

BJØRN WILLADSEN

Demokrati som helsemessig nødvendighet

Arbeidsmiljøloven - loven om arbeidervern og arbeidsmiljø - er et sterkt vern for folks helse og trygghet i arbeidet. Men den er også et viktig redskap for å fremme et demokratisk arbeidsliv. De «demokratiske sidene» ved arbeidsmiljøloven er anerkjent i dag. Nå ser vi en videre utvikling i forståelsen av deltakelsens betydning. Det blir stadig klarere at deltakelsen ikke begrenser seg til å handle om demokratiske rettigheter i seg selv, deltakelsen betraktes i dag som en helsemessig nødvendighet.

Ser vi på bedriftene som organisasjoner kan det «gode arbeidet» som arbeidsmiljøloven vil utvikle, tenkes gjennomført gjennom to parallelle strukturer i bedriftene. Den ene er den bedriftsorganisatoriske linjen som ligger under arbeidsgivers kontroll. Den andre, som kan kalles verne- og miljø-samarbeidet, ligger under arbeidsgiverens og arbeidstakernes felles demokratiske kontroll (Kalleberg 1983).

I denne artikkelen skal jeg se nærmere på noe av arbeidsmiljølovens «demokratiske» innhold. Viktige stikord i denne sammenheng vil være deltakelse, utvikling og helse. Jeg for-

søker å beskrive hvordan arbeidstakernes deltakelse på den ene siden er et bærende element i arbeidsmiljølovens strategi for å skape endringer, på den andre siden hvordan deltakelse både er en rettighet i seg selv og et hovedelement i et moderne forebyggende helse- og miljøarbeid.

Reformaspektene ved arbeidsmiljøloven

I mange sammenhenger er det tatt i bruk store ord for å karakterisere lovens betydning i demokratiserings-sammenheng. Det er hevet over tvil at loven er en viktig demokratisk reform, men det er samtidig påfallende at verken loven selv eller forarbeidene bruker slike begreper for å omtale den deltakelsen det legges opp til. Først i forbindelse med revisjonen av loven på begynnelsen av 1990-tallet dukker begrepet «demokrati» opp i offentlige dokumenter (NOU 1992:20, Ot prp nr 50 (1993-94)).

Umiddelbart kan det høres rart ut å snakke om «reformaspekter» ved en lov som snart fyller tjue år og dessuten har vært gjenstand for viktige revisjo-



Arbeidsmiljøspørsmål stod i fokus på LO-kongressen i 1977. Samme år trådte den nye loven om arbeidervern og arbeidsmiljø i kraft, en lov som fagbevegelsen i stor grad var med på å kjempe fram. På talerstolen står avtroppende LO-formann Tor Aspengren.

ner. Men lovens innhold opplevdes fortsatt både som aktuelt og radikalt. Kravene i loven om arbeidstakerdeltakelse og tilrettelegging av arbeid utfordrer fortsatt inngrodde tankebaner og maktforhold på arbeidsplassene.

«Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø» avløste «Arbeidervernloven» av 1956. Som lovtitlene forteller medførte loven av 1977 en utvidelse av reguleringen av forholdene på arbeidsplassene og ikke bare en skjerping av de eksisterende krav. Noe forenklet kan det sies at perspektivet ble utvidet fra en snever fokusering på direkte konsekvenser av bedrifters teknologi til en bred oppmerksomhet omkring alle teknologiske og organisatoriske sider ved arbeidet. Parallelt med dette ble oppmerksomheten omkring helsemessige følger av arbeidet utvidet, dels ved å sette strenge krav til fokus på helseskader som utvikles over lang tid og dels ved å gi psykiske helsefarer samme status som de fysiske.

Lovens strategi for å skape endring

representerte i 1977 også noe nytt. Strategien innebærer, som i tidligere lover, at arbeidsgiveren har plikt til å sørge for en utvikling. Det er for så vidt heller ikke nytt at arbeidstakerne gis et visst monn av innflytelse. Det spesielle med den resepten arbeidsmiljøloven foreskriver er at den legger som basis at forbedringer vokser fram ved å gi hver enkelt arbeidstaker handlingsrom i arbeidet og muligheter til å påvirke beslutninger ut fra sitt ståsted. For å forsterke og kanalisere den forutsatte brede aktiviteten instituerer loven verneombud, arbeidsmiljøutvalg osv. Gjennom å bemyndige den enkelte arbeidstaker skal det skapes et konstruktivt trykk nedenfra med betydning for utførelsen av arbeidet i dag, men også med innflytelse på hvordan virksomheten vil bli drevet på lenger sikt.

Demokrati er et godt ideal i seg selv. Men sett på bakgrunn av arbeidsmiljølovens uttrykte siktemål om å regulere et bredt sett av faktorer, finnes

det neppe noe alternativ til bred arbeidstakerdeltakelse. Ønsker vi f eks å verne om folks psykiske helse, skape en tenkt likevekt mellom teknologi og sosialt system eller tilpasse arbeidsplassenes ergonomiske sider til mennesket, er det da mulig å komme utenom å gi arbeidstakerne større personlig alburom i utførelsen av arbeidet og innflytelse på beslutninger? Selvfølgelig ikke.

De deltakerdemokratiske sidene ved loven uttrykker dermed mer enn et humanistisk ideal. Deltakerdemokratiet er funksjonelt, i betydning av at det inngår i lovens endringsstrategi, det er en bit av svaret på spørsmålet: Hvordan fjerner eller begrenser vi eksisterende arbeidsmiljøbelastninger i bedriftene?

Innholdet i arbeidsmiljølovens demokratibegrep

Fordi det legges opp til at alle berørte arbeidstakere skal involveres har Arbeidsmiljøloven blitt beskrevet som en deltakerdemokratisk reform. Den kan «tolkes som et ambisiøst nasjonalt program for å øke arbeidstakernes forståelse for kontroll med egen arbeidssituasjon» (Kalleberg 1983 s. 4).

Dette deltakerdemokratiet er nedfelt på to måter: For det første gjennom den selvbestemmelse, rett til eget skjønn og egenutvikling som særlig lovens § 12 legger opp til.¹ Dette kan kalles deltakerdemokratiets individuelle komponent. For det andre i form av arbeidstakerrepresentanter og samarbeidsorganer for arbeidsmiljø saker, og den myndighet disse er tillagt. Dette kan kalles deltakerdemokratiets representative komponent.

Det er hevdet, kanskje særlig med utgangspunkt i § 12, at deltakerdemokratiet er av ekspressiv karakter. Det vil si at det er et mål i seg selv, det har en egenverdi for arbeidstakerne, nemlig den at deltakelse skaper personlig vekst for de involverte (Rygh 1990, s. 82). Det er utvilsomt riktig at det er verdifullt i seg selv å ha et utviklende arbeid. Men igjen kan den enkeltes deltakelse også ha et funksjonelt aspekt. Det er motiverende å ha et utviklende arbeid, det skaper interesse for sammenhengen i oppgaver og derigjennom for den alminnelige drift av virksomheten. Slik sett vil det «gode arbeidet» være godt for den enkelte, men også nyttig for hele virksomheten.

De ekspressive sidene ved deltakerdemokratiet sies å ha sitt motstykke i de mer instrumentelle aspektene ved det representative demokrati. Denne demokratiformen som vi er vant til fra norsk arbeidsliv er kjennetegnet ved at deltakelsen har et mål utover seg selv. Gjennom representanter søker arbeidstakerne å oppnå noe, goder, posisjoner, forbedringer osv, slik vi er vant til å betrakte fagforeninger og tillitsvalgte. Det deltakerdemokratiet som arbeidsmiljøloven streker opp har også tatt opp i seg dette.

Bestemmelsene om verneombud og arbeidsmiljøutvalg er kjernen i den organiserte deltakelsen, godt støttet av sterke regler om oppgaver og rettigheter. Verneombudene er f eks i § 27 gitt rett til å stanse arbeid som umiddelbart truer helsen, mens arbeidsmiljøutvalget som sin mest kraftfulle rettighet kan pålegge arbeidsgiver å gjennomføre konkrete tiltak når dette er nødvendig (§ 24 nr. 4).

§ 12 - basis for deltakerdemokratisk utvikling

Som nevnt er § 12 en bærebjelke i deltakerdemokratiet samtidig som bestemmelsen representerer et eksempel på moderne helsevern gjennom sin fokus på ikke-fysiske arbeidsforhold. I det videre er det nettopp denne bestemmelsen jeg skal se nærmere på. Den illustrerer nødvendigheten av den brede deltakelsen og er på samme tid den beste dokumentasjon på lovens brede problemforståelse.

Det er i § 12 vi finner kravene til arbeidsorganisering, det er her det er naturlig å trekke inn psykisk helse og læring som sentrale aspekter ved menneskers arbeid og endelig er det her det indirekte stilles krav om ledelsesformer som utfordrer både lederstiler og produksjonsmønstre som ikke har hengt med den alminnelige samfunnsutviklingen.

En lang historisk linje

De historiske røttene til § 12 er lette å finne. Det går en ubrutt linje fra bestemmelsen slik den ble formulert første gang i 1977 tilbake til «samarbeidsforsøkene LO-NAF» på sekstitallet (Thorsrud og Emery 1968) og videre til den sosiotekniske tradisjonen i organisasjonsvitenskapene.

Betydningen av samarbeidsforsøkene er særlig tydelig i og med at de «psykologiske jobbkra» som ble formulert i den forbindelse, nærmest i sin helhet er skrevet inn i § 12. Disse jobbkraene dreier seg ifølge arbeidsmiljølovens forarbeider «egentlig... om en forenklet sammenfatning av normale

menneskelige behov knyttet til arbeidet» (Ot prp nr 3 (1975-76), s. 48).

Ved å lovfeste de psykologiske jobbkraene tok vår nasjonalforsamling et ikke ubetydelig standpunkt mht hvordan norske bedrifter bør utvikles. Jobbkraene og § 12 representerer et direkte angrep på tradisjonelle mekanistiske eller tayloristiske arbeidsorganisasjoner, hvor samleband, kontroll og underordning er satt i høysetet.

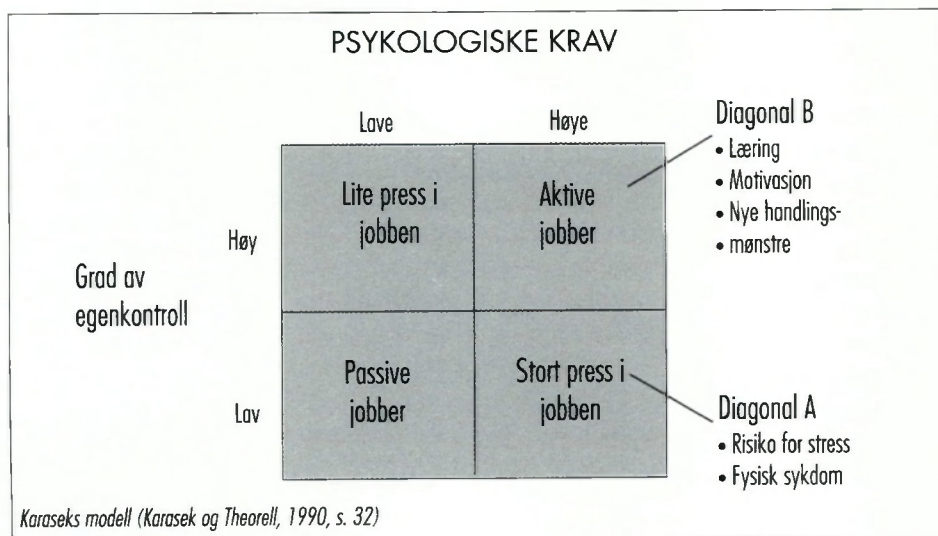
Det er åpenbart at det er vanskelig å styre utviklingen av organisasjoner og konsepter gjennom en lovparagraf. Det første tiåret med arbeidsmiljøloven ga heller ikke større resultater på dette området, men senere har interessen for § 12 tatt seg betydelig opp. Det har flere årsaker.

For det første fikk mange års oppbygging av bevissthet gjennom kurs, konferanser, aksjoner og bøker etter hvert et visst gjennomslag.

For det andre vokste interessen for ledelse og bedriftsorganisering og nye, mer § 12-pregede konsepter gjorde sitt inntog.

For det tredje hadde det skjedd en ikke ubetydelig utbygging av ordninger med verne- og helsepersonale rundt om i bedriftene som argumenterte for organisasjonsendringer på et helsefaglig grunnlag.

For det fjerde førte de generelle endringene i arbeidslivet til et økende press på arbeidstakerne og på funksjonsmåten til de arbeidsorganisasjonene de er en del av, og for det femte, og det skal jeg konsentrere meg om i det videre, skjedde det viktige teoretiske og forskningsmessige framskritt som tydelig demonstrerte behovet for utvikling.



Dagens § 12-perspektiv

Jeg kan ikke med bred penn si at det arbeides samvittighetsfullt og systematisk med § 12 i dag. Men det er ikke dristig å hevde at interessen og forståelsen er langt større enn tidligere. Viktige deler av denne positive utviklingen kan tilskrives arbeidet til den amerikanske sosiologen Robert A. Karasek og det som er blitt kjent som «Karaseks modell» eller som Karasek selv benevner den «krav/kontroll-modellen». Ved å kombinere graden av psykologiske krav i arbeidet med graden av egenkontroll skisserer modellen fire typer av jobber med svært forskjellige konsekvenser for arbeidstakerne.

Modellen er en mestringsmodell. Tanken bak er at de personlige og helsemessige konsekvensene av en jobb ikke bare avhenger av hvilke krav arbeidstakeren utsettes for, men også av de mulighetene arbeidstakeren har for å mestre eller takle belastningene: På jobben er alle utsatt for en rekke

psykologiske krav. Kravene setter i gang fysiologiske reaksjoner (bl a økt blodtrykk og høyere puls) og kroppen søker etter forsvarstiltak mot belastningene for å få brakt de fysiologiske reaksjonene ned på normalt nivå. Får vi ikke satt i gang forsvaret blir alarmtilstanden i kroppen vedvarende og vi kan snakke om en «stress-tilstand». Denne fører i sin tur bl a til utvikling av sykdom. Det som er avgjørende for om vi får satt i gang forsvarstiltak, er om vi har en jobb som gjør at vi faktisk kan takle belastningene. Greier vi det, er vi i en situasjon hvor vi «mestrer» kravene, vi er på en måte «situasjonens herre».

I modellen kombineres «psykologiske krav» i jobben med graden av «egenkontroll» i det samme arbeidet. De psykologiske belastningene kan være mange, kanskje først og fremst kombinasjoner av ulike krav: Stor grad av nøyaktighet, tidspress/andre former for produksjonspress, ensidighet, ulike/kryssende krav og forventninger,

detaljstyring/kontroll osv kan være eksempler. Graden av egenkontroll avgjøres dels av arbeidstakernes ressurser i den aktuelle arbeidssituasjonen (erfaring, formell kompetanse) og grad av frihet i utførelsen av arbeidet (bl a innflytelse på ulike valg, arbeidsmåter og styring).

Diagonalene A og B i modellen angir følgene for arbeidstakeren av de forskjellige jobbtypene. Den «negative» diagonalen A forteller at jo mer presset jobbene er, jo større er risikoen for farlige helsemessige virkninger. Det er gjennom omfattende epidemiologisk forskning både i USA og Sverige bl a vist at arbeidstakere i svært pressede jobber har mer søvnproblemer, nervøse lidelser og hjerte- og karsykdommer (Gardell 1986, Theorell 1988).

Den «positive» diagonalen B sammenfaller med siktemålene om personlig utvikling i § 12. Samtidig som den viser at større grad av egenkontroll stimulerer læring og motivasjon for videre utvikling i jobben, forteller den at det ikke er store psykologiske krav i seg selv som er problemet. Det er når slike jobber mangler selvstendighet, planleggingsmuligheter og frihet fra overvåking og detaljstyring at de negative spiralene begynner å rotere.

Karaseks modell gir grunnlag for en lang rekke hypoteser og er et godt underlag for diskusjon om videre utvikling i arbeidslivet. Rent generelt illustrerer modellen tydelig hvor viktig det er å bygge bred deltakelse, personlig innflytelse og medbestemmelse osv inn i bedriftsorganisasjonene for bedre å kunne verne helse og fremme personlig utvikling. Når vi mer konkret vet at utviklingen i arbeidslivet går mot mer

press, tempo osv (Statistisk sentralbyrå 1994), noe som i Karaseks modell kan bety en utvikling mot stadig høyere psykologiske krav, kommer vi ikke utenom å kompensere dette med en bredere daglig deltakelse hvis ikke helse skal bli taperen.

Litteratur

Ebeltoft, A. : *Psykososialt arbeidsmiljø i praksis*. Tano, Oslo 1990.

Gardell, B. : *Arbetets organisation och människans natur*. Arbetsmiljöfonden. Stockholm 1986.

Kalleberg, R. : *Miljøforbedring som demokratisering. En sosiologisk analyse av arbeidsmiljøloven*. Arbeidsnotat nr. 213, Instituttet for sosiologi, Universitetet i Oslo 1983.

Karasek, R. og Theorell, T. : *Healthy Work*: Basic Books. New York 1990.

NOU 1992: 20: *Det gode arbeidsmiljø er lønnsomt for alle*.

Ot prp nr 3 (1975-76): Om lov om arbeidervern og arbeidsmiljø mv.

Rygh, O. C. : *Arbeid og politikk. Arbeidsmiljøreformen i den politiske diskurs*. I Fleming, D.: *Industriell demokrati i Norden*, Arkiv, Lund 1990.

Statistisk sentralbyrå: *Arbeidsmiljø 1993*. SSB, Oslo