar for å se på helheten. Derfor blir ønsket om å endre arbeidsmiljøloven problematisk. Jeg tviler ikke på at partiet Høyre og Dagens Næringsliv ønsker best mulig tjenester for personer med utviklingshemning. Men, jeg tviler heller ikke på at de også ser muligheten for at endringer i disse tjenestene kan være en brekkstang for å gjøre helhetlige endringer i arbeidsmiljøloven. Endringer som vil gi negative konsekvenser for ansatte i en lang rekke sektorer. Å kreve store endringer i loven er en blindvei.

Det er på samme vis en blindvei å kreve at det er arbeidstilsynet og lokale tillits-

valgte, og ikke sentrale fagforeninger, som skal behandle arbeidstidsordninger som går utover arbeidsmiljølovens rammer. Det må være noen som ser på helheten i bruken av slike ordninger. Hvis sentrale fagforeninger har smidig og effektiv saksbehandling vil ikke en slik ordning være særlig forsinkende i prosessen. I mange tilfeller kan innspill fra fagforeningenes eksperter være sterke bidragsyttere til utvikling av svært gode arbeidstidsordninger. Oftest finner man disse ekspertene sentralt i fagforeningene. Det vil være uhensiktsmessig at enhver lokal tillitsvalgt skal besitte god nok detaljert kompetanse, selv om det av naturlige grunner antakeligvis er nettopp i Bergen man finner fagforeningenes flinkeste folk på området. I tillegg; Arbeidstilsynet skal føre tilsyn med disse ordningene. Er det virkelig så lurt at samme organ skal både godkjenne og føre tilsyn? Jeg ser da den velkjente bukken og havresekken lunte i det fjerne.

Derfor, la oss legge bort behovet for store endringer i arbeidsmiljøloven og arbeidstilsynets/ fagforeningenes rolle. La oss legge til grunn at prosessene ved utarbeidelse av turnusen er god, at lokale tillitsvalgte er involvert tidlig, at vurderingene bygger på individuelle behov hos tjenestebruker, at folk får nok fri og nok betalt. Mange av turnusene som ikke får dispensasjon svikter faktisk på slike faktorer. Med det utgangspunktet skal du være ganske dogmatisk, altså trangsynt, hvis du ikke ser at alternative arbeidstidsordninger både er riktig og viktig å vurdere i en lang rekke tilfeller. Fagforeningene må endre retorikken sin på dette området.



Foto: Scandinavian Stockphoto

De blir lite troverdige hvis de alltid kommer med et «men...». «Vi er for alternative arbeidstidsordninger, men...» «Det er flott at Bergen kommune både prøver ut og forsker på dette, men...». I stedet burde fagforeningene se de gode argumentene.

Først og fremst er argumentene gode for tjenestebrukerne. Ofte vil slike arbeidstidsordninger redusere sårbarhetsfaktorer som bidrar til utfordrende atferd. Færre skifte i tjenesteytere, færre folk som jobber for en, et mer helhetlig tilbud med en mer normalisert og individualisert dagsrytme. Eksempelene begynner å bli mange. Alternative arbeidstidsordninger kan også fremme en inkluderende praksis. Det blir lettere å delta på aktiviteter uten at man må ta hensyn til tjenesteytternes arbeidstid. Nytenkning rundt dette fremmer faglige og politiske idealer om inkludering og deltakelse.

Argumentene er også gode i forhold til ansattes forhold. Fagforeningene, inkludert meg selv, har vært lite nyansert i vår argumentasjon. «Turnusarbeid er helsefarlig!» Ja, det er helt sant. Men det er lite forskning som sier at alternative turnusordninger er farligere enn ordinære turnuser. Disse tjenestene krever folk på jobb kveld og natt, uansett. «Slike ordninger ekskluderer mange fra å jobbe der, det passer ikke for alle og man får homogene arbeidsfellesskap.» Er det sant? Det er mange enkelthistorier som forteller det motsatte. Om alenemoren som ikke kunne ha jobbet i en ordinær turnusordning. Og, det er vel ikke slik at alle skal

kunne jobbe alle steder? «Man blir så sliten at man gjør en dårlig jobb». Ja det kan stemme. Det er dog et lederansvar å sørge for at kvaliteten på arbeidet er god. En må etter min mening forutsette at ledere er sitt ansvar bevisst, og tilrettelegger turnuser som sikrer gode nok pauser, tilfredsstillende hvile m.m. Dette er bare et lite utvalg argumenter. Poenget er at påstander og argument fyker frem og tilbake uten at man utvikler disse til noe man kan stå sammen om. Uten at vi utvikler dette til gode tjenester.

Så kjære fagforeninger, tenk over følgende. Om vi fikk begynt på nytt. Vi hadde ingen arbeidstidsordninger, men så at vi trengte det. Til det beste for tjenestebruker og yter. Vi trengte en ordning som fremmet inkludering, la grunnlag for god faglig jobbing, rekrutterte fagfolk til tjenestene, motvirket deltidsarbeid og ga fornøyde tjenestebrukere, pårørende og ansatte. Hvilken ordning ville da vært standard og hvilken ville vært alternativ?

I fremtiden trenger vi en nyansert arbeidstidsdebatt. En debatt uten fastlåste posisjoner. En debatt som fremmer gode løsninger. Det har ikke debatten i tilstrekkelig grad gjort til nå. Vi har alle et ansvar for det. Kanskje kan vi begynne med å oppfordre partene i arbeidslivet til å lage en nettside med informasjon om gode ordninger, gode prosesser og gode eksempler. Altså; hva som skal til for å finne gode ordninger, til det beste for alle. ● ● ●